

## makaleler articles

- ▶ **Bireysel Emeklilik Firma Yöneticileri Perspektifinden Bireysel Emeklilik Okuryazarlığı**  
*Seyfettin ÜNAL*  
*Nihat GÜL*
- ▶ **COVID-19 Salgınında Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri**  
*Gaye BAYCIK*  
*Özlem TÜRKŞEN*  
*Istemi Ceynu DİNÇ*
- ▶ **Özel Sağlık Hizmet Sunucularında Çalışan Hekimlerin Sigortalılığı**  
*Özkan BİLGİLİ*
- ▶ **Yaşlıların Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri Yoluyla Sosyal İçermesi ve Eşitlik Yaklaşımı**  
*Doğa Başar SARILPEK*  
*Emine Elif AYHAN*
- ▶ **Sosyal İnovasyon ve Artımsal İnovasyon Çerçevesinde İç-Göç Olgusunun Dinamik Mekânsal Etkileşimi**  
*M. Kenan TERZIOĞLU*  
*Mehmet Ali YÜCEL*  
*Ayhan GENÇLER*
- ▶ **Güvenlik Kültürü Bileşenlerinin Sağlıklı ve Güvenli İşyeri Oluşumuna Etkisi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Ampirik Bir Uygulama**  
*Metin BAYRAM*  
*Bülent ARPAT*
- ▶ **Türkiye'de Mekânsal Erişilebilirliği Sınırlayan Altyapı Eksikliklerinin Engelli İstihdamına Etkisi**  
*Canan Öykü DÖNMEZ KARA*
- ▶ **İş Güvenliği Uzmanlarında İşe Bağlılığın ve İş Stresinin İSG Performansına Etkisi: Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması**  
*Zeynep Feride OLCAY*  
*Ahmet E. SAKALLI*  
*Sertaç TEMUR*
- ▶ **Türkiye'de Özel Sağlık Sigortacılığı Sisteminin Mevcut Durum Analizi**  
*Ekrem SEVİM*  
*Mustafa NAL*
- ▶ **Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma**  
*Nalan ARKAN*  
*Güven MURAT*
- ▶ **Performansa Dayalı Ödeme Sisteminden Duyulan Memnuniyet Ölçeği (PEDÖS) Geliştirme Çalışması**  
*Niyazi Okan ÇOBAN*  
*Metin PIŞKIN*  
*Müge ERSOY KART*
- ▶ **Coronavirus Risk Assessment and Occupational Health and Safety Practices in Workplaces During Normalization Process**  
*Fatma DEMİRCAN YILDIRIM*
- ▶ **Örgütsel Bağlılık ve Değişime Direncin Pozitif İş Davranışları, Geri Çekilme Davranışları ve Muhalif İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**  
*Caner YILMAZ*  
*Hande ÖZGEN*



# SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi  
Journal of Social Security

Cilt: 11 - Sayı: 1 - Yıl: 2021  
Volume: 11 - Issue: 1 - Year: 2021

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

**Sahibi / Owner of the Journal**

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

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

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Cevdet CEYLAN  
Ömer KÜÇÜKEVCİLİOĞLU  
Ayдын GEDİKLİ  
Okan AYDIN  
Fetullah EVLİYAOĞLU

**Editörler / Editors**

Doç. Dr. Erdem CAM  
Selda DEMİR

**Redaksiyon / Redaction**

Nihan ERTÜRK

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

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

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

**Basım Tarihi / Press Date:** 17.06.2021

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



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

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

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

**İletişim Bilgileri / Contact Information**

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

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

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

---

## ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

---

Professor Yener ALTUNBAŞ  
Bangor University

Professor Özay MEHMET  
Final International University

Professor Paul Leonard GALLINA  
Bishop's University

Professor Allan MOSCOVITCH  
University of Carleton

Professor Jacqueline S.ISMAEL  
University of Calgary

Professor Mark THOMPSON  
University of British Columbia

---

## ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

---

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR  
İstanbul Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU  
Yıldız Teknik Üniversitesi  
Emekli Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK  
Atılım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT  
İstanbul Teknik Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

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

Prof. Dr. Hediye ERGİN  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ  
Çağ Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR  
Ostim Teknik Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

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

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

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

Prof. Dr. Ali GÜZEL  
Kadir Has Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER  
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY  
Bahçeşehir Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN  
İstanbul Aydın Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN  
Kıbrıs İlim Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Gaye BAYCIK  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Saim OCAK  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

## 20. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

### REFEREE LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Levent AKIN  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Veysel YILMAZ  
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Fen Edebiyat Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Erkan ARI  
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Davut AYDIN  
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN  
İstanbul Aydın Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Metin PİŞKİN  
Ankara Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Sibel SELİM  
Manisa Celal Bayar Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ÇİFTÇİ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Meral SUCU  
Hacettepe Üniversitesi  
Fen Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

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

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Atalay ÇAĞLAR  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU  
Anadolu Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

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

Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA  
Anadolu Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

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

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

Dr. Öğretim Üyesi Ufuk BİNGÖL  
Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi  
Manyas Meslek Yüksekokulu

---

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

---

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	42
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	13
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	10
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	8
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	11
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%31

## GENEL YAYIN İLKELERİ

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

## GENERAL PUBLICATION RULES

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

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

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





# İÇİNDEKİLER

<b>Bireysel Emeklilik Firma Yöneticileri Perspektifinden Bireysel Emeklilik Okuryazarlığı</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Seyfettin ÜNAL Nihat GÜL.....	1
<b>COVID-19 Salgınında Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Gaye BAYCIK Özlem TÜRKŞEN İstemi Ceyso DİNÇ .....	17
<b>Özel Sağlık Hizmet Sunucularında Çalışan Hekimlerin Sigortalılığı</b> <i>İnceleme Makalesi</i> Özkan BİLGİLİ .....	33
<b>Yaşlıların Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri Yoluyla Sosyal İçermesi ve Eşiklik Yaklaşımı</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Doğa Başar SARIİPEK Emine Elif AYHAN .....	55
<b>Sosyal İnovasyon ve Artımsal İnovasyon Çerçevesinde İç-Göç Olgusunun Dinamik Mekânsal Etkileşimi</b> <i>Araştırma Makalesi</i> M. Kenan TERZİOĞLU Mehmet Ali YÜCEL Ayhan GENÇLER.....	69
<b>Güvenlik Kültürü Bileşenlerinin Sağlıklı ve Güvenli İşyeri Oluşumuna Etkisi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Ampirik Bir Uygulama</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Metin BAYRAM Bülent ARPAT .....	95
<b>Türkiye'de Mekânsal Erişilebilirliği Sınırlayan Altyapı Eksikliklerinin Engelli İstihdamına Etkisi</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Canan Öykü DÖNMEZ KARA .....	117
<b>İş Güvenliği Uzmanlarında İşe Bağlılığın ve İş Stresinin İSG Performansına Etkisi: Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Zeynep Feride OLCAY Ahmet E. SAKALLI Sertaç TEMUR.....	141
<b>Türkiye'de Özel Sağlık Sigortacılığı Sisteminin Mevcut Durum Analizi</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Ekrem SEVİM Mustafa NAL .....	157

**Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma**

*İnceleme Makalesi*

Nalan ARKAN

Güven MURAT .....175

**Performansa Dayalı Ödeme Sisteminden Duyulan Memnuniyet Ölçeği (PEDÖS)**

**Geliştirme Çalışması**

*Araştırma Makalesi*

Niyazi Okan ÇOBAN

Metin PİŞKİN

Müge ERSOY KART..... 195

**Coronavirus Risk Assessment and Occupational Health and Safety Practices in Workplaces  
During Normalization Process**

*Araştırma Makalesi*

Fatma DEMİRCAN YILDIRIM .....215

**Örgütsel Bağlılık ve Değişime Direncin Pozitif İş Davranışları, Geri Çekilme Davranışları ve  
Muhafif İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**

*Araştırma Makalesi*

Caner YILMAZ

Hande ÖZGEN.....227

---

# CONTENTS

---

## **Individual Pension Literacy from the Perspectives of Individual Pension Company Managers**

*Research Article*

Seyfettin ÜNAL

Nihat GÜL..... 1

## **Occupational Health and Safety Measures To Be Taken in the COVID-19 Pandemic**

*Research Article*

Gaye BAYCIK

Özlem TÜRKŞEN

İstemi Ceysu DİNÇ ..... 17

## **Social Insurance Status of Doctors Working in Private Health Service Providers**

*Review Article*

Özkan BİLGİLİ

..... 33

## **Social Inclusion of Older Adults through Long Term Care Services and the Approach of Liminality**

*Research Article*

Doğa Başar SARIİPEK

Emine Elif AYHAN

..... 55

## **Dynamic Spatial Interaction of Internal Migration on the Social Innovation and Incremental Innovation Framework**

*Research Article*

M. Kenan TERZİOĞLU

Mehmet Ali YÜCEL

Ayhan GENÇLER..... 69

## **The Effect of Safety Culture Dimensions on Healthy and Safe Workplace Environment: An Empirical Application in a Metropolitan Municipality**

*Research Article*

Metin BAYRAM

Bülent ARPAT

..... 95

## **The Impact of Infrastructure Deficiencies Limiting Spatial Accessibility on the Employment of Personswith Disabilities in Turkey**

*Research Article*

Canan Öykü DÖNMEZ KARA

..... 117

## **The Effect of Work Commitment and Work Stress on OHS Performance of Occupational Safety Specialists: Structural Equation Modelling Study**

*Research Article*

Zeynep Feride OLCAY

Ahmet E. SAKALLI

Sertaç TEMUR

..... 141

## **Current Situation Analysis of Private Health Insurance System in Turkey**

*Research Article*

Ekrem SEVİM

Mustafa NAL

..... 157

**Social Protection for Women in Working Life**

*Review Article*

Nalan ARKAN

Güven MURAT .....175

**The Performance-Based Pay System Satisfaction Scale (PEDOS) Development Study**

*Research Article*

Niyazi Okan ÇOBAN

Metin PİŞKİN

Müge ERSOY KART..... 195

**Coronavirus Risk Assessment and Occupational Health and Safety Practices in Workplaces During Normalization Process**

*Research Article*

Fatma DEMİRCAN YILDIRIM .....215

**Effects of Organizational Commitment and Resistance to Change on Positive Work Behaviors, Withdrawal Behaviors and Antagonistic Work Behaviors**

*Research Article*

Caner YILMAZ

Hande ÖZGEN.....227

Araştırma Makalesi – Research Article

## Bireysel Emeklilik Firma Yöneticileri Perspektifinden Bireysel Emeklilik Okuryazarlığı<sup>1</sup>

### *Individual Pension Literacy from the Perspectives of Individual Pension Company Managers*

Seyfettin ÜNAL \*

ORCID: 0000-0002-6248-4317

Nihat GÜL \*\*

ORCID: 0000-0002-4770-8845

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 1-16 / Pages: 1-16

DOI: 10.32331/sgd.952353

## ÖZ

Çalışmayla, ülkemizde bireysel emeklilik okuryazarlığının mevcut durumunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Bireysel emeklilik okuryazarlığı halihazırda ülkemiz literatüründe pek fazla bilinmeyen ve incelenmeyen bir kavramdır. Buna yönelik olarak, mülakat yöntemi kullanılarak sektördeki altı büyük bireysel emeklilik şirketinin bölge müdürlüklerindeki üst düzey yöneticilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Böylece, onların perspektifinden bireysel emeklilik okuryazarlığının ülkemizdeki mevcut durumu ortaya konulmuş; katılımcılara ve çalışanlara yönelik olarak bireysel emeklilik sistemi (BES) konusunda yürüttükleri bilgilendirme ve eğitim çalışmaları değerlendirilmiştir. Buradan hareketle, bireysel emeklilik okuryazarlığı kavramının oluşturulmasının sisteme sunabileceği faydaların yanı sıra, konunun geliştirilmesine yönelik öneriler incelenmiştir. Çalışma sonucunda, “bireysel emeklilik okuryazarlığı” kavramı oluşturulmasının hem bireylere hem bireysel emeklilik şirketlerine ve hem de akademik literatüre önemli katkılar sağlayabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, “bireysel emeklilik okuryazarlığı” kavramının oluşturulmasının, sisteme olan katılım, ilgi ve güvenin artmasına ve en nihayet, bunun sonucunda da bireysel emeklilik sisteminin gelişmesine önemli katkılar sunabileceği değerlendirilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Bireysel emeklilik okuryazarlığı, finansal okuryazarlık, bireysel emeklilik sistemi

## ABSTRACT

In this study, it is aimed to provide an assessment of the current state of individual pension literacy in Turkey. This concept is not well known in Turkish literature at present. For the purpose, interview method is applied to conduct meetings with six pension companies' senior managers at regional management divisions. Therefore, their perspectives helped revealing the current outlook of the individual pension literacy in Turkey. In addition, it is examined to identify what the pension companies' have to offer both participants and employees within the concept of providing necessary information and training on the individual pension system. Moreover, benefits provided by developing the concept of "individual pension literacy", and suggestions for its enhancements are evaluated. The results show that the constitution of "individual pension literacy" concept is expected to make significant contribution to individuals, pension companies and academic literature. It is also foreseen that this would bring along an increased interest, participation and confidence to the system thus will result in an improved individual pension system eventually.

**Keywords:** Individual pension literacy, financial literacy, individual pension system

Önerilen atf şekli: Ünal, S. ve Gül, N. (2021). Bireysel Emeklilik Firma Yöneticileri Perspektifinden Bireysel Emeklilik Okuryazarlığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 11(1), 1-16

• Geliş Tarihi/Received: 19/03/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 26/04/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

<sup>1</sup> Bu çalışma Dumlupınar Üniversitesi; Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2018 yılında kabul edilen aynı adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\* Prof. Dr. Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, seyfettin.unal@dpu.edu.tr

\*\* Finans Bilim Uzmanı, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, nihat.gl.52@gmail.com

## GİRİŞ

Bireyler sosyo-ekonomik anlamda refahlarını artırmak amacıyla, hayatlarının en değerli dönemini oluşturan çalışma hayatlarını olabildiğince verimli değerlendirip, finansal açıdan refaha ulaşmayı hedeflemekte ve genellikle belli ölçüde de bunu başarmaktadır. Doğal olarak, aktif çalışma döneminde elde edilen refah düzeyinin emeklilik döneminde de korunması istenir. Zorunlu sosyal güvenlik sistemi, başta sağlık güvencesi olmak üzere, sunduğu diğer hizmetlerin yanında, aktif çalışma hayatı sonrasına yönelik olarak bireylerin söz konusu beklentilerini karşılamaya çalışmaktadır. Fakat hemen her ülkede var olan sosyal güvenlik sistemi bu beklentileri karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla, isteğe bağlı bireysel emeklilik sistemi, emeklilik döneminde hayat standardının korunmasında, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak yerini almaktadır.

Bireysel emeklilik ülkemizde 2003 yılında ilk emeklilik planlarının onaylanması ile başlamıştır. Sistemin temel amacı bireyleri tasarrufa yönlendirerek, emeklilik döneminde rahat bir yaşam sürmeleri için tamamlayıcı bir rol üstlenip, hayat standartlarını korumalarına yardımcı olmaktır. Bireysel emeklilik sisteminde bireyler, kendi seçtikleri bir emeklilik şirketi ile sözleşme yaparak tasarruflarını katkı payı adı altında sisteme yatırmakta olup; ayrıca, yatırılan katkı payı üzerinden %25 oranında devlet katkısı hesaplanmakta ve tutar devlet tarafından katılımcıların hesaplarına aktarılmaktadır. Bireyler sistemde 10 yıl kalıp 56 yaşını doldurduktan sonra emekliliğe hak kazanmaktadır. Emeklilik hakkının kazanılması ile birlikte, sisteme yatırılan katkı payları toplu olarak ya da en az on yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapılarak maaş şeklinde alınabilmektedir. Dolayısıyla, bireysel emeklilik sistemi vasıtasıyla, emeklilik döneminde destekleyici bir gelir elde edilmektedir. Elbette bireysel emeklilik sisteminin (BES), katılımcısı olan bireylere sağladığı söz konusu faydaların yanında, makroekonomik faydaları da bir hayli fazladır. Hatta doğrudan ve dolaylı olmak üzere çok yönlü makroekonomik katkıların, bireylere sunduğu imkânların çok daha ötesinde olduğu dahi iddia edilebilir. Öyle ki, sermaye piyasasının büyüyüp gelişmesi sayesinde derinliğinin artmasıyla sermayenin tabana yayılmasını kolaylaştıracaktır. Böylece, artan etkinlikle birlikte; ekonominin kıt kaynaklarından olan sermayenin daha düşük maliyetle fonlama imkânı vermesi mümkün olabilecektir. Bu ise, özellikle finansman maliyetleri yüksek olan ülkemizde, üretim maliyetlerinin haliyle enflasyonun düşmesine kadar uzanan dışsallıklar yaratması sonucunu doğurabilecektir. Büyüyen fon havuzu sayesinde özel sektör ve bireylerin yanı sıra sürekli borçlanma ihtiyacı duyan kamunun finansman maliyetlerinin düşmesi beklenebilecektir. Bunlara ilave olarak, ağır bir yük altında zorlanan sosyal güvenlik sisteminin rahatlaması da BES'in yaratması söz konusu olan kayda değer bir diğer fayda olarak sayılabilir.

Ülkemizde BES yeni ve halen gelişmekte olan bir sistemdir. Son dönemde hayata geçirilen otomatik katılım uygulamasına rağmen, sistemin bilinirliği oldukça düşük düzeydedir. Sistemin bilinirliğinin artırılmasında finansal eğitim ve finansal okuryazarlık önemli bir yere sahiptir. Finansal okuryazar bireyler, sahip oldukları finansal bilgiler ışığında çalışma dönemlerinde finansal açıdan elde ettikleri refahı emeklilik döneminde de sürdürmek için emeklilik planları yapmaktadır. Emeklilik döneminde finansal refahı artırmanın en etkili yollarından biri bireysel emeklilik sistemidir. Finansal okuryazar olan bireylerin farkındalıklarının bireysel emeklilik sistemine olan katılım, ilgi ve güveni olumlu yönde etkilemesi beklenebilecektir.

Gerek finansal okuryazarlığın gerekse onun bir bileşeni olarak kabul edilebilecek olan bireysel emeklilik okuryazarlığının geliştirilmesinde kamudan sivil toplum kuruluşlarına kadar farklı kesimlere önemli görevler düşmektedir. Bilindiği kadarıyla, bireysel emeklilik okuryazarlığı kavramının ilk kez öne atıldığı bu çalışmanın sonraki bölümünde, bireysel

emeklilik sistemi ve ardından bireysel emeklilik okuryazarlığına kısaca değinildikten sonra konuya ilişkin literatüre yer verilmektedir. Uygulamaya yönelik veri ve yöntemin sunulduğu bölümün ardından bulgular sunulmakta olup; çalışma sonuç bölümüyle sonlanmaktadır.

## I- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ (BES)

Bireysel emeklilik sistemi ilk olarak, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) 1875 yılında Amerikan Demiryolu Şirketi (The American Express Company) tarafından kurulmuştur. Sistem Avrupa'da 1940'lı yıllarda yaygınlık kazanmaya başlamıştır (İncidüzen, 2008). Türkiye'de ise, bireysel emeklilik sisteminin hukuki alt yapısı 28.03.2001 tarihinde çıkarılmış olan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile oluşturulmuştur. Çıkarılan bu kanun 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak BES fiilen 27 Ekim 2003 tarihinde ilk emeklilik planlarının onaylanması ile başlamıştır.

Bireyler, bireysel emeklilik sisteminde 10 yıl kalıp 56 yaşını doldurduktan sonra emekliliğe hak kazanmaktadır. Sistem, bireylerin aktif çalışma hayatı sonrasında mevcut refah düzeylerini korumalarını hatta mümkünse daha rahat bir yaşam sürmeleri için ek gelir elde etmelerini sağlayan bir sistemdir. Bireysel emeklilik sistemi, mevcut zorunlu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak; bireylerin elde etmiş oldukları gelirler üzerinden düzenli bir şekilde tasarruf yapmalarını sağlamaktadır. Böylelikle, sahip oldukları refah düzeyinin emekli oldukları dönemde de devamının sağlanması amaçlanmaktadır. Elbette sistemin amacı yalnızca bundan ibaret olmayıp, çok yönlü olduğunu ifade etmek gerekir. Zira sermaye maliyetinin düşürülmesinden sermaye piyasalarının gelişimine; böylelikle, ekonomi için uzun vadeli kaynak oluşturularak, istihdam artışına kadar uzanan hayli çok sayıda etki alanı ve önemini olduğu söylenebilir. Bireysel emeklilik sistemi aracılığıyla tasarrufların özendirilerek bireysel tasarrufların ve böylelikle sermaye birikiminin artırılması, yadsınamayacak makroekonomik faydalar yaratabilmektedir. Örneğin, yukarıda bahsedildiği üzere hayli eski bir dönemde kurulan bireysel emeklilik sisteminin ABD'nin günümüzde sahip olduğu dünyanın en büyük ve gelişmiş sermaye piyasalarına sahip olmasında önemli katkısı olduğu söylenebilir. Zira bireysel emeklilik sisteminde küçük tasarrufların zaman içerisinde birikip büyüterek ortaya çıkardığı sermaye birikiminin hem sermayenin tabana yayılmasına hem de sermaye piyasalarının derinleşmesine ciddi bir katkı sunması sözkonusudur. Böylelikle, bir taraftan bireylerin daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmelerine imkân sağlarken; bir taraftan da gelişmiş sermaye piyasaları sayesinde girişimciliğin önünü açan bir etki yaratması mümkün hale gelmektedir.

## II- BİREYSEL EMEKLİLİK OKURYAZARLIĞI

Bu çalışmanın oluşumuna katkı vermesi amaçlanan bireysel emeklilik okuryazarlığına ilişkin, literatürde herhangi bir tanıma rastlanmamaktadır. Ancak finansal okuryazarlık tanımından yola çıkılarak, bireysel emeklilik okuryazarlığı için şöyle bir tanımlamaya gidilebilir: *“Bireysel emeklilik okuryazarlığı, bireylerin bireysel emeklilik sisteminin ne olduğu, nasıl işlediği, avantaj ve dezavantajlarının neler olduğu gibi sisteme dair konular hakkında bilgi sahibi olmaları ve bu bilgiler ışığında sisteme katılarak emeklilik döneminde finansal refahlarını artırma yetileridir.”*

BES'in bilinirliğinin artırılmasında finansal eğitim ve finansal okuryazarlığın önemi oldukça büyüktür. Bireyler, aldıkları finansal eğitimle artan finansal okuryazarlıkları sayesinde, bireysel emeklilik sistemi hakkında da bilgi sahibi olmaktadır. Finansal okuryazarlık artışıyla, bireysel emeklilik sistemine olan ilgi ve güvenin de artması beklenebilecektir. Bireysel emeklilik okuryazarı olan bireylere, aynı zamanda finansal okuryazar da denebilir. Finansal okuryazarlık ile ilgili hazırladığı raporu ABD Başkanına sunan, başkanın finansal okuryazarlık danışma konseyi (PACFL), bireylerin finansal okuryazar olmaları için,

maddeler halinde sıraladıkları kavramlar hakkında bilgi sahibi olmaları ve bazı yetenekleri taşımaları gerektiğini belirtmiştir. Komitenin belirtmiş olduğu maddeler içerisinde bireysel emeklilik hakkında bilgi sahibi olma ve emeklilik planlaması maddesi de yer almaktadır (Dağdelen, 2017). Bu madde bireysel emekliliğin bilinirliğinin artmasında finansal okuryazarlığın ne kadar önemli olduğunu ve finansal okuryazar bireylerin aynı zamanda bireysel emeklilik okuryazarı da olabileceğini göstermektedir. Ancak bireysel emeklilik okuryazarı olmak için sadece finansal okuryazar olmak yeterli değildir. Çünkü finansal okuryazar olan bireylerin BES ile ilgili bilgi birikimleri sınırlı olabilmektedir. Bu ise, finansal okuryazar olan bireylerin daha düşük bir oranda bireysel emeklilik okuryazarı olduğunu göstermektedir. Bireysel emeklilik okuryazarı olmak, finansal okuryazarlığın yanısıra, bireysel emeklilik sistemine dair geniş bir bilgi birikimine sahip olmayı da gerekli kılmaktadır.

### III- LİTERATÜR

Finansal okuryazarlık kavramı bir hayli yeni olup; tanımı yapılırken tam bir fikir birliğine henüz varılamamıştır. Finansal okuryazarlık kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Finansal okuryazarlık konusundaki çalışmaları ile tanınan Lusardi ve Mitchell (2009) finansal okuryazarlığı “finansal planlar yapma, zenginliği inşa etme ve yaşam boyunca sürdürme, borç ve emeklilik gibi konularda doğru ve bilinçli kararlar alma ve ekonomik bilgileri iyi bir şekilde kullanma becerisi” olarak tanımlamaktadır. Finansal eğitim ise, bireylerin finansal karar alım aşamalarında söz konusu kararlarının, bütçelerine uygunluğu ve gereksinimlerini bütünüyle karşılamasına yönelik olarak ihtiyaç duyulan bilgi seviyesine ulaştırılma süreci biçiminde tanımlanabilir. Yapılan tanımlara bakıldığında, bu iki olgunun aslında iç içe geçmiş kavramlar olduğu ortaya çıkmaktadır. Bireyler finansal eğitim almadan finansal okuryazar olamaz. Finansal eğitim bireylerin finansal konularda bilgi, beceri ve davranışlara sahip oldukları süreçtir ve bu süreç finansal okuryazarlıkla sonuçlanmaktadır (Gökmen, 2012).

Bireysel emeklilik sisteminin bilinirliğinin artmasında, finansal okuryazarlık ve finansal eğitimin önemi oldukça büyüktür. Bireylerin almış oldukları finansal eğitim, onların finansal okuryazarlıklarını artırmakta ve finansal okuryazar olan bireyler bireysel emeklilik sistemi hakkında da bilgi sahibi olmaktadır. Finansal okuryazarlık arttıkça bireysel emeklilik sistemine olan ilgi ve güven de artmaya başlamaktadır.

Finansal okuryazarlığın tanımına bakıldığında, finansal okuryazar bireylerin emekliliğe yönelik kararlar aldıkları ve finansal refahlarını sadece çalışma döneminde değil, emeklilik döneminde de devam ettirmeyi amaçladıkları görülmektedir. Bu amaca ulaşmak için en önemli alternatiflerden birisi bireysel emeklilik sistemidir. Finansal okuryazar bireyler bu durumun farkında oldukları için sisteme olan katılım artmaktadır. Bu bağlamda, Özer ve Gürel’in (2014) çalışması, üniversite öğrencilerinin BES bilinirlik düzeylerinin hayli düşük olduğunu gösterir sonuçlar sunmaktadır.

Lusardi ve Mitchell (2009) bireylerin emeklilik planları ve finansal okuryazarlıkları arasındaki etkileşimi incelemeye yönelik olarak yapmış oldukları çalışmalarında, finansal bilgisi (finansal okuryazarlığı) daha yüksek olan bireylerin emeklilik planı yapma olasılıklarının da yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Finansal okuryazarlık gibi, finansal eğitim de sağlıklı bir emeklilik planlaması yapılması konusunda önemli bir yere sahiptir. Finansal eğitim almış olan bireyler, gerek emeklilik yatırım fonlarının neler olduğuna gerekse içeriklerinin ve kuruluş amaçlarının neler olduğuna dair bilgi sahibi olmaktadır. Bu bilgiler ışığında, emeklilik planı yaparken daha sağlıklı kararlar almaktadırlar. Konuya yönelik olarak Altıntaş (2009), belirlenmiş katkı esaslı emeklilik planlarında, katılımcılar için



finansal eğitim ve yatırım eğitiminin gerekliliğini ortaya çıkarmayı amaçladığı çalışmasının sonucunda, katılımcıların tamamına yakınının emeklilik yatırım fonlarının çeşitleri, içerik ve kuruluş amaçlarının neler olduğu konusunda yeteri kadar bilgi birikimine sahip olmadıklarını gözlemlemiştir. Dolayısıyla, katılımcıların çok düşük bilgi birikimiyle finansal kararlar aldıkları ve hiçbir sorumluluğu olmayan emeklilik araçlarının yönlendirmeleriyle yatırım yaptıkları iddia edilebilir.

Literatürde, özellikle 2008 küresel krizi ile birlikte konuya olan ilginin bir hayli arttığı görülmektedir. Finansal ve ekonomik okuryazarlık konularında gerek yabancı gerekse yerli literatürde son dönemde sayıları hızla artan çalışmalar bulunmaktadır. Tablo 1’de finansal okuryazarlık konusuna ilişkin literatürde yer alan çalışmalardan bazıları sunulmaktadır.

**Tablo 1.** Literatürde Yer Alan Finansal Okuryazarlık Çalışmalarından Bazı Örnekler

Yıl	Yazar	Yöntem	Veri Sayısı, İncelenen Yer	Bulgular
2003	Beal Delpachitra	Anket Yöntemi	Avustralya Southern Queensland Üniversitesi (789 kişi)	Çalışma’da öğrencilerin finansal okuryazarlık seviyelerinin düşük olduğu ve bu düşüklüğün liselerde verilen finansal okuryazarlık eğitimlerinin yetersiz olmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.
2006	Lusardi ve Mitchell	Anket Yöntemi	50 yaş üstü 1269 kişi	Yaşlı Amerikalılarda finansal cehalet bir hayli yaygındır. Katılımcıların sadece %19’u başarılı bir emeklilik planlaması yapabilmektedir.
2007	Lusardi ve Mitchell	Anket Yöntemi	51-56 Yaş grubundan 1700 kişi	Finansal eğitimin yanı sıra, bireylere davranışlarını değiştirebilecekleri araç ve yöntemler sunulmalıdır. Aşılması gereken temel zorluk, daha iyi emeklilik planları yapmaları ve bunları gerçekleştirebilmeleri için, hane halklarının ihtiyaç duyduğu finansal okuryazarlık araçlarıyla donatılmasıdır.
2009	Altıntaş	Başarı Testi	Ankara (26 Katılımcı)	Katılımcıların neredeyse hepsinin emeklilik yatırım fonlarının çeşitleri, içerik ve kuruluş amaçlarının ne olduğuna dair yeteri kadar bilgi birikimine sahip olmadıkları gözlemlenmiştir.
2013	Adeleke	Anket Yöntemi	Oklahoma State Üniversitesi (100 kişi)	Öğrencilerin cinsiyetleri ile finansal okuryazarlık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ancak öğrencilerin yaşları ve okulda geçirdikleri yıl ile finansal okuryazarlık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.
2014	Bayram	Basit Rassal Örnekleme Yöntemi	Anadolu Üniversitesi İİBF, Porsuk Meslek Yüksekokulu (600 kişi)	Finansal eğitim almakta olan İİBF öğrencilerinin, Porsuk Meslek Yüksekokulu öğrencilerine nazaran, finansal konularda daha bilinçli oldukları tespit edilmiştir.
2015	Çelikkol Çelikkol	Anket Yöntemi	Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu (1870 kişi)	Ankete katılan kız öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeylerinin, erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca Bankacılık ve Sigortacılık, Dış Ticaret ve Muhasebe ve Vergi programlarında öğrenim gören öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeylerinin, diğer programlarda öğrenim gören öğrencilere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

**Tablo 1. Literatürde Yer Alan Finansal Okuryazarlık Çalışmalarından Bazı Örnekler (Devamı)**

Yıl	Yazar	Yöntem	Veri Sayısı, İncelenen Yer	Bulgular
2015	Gutnu ve Cihangir	Anket Yöntemi	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi (144 kişi)	Katılımcıların %84,7'sinin Türkiye ve dünyadaki finansal ve ekonomik her türlü gelişmeyle ilgilendikleri tespit edilmiştir.
2017	Başarıır Sarıhan	Anket Yöntemi	Bandırma On yedi Eylül Üniversitesi (407 kişi)	Öğrencilerin finansal okuryazarlık seviyelerinin %58 olduğu tespit edilmiştir. Yaş, cinsiyet gibi demografik faktörlerin yanı sıra finansal sisteme katılım konusunda öğrencilerin finansal okuryazarlık seviyelerinde farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.
2017	Çelikkol Çelikkol Özkan	Anket Yöntemi	Dumlupınar Üniversitesi (505 kişi)	Araştırmada bağımlı bir değişken olarak kabul edilen “Kendinizi finansal okuryazar olarak mı tanımlarsınız?” sorusuna akademik personelin 117'sinin (%23,2) “Evet”, 388'inin (%76,8) ise “Hayır” olarak yanıt verdiği ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan sonuca göre, araştırmaya katılmış olan 505 akademik personelin % 76,8'i kendilerini finansal okuryazar olarak tanımlamamıştır. Ancak yapılan analiz doğrultusunda kendisini finansal okuryazar olarak tanımlayan akademik personelin 51'inin finansal okuryazar olarak kabul edilemeyeceği ve kendisini finansal okuryazar olarak tanımlamayan akademik personelin 24'ünün aslında finansal okuryazar olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

Gelişmiş ekonomilere kıyasla, ülkemizde hali hazırda bireysel emeklilik sisteminin bizzat kendisi bir hayli yenidir. Bununla birlikte, özellikle devlet katkısı ve sisteme yönelik gerek işleyiş gerekse denetim ve gözetim bağlamında, şeffaflık ve güveni artırıcı yasal altyapı sayesinde; sistem hızlı bir büyüme sergilemiştir. Bu durum konuya ilişkin akademik çalışmaların da artmasını beraberinde getirmiştir. Tablo 2’de bireysel emeklilik sistemine yönelik literatürde yer alan çalışmalardan bazıları sunulmaktadır.

**Tablo 2. Literatürde Yer Alan Bireysel Emeklilik Çalışmalardan Bazı Örnekler**

Yıl	Yazar	Yöntem	Veri Sayısı, İncelenen Yer	Bulgular
2010	Şener ve Akın	Anket Yöntemi	Farklı meslek, eğitim ve yaş gruplarından 400 kişi	Bireylerin eğitim ve gelir düzeyleri yükseldikçe sisteme katılmaya meyilli oldukları gözlemlenmiştir.
2012	Uyar	Riske Maruz Değer-VAR Modelleri	EGM, TCMB ve TÜİK 2004/2009 Verileri	Çalışma sonucunda, yalnızca sertifika sayısı ile mevduat faizi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
2012	Özer ve Çınar	Anket Yöntemi	Bir Vakıf Üniversitesi (112 kişi)	Vakıf üniversitesindeki akademik personele ilişkin cinsiyet, yaş, gelir düzeyi ve çalışma yılı gibi değişkenlerle BES’e bakış açıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 2.** Literatürde Yer Alan Bireysel Emeklilik Çalışmalarından Bazı Örnekler (Devamı)

Yıl	Yazar	Yöntem	Veri Sayısı, İncelenen Yer	Bulgular
2014	Bayar ve Kılıç	Betimsel Analiz	OECD 2001/2011, EGM 2004/2011 Verileri	Küresel finansal krizin yaşandığı süre boyunca emeklilik fonlarının toplam net varlık değerlerindeki artışın hız kaybederek azaldığı, ağırlıklı olarak hisse senedi içeren emeklilik fonlarının negatif bir getiri sağladığı, bu yüzden portföy seçiminde hisse senedinden tahvile doğru bir kayma olduğu ve sisteme katılımdaki artış hızının önemli derecede azalmaya başladığı sonucuna ulaşılmıştır.
2015	Sezgin ve Yıldırım	Betimsel Analiz	SGK, EGM Verileri	Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin etkinliğini incelemeye yönelik yapmış oldukları çalışma sonucunda son yıllarda sisteme katılımın artması ile birlikte farkındalığın da arttığını ve birçok bireyin bireysel emeklilik sigortası yaptırmaya başladıklarını gözlemlemişlerdir.
2016	Kesgingöz	Betimsel Analiz	TÜİK 2006/2010 Verileri	Yaşanan ekonomik krizler sebebiyle yoksullaşmaya başlayan insanların güvenli bir gelire sahip olmak, tasarruf yapmak ve sağlık güvencesi sağlamak için emekli olmayı tercih ettikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca emeklilik yaşının sürekli ileri yaşlara uzaması nedeniyle bireylerin sosyal güvenlik kurumuna alternatif olarak bireysel emeklilik sistemine yöneldikleri ortaya çıkmıştır.
2017	Çömlekçi Gökmen	Anket Yöntemi	TR42 Bölgesi (384 kişi)	BES’e katılma konusunda gelecek kaygısı, bilgi düzeyi, uzmanlık düzeyi, yatırım ve güvence olmak üzere dört farklı faktörün etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte yapılan faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tüm boyutlar ile bireylerin demografik özellikleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu ortaya çıkmıştır.
2019	Ünal, Boz ve Ateşer (2019)	Anket Yöntemi	Kütahya’daki Banka Çalışanları (120 kişi)	Banka çalışanlarının finansal okuryazarlık düzeyinin yüksek olduğu; finansal okuryazarlık düzeyinin yaş, eğitim, iş tecrübesi ve BES üyeliğine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
2020	Canöz ve Baş (2020)	Anket Yöntemi	Devlet ve vakıf üniversite akademisyenleri (405 kişi)	Devlet üniversitesi akademisyenlerinde BES’e giriş kararını etkileyen faktörler tasarruf ve yatırım alışkanlığı, finansal okuryazarlık düzeyi, gelecek kaygısı, cinsiyet ve görev süresi iken; vakıf üniversitesi akademisyenlerinde etkili faktörler ise, tasarruf ve yatırım alışkanlığı, finansal okuryazarlık düzeyi ve yaşıdır.

Literatürde yer alan bu çalışmalar incelendiğinde, her iki konu üzerinde hem farklı hem de benzer birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Her ne kadar farklı ve benzer birçok çalışma yapılmış olsa da bu iki konuyu birlikte ele alan çalışma sayısı oldukça azdır. Literatürde, bireysel emeklilik ve finansal okuryazarlık konularının etkileşiminden yola çıkarak oluşturulmakta olan bireysel emeklilik okuryazarlığı konusuna dair çalışma sayısı yok denecek kadar azdır.

## IV- VERİ VE YÖNTEM

Araştırmada nitel bir analiz yöntemi olma özelliği taşıyan derinlemesine mülakat türlerinden biri olan, yarı-yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Derinlemesine mülakat, araştırılmakta olan konuyu tümüyle ele alan, çoğunlukla açık uçlu soruların yöneltildiği ve cevapların kapsamlı bir şekilde alınmasını sağlayan, yüz yüze görüşülerek gereken bilgilerin toplanmasına olanak veren bir veri toplama yöntemidir (Tekin, 2006). Derinlemesine mülakat türlerinden biri olan yarı-yapılandırılmış mülakat ise, hem sabit seçenekli cevap vermeyi hem de konuyla ilgili derinlemesine gitmeyi birleştiren bir yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2015). Çalışmada, derinlemesine mülakat yöntemine kaynaklık eden ucu açık 12 adet soru hazırlanmıştır. Soruların cevapları betimsel analizle yorumlanmıştır. Özdemir (2010) betimsel analizi, türlü veri toplama teknikleri vasıtasıyla oluşturulmuş verilerin, araştırmacı tarafından önceden belirlenmiş olan temalara uygun olarak özetlenmesi ve yorumlanmasına dayalı bir nitel analiz türü olarak ifade etmektedir.

Araştırmada yürütülen mülakatlar randevu almak suretiyle, altı farklı bireysel emeklilik şirketinin bölge müdürü ya da müdür yardımcısı düzeyindeki yöneticilerine 2018 yılında uygulanmıştır. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak amaçlı (yargısal) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örneklemede araştırmacı, seçilecek kişiler hakkında kendi yargısını kullanır ve yapılacak olan araştırmanın amacına yönelik en uygun olan kişileri örnekleme alır (Balcı, 2006). Araştırmanın örnekleme, altı şirket yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan yöneticilerin görev yaptıkları bireysel emeklilik şirketleri, Aegon Emeklilik ve Hayat AŞ., Allianz Hayat ve Emeklilik AŞ., Anadolu Hayat ve Emeklilik AŞ., Avivasa Emeklilik ve Hayat AŞ., BNP Paribas Cardif Emeklilik AŞ., Vakıf Emeklilik AŞ.'dir. Katılımcıların görev yaptığı söz konusu firmaların toplam fon büyüklüğü, sektör toplamının %62'sini temsil etmektedir. Şirket isimleri yukarıda alfabetik olarak verilmiş olup; şirketlerin gizlilik politikası gereği, katılımcıların sorulara vermiş oldukları cevaplar, firma ismi belirtmeksizin ve yukarıdakinden farklı bir sırada sunulmuştur.

## V- BULGULAR

Mülakat katılımcılarına, bireysel emeklilik okuryazarlığına dair bakış açılarının ne olduğu, katılımcılara ve çalışanlara BES ile alakalı ne tür bilgi ve eğitimler verdikleri, bireysel emeklilik okuryazarlığı kavramı oluşturulmasının bireylere, bireysel emeklilik şirketlerine, sektöre ve akademik literatüre sağlayabileceği katkılar gibi konulara yönelik olarak on iki soru yöneltilmiştir. Her ne kadar soru sayısı on iki olarak ifade edilmiş olsa da bazı sorular kendi içinde birbiriyle bağlantı birkaç sorudan oluşmaktadır. Yapılan bu çalışma nicel bir çalışma olmadığından, sayısal verilere dayanmamaktadır. Dolayısıyla, yöneltilen soruların bazılarının cevaplarında yer alan yüzdesel ifadeler, katılımcıların deneyim ve gözlemlerine bağlı olarak sundukları tahmini değerlerdir.

Mülakat katılımcılarına ilk olarak “*Bireysel emeklilik sisteminin ekonomik unsurlara katkıları nelerdir?*” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplarda, bireysel emeklilik sisteminden beklenen hem makro ve mikro hem de doğrudan ve dolaylı ekonomik katkıların ön plana çıktığı görülmektedir. Özetle, bireysel tasarrufların teşviki, kamunun uzun vadeli borç yükünün azaltılması, ekonomik gelişmeye katkı sağlaması ve hatta cari açığın düşüşüne kadar uzanan faydalara işaret edilmektedir.

İkinci olarak mülakat katılımcılarına “*Finansal okuryazarlığın BES’e katkıları nelerdir?*” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplarda, tüm katılımcıların finansal okuryazarlığın BES’e olan katkısı konusunda hemfikir oldukları görülmektedir. İletilen ortak görüşler; finansal okuryazar olan tüketicilerin bireysel emeklilik planlarını daha rasyonel ve efektif yönetebildiğine, finansal okuryazarlığın gelişiminin bireylerin sisteme olan güvenlerinin

artmasına katkı sağladığına işaret etmektedir. Ayrıca, finansal okuryazarlıktaki yükselişin BES'in bilinirliğini artırarak, BES'in kendiliğinden satışını artırdığı görüşü ön plana çıkmaktadır.

Finansal okuryazarlık ve bireysel emeklilik okuryazarlığı arasındaki etkileşim ve ayrımı ortaya koymaya yönelik olarak, katılımcılara yöneltilen üçüncü soru "*Finansal okuryazar olan bireylerin ne ölçüde bireysel emeklilik okuryazarı olduğunu düşünüyorsunuz?*" sorusudur. Alınan geri dönüşlerde, cevapların oldukça birbirine yakın olduğu görülmektedir. Öyle ki, altı katılımcıdan dördü finansal okuryazar olan bireylerin büyük ölçüde BES okuryazarı olduğunu söylerken; bir diğer katılımcı bu durumu oran vererek belirtmiş ve finansal okuryazar bireylerin %80 oranında BES okuryazar olduğunu ifade etmektedir. Zira bireysel emeklilik sisteminde yer alan fonların, finansal piyasalarda bulunan yatırım araçlarının bünyesinde işlem gördüğüne dikkat çekilmektedir. Kalan bir katılımcı ise, finansal okuryazarlık düzeyi %100 olan bir bireyin, bireysel emeklilik okuryazarlık düzeyinin de %100 olacağını belirtmektedir. Buna göre, maksimum düzeyde finansal okuryazar olan bireyler; mevzuat, sistem ve BES'te yer alan fonlar hakkında da bilgi birikimine sahip olabilmektedir.

Mülakat katılımcılarına dördüncü olarak "*Bireysel emeklilik okuryazarlığı konusunda akademik çalışmalar yapılmasının ne gibi katkılar sunabileceğini düşünüyorsunuz?*", "*Kurumsal anlamda finansal okuryazarlık konusunda ne tür çalışmalar yürütmektesiniz?*" soruları yöneltilmiştir. Aynı çatı altında yöneltilen iki sorudan ilkinde verilen cevaplarda bir fikir birliğinden söz etmek mümkündür. Özetle katılımcılar, bu alandaki akademik çalışmaların halihazırda yeterli düzeyde olmadığı fakat artacak çalışmaların, bireysel emeklilik sistemi de dâhil olmak üzere tüm finansal sistemi geliştireceğini, akademik literatürün zenginleşmesine, akademik camianın ve bireylerin sisteme olan ilgilerini artıracığını; sisteme katılım ve güveni artırarak, sektörde çalışabilecek bilgili, donanımlı ve nitelikli bireylerin yetişmesine katkı sağlayacağını değerlendirmektedir.

Sorunun ikinci kısmına verilen cevaplarda ise, kurumların farklı kesimlere yönelik ve farklı yaklaşımlarla da olsa, finansal okuryazarlık konusunda kurumsal çabalar gösterdiğine ilişkin ifadeler yer verilmektedir. Örneğin, bir katılımcı, çalışanlarına yönelik finans matematiği ve işletme finansmanı gibi eğitimler verildiğinden bahsederken; bir diğer katılımcı, finansal danışmanlara eğitimler verildiğini belirtmektedir. Katılımcılardan bir diğeri, bireysel yatırımcıların dört farklı segmente ayrılarak, her bir segmentte risk profillerine uygun fon sepeti önerme yoluna gidildiğini ve buna uygun fon yönetimi sağlandığını ifade etmektedir. Katılımcılardan birisi, finansal okuryazarlık gelişimi için reklam ve pazarlama faaliyeti yürütüldüğünü belirtirken; bir diğer katılımcı ise, günlük ve haftalık fon bültenleri yayınlanmak suretiyle yatırımcıların fonlar hakkında doğru bilgi sahibi olmaları ve böylece finansal okuryazarlık artışı sağlanmasının hedeflendiğini beyan etmektedir. Son olarak, bir diğer mülakat katılımcısı ise, bireylerin ücretsiz olarak erişebileceği finansal konularda eğitim veren "Aile Akademisi" oluşturulduğunu; ilköğretim öğrencilerine yönelik olarak MEB ve UNICEF ile birlikte "Sanat Yoluyla Sosyal ve Finansal Eğitim" projesinin hayata geçirildiğini, ayrıca "Bütçemi Yönetebiliyorum Projesi" oluşturularak, Halk Eğitim Merkezleri'nde finansal okuryazarlığı düşük seviyede olan ailelere eğitimler verildiğini ifade etmektedir.

Beşinci olarak, mülakat katılımcılarına "*Bireysel emeklilik sistemine yeni katılan bireylere sistemle ilgili ne tür bilgiler vermektensiniz?*", "*Bu bilgileri sunarken ne tür yollar izlemektensiniz?*" soruları yöneltilmiştir. Genel olarak mülakat katılımcılarının aktarımları benzerlik göstermektedir. Şirketlerin yeni katılımcılara yönelik bilgilendirmelerinde, başta yasal zorunlulukların gereği olan konular ve mevzuata dair temel bilgilerin aktarılması olmak

üzere; sistemin avantaj ve dezavantajlı yönleri gibi tanımların yapıldığı gözlenmektedir. Şirketlerin bilgilendirme yöntemlerinde de bir hayli benzer kanalların kullanıldığı anlaşılmaktadır. Yasal çerçeveye belirlenmiş olan ve firmaların hepsinde aynı olan yazılı formlar ve sözleşme nüshasının müşteriye tesliminin yanında; diğer basılı görsel materyaller, yüz yüze görüşmeler, telefonla gerçekleştirilen “hoş geldin” aramaları ve periyodik olarak gönderilen e-postalar aracılığıyla bilgilendirmeler yapılmaktadır. Söz konusu bilgilendirmelerde acente ve şubelerin kullanıldığından da bahsedilmektedir.

BES şirketlerindeki çalışanların bireysel emeklilik okuryazarlığına ilişkin durumlarını tespit etmek üzere, mülakat katılımcılarına altıncı olarak, “*Şirketinizde çalışan personelin BES konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olduğunu düşünüyor musunuz?*”, “*Onların daha iyi bilgi ve tecrübeye sahip olmaları için neler yapıyorsunuz?*” soruları yöneltilmiştir. Altı katılımcının tamamı sorunun ilk kısmını “evet” şeklinde cevaplandırmaktadır. Elbette, söz konusu cevabın “hayır” olması şartı olmalıdır. Dolayısıyla, katılımcıların devamındaki açıklamalarını dikkatle inceleyerek, teyit edici ipuçları olup olmadığını görmeye çalışmak gerekmektedir. Bu bağlamda, katılımcıların tamamı eğitim ve sunum ve bilgilendirme toplantılarından bahsetmekle birlikte, spesifik olarak; çalışanlarına, katılımcılardan birisi SPK lisansı, birisi BES lisansı alma zorunluluğu bulunduğunu ve bu yönde eğitim verdiklerini ifade etmektedir. Bir diğer katılımcı ise, yine spesifik olarak BES lisansı ile çalışan personellerinin sektördeki en düşük sirkülasyon oranına sahip olduğuna vurgu yapmaktadır. Özetle, söz konusu ifadelerde altı mülakat katılımcısından üçünün bu konuda daha net ve teyit edici bilgi sundukları görülmektedir. Son olarak, mülakat katılımcılarının tamamının temsil ettiği şirketlerde, çalışanlara yönelik verilen periyodik, güncelleyici ve dinamik eğitimlerin yanısıra, yukarıda da sözü edildiği üzere, üç firmada lisanslama eğitimleri ön plana çıkmaktadır.

Yedinci olarak mülakat katılımcılarına “*Acentelerin BES hakkında bilgi ve tecrübelerinin ne durumda olduğunu ölçmekte misiniz?*”, “*Ölçüm yapılıyorsa sonuçları hakkında bilgi verebilir misiniz?*” soruları yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen cevaplar değerlendirildiğinde, yöneticilerden üçünün benzer cevaplar verdiği görülmektedir. Buna göre, söz konusu üç şirkette acentelere eğitimler verildiği ve acentelerin denetimlerinin bağlı oldukları yöneticiler tarafından yürütüldüğü ifade edilmektedir. Diğer üç yöneticiden birisi, acentelerin ölçümlendiğini fakat firma gizlilik ilkesi gereği açıklanamayacağını ifade ederken; bir diğer yönetici böyle bir ölçümlemenin bulunmadığını belirtmektedir. Bir diğeri ise, şirkete bağlı acente bulunmadığını açıklamaktadır. Acentesi bulunmayan şirketin yöneticisinin bu soruya ilişkin olarak daha objektif bir değerlendirme yapabileceğinden hareketle, söz konusu yöneticinin değerlendirmesi dikkatlice analiz edilmiştir. Bu bağlamda, ilgili yönetici, sektördeki acentelere yönelik gözlemlerine göre, acentelerin bilgi ve deneyimlerinin sınırlı olduğunu ifade etmektedir.

Acentelerin bireysel emeklilik okuryazarlığı yetkinliğini ortaya koymak adına, katılımcılara sekizinci olarak, “*Acenteler BES’te yatırım yapılacak olan enstrümanların neler olduğu hakkında yeterli bilgiye sahip mi?*”, “*Katılımcılara yatırım yapabilecekleri enstrümanlar hakkında gerekli bilgi verilmekte midir?*” soruları yöneltilmiştir. Böylelikle, bir önceki soruya verilen cevapların bir anlamda teyit edilip edilemeyeceğini de ortaya koymak amaçlanmıştır. Yöneticilerin sorulara ilişkin geri dönüşleri değerlendirildiğinde, acente sistemini kullanan beş katılımcı, özellikle acentelere sundukları eğitimleri ön plana çıkartmak suretiyle; acentelerin yeterliliğini ve BES katılımcılarına gerekli bilgileri sağladıklarını ileri sürmektedir. Söz konusu beş yöneticiden birisi, acentelerin de BES katılımcısı olması nedeniyle yeterli bilgi birikimine sahip olduklarına dikkat çekmektedir. Ayrıca, beş yöneticiden bir diğeri ise, bölge müdürlüğü nezdindeki temsilci sayesinde acentelerin ihtiyaç duydukları desteği birebir ve hızlıca alabildiklerinin altını çizmektedir. Acente sistemi ile

çalışmayan bir katılımcı ise, yedinci soruya cevaben belirttiği üzere, yine dışarıdan gözlemini ortaya koymakta ve acentelerin bilgi birikimlerinin düşük olduğu yönündeki görüşünü tekrar ifade etmektedir.

Yakın dönemde uygulamaya konulan otomatik katılım hakkındaki değerlendirmelerini almak üzere, yöneticilere dokuzuncu olarak, “*Otomatik BES hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?*”, “*Bu sistem hakkında çalışanlarınızı ve katılımcılarınızı ne şekilde bilgilendirdiniz?*” soruları yöneltilmiştir. Yöneticilerin konuya ilişkin ön plana çıkardıkları belli başlı hususlar şöylece özetlenebilir. Mülakat katılımcılarının tamamı otomatik katılımın gerekli ve faydalı olduğu konusunda görüş birliğinde olup; hatta birisi geç kalındığını, bir diğeri ise normal BES’ten bile avantajlı olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, cayma hakkı kullanımının yüksek oranda olması nedeniyle sistemden çıkışların bir hayli fazla olmasının, hedeflenen amaca ulaşma noktasında zafiyet yarattığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla, sistemle ilgili düzenlemelerin gözden geçirilmesi gerektiğini ifade eden bir yöneticinin yanı sıra, bir diğer yönetici sistemin zamanla zorunlu hale gelmesi gerektiğini belirtmektedir. Yöneticilerin tamamının, otomatik katılım konusunda gerek çalışanların gerekse katılımcıların bilgilendirildiğini belirtmekle birlikte; sistemin yeterince bilinmediği için çıkışların yüksek olduğunu ifade etmeleri bir çelişkiyi ortaya koymaktadır. Öyle ki, bir yöneticinin, otomatik katılım sistemini bireylere daha iyi anlatabilecek danışmanların ve kalifiye elemanların yetiştirilmesine ihtiyaç olduğunu belirtmesi, aslında mevcut yetersizliği ortaya koyar niteliktedir.

Firma yöneticilerine onuncu olarak, “*Ülkemizde bireysel emeklilik hakkında ne tür yenilikler ve çalışmalar yapılmaktadır?*”, “*Yapılan yenilik ve çalışmalar yeterli midir?*” soruları yöneltilmiştir. Yöneticilerden alınan cevaplarda, bir yönetici daha çok yasal düzenlemelerin altını çizerken; dört yönetici otomatik katılım ve devlet katkısını ön plana çıkarmaktadır. Bu dört yöneticiden birisi, söz konusu yeniliklerin şirketlerin reklam faaliyetlerinde artışı beraberinde getirdiğine ve böylelikle sistemdeki fon büyüklüğünün arttığına dikkati çekmektedir. Bir yönetici ise, firmaların belirli dönemlerdeki ve belli meslek gruplarına yönelik kampanyalarına vurgu yapmaktadır. Yenilik ve çalışmaların yeterliliği konusunda ise, yöneticilerin görüş birliğinden söz edilebilir. Buna göre, yenilikler desteklenmekte, daha da fazlasının yapılmasının gerekliliğine inanılmakta; yasal düzenlemelerin hem katılımcıların lehine olması gerektiği hem de teşvik edici ve sistemi güçlendirici olması gerektiği ifade edilmektedir.

On birinci soru çatısı altında yöneticilere, “*Bireylerin BES hakkında bilgi sahibi olmaları ve bilgi düzeylerinin artırılması yönünde yaptığınız çalışmalar ne derecede etkili oldu?*”, “*Çalışmalarınızın bireysel emeklilik okuryazarlığına katkısını yeterli buluyor musunuz?*” soruları yöneltilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, mülakata katılan yöneticilerin tamamı kendi kurumları adına, yaptıkları çalışmalarını yeterli bulmaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin, şirketlerin tanıtım faaliyetlerinin yanı sıra gerek çalışanlarına gerekse sistem katılımcılarına yönelik yürüttükleri eğitim faaliyetlerine dikkat çektikleri görülmektedir. Günümüz iletişim araçları kullanılarak katılımcılara ulaşıldığı ve düzenli olarak bilgilendirmelerin yapıldığı belirtilmektedir. Böylelikle, katılımcıların BES bilgi düzeylerinin yükseldiği ifade edilmektedir. Ayrıca, bir yönetici, katılımcıların bilgilendirilmeleri sayesinde memnuniyetlerinin arttığı ve bunun da sistemde kalmalarını sağladığı yönünde değerlendirmede bulunmaktadır. Diğer taraftan, yöneticiler, firmaları adına yeterli gördükleri çabaların, sistemin hedeflerine ulaşmasında tek başına yeterli olmayacağını belirtmektedirler. Bu noktada, sektör tarafından yürütülen çabaların akademik çalışma ve eğitimlerle desteklenmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Mülakat katılımcılarının geleceğe dönük öngörülerini almak adına, kendilerine on ikinci ve son olarak, “Ülkemizde bireylerin BES bilgi düzeyi bir başka ifadeyle bireysel emeklilik okuryazarlığı şu an ne durumdadır ve gelecek dönemlerde sizce ne durumda olacaktır?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya alınan cevaplar büyük ölçüde paralellik göstermektedir. Bu bağlamda, yöneticilerden ikisi oran belirterek, halihazırda ülkemizde bireylerin BES okuryazarlık düzeyinin %30 düzeyinde olduğunu ifade etmiştir. Söz konusu bu iki yöneticiden birisi, firma danışmanları ile iletişim halinde olan katılımcılarda bu oranın %70 düzeyine ulaştığını da not etmektedir. Yöneticilerden bir diğeri, oran aralığı vermek suretiyle, bireylerin BES bilgi düzeyinin %30-%40 seviyesinde olduğunu belirtmektedir. Kalan diğer iki yönetici ise oran belirtmese de ülkemizdeki BES okuryazarlık düzeyinin düşük olduğunu ifade ederek yukarıdaki dört yöneticinin ifadelerini doğrular nitelikte görüş belirtmektedir. Mülakat katılımcılarının, ülkemizdeki BES okuryazarlığının geleceğine yönelik beklentileri de hayli örtüşür niteliktedir. Buna göre, mülakat katılımcılarının tamamı, bireylerin BES bilgi düzeyinin gelecekte artacağını düşünmekte olup; finansal okuryazarlığın artmasıyla birlikte, BES okuryazarlığının da gelişeceğini öngörmektedir.

## SONUÇ

Çalışmada, bireysel emeklilik şirketlerinin bölge müdürlüklerindeki üst yönetim kademesinde yer alan katılımcıların bireysel emeklilik okuryazarlığı konusuna yönelik bakış açılarını, bilgi ve düşüncelerini yansıtmak üzere derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Mülakat katılımcılarına, konuya ilişkin 12 soru yöneltilmiştir. Bu sorulara ilişkin katılımcıların değerlendirmeleri şu şekilde özetlenebilir:

- Bireysel emeklilik sisteminden beklenen hem makro ve mikro hem de doğrudan ve dolaylı ekonomik katkılar mevcuttur.
- Finansal okuryazar olan tüketiciler bireysel emeklilik planlarını daha rasyonel ve efektif yönetebilmekte olup; finansal okuryazarlığın gelişimi, bireylerin sisteme olan güvenlerinin artmasına katkı sağlamaktadır.
- Finansal okuryazar olan bireyler büyük ölçüde BES okuryazarıdır.
- Bireysel emeklilik okuryazarlığına yönelik akademik çalışmalar halen yeterli düzeyde olmayıp; artan çalışmalar sistemin tüm paydaşlarına katkı sağlayacaktır.
- Şirketler, yeni katılımcılara hem yasal zorunluluk gereği olan konularda hem de ilave bilgilendirmelerde bulunmaktadır.
- Tüm katılımcılar, şirket personelinin BES konusunda bilgi ve deneyimi olduğunu ifade etmekle birlikte; altı katılımcıdan üçünün bunu teyit eder yönde, tatmin edici açıklama sunamadıkları görülmektedir.
- Acentelerin BES’e ilişkin bilgi ve deneyimleri konusunda, acentesi bulunan firmaların yöneticileri acentelerin yeterliliğini iddia etmekle birlikte; acentesi olmayan firma yöneticisinin dışarıdan gözlemi, acentelerin yetkinliği konusunda soru işaretleri olduğunu ortaya koymaktadır.
- Acentelerin BES enstrümanları hakkındaki bilgi düzeyi ve katılımcıları bilgilendirme becerilerine yönelik cevaplarda da bir öncekine benzer şekilde, acentesi bulunan firmaların yöneticileri acentelerin yeterliliğini iddia etmekte iken; acente sistemi olmayan firma yöneticisi ise, bu konudaki olumsuz gözlemini aktarmaktadır.



- Otomatik katılım önemli ve gereklidir. Fakat sistem hakkındaki bilgilendirme eksikliği nedeniyle cayma hakkı kullanımının yüksek olması, hedeflenen düzeye ulaşılmasını engellemektedir.
- Sisteme yönelik yenilikler desteklenmekte, daha da fazlasının yapılmasının gerekliliğine inanılmaktadır. Yasal düzenlemeler hem katılımcıların lehine olmalı hem de teşvik edici ve sistemi güçlendirici olmalıdır.
- Bireylerin BES hakkında bilgi sahibi olmaları ve bilgi düzeylerinin artırılmasına yönelik olarak, firmaların yeterince çaba gösterdiği fakat sistemin hedeflerine ulaşmasında tek başına yeterli olamayacağı ifade edilmektedir. Söz konusu çabaların akademik çalışma ve eğitimlerle desteklenmesi gerektiğine inanılmaktadır.
- Geleceğe yönelik öngörüler, bireylerin BES bilgi düzeyinin artacağı; finansal okuryazarlığın artmasıyla, BES okuryazarlığının da gelişeceği yönündedir.

Yöneticilerin vermiş oldukları cevaplar değerlendirildiğinde, finansal okuryazarlığın bireysel emeklilik sistemine sağladığı katkılar ön plana çıkmaktadır. Finansal okuryazar olan bireyler, sistemin sağlıklı bir şekilde işlemesine katkıda bulunmakta ve sistemin diğer bireylere doğru bir şekilde anlatılmasına yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, finansal okuryazarlığın BES'in bilinirliğinin artırılmasında önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

Bireysel emeklilik okuryazarlığı kavramının oluşturulmasının, sisteme dair akademik literatürün zenginleşmesine, yazılı kaynakların artmasına ve sektörün sağlıklı bir şekilde gelişmesine önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu yöndeki çabalar ve konuya ilişkin yürütülecek akademik çalışmalar, bireylerin sistem hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarına, sisteme katılım ve güvenin artmasına ve sistemin sağlıklı bir şekilde işlemesine yardımcı olacaktır. Ayrıca, söz konusu çalışmalar BES'in bilinirliğinin artmasına katkıda bulunacaktır.

Bireysel emeklilik okuryazarlığının gelişmesinin bir diğer önemli katkısı ise, bireysel emeklilik şirketlerinin ihtiyaç duyduğu, sektörde çalışacak nitelikli, bilgili ve donanımlı işgücünün yetişmesi yönünde sağlayacağı faydalardır. Bireysel emeklilik şirketleri sektörde hali hazırda bireysel emeklilik konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip çalışan bulma hususunda zorluk çekmektedir. Şirketler bu ihtiyaçlarını karşılamak için çalışanlarına yönelik olarak işe başladıkları andan itibaren eğitim çalışmaları yürütmektedir. Diğer taraftan, sektör çalışanlarında gözlenen yüksek devir oranı önemli bir sorun olarak görülmektedir. Dolayısıyla, şirketler tarafından yürütülen çalışma ve eğitimlerin yanı sıra, bireysel emeklilik okuryazarlığı konusunda akademik camiada da farkındalık oluşturulmasının, üniversitelerde bu alana yönelik eğitimler verilmesinin ve bireysel emeklilik okuryazarı olan bilgili ve nitelikli uzman çalışanlar yetiştirilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu yönde atılacak adımlarla, hem sektörün ihtiyaç duyduğu yetkin işgücünün yetiştirilmesi hem de bireylerin BES konusunda bilgi sahibi olmaları sağlanabilecektir.

Yöneticilerin mülakatta ortaya koydukları görüşler, bireysel emeklilik okuryazarlığı kavramının oluşturulmasının hem bireylere hem bireysel emeklilik şirketlerine ve hem de akademik literatüre önemli katkılar sağlayacağına işaret etmektedir. Söz konusu kavram oluşumunun, sisteme olan katılım, ilgi ve güvenin artmasını; dolayısıyla, bireysel emeklilik sisteminin gelişimini desteklemesi beklenebilir. Böylelikle, ülkemiz için çok yönlü ve kritik öneme sahip olan bireysel emeklilik sisteminin gelişip güçlenmesine katkı sağlanmış olacaktır.

## Kaynakça

- Adeleke, T. (2013). *The Effects of Gender and Gender Role on the Financial Literacy of College Students*. Master of Science Thesis. Graduate College of Oklahoma State University.1-79.
- Altıntaş, K. M. (2009). Belirlenmiş Katkı Esaslı Emeklilik Planlarında Finansal Eğitimin Önemi: Katılımcıların Finansal Okuryazarlığı Çerçevesinde Alternatif Bir Yatırım Eğitim Modeli. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(9). 151-176.
- Balcı, A. (2006). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. 6. Baskı. Pegem Akademi Yayıncılık. Ankara.
- Başarır, Ç. ve Sarıhan, A. Y. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Finansal Okuryazarlıklarının Belirlenmesi: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 15(1). 143-162.
- Bayar, Y. ve Kılıç, M. (2014). Küresel Finansal Krizin Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Etkileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 3(2). 246-264.
- Bayram, S. S. (2014). Finansal Okuryazarlık ve Para Yönetimi Davranışları: Anadolu Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Uygulama. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*. 2(2).105-135.
- Beal, D. J. and Delpachitra, S. B. (2003). Financial Literacy Among Australian University Students. *Economic Papers*. 22(1). 65-78.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 19. Baskı. Pegem Akademi Yayınları. Ankara.
- Canöz, İ. ve Baş, H. (2020). Bireysel Emeklilik Sistemi’ne Giriş Kararlarını Belirleyen Etmenler: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 78. 361-390.
- Çelikkol, H., Çelikkol, M. M. ve Özkan, N. (2017). A Research on Financial Literacy of Dumlupınar University’s Academic Staff. *Manas Journal of Social Studies*. 6(4). 447-461.
- Çelikkol, M. M. ve Çelikkol, H. (2015). The Evaluation of the Students in Dumlupınar University Vocational School of Social Sciences About Levels of Financial Literacy. *Copernican Journal of Finance & Accounting*. 4(2). 43-63.
- Çömlekçi, İ. ve Gökmen, O. (2017). Bireysel Emeklilik Sistemine Katılmada Etkili Olan Faktörler: TR42 Bölgesinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10(49). 579-588.
- Dağdelen, T. (2017). *Finansal Okuryazarlık Düzeyinin Belirlenmesi ve Aydın İlindeki Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi*. Adnan Menderes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Gökmen, H. (2012). *Finansal Okuryazarlık*. 1. Baskı. Hiperlink Yayınları. İstanbul.
- Gutnu, M. M. ve Cihangir, M. (2015). Finansal Okuryazarlık: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(10). 415-424.
- İncidüzen, M. A. (2008). *Özel Emeklilik Sistemleri ve Türkiye’de Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarım Süreci. Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi. Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü. İstanbul.
- Kesgingöz, H. (2016). Türkiye’de Yaşanan 2008 Ekonomik Krizin Yoksulluk ve Emeklilik Kararları Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 6(1). 126-158.
- Lusardi, A. ve Mitchell, O. S. (2009). How Ordinary Consumer Make Complex Economic Decisions: Financial Literacy and Retirement Readiness. *NBER Working Paper Series*. No:15350.1-35.
- Lusardi, A. ve Mitchell, O.S. (2007). Financial Literacy and Retirement Preparedness: Evidence and Implications for Financial Education. *Business Economics*. 42(1). 35-44.
- Lusardi, A. ve Mitchell, O. S. (2006). Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Wellbeing. *Working Paper, Pension Research Council*. Wharton School, University of Pennsylvania.
- Özer, A. C. ve Gürel, H. (2014). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgi Düzeyi ve BES’e Katılmada Devlet Katkısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi SBE Dergisi*. 11(25). 159-166.
- Özer, Ö. ve Çınar, E. (2012). Bir Vakıf Üniversitesi Akademik Personelinin Bireysel Emeklilik Sistemine Bakış Açısının Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(19). 75-88.

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

Sezgin, S. ve Yıldırım, T. (2015). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 10(2). 123-140.

Şener, O. ve Akın, F. (2010). Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 28(1). 291-312.

Tekin, H. H. (2006). Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme. *Sosyoloji Dergisi*. 3(13). 101-116.

Uyar, H. İ. (2012). Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mali Çözüm Dergisi*. 110. 71-96.

Ünal, S., Boz, D. ve Ateşer, A. (2019). Bireysel Emeklilik Sistemi Üyeliği ve Bazı Demografik Değişkenlerin Finansal Okuryazarlık ile İlişkisi. *Sosyal Bilimler Metinleri*. 12(2). 104-115.



Araştırma Makalesi – Research Article

## COVID-19 Salgınında Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri

### *Occupational Health and Safety Measures To Be Taken in the COVID-19 Pandemic*

Gaye BAYCIK\*

**id** 0000-0002-1098-6948

Özlem TÜRKŞEN\*\*

**id** 0000-0002-5592-1830

İstemi Ceysu DİNÇ\*\*\*

**id** 0000-0002-5345-5899

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021  
Sayfa Aralığı: 17-32 / Pages: 17-32  
DOI: 10.32331/sgd.952506

## ÖZ

Salgınlarda işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği (İSG) önlemleri, toplum sağlığının korunmasında hayati öneme sahiptir. Çalışmamız kapsamında, uluslararası kuruluşların ve gelişmiş ülkelerin İSG konusundaki rehber ve uygulamaları değerlendirilerek, COVID-19 ve solunum yoluyla bulaşın gerçekleştiği benzer nitelikli bir salgında işyerlerinde alınması gereken önlemler belirlenmiştir. Uluslararası kaynaklardan ve değerlendirmelerden elde ettiğimiz bilgilerle tespit edilen önlemlerin ülkemizde uygulanması bakımından halihazırdaki durum, TÜBİTAK 120K619 sayılı Projemiz kapsamında gerçekleştirdiğimiz anket sonuçlarının istatistiki incelemesiyle belirlenmiştir. Bu itibarla çalışmamızda projemiz kapsamında gerçekleştirdiğimiz kapsamlı anketlerden elde ettiğimiz veriler kullanılarak, öncelikle ülkemizde salgın döneminde alınan yaygın ek İSG önlemleri tespit edilmiş; ardından ülkemizdeki işyerlerinde hangi önlemlerin alınmadığı veya çok az alındığı belirlenmiştir. Son olarak, salgınla etkin mücadelede işyerlerinde alınması gereken İSG önlemleri açıklanmış ve ülkemizdeki eksikliklerin bu öneriler doğrultusunda tamamlanması amaçlanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** COVID-19, salgın, iş sağlığı ve güvenliği, pandemi

## ABSTRACT

Occupational Health and Safety (OHS) measures have a critical role in the protection of public health. In this article, the guidelines and practices of international organizations and developed countries on OHS have been evaluated, and the precautions to be taken at workplaces during COVID-19 have been determined. In our study, whether the measures determined with the information we obtained from international sources and evaluations are currently implemented in our country, has also been determined by the statistical analysis of the surveys we have conducted within the scope of our TÜBİTAK Project 120K619. In this way, it has been tried to determine which precautions are commonly taken in our country and which precautions are lacking and what kind of deficiencies they are. At the end, we determined solutions to meet the efficient measures in workplaces.

**Keywords:** COVID-19, outbreak, workplace, occupational safety and health, pandemic.

Önerilen atıf şekli: Baycık, G., Türkşen, Ö. ve Dinç, İ. C. (2021). COVID-19 Salgınında Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 11(1), 17-32

● Geliş Tarihi/Received: 06/04/2021 ● Güncelleme Tarihi/Revised: 01/06/2021 ● Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

\* Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, gbaycık@law.ankara.edu.tr

\*\* Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Fen Fakültesi, İstatistik Bölümü, turksen@ankara.edu.tr

\*\*\* Arş. Gör., Yozgat Bozok Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, istemiceysu.dinc@bozok.edu.tr

## GİRİŞ

COVID-19, Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilmiş ve hayatın her alanını yoğun bir biçimde etkisi altına almıştır. Salgın, bugüne kadar ticari işlem kalıplarında yarattığı değişiklikler, tedarik zincirlerinde yaşanan aksaklıklar, çalışanların işe devamsızlığı ve uygulanan kısıtlamaların işletmelerin sürdürülebilirliğini zorlaştırması başta olmak üzere, çalışma yaşamını ve işyerlerini büyük ölçüde etkilemiştir. COVID-19'un tamamen kontrol altına alınana dek çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini sürdürmeye devam edeceği açıktır (U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, 2020: 6).

COVID-19 pandemisi öncesinde yaşanan kuş gribi, domuz gribi, ebola gibi salgınlardan elde edilen deneyimler, salgının kontrol altına alınması ve nihayetinde tamamen sonlandırılmasında, işyerlerinin merkezi bir öneme sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle işyerlerinde COVID-19 ve benzer nitelikli salgınlar bakımından alınması gereken İSG önlemlerinin etkin şekilde uygulanması, yalnızca çalışanların sağlığının korunması ve işverenin sorumluluğu açısından değerlendirilebilecek bir husus değil, aynı zamanda bir toplum sağlığı meselesidir (Berkowitz, 2020).

Çalışmamızın ilk bölümünde; COVID-19 pandemisi karşısında ülkemizdeki işyerlerinin halihazırdaki durumu değerlendirilmiştir. Bunun için, projemiz kapsamında gerçekleştirdiğimiz ve salgında faaliyetine devam eden bakanlık, üniversite, banka, çağrı merkezi ve sigorta şirketi çalışanı olan 998 kişiye ve bu işyerlerinin işveren ve üst düzey işveren vekili konumunda olan 201 kişiye uygulanan anketten elde edilen verilerin istatistiksel sonuçları kullanılmıştır. Bu anketlerden elde ettiğimiz veriler, ülkemizdeki işyerlerinin COVID-19 karşısındaki İSG durumunu ortaya koymamıza, dolayısıyla hem halihazırda alınan İSG önlemlerinin tespitine hem de alınmayan veya yeterli seviyede ve yeterli işyerinde alınmayan İSG önlemlerinin belirlenmesine öncü olmuştur. Bu şekilde çalışmamızın ilk bölümünde ülkemizde yaygın şekilde alınan İSG önlemleri, ikinci bölümünde ise ülkemizde yeterli düzeyde alınmayan İSG önlemleri açıklanmıştır.

Çalışmamız üçüncü bölümünde ise, ülkemizdeki işyerlerinde COVID-19 karşısında alınması gereken önlemler ve yapılması gerekenler hakkında açıklayıcı bilgiler verilerek, araştırmalarımızdan elde ettiğimiz veriler ve bilgiler ışığında politika yapıcılara ve uygulamada işverenlere naçizane bir yol oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırladığı rehberler başta olmak üzere, uluslararası kuruluşlar ve gelişmiş ülkeler tarafından COVID-19 ve benzer nitelikli bir salgında işyerlerinde alınması gereken İSG önlemlerine ilişkin hazırlanan rehber ve uygulamalar değerlendirilmiş; sonucunda işyerlerinde alınması gereken başlıca İSG önlemleri tespit edilmiştir.

## I- ÜLKEMİZDE COVID-19'A KARŞI YAYGIN ŞEKİLDE ALINAN EK İSG ÖNLEMLERİ

COVID-19 ve benzer şekilde solunum yoluyla bulaşın gerçekleştiği salgınlarla mücadelede, çalışanların çoğunlukla bir arada bulunması nedeniyle işyerlerinde İSG önlemlerinin alınması, toplum sağlığı açısından hayati öneme sahiptir. Bilindiği üzere, COVID-19 ve benzer nitelikli salgınlarda, işyerindeki mevcut İSG önlemlerine ek olarak, salgının yayılımının önlenmesi için, bilim ve teknolojinin elverdiği ölçüde gerekli olan her türlü “*ek önlem*” alınmalıdır. Bu itibarla, salgın özelinde risk değerlendirmesi yapılmalı, bulaşın önlenmesi için ek İSG eğitimleri verilmeli, bulaşa neden olan etkenlerle ilgili bilgilendirme yapılmalı, dönüşümlü çalışmaya geçilmeli, toplu şekilde ve yakın mesafe çalışma önlenmeli, havalandırma en üst düzeye çıkarılmalı, maske, siperlik, dezenfekte edici sıvılar tüm çalışanlara yeteri miktarda sağlanmalıdır. Aşağıda bunların detaylarına yer verilecektir.

Gerçekleştirmiş olduğumuz araştırmalar sonucunda elde edilen veriler, ülkemizde salgının niteliğine uygun bazı “ek önlemler”in yaygın şekilde alındığını göstermektedir. Nitekim, işyerlerinde çalışanlara yöneltilen “COVID-19 vakasının ilk kez görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinden sonra, işyerinizde COVID-19’a karşı ek İSG önlemleri alındı mı?” sorusuna araştırmaya katılanların %89,78’i “Evet” ve %10,22’si “Hayır” yanıtını vermiştir. “Sizce çalıştığınız işyerinizde alınan ek İSG önlemleri yeterli midir?” sorusuna ise araştırmaya katılanların %58,87’si “Evet” ve %41,13’ü “Hayır” yanıtını vermiştir. Bu itibarla, araştırmamız kapsamına dahil edilen işyerlerinde çalışanların %58,87’sinin, salgından kaynaklı risklere yönelik ek İSG önlemlerinin yeterli biçimde alındığını ifade ettiğini belirtmek yanlış olmayacaktır.

Aynı soruların işverenlere ve üst düzey işveren vekillerine yöneltilmesi sonucunda, işverenlerin %89,55’i, salgın dolayısıyla ek İSG önlemleri aldığını ifade etmiştir. Araştırmaya katılan işverenlerden %8,96’sı kısmen ek önlemlere başvurduğunu, %1,49’u ise salgın kaynaklı hiçbir ek İSG önlemi almadığını beyan etmiştir. Kendilerine yönettiğimiz “Salgın hastalık nedeniyle İSG önlemleri maddi olarak sizi zorladı mı?” sorusuna ise işverenlerin %60,73’ü “Hayır”, %28,80’i “Kısmen” ve %10,47’si “Evet” yanıtlarını vermiştir. Ek İSG önlemlerinin kendini zorladığını ifade eden işveren/işveren vekillerinin işyerlerinin %9,2’si banka, %8’i kamu kurumu ve %17,2’si üniversitedir.

Genel olarak tüm çalışanlar için alınması gereken ek İSG önlemleri yanında, COVID-19’a karşı diğerlerine nazaran daha dayanıksız olan çalışan gruplarının, yaş, hastalık öyküsü gibi özel durumlarının ayrıca göz önünde tutulması gerektiği açıktır. (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020a; Canadian Centre of Occupational Health and Safety, 2020). Bu doğrultuda gerçekleştirdiğimiz araştırmalarda, işverenlerin %56,21’i, kronik hastalığı bulunan veya belirli bir yaşın üstündeki çalışanlarını uzaktan çalışmaya geçirdiğini; %21,39’u, söz konusu çalışanların yıllık izin sürelerini bu dönemde kullandığını; %8,45’i ise bu nitelikteki çalışanlarını ücretsiz izne çıkardığını ifade etmiştir. Kamu personeli açısından ise idari izin uygulaması, kronik hastalığı bulunanlar ve 60 yaş üstündekiler açısından uygulama alanı bulmuş, bu şekilde kamu çalışanlarında da özel durumu olan kişiler bu şekilde korunmuştur.

COVID-19’un bulaşma yönteminin temelinde damlacık solunması ve el hijyenine dikkat edilmemesi olduğu gerçeği karşısında, ülkemizdeki işyerlerinin çoğunda buna ilişkin bilgilendirici metinlerin işyeri duvarlarına asıldığı ve damlacık yayılımını, dolayısıyla çalışanlar arası teması ve çalışan yoğunluğunu engellemeye yönelik önlemler ile el hijyenine yönelik önlemlerin alındığı tespit edilmiştir.

Araştırmalarımız kapsamında, çalışanların %53,70’i işyerinde afiş, broşür, ilan, e-mail vb. yoluyla bu konularda ek bilgilendirme yapıldığını; %71,54’ü ise, el hijyenine yönelik ek önlemler alındığını ifade etmiştir. Araştırmalarımıza katılan işverenlerin ise %62,68’i işyerinde afiş, broşür, ilan, e-mail vb. yoluyla ek bilgilendirme yaptıklarını %90,54’ü el hijyenine yönelik ek önlemler aldıklarını beyan etmiştir. Buna göre, çalışmaya dahil edilen işyerlerinin büyük çoğunluğunda, dolayısıyla ülkemizdeki işyerlerinin büyük kısmında, damlacık solunması ve el hijyeniyle ilgili ek önlemlerin yeterli düzeyde alındığı ve bilgilendirmelerin yeterli şekilde yapıldığı sonucuna varmış bulunmaktayız.

Solunum yoluyla bulaşan COVID-19 gibi salgınlarda, sadece işyerinde çalışmak için bulunana değil, işyerine çalışmak için olmasa dahi, gelenler bakımından da birçok kural getirilmesi gerektiği açıktır. İşyerinde bulunan her bireyin, potansiyel COVID-19 taşıyıcısı olduğu düşünülmeli ve buna göre hareket edilmelidir. Bu itibarla, solunum sıkıntısı, öksürük, 38°C’den yüksek ateş, koku kaybı, eklem ağrısı ve diğer COVID-19 hastası belirtileri olanlar ile teşhis konanların ve temaslıların işyerine alınmayacağı ve COVID-19 belirtileri olanların derhal bir sağlık kurumuna yönlendirileceği yönündeki kuralların hem işyerinde çalışanlara

hem de işyerine gelen herkese uygulanacağı bilgilendirici ilan ve afişlerde yer almalıdır<sup>1</sup>. Gerçekleştirdiğimiz araştırmaya katılan çalışanların %39,17'sinin, işverenlerin ise %52,23'ünün, ateş ölçer gibi kontrol yöntemleriyle işyerine dışarıdan bulaş gelmesini önleyici önlemlerin alındığını belirttikleri görülmüştür.

Ek İSG önlemlerinden bir diğer olan sosyal temasın azaltılmasına yönelik olarak, çalışmamız kapsamındaki çalışanların %69,23'ü işyerinde sosyal mesafeyi azaltmaya yönelik önlemlerinin alındığını; çalışanların %19,33'ü ise, bu şekilde önlem alınmadığını, ancak sosyal mesafe önlemlerinin alınmasının gerekli olduğunu ve bunu istediklerini ifade etmiştir. Bunun gibi, çalışanların %49,89'u işyerine ziyaretçi/müşteri giriş yasağı veya sayı sınırlaması getirildiğini; %18,33'ü ise sayı sınırlaması getirilmesini istediğini belirtmiştir. İşyerlerinde sayı sınırlaması getirildiğini ifade eden çalışanlardan %44,2'si banka çalışanı, %25,9'u kamu kurumunda idari personel, %10,2'si üniversitede idari personeldir. Araştırmamızdaki çalışan gruplarının sadece %69,23'ü sosyal mesafe önlemlerinin alındığını belirtmişken, araştırmamıza katılan işverenlerin %90,54'ü işyerlerinde sosyal mesafe önlemlerini aldıklarını ifade etmiştir. Bu oran arasındaki büyük fark, ülkemizdeki gerçekleştirilen anketlere verilen cevapların doğruluğu konusunda açıkçası tarafımızda endişe yaratmıştır.

Görüldüğü üzere COVID-19 salgınının ortaya çıkmasıyla birlikte ülkemizde işyerlerinde belirli farkındalıklar oluşmuş, gerekli olan bazı ek İSG önlemleri alınmış, bilgilendirme faaliyetleri yürütülmüştür. Ancak bu önlemlerin, hem tüm işyerlerinde tam anlamıyla alınmaması nedeniyle yeterli olmadığı, hem de ülkemizde alınan önlemler yanında alınması gereken başkaca önlemler bulunması nedeniyle yetersiz olduğu aşağıda yapılan açıklamalar sonucunda varılacak olan sonuçtur.

## II- ÜLKEMİZ İŞYERLERİNDE COVID-19 ÖNLEMLERİNDEKİ EKSİKLİKLER

Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında “*ilk temel adım*” niteliği taşır. Zira risk değerlendirmesi, o işyerinde iş kazası veya meslek hastalığına neden olabilecek her türlü tehlike, bu tehlikeyi riske dönüştüren faktörler ve riskin gerçekleşme oranı ve gerçekleşmesi halinde ortaya çıkaracağı zararın boyutu ve frekansı belirlenir. Bu nedenle risk değerlendirmesi, her yeni risk durumunda veya her risk gerçekleşmesi ve hatta ramak kala olayda dahi yenilenmesi gereken bir adımdır.

COVID-19 gibi hızla ve kolaylıkla bulaşma özelliği bulunan virüsün salgın yaratması durumunda, işverenlerin, halihazırdaki risk değerlendirmelerinin yetersiz kalacağı açıktır. Bu nedenle salgın özelinde yeni bir risk değerlendirmesi yapılmalı ve bunun sonucunda alınması gereken önlemler tespit edilerek ayrıca bir acil durum eylem planı hazırlanmalıdır (World Health Organization, 2020a; U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, 2020: 7-8).

Ülkemizde salgın özelinde yeni risk değerlendirmesinin ne yazık ki çok az sayıdaki işyerinde yapıldığı araştırmalarımız sonucunda tespit edilmiştir. Zira araştırmaya katılan çalışanların yalnızca %11,62'si, salgın sonrasında işyerinde risk değerlendirmesinin güncellendiğini belirtirken; acil durum eylem planının gözden geçirildiğini ise sadece %11,82'si ifade etmiştir. Benzer şekilde araştırmamıza katılan işverenlerin yalnızca %19,40'ı salgın sonrasında işyerinde risk değerlendirmesinin güncellendiğini belirtirken, aynı şekilde

<sup>1</sup> Çalışanlar tarafından mümkün olduğunca işyerine girmeden önce veya randevu alırken müşterilere hasta olup olmadıkları veya COVID-19 semptomları olup olmadıkları sorulmalı ve hasta olan müşterilerden işyerine girmemeleri istenmelidir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020b; Government of Canada, 2020).



işverenlerin sadece %19,90'ı, işyerindeki acil durum eylem planının gözden geçirildiğini ifade etmiştir. Bu itibarla, salgın özelinde risk değerlendirmelerinin ülkemiz açısından büyük eksiklik olduğunu belirtmek gerekir.

İşyerinin güvenli ve çalışanların sağlığı açısından tehdit oluşturmayan bir yapıya kavuşması için işveren tarafından tek taraflı olarak belirlenen önlemlerin empoze edilmesi yeterli değildir. Gereken önlemlerin ihtiyaçları karşılayacak biçimde, doğru, etkin ve çalışanlar tarafından uyulabilir şekilde belirlenmesi için işyerinde İSG bilincinin oluşması ve çalışanların bu sürecin paydaşı olması gerektiği açıktır. Salgın özelinde işyerindeki kıdemli yöneticilerden, danışmanlardan, işçi temsilcilerinden ve işyerinin sorumlu İSG personelinden oluşturulması gereken pandemi kurulu ya da atanacak pandemi temsilcisi, işyerinde bu etkileşimi sağlamaya yönelik uygulamalardan biridir (International Labour Organization, 2009: 16). Buna karşılık araştırmamızda yer alan çalışanların yalnızca %8,71'i, işyerinde pandemi kurulunun oluşturulduğunu; %4,70'i ise sadece pandemi yetkilisinin atandığını ifade etmiştir. Aynı şekilde, araştırmamızdaki işverenlerin de sadece %7,96'sı, işyerinde pandemi kurulunu oluşturduklarını; %5,47'si ise sadece pandemi yetkilisi atadığını ifade etmiştir. İşveren ve işveren vekillerinin beyanları doğrultusunda pandemi kurulunun oluşturulduğu işyerlerinin %62,5'i banka, %18,8'i kamu kurumu, %18,8'i üniversitedir. Bunun gibi pandemi yetkilisinin atandığı işyerlerinden de %54,5'inin banka, %27,3'ünün kamu kurumu, %18,2'sinin ise üniversite olduğu tespit edilmiştir. Bu sayıların oldukça düşük olduğu açıkça görülmektedir.

İşyerinde İSG bilincinin oluşması ve çalışanlarda salgın konusunda da farkındalık yaratılması için en önemli adım, salgın özelinde İSG eğitiminin verilmesidir (Süzek, 2020: 892; Özdemir, 2014: 288; Öztürk, 2015: 30). Zira çalışanlarda bu konuda İSG bilinci, ancak salgına yönelik ek İSG önlemlerinin önemini, nedenini ve amacını öğrenmesiyle oluşabilir. İşyerlerinde salgına yönelik hazırlanacak İSG eğitimi konuları arasında; virüsün nasıl yayıldığı, virüsten korunma yolları, dezenfektanların kullanımı ve yan etkileri, maske kullanımı, maskenin değişim süresi, maskenin atılma yöntemi, siperlik kullanım kuralları, sosyal mesafe, hastalık belirtileri, hastalığın bulaş süresi, hastalığın kuluçka süresi mutlaka yer almalıdır. Zira çalışan, ancak nasıl ve ne kadar sürede bulaştığını bildiği virüse karşı kendisini koruyabilir.

Salgın özelinde verilmesi gereken İSG eğitime ilişkin olarak gerçekleştirdiğimiz araştırmamızdaki çalışanların yalnızca %15,43'ü işyerinde ek İSG eğitimleri verildiğini ifade etmiştir. Araştırmaya katılan işverenlerin ise sadece %29,35'i, işyerinde ek İSG eğitimleri düzenlediklerini belirtmiştir.

Yukarıda belirttiğimiz konuları kapsayan ek İSG eğitimi yanında, 6331 sayılı Kanun'un 15. maddesinde de belirtildiği üzere COVID-19'a yakalanan ve iyileşen bir çalışanın tedavisinin ardından işe dönüşünde salgın özelinde de ek İSG eğitime tabi tutulması gerektiği açıktır (International Labour Organization, 2020c: 3). Yaptığımız araştırma kapsamında, işe güvenli dönüş bakımından oldukça önemli olan bu eğitime ilişkin olarak işverenlere/işveren vekillerine sorduğumuz "*COVID-19'a yakalanıp iyileşen çalışanların işe dönüşlerinde işbaşı eğitimi veriyor musunuz?*" sorusuna, araştırmaya katılanların %22'si "Evet"; %78'i ise ne yazık ki "Hayır" cevabını vermiştir.

Dünya Sağlık Örgütü tarafından sağlık, "*sadece hastalıkların ve rahatsızlıkların olmayışı değil, bir bütün olarak fiziki, ruhi ve sosyal açıdan iyi olma hali*" olarak tanımlanmıştır (World Health Organization, 2021). Bu itibarla, salgın kaynaklı ruhsal ve sosyal sorunların önlenmesi de işverenin İSG yükümlülükleri arasında yer alır. Bu nedenle işveren, çalışanların salgın kaynaklı sosyal damgalanmaya maruz kalmasını önlemeye yönelik önlemler de almakla yükümlüdür. Nitekim enfeksiyon riski yüksek olan işlerde çalışanların ve belirli

ulusal, etnik kökenlerden gelenlerin salgın dönemlerinde sosyal damgalanmaya maruz kalabildikleri bilinen bir gerçektir (International Labour Organization, 2020a: 19; World Health Organization-United Nations International Children's Emergency Fund- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, 2020). Buna karşılık, araştırmalarımız sırasında, sadece bir çalışan, işyerinde ek İSG önlemi niteliğinde olmak üzere, sosyal destek servisinin oluşturulduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle ülkemizde bu konuda da büyük eksiklik olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal damgalanmanın önlenmesi ve sosyal damgalanmaya maruz kalan çalışanlar bakımından destekleyici çalışmaların yapılmasına ilişkin faaliyetleri ve bu konudaki eğitimleri organize etmek üzere işyerinde bir sosyal destek servisi kurulmalı; bu serviste çalışmak üzere söz konusu alanda uzman sosyal çalışmacı istihdam edilmelidir. Küçük ölçekli işletmeler bakımından ise söz konusu hizmetin dış kaynaktan temin edilmesi dahi yeterli olacaktır.

6331 sayılı Kanun'un 13. maddesinde düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanlar bakımından ikinci bir kalkan görevi görmektedir (Akın, 2020: 34; Baycık, 2013: 118; Özdemir, 2014: 424). Bununla birlikte araştırmamız kapsamındaki çalışanların yalnızca %13,72'si çalışmaktan kaçınma hakkının varlığı konusunda bilgi sahibi olduğunu ifade etmiştir. Söz konusu hakkın varlığı hakkında bilgi sahibi olanların %29,9'u kamu kurumunda idari personel, %28,5'i banka çalışanı, %16,8'i üniversitede idari personel, %12,4'ü ise akademisyendir.

Bu nedenle ülkemizde çalışmaktan kaçınma hakkının varlığına ilişkin farkındalık düzeyinin oldukça düşük olduğunu söylemek gerekir. Ayrıca araştırmamızda çalışanlara, *"İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı durumlarda, sahip olduğunuz hakları kullanmanızın işyerinde sıkıntı yaşamınıza yol açabileceğini düşünüyor musunuz?"* sorusuna %49,78 oranında "Evet", %27,54 "Bilmiyorum" ve %22,68 oranında "Hayır" yanıtı verilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %48,4'ü, banka çalışanlarının %58,8'i, kamu kurumunda çalışan idari personelin %44,6'sı, kamu kurumunda çalışan işçilerin %28,9'u ve üniversitede çalışan idari personelin %47,2'si salgın sürecinde sahip olduğu hakları kullanmasının işyerinde sıkıntı yaşamamasına yol açacağını düşünmektedir. Görüldüğü üzere, araştırmamız kapsamındaki çalışanların yaklaşık %50'si haklarını kullanmanın işyerinde soruna neden olacağını düşünmektedir. Oysaki alınacak İSG önlemlerinde hak bilincinin geliştirilmesi hedeflenmelidir. Bu nedenle, işveren tarafından verilmesi gereken eğitimlerin içeriğine çalışmaktan kaçınma hakkı, hakkın içeriği ve kullanım şartları da dahil edilmeli; çalışanların hakkın varlığı konusunda bilgi sahibi olması sağlanmalı; bu konuda farkındalık yaratılmalıdır.

Salgın sürecinde üzerinde durulması gereken bir diğer önemli husus, işyerinde salgının yayılmasının önlenmesi ve hastalığa yakalananın mahremiyetinin korunması arasında makul bir dengenin kurulmasıdır. Bu amaçla, çalışanların sağlığına ilişkin bilgiler, işgücünü, çalışma arkadaşlarını, çalışma düzenini ve güvenliğini etkilemiyorsa talep edilmemeli ve çalışanın açık rızası olmadıkça diğer çalışanlarla paylaşılmamalıdır. İşyerinde COVID-19'a yakalanan bir çalışanın mevcut durumu hakkında çalışanın kimliğine ilişkin bilgiler zorunlu olmadıkça paylaşılmamalı; diğer çalışanlarla yalnızca hastalığa yakalanan çalışanın kimlikle teması olduğunu tespit etmeye yarayacak -çalıştığı bölüm, çalıştığı kat gibi-niteliği gereği paylaşılması gerekli bilgiler paylaşılmalıdır. Paylaşma zorunluluğunun doğduğu hallerde de paylaşımın mümkün olduğunca temaslularla sınırlı tutulmasına çalışılmalı (Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 2020); bilgilendirme bu hususta yetkili işveren vekilince yapılmalıdır.

Çalışanların kişisel verilerinin korunması ve İSG arasındaki dengenin kurulabilmesi için, işyerinde işçilerin belirli gruplara ayrılarak aynı grubun çalışma ortamında, ara

dinlenmelerinde, seyahat ederken ve yatakhanelerde de birlikte olması gibi temaslı tespitini kolaylaştıracak uygulamalara gidilmesi mümkündür (Health and Safety Executive, Government of The United Kingdom, 2020). Bununla birlikte, yaptığımız araştırmada “Sağlık gözetimi kapsamında sizden elde edilen verilerin saklı tutulacağı bilgisi sizinle paylaşıldı mı?” sorusuna, araştırmaya katılanların %43,09’u konu hakkında bilgisinin olmadığı, %26,57’si “Evet”, %20,63’ü “Hayır” ve %9,72’si “Kısmen” yanıtlarını vermişlerdir. Buradan, çalışanların büyük çoğunluğunun kişisel verilerinin güvenliğine ilişkin bilgi sahibi olmadığı sonucuna ulaşılması mümkündür. Ancak içinde bulunduğumuz çalışma ortamlarında dahi bu bilgilerin ne kadar hızlı paylaşıldığı ve yayıldığı dikkate alınacak olursa, hastalığa yakalanan çalışan bilgileri konusunda araştırmamızda vardığımız sonuçların gerçeği ne derece yansıttığı düşündürücüdür.

### III- SALGIN ÖZELİNDE ALINMASI GEREKEN EK İSG ÖNLEMLERİ

#### A- Risk Değerlendirmesi ve Acil Durum Eylem Planı

İşyerlerinde halihazırda risk değerlendirmesi yapılmış olması, COVID-19 salgınıyla mücadele kapsamında alınması gereken İSG önlemlerinin belirlenmesi ve gereğinin yerine getirilmesi açısından yeterli değildir. Yukarıda da açıklandığı üzere, İSG önlemlerinin ilk adımı ve belirleyicisi olan risk değerlendirmesinin salgın özelinde yenilenmesi ve bu doğrultuda bir acil durum eylem planı da hazırlanmalıdır. Bu şekilde oluşturulacak risk önleme ve kontrol sistemi, açık ve anlaşılır olmalı; hafif veya ortalama bir salgından şiddetli bir pandemiye kadar tüm ihtimallere karşı aşamalı bir biçimde ne yapılması gerektiğini içermelidir (World Health Organization, 2020a; U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, 2020: 7-9).

Bunun yanında, salgın özelinde geliştirilen sistemin, işyerindeki mevcut İSG yönetim sistemi ile uyumlu olması ve mevcut sistemin içine entegre edilmesi gerektiği açıktır. Nihayetinde geliştirilen sistem, işyerinde çalışanlarla paylaşılmalı (Government of The United Kingdom, 2020) ve sürecin her aşamasında, ulusal otoriteler, sağlık hizmet sunucuları, acil durum hizmeti sağlayıcıları gibi işyeri dışı diğer paydaşlarla mümkün olduğunca iş birliği içinde hareket edilmelidir (International Labour Organization, 2020a: 8-12; Government of Canada, 2020). Sonucunda bilim ve teknolojinin gelmiş olduğu nokta itibarıyla alınması gerekli olan tüm ek İSG önlemleri alınmalı ve etkin şekilde uygulanmalıdır.

İş kaynaklı risk, tehlikeli olayın meydana gelmesi “olasılığı”ndan ve bu olay nedeniyle insan sağlığının zarar görmesi halinde oluşacak zararın “ciddiyeti”nden oluşur (International Labour Organization, 2020a: 14). Alınması gereken İSG önlemleri, tehlikeli olayın meydana gelme olasılığının ve muhtemel bir zarar durumunda oluşacak zararın ciddiyeti değerlendirilerek tespit edilmelidir. Salgınla etkin mücadeleyi sağlayabilmek için bu değerlendirme sürecinin ve tespit edilen önlemlerin uygulanması aşamalarının tümünde, çalışanlar sürecin paydaşı ve etkin bir katılımcısı olmalıdır. Bu doğrultuda salgın özelinde bir pandemi kurulu (takımı) oluşturulmalı ve sürecin her aşaması bu kurul tarafından tartışılarak karara bağlanmalıdır. Söz konusu pandemi kurulu işyerindeki kıdemli yöneticilerden, danışmanlardan, işçi temsilcilerinden ve işyerinin sorumlu İSG personelinden oluşturulmalıdır (International Labour Organization, 2009: 16). Küçük ölçekli işletmeler bakımından ise salgın sürecinin yönetiminden sorumlu bir pandemi yetkilisinin atanması yeterlidir.

Çalışanların gelir güvencesinin sağlanmasında işletmelerin faaliyetini sürdürmeye devam edebilmesi gerekir. Sürdürülebilirliği temin amacıyla işyerinde acil durumlar bakımından geçerli hiyerarşi hatları belirlenmeli ve aynı görev için gerekli yetkiye sahip birden fazla kişi

tayin edilmelidir. Bu sayede her bir çalışanın ikamesinin bulunması ve hastalık ya da salgın kaynaklı farklı bir makul nedenin varlığı halinde işleyişin sektöre uğraması engellenmelidir. Aynı amaca yönelik olarak pandemi kurulundaki çalışanlar, pandemi temsilcisi ve özellikle işyerinde kilit bir göreve sahip olan çalışanlar mümkün olduğunca birden çok beceriye (*crosskilling*) ya da birden çok eğitime (*cross-training*) sahip olanlar arasından seçilmelidir. Ayrıca işyerinde bir iletişim planlaması yapılmalı; acil iletişim numaraları, yönetici çalışanların acil durum iletişim bilgilerini de içerecek şekilde belirlenmeli ve işyerindeki çalışanlarla paylaşılmalıdır (International Labour Organization-International Finance Corporation, 2020; International Labour Organization, 2009: 21).

Çalışanların, salgının kaynağı olan virüse maruziyet riskini belirleyen unsurlardan biri de çalışılan sektör ve sektörde yapılan işin niteliğidir (U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, 2020: 18). Bununla birlikte, hastalığa ilişkin bugüne kadar elde edilen veriler, bazı kimselerin hastalığa karşı daha kırılgan bir konumda olduğunu, hastalanma ve hastalık esnasında şiddetli semptomlar gösterme ihtimalinin daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. İşyerinde alınacak İSG önlemleri ve önlemler doğrultusunda düzenlenecek çalışma koşulları belirlenirken, söz konusu bireysel faktörler mutlak surette dikkate alınmalıdır. Bu doğrultuda hastalık karşısında en kırılgan olan kişiler aşağıda sayılmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020a; Canadian Centre of Occupational Health and Safety, 2020):

- 60 yaş üstü olanlar
- Ciddi kronik tıbbi rahatsızlıkları (Kalp hastalığı, hipertansiyon, solunum yoluna ilişkin kronik rahatsızlıklar) olan kişiler
- Bağımsızlık sistemi baskılanmış kişiler (kronik kan hastalığı olanlar, kanser hastaları)
- İmmünsüpresif ilaç kullananlar (HIV/AIDS hastaları gibi)
- Kornea nakli hariç solid organ nakli, kemik iliği/kök hücre nakli yapılan hastalar
- Morbid obez olanlar (Vücut Kitle İndeksi VKİ > 40 kg/m<sup>2</sup>)
- Huzurevi, bakımevi gibi ortamlarda yaşayanlar
- Sağlık çalışanları

Burada belirtmek gerekir ki, gebelerde hastalığın etkisine ilişkin ise sınırlı nitelikte kanıt mevcuttur. Mevcut kanıtlar, gebelerin COVID-19 enfeksiyonu sonrası hastalık şiddetinin, gebe olmayan yetişkin COVID-19 vakalarına benzer olduğunu göstermektedir. Ayrıca gebelik esnasında COVID-19 ile enfeksiyonun fetüste olumsuz bir etkisi olduğunu ve gebelik esnasında COVID-19'un anneden bebeğe bulaştığını gösteren hiçbir veri yoktur.

## **B- Damlacık Yayılımını ve Yakın Teması Önlemeye Yönelik Önlemler**

COVID-19 salgınına ilişkin yapılan değerlendirmelerde, salgın bakımından asıl bulaşma yolunun damlacık (*flügge*) ve dolayısıyla temas olduğu ortaya konmuştur. Bu nedenle işyerinde alınacak ek İSG önlemlerinin temelini, damlacık yayılımının ve temasın önlenmesi oluşturur. İşyerinde temel bulaşma yollarına ve bunlardan korunmaya ilişkin bilgilendirici nitelikte afiş, broşür ve benzeri materyal, işyerlerinin girişine ya da rahat görünebilecek yerlere asılmalıdır (Government of Canada, 2020). İşyerlerinin girişinde ve belirli aralıklarla olmak üzere kolay ulaşılabilecek noktalarında el antiseptiği veya en az %70'lik alkol içeren kolonya bulundurulmalıdır. Bunlar düzenli aralıklarla kontrol edilerek her zaman dolu olması

sağlanmalıdır. COVID-19'a karşı yüzeyleri temizlemek ve dezenfekte etmek için sıklıkla kullanılan kimyasallardan bazılarının (dezenfektan mendil, sprey ve diğer temizleyicilerin içinde çoğunlukla bulunan dördümlü amonyum bileşikleri gibi) insan sağlığına zararlı etkileri olduğu ortaya konmuştur<sup>2</sup>. Bu nedenle, özellikle bu kimyasallar o işyerinde daha önce kullanılmamış veya az kullanılmışsa, çalışanlar bu kimyasalların doğru ve güvenli kullanımı konusunda uygun şekilde eğitilmeli, dezenfektanların riskleri ve maruziyet seviyeleri hakkında bilgilendirilmelidir.

Bulaşa neden olan damlacıkların yayılımının engellenmesi amacıyla çalışanların ağız ve burunlarını tamamen kapatacak şekilde maske takması sağlanmalı; bu önlem ara dinlenmelerinde de uygulanmalıdır. İşyerinde kullanım esnasında maske nemlendikçe ya da kirlendikçe değiştirmeye imkân sağlayacak miktarda maske tedarik edilmeli; çalışanlar maske değişimi esnasında ellerin temiz olması konusunda uyarılmalıdır. Belirtmek gerekir ki, temizlik çalışanları, bulaşık yıkayanlar, et ve et ürünleri ile paketlenmemiş gıda satışında çalışanlar haricindekilerin bir İSG önlemi niteliğinde olmak üzere eldiven takması önerilmemektedir. Zira eldivenin, bulaşa engel olacağı yönünde gerçekçi olmayan bir güven hissi yaratarak, COVID-19'un bulaşma ihtimalinin artırması ihtimali yüksektir. Eldiven kullanılması halinde ise, eldivenle yüzeylere dokunulmamalıdır. Temizlik çalışanlarının çalışırken maske ve eldiven takması sağlanmalıdır. Temizlik sonrasında maske ve eldivenler çıkarılarak, işyerindeki çöp kutusuna atılmalı; eller en az 20 saniye boyunca su ve sabunla yıkanmalıdır. Salgın boyunca işyerine, olağan döneme kıyasla daha fazla sayıda çöp kutusu yerleştirilmeli ve kutular sık sık boşatılarak atıklar tahliye edilmelidir (Health and Safety Executive, Government of The United Kingdom, 2020). İşyerinde masa, kapı kolu, telefon ve klavye gibi sıklıkla dokunulan yüzeylerin düzenli şekilde dezenfekte edilmesi sağlanmalı; tuvaletler dahil ortak alanlar düzenli olarak temizlenmelidir. Aynı şekilde emzirme odalarındaki sıklıkla temas edilen yüzeyler başta olmak üzere, emzirme odaları düzenli olarak temizlenmeli ve dezenfekte edilmelidir. Süt pompasına ya da sütün toplandığı şişeye dokunmadan önce ellerin yıkanması ve her kullanımın ardından pompanın sülle temas kısımlarının temizlenmesi gerektiği yönünde kadın işçilere eğitim verilmelidir (World Health Organization, 2020b). Eklemek gerekir ki, salgın dolayısıyla işyerinde artan temizlik faaliyetlerini yerine getirebilmek amacıyla işletmelerde dış kaynak kullanımına gidilmesi mümkündür (International Labour Organization, 2020a).

İşyerinde teması ve yoğunluğu engelleyebilmek amacıyla işyerinin dış kapısına, içeri girişleri engelleyecek nitelikte basit bir engel/uyarıcı koyulmalıdır. Bu uyarıcının kapının iki yanına tutturularak girişi engellemeyi sağlayan bir kordon ya da girişi bloke eden plastik duba, koli, kasa gibi bir materyal olması mümkündür. Hem kapı yüzeyiyle teması azaltmak hem de işyerinin daha iyi havalandırılmasını sağlamak için kapılar mümkün olduğunca açık tutulmalıdır. İşyerinde yoğunluğu önlemek amacıyla kişiler işyerine sıra ile alınmalı; sıra esnasında beklenilecek alanlar, kişilerarası mesafe en az bir buçuk metre olacak şekilde yer işaretleriyle belirlenmelidir. Çalışan ve müşteri sayısı toplamına göre işyerinin büyüklüğü ve özelliği de dikkate alınarak metrekaşe başına işyerine alınabilecek kişi sayısı planlanmalı (4/6/8/10 metrekaşeye 1 kişi) ve insanlar içeriye bu sayıya göre kabul edilmelidir. Çalışanları koruyabilmek amacıyla mümkün olduğu takdirde tezgah ve müşteriler arasında doğrudan teması engelleyecek şeffaf bir bariyer yerleştirilmelidir. Müşterilerin işyerinde su hariç olmak üzere içecek ve yiyecek tüketmesine müsaade edilmemelidir. Kasa önünde yer işaretlemesi yapılarak bekleme esnasında müşteriler arasında en az 1,5 metre mesafe olması sağlanmalı (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020b), aynı mesafe çalışan ile müşteri arasında da muhafaza edilmelidir.

<sup>2</sup> Yapılan çalışmalar bu dezenfektanların, sperm sayımı ve yumurtlama süreçlerini olumsuz etkileyebileceğini, kronik obstrüktif akciğer hastalığı riskini artırabileceğini (KOA) ve astım semptomlarını tetikleyeceğini göstermektedir (International Labour Organization, 2020:27).

### **C- Sosyal Damgalanmayı Önlemeye Yönelik Önlemler**

Salgın dönemlerinde özellikle yüksek enfeksiyon riski olan işlerde çalışanların, virüs taşıyor olabilecekleri şüphesini içeren biçimde sosyal damgalanmaya maruz kalması mümkündür. Nitekim bu zamana kadar yaşanan salgınlardan elde edilen deneyimler, salgın sürecinde sosyal damgalanma ve ayrımcılığın yanı sıra fiziksel ve psikolojik şiddet ile tacizin artabildiğini göstermektedir (International Labour Organization, 2020a: 19). Ayrıca yalnızca yüksek enfeksiyon riski olan işlerde çalışanların değil; bazı etnik ya da ulusal kökenlerden gelenlerin de virüs taşıyor olabilecekleri şüphesini içeren şekilde sosyal damgalanma ve ayrımcılığa maruz kalındığı tespit edilmiştir (World Health Organization- United Nations International Children's Emergency Fund- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, 2020).

Çalışanların işyerinde, belirtilen önyargılara dayalı sosyal damgalanmaya, toplumdan dışlanmaya, şiddete, tacize maruz kalmamaları ve ayrımcılığa uğramamaları için gerekli önlemler işverence alınmalıdır. Belirtmek gerekir ki, virüs taşıyor olduğu önyargısına bağlı şiddet yanında ayrıca, seyahat kısıtlamaları ve asli maddelerin temin edilememesi gibi nedenlerle bu kısıtlamaları uygulayan kolluk personelinin ve asli hizmet ve malların satımı veya ulaşımı ile görevli olan çalışanların da şiddete maruz kalma riski salgın dönemlerinde artmaktadır. Aynı şekilde, iş teftiş personeli de çalışanların sağlığı açısından hayati tehlike içeren durumlarda işin durdurulması yaptırımını uyguladıkları takdirde şiddete maruz kalabilmektedir. İşyerinde değinilen risklerin önüne geçebilmek, şiddeti önlemek ve şiddete maruz kalan bir çalışan olduğu takdirde çalışanın rehabilitasyonunu sağlayabilmek amacıyla; sosyal destek birimleri kurulmalıdır. Ayrıca işverence verilme yükümlülüğü bulunan İSG eğitimlerinin sosyal damgalanmayı önleyecek bir içeriğe sahip olması da sağlanmalıdır (International Labour Organization, 2020a: 21).

### **D- Çalışmaktan Kaçınma Hakkına İlişkin Bilgilendirme Yapılması**

İşyerlerinde alınan İSG önlemlerinin yeterli olmadığı durumlarda, çalışmaktan kaçınma hakkı hayati önem taşır. Bu nedenle salgınla mücadele bakımında da çalışanlara kendini koruma imkânı sağlayan çalışmaktan kaçınma hakkının önemini ayrıca vurgulamak gerekir. Bu doğrultuda çalışanlar, her birinin yakın ve ciddi tehlikenin varlığı halinde çalışmaktan kaçınma hakkı olduğu konusunda bilgilendirilmeli; işveren tarafından verilmesi gereken İSG eğitiminin kapsamına söz konusu hak ve hakkın kullanım koşulları dahil edilmelidir.

Çalışmaktan kaçınma hakkı, yetersiz kalan İSG önlemleri karşısında çalışana tanınmış çok önemli bir haktır. Bununla birlikte çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması, işveren önlem alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle, işyeri yönetiminin sorumluluklarının ve taahhütlerinin yer aldığı bir beyan geliştirilip, bu beyanın işyerinde yayımlanması, işyerindeki İSG bilincinin gelişimine katkı sağlayacaktır. Ayrıca ulusal otoritelerce belirlenmiş algoritmalar doğrultusunda işyerinde virüs bulaşmış veya bulaşma şüphesi altında bir çalışanın mevcut olması durumunda ne yapılacağına ilişkin olarak işyerine özgü bir acil durum planı geliştirilmeli (International Labour Organization, 2020b; T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı-İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2020; T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020c) ve çalışanlara verilecek eğitimin kapsamına söz konusu planın içeriği de dahil edilmelidir.

### **E- Önlemleri Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısıyla Belirleme Gerekliği**

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü nedeniyle krizlerden ve dolayısıyla salgınlardan erkekler ve kadınlar farklı şekilde etkilenmektedir. Nitekim aynı işi yapan kadınların erkeklere göre daha düşük ücretlerle çalıştırılabildiği, çoğunlukla kadınların daha güvencesiz

işlerde çalıştırıldığı, özel sigortaya sahip olan kadınların erkeklere oranla daha az olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, işyerinde salgın nedeniyle alınacak önlemlerin etkin olabilmesi için önlemleri belirlerken toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olunmalı; cinsiyet körü bir yaklaşımdan kaçınılmalıdır (United Nations Women, 2020).

Bu doğrultuda olmak üzere belirtmek gerekir ki, araştırmalarımız sonucunda elde edilen verilere göre, salgın döneminde İSG önlemi olarak uzaktan çalışmaya geçilmesini talep eden çalışanların %62,8'i, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini talep eden çalışanların %63,1'i, dönüşümlü çalışmaya geçilmesini talep edenlerin ise %62,2'si kadındır. Uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma ya da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini talep eden çalışanların çoğunluğunun kadın olmasının nedeninin, kadına yüklenen toplumsal cinsiyet rolü olduğu değerlendirilmektedir. Zira toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde ev işleri ve bakım sorumlulukları kadına özgülenmiş olduğundan, kadının aynı zamanda ev dışında çalışıyor olması kadının toplumsal cinsiyet rolünün içeriğinde herhangi bir değişiklik yaratmamaktadır. Bu nedenle önlemler gibi çalışma koşullarında da kadınların mevcut durumunu değiştirecek düzenlemeler yapılmalı; çocuk sahibi olan (özellikle tek ebeveyn olan) ya da başkaca bakım sorumluluğu bulunan kadınlar, salgın dönemleri gibi tüm kriz dönemlerinde nakit desteği, kreş, özel sigorta gibi uygulamalarla daha fazla desteklenmelidir (United Nations Women, 2020).

### **F- İşletme Devamlılık Politikası-Planı<sup>3</sup> Oluşturma Gerekliliği**

Salgın sürecinin getirdiği ekonomik zorluklar, işletmelerin sürdürülebilirliği açısından sorunlar yaratmakta ve işten çıkarmalara neden olabilmektedir. İşini kaybeden çalışanlar, genellikle İSG anlamında çok daha yetersiz olan küçük işletmelerde ya da kayıt dışı olarak güvencesiz şekilde çalışmakta ve salgın karşısında çok daha korumasız hale gelmektedir. Zira dünya genelinde çalışanların yalnızca 1/5'i işsizlik yardımlarından yararlanabilmektedir (International Labour Organization, 2020: 7). Bu nedenle işletmenin sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik bir işletme devamlılık politikası-planı oluşturulması veya var olan planın salgın özelinde tekrar gözden geçirilmesi, salgın sürecinde çalışanların korunması bakımından önem arz etmektedir. Nitekim işletme devamlılık politikası; işverenlere kriz karşısında esneklik sağlarken, işçilerin de işlerini kaybetmelerini, dolayısıyla kayıt dışı ve/veya güvencesiz sektöre kaymalarını engeller. Belirtmek gerekir ki, işletme devamlılık planı veya içerisindeki acil durum eylem planı, bir salgının işçiler üzerinde yaratabileceği olası ruh sağlığı sonuçlarını ve sosyal sonuçları da ele almalıdır (Institution of Occupational Safety and Health, 2020; International Labour Organization, iki yüz bir 2).

İşletme devamlılığının ve çalışanların gelir güvencesinin sağlanmasında işçi ve işveren kuruluşları önemli bir role sahiptir. Bu kuruluşlar hem üyeleriyle hem de birbirleriyle dayanışma içinde olarak işletmenin devamlılığı ve gelir güvencesinin sağlanması yönünde aktif rol oynamalıdır. Bu doğrultuda ve alınacak İSG önlemleri bakımından bir mutabakata varmak amacıyla, işverenlerin ve çalışanların üye olduğu kuruluşlar arasında sosyal diyalog geliştirilmeli ve ortak kararlar alınarak bu kararların gereğinin yerine getirilmesi için çalışılmalıdır (International Organisation of Employers-International Trade Union Confederation, 2020).

Ülkemiz özelinde konuya ilişkin olarak TÜRK-İŞ, HAK-İŞ VE TİSK tarafından yapılan ortak bir açıklama olmakla birlikte, söz konusu açıklama devlete yöneltilen ortak taleplere

<sup>3</sup> İşletme devamlılık politikası-planı, herhangi bir kriz karşısında işletmenin hem ekonomik yönden esnekleşmesini hem de çalışanların gelir güvencesini sağlayıcı önlemlerle birlikte söz konusu krizle mücadeleyi ve krizi atlattırmayı sağlayıcı tüm tedbirleri içeren yöntem ve sistem belgesidir (International Labour Organization, 2020a: 32-34; International Labour Organization, 2009: 48).

ilişkin olup, ne yazık ki, işletme devamlılığı ve gelir güvencesine yönelik örgütsel vaatlere ilişkin bir içeriğe sahip değildir (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu-Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu-Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2020). Bu itibarla, sosyal tarafların kuruluşlarından çok daha etkin ve etkili bir politika oluşturmaları beklenmektedir.

### **G- İşe Güvenli Dönüşün Sağlanması**

Salgın kapsamında alınacak ek İSG önlemlerinin kapsamına, hastalık bulaşan bir çalışanın iyileşmesinin ardından işe dönüşünde izlenmesi gereken yol da dahil edilmelidir. İyileşmesinin ardından işe dönen çalışana, içeriğinde salgının bulaşma yolları ve salgından korunmak amacıyla alınması gereken önlemlerin de yer aldığı bir ek İSG (işbaşı) eğitimi verilmelidir. Belirtmek gerekir ki, doğrulanmış veya şüpheli COVID-19 vakalarının bilgisini kayıt altında tutmak, virüsün işyerlerinde nasıl yayıldığını analiz etmede ve işe dönüş protokollerinin ihlallerini ve önleyici/koruyucu tedbirlerdeki eksiklikleri tespit etme noktasında önemlidir. Bu nedenle işyerindeki COVID-19 vakaları kayıt altına alınmalı ve bu kayıtlardan elde edilen veriler işe güvenli dönüş planının belirlenmesinde göz önünde bulundurulmalıdır (International Labour Organization, 2020c: 2). Ancak açıklandığı üzere, bu kayıtlar gizli tutulmalı; sadece sağlığın korunması amacıyla gerektiği ölçüde ve gerektiği kişilerle paylaşılmalıdır.

İşe güvenli dönüş adımları belirlenirken işyerinde etkili bir sosyal diyalog mekanizması oluşturulmalı; çalışanlar, COVID-19 pandemisiyle ilgili gereksinimler doğrultusunda durumu tartışmak için toplantılar düzenlemekte özgür kılınmalıdır. Ayrıca işyerinde faaliyet gösteren alt işverenlerle, İSG protokollerinin uygulanmasına ve koordinasyonuna azami önem gösterilmeli; alt işverenler kendi işyerleri bakımından çalışanlarını sürecin etkin katılımcısı yapma konusunda teşvik edilmelidir. İşe güvenli dönüşün sağlanması amacıyla işletme/işyeri yönetimi tarafından acil telefon numaraları da dahil olmak üzere çalışanların güncel iletişim bilgilerine sahip olunmalıdır. Çalışanlar sağlıkları için ciddi ve yakın bir tehlikenin olduğu iş durumlarında çalışmaktan kaçınma hakları olduğu ve bu hakkın şartları konusunda bilgilendirilmelidir. Yöneticiler de rol model olarak hareket etmek, güvenli ve sağlıklı davranışları teşvik etmek ve destekleyici bir ortam sağlamak üzere ayrıca eğitilmelidir (International Labour Organization, 2020c: 2; International Labour Organization, 2001).

### **SONUÇ**

Salgın koşullarında işyerinde alınan önlemler, çalışanların korunması bakımından işverenin yükümlülüğü olmakla birlikte, toplum sağlığının tesisi bakımından da büyük bir öneme sahiptir. 120K619 sayılı TÜBİTAK projesi kapsamında salgın esnasında faaliyetine devam etmiş bakanlık, üniversite, banka, çağrı merkezi ve sigorta şirketi çalışanı dokuz yüz doksan sekiz kişiye ve bu işyerlerinin işveren/işveren vekili iki yüz bir kişiye uygulanan anketten elde edilen veriler doğrultusunda, işyerlerinin çoğunluğunda salgına yönelik olmak üzere ek İSG önlemlerinin alındığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda işyerlerinde çoğunlukla alınan önlemler, COVID-19 hakkında bilgilendirici materyallerin işyerine asılması, çalışana mail yoluyla gönderilmesi, işyerinin uygun yerlerine el antiseptiği, kolonya vb. yerleştirilmesi gibi el hijyenine yönelik tedbirler ve sosyal mesafe sağlanması gibi işyerindeki insan yoğunluğunu azaltmaya yönelik önlemlerdir. Ayrıca yaş, kronik hastalık gibi kişileri salgına karşı daha kırılgan hale getiren bireysel faktörlere ilişkin önlemler alınarak risk grubunda olan çalışanların uzaktan çalışmaya geçirildiği, yıllık izin sürelerinin bu dönemde kullanıldığı ya da ücretsiz izne çıkarıldığı tespit edilmiştir.



Çalışmamız kapsamındaki araştırmalarımız sonucunda, salgın karşısında işyerinde alınması gereken önlemlerin bazılarının, işyerlerinin çoğunluğunda göz ardı edildiği sonucuna varılmıştır. Zira işyerlerinde salgın özelinde bir risk değerlendirmesi yapılmadığı, acil durum eylem planı hazırlanmadığı, pandemi kurulu oluşturulmadığı/pandemi temsilcisi atanmadığı, salgın özelinde İSG eğitimi verilmediği, sosyal damgalanmayı engellemeye yönelik faaliyetlerde bulunulmadığı araştırmalarımızda elde ettiğimiz endişe verici sonuçlar olmuştur.

COVID-19 salgınında ve benzeri diğer salgınlarda, İSG önlemlerinin tespitindeki ilk temel adımı oluşturan risk değerlendirmesinin salgın özelinde yenilenmesi gerektiği açıktır. Bu şekilde belirlenen risklere göre acil durum eylem planı yeniden hazırlanarak yürürlüğe koyulmalı ve işyerindeki tüm çalışanların planın içeriğinden haberdar olması sağlanmalıdır. Çalışanlara, yapılan iş ya da işyeri kaynaklı bulaşın önlenmesi amacıyla dönük İSG eğitimi verilmeli, verilen eğitimin kapsamına çalışmaktan kaçınma hakkının kullanım şartları, çalışanların kişisel verilerinin gizliliğine ilişkin bilgilendirme ve sosyal ayrımcılığın önlenmesine ilişkin bir içerik de dahil edilmelidir. Salgına karşı işyerinde alınması gereken önlemler ve çalışma koşulları toplumsal cinsiyet bakışıyla değerlendirilmeli ve cinsiyetler arası maddi eşitlik esas alınmalıdır. Çalışanların COVID-19 sürecinde de kişisel verilerinin gizliliği ihlal edilmemeli, işyerinde COVID-19'a yakalanan bir çalışanın mevcut olması halinde, çalışanın kimliğine ilişkin bilgiler zorunlu olmadıkça ve zorunlu olsa da gerekli olan kişiler dışındakilerle paylaşılmamalı; paylaşma zorunluluğunun doğduğu hallerde, paylaşımın mümkün olduğunca temaslılarla sınırlı tutulmasına çalışılmalı; bilgilendirme bu hususta yetkili işveren vekilince yapılmalıdır.

## Kaynakça

- Akın, L. (2020). COVID-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri. *Çimento İşveren Dergisi*. 34(3). 16-71.
- Baycık, G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*. 2013(3). 105-170.
- Berkowitz, D. (2020). Worker Safety & Health During COVID-19 Pandemic: Rights & Resource. National Employment Law Project. [<https://www.nelp.org/publication/worker-safety-health-during-COVID-19-pandemic-rights-resources/>]. (Erişim: 23 Kasım 2020).
- Canadian Centre of Occupational Health and Safety (2020). Coronavirus, OSH Answers Fact Sheets, Which Occupations are at Risk. [Coronavirus: OSH Answers (ccohs.ca)]. (Erişim: 14 Aralık 2020).
- Government of Canada (2020). Risk Mitigation Tool for Workplaces/Businesses Operating During the COVID-19 Pandemic. [COVID-19: Risk Mitigation Tool For Workplaces / Businesses Operating During the Pandemic-Canada.ca]. (Erişim: 14 Aralık 2020).
- Government of The United Kingdom (2020). Staying COVID-19 Secure in 2020 Notice, [GOV.UK (www.gov.uk)]. (Erişim: 14 Aralık 2020).
- Health and Safety Executive, Government of The United Kingdom (2020). What to Include in Your COVID-19 Risk Assessment. [Health and Safety Executive (hse.gov.uk)]. (Erişim: 14 Aralık 2020).
- Institution of Occupational Safety and Health (2020). Coronavirus, How Businesses Have Adapted to COVID-19 [ <https://iosh.com/coronavirus/#/emergencyplanningadvice> ] . (Erişim: 03 Kasım 2020).
- International Labour Organization (2001). Planning and Management Systems and Training to Prepare For a Safe Return to Work. [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107727.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf) ] . (Erişim: 04 Kasım 2020).
- International Labour Organization (2009). Prevent and Prepare For Pandemics/Business Continuity Planning/Guidelines for Small and Medium-Sized Enterprises. [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---robangkok/documents/publication/wcms\\_142747.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---robangkok/documents/publication/wcms_142747.pdf)]. (Erişim: 03 Kasım 2020).

International Labour Organization (2012). Stress Prevention at Work Checkpoints, Practical Improvements for Stress Prevention in The Workplace. [ [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_168053.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168053.pdf) ]. (Erişim: 04.11.2020).

International Labour Organization (2020a). In the Face of a Pandemic: Ensuring Safety and Health at Work. [ [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742463.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742463.pdf) ]. (Erişim: 03 Kasım 2020).

International Labour Organization (2020b). Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work, Action Check List. [ [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_741813.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_741813.pdf) ]. (Erişim: 03 Kasım 2020).

International Labour Organization (2020c). A Safe and Healthy Return to Work During the COVID-19 Pandemic. [ [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/briefingnote/wcms\\_745549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/briefingnote/wcms_745549.pdf) ]. (Erişim: 04 Kasım 2020).

International Labour Organization-International Finance Corporation (2020). Compilation of Guidelines on COVID-19 Transmission, Prevention and Management and the Best Practices in the Workplace. [ [https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/04/BWI\\_COVID\\_guidance\\_eng\\_web.pdf](https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/04/BWI_COVID_guidance_eng_web.pdf) ]. (Erişim: 02 Kasım 2020).

International Organisation of Employers-International Trade Union Confederation (2020). Joint Statement on COVID-19. [ [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/genericdocument/wcms\\_739522.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/genericdocument/wcms_739522.pdf) ]. (Erişim: 04 Kasım 2020).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2020). Kamuoyu Duyurusu. [ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/Kamuoyu-Duyurusu-COVID-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler> ]. (Erişim: 03 Aralık 2020).

Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Süzek, S. (2020). *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*. İstanbul: Beta Yayınevi.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı-İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2020). İşyerlerinde Yeni Tıp Koronavirüsten Korunma Tedbirleri. [ <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19> ]. (Erişim: 03 Aralık 2020).

T.C. Sağlık Bakanlığı (2020a). COVID-19 Hastalığı İçin Risk Grubunda Olan Kronik Hastalıklar. [ [https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/37458,covid-19-hastaligi-justyazi47a0af17-2c6a-45a6-88c5-eaeff2d6b8b8pdf.pdf?0&\\_tag1=C3D6A395CBA0D50C452C3B20B286BDC5D1C496DB](https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/37458,covid-19-hastaligi-justyazi47a0af17-2c6a-45a6-88c5-eaeff2d6b8b8pdf.pdf?0&_tag1=C3D6A395CBA0D50C452C3B20B286BDC5D1C496DB) ]. (Erişim: 03 Aralık 2020).

T.C. Sağlık Bakanlığı (2020b). COVID-19 Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi. [ <https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39265/0/covid19salgin-yonetimivecalismarehberpdf.pdf> ]. (Erişim: 03 Aralık 2020).

T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020c). COVID-19 (SARS-COV-2 Enfeksiyonu) Temaslı Takibi, Salgın Yönetimi, Evde Hasta İzlemi ve Filyasyon. [ <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66339/temasli-takibi-salgin-yonetimi-evde-hasta-izlemi-ve-filyasyon.html> ]. (Erişim: 04 Aralık 2020).

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu-Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu-Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2020). Türk-İş, Hak-İş ve TİSK'ten Ortak Açıklama. [TİSK | Duyurular (tisk.org.tr)]. (Erişim: 26 Aralık 2020).

United Nations Women (2020). Checklist for COVID-19 Response by UN Women Deputy Executive Director Åsa Regnér, Checklist for COVID-19 response by UN Women Deputy Executive Director Åsa Regnér | UN Women – Headquarters. [ <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/3/news-checklist-for-covid-19-response-by-ded-regner> ]. (Erişim: 03 Aralık 2020).

U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration (2020). Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19. [ <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf> ]. (Erişim: 24 Nisan 2020).

World Health Organization (2020a). Coronavirus Disease (COVID-19): Health and Safety in the Workplace. [ [https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-tips-for-health-and-safety-at-the-workplace-in-the-context-of-covid19?gclid=Cj0KCQjwlvT8BRDeARIsAACRFiW\\_RznggPz02YfUpXNS2Mk5UP5rUClDa6LUawq3o4iP1tNqGzj5K0aAjIxEALw\\_wcB](https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-tips-for-health-and-safety-at-the-workplace-in-the-context-of-covid19?gclid=Cj0KCQjwlvT8BRDeARIsAACRFiW_RznggPz02YfUpXNS2Mk5UP5rUClDa6LUawq3o4iP1tNqGzj5K0aAjIxEALw_wcB) ]. (Erişim: 04 Kasım 2020).

World Health Organization (2020b). Coronavirus Disease (COVID-19): Breastfeeding. [ <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-ikiyuzbir9/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-breastfeeding> ]. (Erişim: 04 Kasım 2020).

World Health Organization (2021). What is the WHO Definition of Health? Frequently Asked Questions. [<https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions>]. (Erişim: 11 Ocak 2021).

World Health Organization- United Nations International Children's Emergency Fund- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (2020). A Guide to Preventing and Addressing Social Stigma. [<https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid19-stigma-guide.pdf>]. (Erişim: 04 Kasım 2020).



İnceleme Makalesi – Review Article

## Özel Sağlık Hizmet Sunucularında Çalışan Hekimlerin Sigortalılığı<sup>1</sup>

### *Social Insurance Status of Doctors Working in Private Health Service Providers*

Özkan BİLGİLİ\*

id 0000-0002-1700-1427

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 33-54 / Pages: 33-54

DOI: 10.32331/sgd.952536

## ÖZ

Özel sağlık hizmet sunucuları bünyesinde çalışan hekimlerin sigortalı olmaları gerektiği açıktır. Ancak burada üzerinde durulması gereken hangi statüde sigortalı sayılacaklardır. Şu şekilde de sorabiliriz: Özel sağlık hizmet sunucularında çalışan hekimler 4/a statüsünde mi yoksa 4/b statüsünde mi sigortalı sayılır? Hekimlerin çalıştıkları özel sağlık hizmet sunucuları ile aralarındaki sözleşmenin niteliği sigortalılık statülerini de belirlemektedir. Şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişiler, özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde hizmet alım sözleşmesi yapmaksızın ya da iş (hizmet) sözleşmesi ile çalışmaları halinde 4/a statüsünde sigortalı sayılacaklardır. Öte yandan, şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişilerin, hizmet alım sözleşmesi ile özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde hizmet vermeleri halinde, hizmet alım sözleşmelerinde aksine bir hüküm bulunmadığı sürece 4/b kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Özel sağlık hizmet sunucularında hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak çalışan hekimlerin 4/b statüsünde sigortalı sayılmaları durumunda sigorta primlerini kendileri ödeyecektir. Ancak bunlar hakkında hastalık sigortası hükümleri uygulanmayacaktır. Belirtilen şekilde 4/b kapsamında sigortalı sayılan hekimlerden şirket ortağı olanlar hakkında ise analık sigortası hükümleri uygulanmayacak, diğer hekimler hakkında ise uygulanacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Sağlık hizmet sunucusu, hekim, hizmet akdi, sigortalılık, hizmet alım sözleşmesi

## ABSTRACT

It is obvious that doctors working within private health service providers should be insured. However, the point is that under which status they will be an insurance holder. We can ask this as follows: Are the doctors working in private health service providers deemed to be insurance holders under 4/a or 4/b status? The nature of contract between the doctor and the private health service provider where they work also determines their insurance status. Doctors who are partners of company or are self-employed and specialists according to legislation of specialty in medicine will be deemed to be insurance holders under 4/a status without making a service procurement agreement within health institutions and organizations belonged to private entities and/or foundation universities or by working with labour contract. On the other hand, in case the doctors who are partners of company or are self-employed and specialists according to legislation of specialty in medicine serve within health institutions and organizations belonged to private entities and/or foundation universities with labour contract, they will be deemed to be insurance holders under 4/b status unless there is a contrary provision in their service purchase agreement. In the event that the doctors working in private health service providers based on the service purchase agreement are deemed to be insurance holders under 4/b status, they will pay their insurance premiums on their own. However, provisions of disease insurance will not be applied for them. For the doctors who are insurance holders under 4/b status in the mentioned way who are partners of company, provisions of maternity insurance will not be applied but these will be applied for other doctors..

**Keywords:** Health service provider, doctor, labour contract, insurance, service purchase contract

Önerilen atf şekli: Bilgili, Ö. (2021). Özel Sağlık Hizmet Sunucularında Çalışan Hekimlerin Sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(1). 33-54

• Geliş Tarihi/Received: 01/03/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 26/05/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

<sup>1</sup> Bu makale, 06-08/11/2020 tarihlerinde düzenlenen 13. Uluslararası Güncel Araştırmalarla Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan aynı başlıklı tebliğin gözden geçirilerek genişletilmiş halidir.

\* Doç. Dr., İzmir Demokrasi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ozkan.bilgili@idu.edu.tr

## GİRİŞ

Kimlerin hangi statüde sosyal sigortalı (sigortalı) sayılacakları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun<sup>2</sup> 4.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, hizmet akdi ile bir ya da birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar 4/a statüsünde, kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar 4/b statüsünde, kamu idarelerinde memur ve diğer kamu görevlisi olarak çalışanlar ise 4/c statüsünde sigortalı sayılmıştır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 79-108; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 301-329; Sözer, 2019: 69-95). Buradan hareketle özel sağlık hizmet sunucularında hizmet veren tüm hekimlerin de “hizmet akdi” ile çalıştıkları varsayımı altında 4/a statüsünde sigortalı oldukları söylenebilir. Ancak, bu varsayım her zaman geçerli olmayabilir; özel sağlık hizmet sunucularında çalışan hekimler 4/b statüsünde de sigortalı olabilir. Dahası 4/b statüsünde sigortalılık asıl, 4/a statüsünde sigortalılık istisna bir hal de alabilir.

Gerçekten de, 6645 sayılı Kanun'un ile 5510 sayılı Kanuna ilave edilen ek 10.madde uyarınca, 23/04/2015 tarihinden geçerli olmak üzere, özel sağlık hizmet sunucularında çalışan hekimlerin 4/b kapsamında sigortalı olmalarının yolu açılmıştır. Kanun hükmüne göre, “*Şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişiler, özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde hizmet vermeleri hâlinde sözleşmelerinde aksine bir hüküm bulunmadıkça bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Ancak, bu maddenin yayımı tarihinden önce 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışılan sürelerle ilişkin haklar saklıdır.*” (5510/Ek 10.2 md).

Özel sağlık hizmet sunucularının yardımcı işlerini dış kaynaktan temin etmeleri öteden beri yaygın bir uygulamayken, artık esas faaliyet konularına giren muayene, teşhis ve tedavi hizmetlerini de dış kaynak kullanarak gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bu kapsamda faaliyet gösteren hekimlerden alınan hizmetin niteliği fatura düzenlenerek yapıldığı için bu durum “hekimlik işgücü” hizmet alımı şeklindedir. Hekimlerin sunmuş oldukları faaliyetlerden dolayı fatura düzenleyebilmeleri için herhangi bir sağlık kuruluşuna hizmet akdi ile bağımlı olarak çalışmaksızın kendi nam ve hesaplarına ya serbest meslek faaliyeti yapmaları ya da herhangi bir şirket ortağı olmaları gerekmektedir (Bozdemir, 2018).

Böylece aynı özel sağlık hizmet sunucusunda fiilen benzer işe yapan hekimlerin bir kısmı 4/a bir kısmı da 4/b statüsünde sigortalı olabilecektir. Belki de çalışan tüm hekimler 4/b statüsünde sigortalı olacaktır. Bu ayrımın ise hekimlerin sosyal sigorta haklarında farklılaşmalara neden olacağını söyleyebiliriz.

Esasen benzer bir yaklaşıma kamu sağlık kurumlarında da rastlamak mümkündür. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun<sup>3</sup> 36.maddesinin “III- Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı” başlıklı bendine 10/07/2003 tarihli ve 4924 sayılı Kanun'un 11.maddesi ile, “*Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça (Sağlık Bakanlığı) tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilir.*” hükmü eklenmiştir. Anayasa Mahkemesi sözkonusu düzenlemenin Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiş ve iptal talebini reddetmiştir<sup>4</sup>. Böylece kamu sağlık kurum ve kuruluşlarında “ihale ile sağlık personeli istihdamının” yolu açılmıştır (Bilgili, 2009: 417-424).

<sup>2</sup> 16/06/2006-26200 RG.

<sup>3</sup> 23/07/1965-12056 RG.

<sup>4</sup> Anayasa Mahkemesi, 22.11.2007, E:2004/114, K:2007/85. 24/12/2007-26736 RG.

Çalışmamızda özel sağlık hizmet sunucularında çalıştırılan hekimlerin sosyal sigorta nitelikleri, buna bağlı sosyal sigorta yardımları ile işsizlik sigortasına tabi olup olmadıkları ve sigorta vakalarında özel sağlık hizmet sunucularının sorumluluk düzeyleri üzerinde durulmuştur.

## I- ÖZEL SAĞLIK HİZMET SUNUCULARI

5510 sayılı Kanun uygulamasında sağlık hizmet sunucusu, sağlık hizmetini sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubelerini kapsamaktadır (5510/3.25 md). Özel sağlık hizmet sunucusu ifadesi sağlık hizmeti üretim ve sunumu yapılan gerçek ya da özel hukuk tüzel kişilerine ait sağlık kurum ve kuruluşlarını (Bilgili, 2009: 56-70) ihtiva etmektedir.

Sağlık hizmetleri koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici hizmetler olmak üzere üç ana grupta sınıflandırılmaktadır. Sağlık hizmet sunucularını basamaklandırma yetkisi ise Sağlık Bakanlığına aittir. Gerçekten de 5510 sayılı Kanun'un uygulanması bakımından sağlık hizmeti sunucuları birinci, ikinci ve üçüncü basamak olarak Sağlık Bakanlığı tarafından basamaklandırılır (5510/70.1 md). Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinin<sup>5</sup> (1.4) maddesinde, Sağlık hizmetlerinin sınıflandırılması da dikkate alınarak sağlık hizmeti sunucuları Sağlık Bakanlığınca aşağıdaki şekilde basamaklandırılmıştır (SB, 2019).

Birinci basamak sağlık kuruluşları, ilgili mevzuatında tanımlanan, hastaların ayaktan veya yataklı teşhis ve tedavilerinin yapıldığı sağlık kuruluşlarıdır. Buna göre birinci basamak özel sağlık kuruluşları şunlardır:

- 1- İşyeri hekimlikleri,
- 2- Evde Bakım Hizmetleri Sunumu Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet veren merkez veya birimler,
- 3- Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik kapsamında açılan özel poliklinikler,
- 4- Ağız ve Diş Sağlığı Hizmeti Sunulan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik kapsamında açılan ağız ve diş sağlığı hizmeti veren özel sağlık kuruluşları,
- 5- Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun kapsamında serbest faaliyet gösteren ve birinci basamak sağlık kuruluşu olan eczaneler.

Öte yandan, Sağlık Bakanlığı tarafından basamaklandırılmayan ancak özel sağlık kuruluşları kapsamında değerlendirilen sağlık hizmet sunucuları da bulunmaktadır. Bunları da şu şekilde sıralayabiliriz:

- 1- Sağlık Bakanlığından ruhsatlı özel diyaliz merkezleri ile diğer özelleşmiş tedavi merkezleri (Üreyeme yardımcı tedavi merkezleri, hiperbarik oksijen tedavi merkezleri, vd.)
- 2- Özel tanı, tetkik ve görüntüleme merkezleri ile laboratuvarlar,
- 3- Özel optisyenlik müesseseleri,
- 4- Özel tıbbi cihaz ve malzeme tedarikçileri,
- 5- Özel kaplıcalar,
- 6- Beşeri tıbbi ürün/ürün sunan ve/veya üreten özel hukuk tüzel kişileri ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubeleri.

İkinci basamak sağlık kurumları, ilgili mevzuatında tanımlanan ayaktan veya yataklı teşhis, tedavi ve rehabilitasyon hizmeti verilen sağlık kurumlarıdır. İkinci basamak özel sağlık kurumları ise şunlardır:

<sup>5</sup> 24/03/2013-28597 RG.

1-Özel Hastaneler Yönetmeliğine göre ruhsat almış hastaneler,

2-Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik kapsamında açılan tıp merkezleri,

3-Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmeliğin geçici ikinci maddesine göre faaliyetlerine devam eden tıp merkezleri ve dal merkezleri.

Üçüncü basamak sağlık kurumları, ilgili mevzuatında tanımlanan ileri tetkik ve özel tedavi gerektiren hastalıklar için yüksek teknoloji içeren ve/veya eğitim ve araştırma hizmetlerinin verilebileceği altyapıya sahip sağlık kurumlarıdır. Üçüncü basamak sağlık kurumları, kurum harici veya il dışından üçüncü basamak sağlık hizmeti ihtiyacı için sevkle gelen hastaların kabulünü yapabilmeli ve sağlık hizmeti ihtiyaçlarını karşılayabilmelidir. Sağlık Bakanlığı, vakıf üniversitelerine ait hastaneler ile bunlara bağlı sağlık uygulama ve araştırma merkezlerini “üçüncü basamak özel sağlık kurumu” olarak basamaklandırmamıştır (SB, 2019).

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinin (1.4.1) ve (1.4.2) maddelerinde ise üçüncü basamak özel sağlık hizmet sunucusu diye bir ayrıma gidilmemiştir. Devlet ve vakıf üniversiteleri ayrımı yapılmaksızın tüm üniversitelerin medikososyal birimleri “birinci basamak resmi sağlık kuruluşu” sayılırken, yine Devlet ve vakıf üniversiteleri ayrımı yapılmaksızın bütün üniversite hastaneleri ile bu hastanelere bağlı sağlık uygulama ve araştırma merkezleri, enstitüler ve semt poliklinikleri, üniversitelerin dış hekimliği fakülteleri “üçüncü basamak resmi sağlık kurumu” sayılmıştır. Anlaşılacağı üzere, 5510 sayılı Kanun’un ek 10.maddesi uygulamasında özel hukuk kişileri ile vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları aynı statüde değerlendirilmiştir.

## II- ÖZEL SAĞLIK HİZMET SUNUCULARINDA HEKİM İSTİHDAMI

### A- Genel Olarak

Özel sağlık hizmet sunucularında şüphesiz hekimler dışında da sağlık personeli ve diğer yardımcı personel istihdam edilmektedir. Hekim dışı personelin istihdamında, özel sağlık hizmet sunucusu ile hekim dışı personel arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayalı olması ve 4/a statüsünde sigortalı sayılmaları konusunda herhangi bir tartışma bulunmamaktadır. Ancak, hekimlerin özel sağlık hizmet sunucularında istihdamı farklı şekillerde olabilmektedir.

Hekimlerin özel sağlık hizmet sunucularında çalıştırılmalarında 23/04/2015 tarihine kadar herhangi bir ayrım bulunmamakta, hizmet akdi ile çalışmaktaydılar. Bu şekildeki çalışma ilişkileri sonucunda 4/a statüsünde sigortalı sayılmaktaydılar. Ancak, 6645 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun’a ilave edilen ek 10. maddenin ikinci fıkrasıyla 23/04/2015 tarihinden itibaren iki farklı şekilde hekim istihdamına imkan tanınmış oldu.

Özel sağlık hizmet sunucularında istihdam edilen hekimlerin sosyal sigortalılıkları 4/a statüsünde olabileceği gibi 4/b statüsünde de olabilir. Yani hekimler “işçiler” gibi sosyal sigortalı olabileceği gibi “bağımsız çalışanlar” gibi de sosyal sigortalı sayılabilir.

Buna göre, özel sağlık kurum ve kuruluşları ya da vakıf üniversitelerinin, mesleğini serbest olarak icra eden hekimlerden serbest meslek makbuzu veya şirket ortağı olan hekimlerden şirketleri vasıtası ile fatura mukabilinde “hekimlik hizmeti satın alma sözleşmesi” yaparak hekim çalıştırmaları mümkün hale getirilmiştir. Aynı şekilde “hizmet akdi” ile hekim çalıştırılması da mümkündür. Bu farklı sözleşmelere dayalı hekim istihdamının ise tabi olunan sosyal sigortalılık statülerini etkilediğini söyleyebiliriz.



Mesleğini serbest olarak icra eden hekimlerin, hizmet bedeli hasta tarafından karşılanmak suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli vakıf üniversiteleri dahil özel sağlık hizmet sunucularında, o sağlık kurum ve kuruluşlarının fiziki ve teknik kapasitesini kullanmak suretiyle kendi hastalarını teşhis ve tedavi etmeleri ise o özel sağlık hizmet sunucusunun hekim istihdamı olarak değerlendirilmemelidir. Konu aşağıda ayrıca açıklanmıştır.

## **B- Hekim ile Özel Sağlık Hizmet Sunucusu Arasındaki İş İlişkisinin Sigortalılık Niteliğine Etkisi**

### **i ) Hizmet Akdine Dayalı İş İlişkisi**

Hizmet akdi ile çalışan hekimin, çalışma ilişkisine girdiği sırada bir başka yerde hiç çalışmamasının ya da çalışmasının, şirket ortağı olmasının veya muayenehane sahibi olarak gelir vergisi mükellefi olmasının sonuca etkisi bulunmamaktadır. Hekim hizmet akdi ile çalışması halinde 4/a kapsamında sigortalı sayılacaktır. 5510 sayılı Kanunda ise ayrı bir hizmet akdi ya da iş sözleşmesi (hizmet sözleşmesi) tarifine yer verilmemiş, Türk Borçlar Kanunu'nda<sup>6</sup> tanımlanan hizmet akdi ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesi veya hizmet akdi esas alınmıştır (5510/3.11 md). Özel sağlık hizmet sunucularında hizmet akdi ile çalışan hekimler de 4/a statüsünde sigortalı sayılacaktır.

Buna göre, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” (4857/8.1 md). “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir” (6098/393.1 md). Bu tanımlara göre hizmet akdinin unsurları bir işin görülmesi, işin bir ücret karşılığı görülmesi ve işin işverene bağımlı olarak görülmesidir (Ekmekçi ve Yiğit, 2020: 15-23; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019: 61-63; Süzek, 2018: 223-231; Çelik, Canbolat ve Caniklioğlu, 2019: 168-177).

Hizmet akdi ile çalışan birisinin 4/a statüsünde sigortalı sayılabilmesi için ise iş ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması, işin işverene ait işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde yapılması ve çalışanların “sigortalı sayılmayanlar” arasında bulunmaması gerekmektedir. Bu koşullar aynı anda gerçekleşmelidir. İşverene ait işyerinde çalışma koşulunun ise yeni çalışma biçimleri karşısında işverene ait iş organizasyonu kapsamında yerine getirilmesi olarak anlaşılması gerekmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 80-90; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 302-308; Sözer, 2019:69-75).

Sigortalılığın oluşumu yönünden çalışma olgusunun varlığı zorunludur. Eylemli veya gerçek biçimde çalışmanın varlığı saptanmadıkça, sigortalılıktan söz edilemez<sup>7</sup>. Eylemli veya gerçek biçimde çalışmanın varlığı saptanmadıkça, hizmet akdine dayanılarak dahi sigortalılıktan söz edilemez<sup>8</sup>. Fiili çalışma saptanmadıkça, sadece hizmet akdine dayanılması halinde sigortalılık söz konusu olamaz<sup>9</sup>. Öyle ki; yöntemince düzenlenip süresinde Kuruma verilen işe giriş bildirgesi, kişinin işe alındığını gösterir ise de fiili çalışmanın varlığının ortaya konulması açısından tek başına yeterli kabul edilemez<sup>10</sup>. Geçerli olmayan bir hizmet

<sup>6</sup> 04/02/2011-27836 RG.

<sup>7</sup> Y.10.HD., 03/05/2005, E: 2005/2383, K:2005/489; Çalışma ve Toplum. 2005/4-7. 275-276.

<sup>8</sup> YHGK., 06/07/2005, E:2005/21-437, K:2005/448; Çalışma ve Toplum. 2005/4-7.109-112.

<sup>9</sup> Y.10.HD., 10/03/2014, E:2013/22210, K:2014/5171; Çalışma ve Toplum. [45; file:///C:/Users/Akademik/Downloads/yargitay-kararlari-4007-50c955c5.pdf] (Erişim : 03 Aralık 2020)

<sup>10</sup> Y.10.HD., 27/09/2010, E:2010/6174, K:2010/12163; Çalışma ve Toplum. 2011/2-29. 566-570; Y.10.HD., 01/10/2018, E:2018/3494, K:2018/7254; Çalışma ve Toplum. 60 [ file:///C:/Users/Akademik/Downloads/yargitay-kararlari-2804-154ce796.pdf] (Erişim: 03 Aralık /2020)

akdine dayanarak olsa bile fiilen çalışanlar geçersizliğin saptandığı tarihe kadar sigortalı sayılacaklardır<sup>11</sup>.

## ii ) Hizmet Alım Sözleşmesine Dayalı İş İlişkisi

Şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişilerin, *hizmet alım sözleşmesi* ile özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde hizmet vermeleri halinde, *hizmet alım sözleşmelerinde* aksine bir hüküm bulunmadığı sürece 23/04/2015 tarihinden geçerli olmak üzere 4/b kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Öte yandan, 23/04/2015 tarihinden önce 4/a kapsamında sigortalı olarak çalışılan sürelerle ilişkin haklar saklıdır (5510/ek 10.2 md). Anlaşılacağı üzere, hizmet alım sözleşmesi metni içerisinde hekim çalışmasının 4/a kapsamında sigortalı olarak bildirilmesine ilişkin özel bir hüküm var ise hekimler 4/a statüsünde sigortalı sayılacak, aksi halde 4/b kapsamında sigortalı oldukları kabul edilecektir.

5510 sayılı Kanun'un ek 10. maddesi kapsamında, *hizmet alım sözleşmesi* ile özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde hizmet verecek olan, şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişilerin, çalıştığında aylığı kesilmeyenlerden olup Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık/emekli aylığı almaları durumunda ise 4/b statüsünde sigortalı olmaları dahi sözkonusu olmayacaktır. 29/01/2016 tarih ve 6663 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'un 30 ve geçici 14.maddelerinde yapılan değişiklikler uyarınca, 01/03/2016 tarihinden geçerli olmak üzere; ilk defa 2008 yılı Ekim ayı başından sonra sigortalı olup yaşlılık aylığı bağlananların 4/b statüsünde sigortalı sayılmayı gerektirecek şekilde çalışmaları halinde aylıklarının kesilmeyeceği, ilk defa 2008 yılı Ekim ayı başından önce sigortalı olan veya aylık alanların 4/b statüsünde sigortalı sayılmayı gerektirecek şekilde çalışmaları halinde ise sosyal güvenlik destek primine tabi olmayacakları hüküm altına alınmıştır. Bu çalışma artık sigorta ilişkisi yaratmamaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 603-604; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 200).

Görüldüğü üzere emekli hekimlerden hizmet alınması halinde 4/b statüsünde sigortalılık hali dahi sözkonusu olmamaktadır. Hizmet alım sözleşmesinde emekli hekimin 4/a statüsünde sigortalı sayılmasına dönük özel bir hüküm olması halinde ise sosyal güvenlik destek primine tabi olacağı muhakkaktır. Ancak emekli hekim dilerse aylığının kesilmesine yönelik tercih bildiriminde bulunup tüm sigorta kollarına tabi olmak isteyebilir. Bu tercih işe giriş bildirgesinde yapılabilecektir. Kaldı ki, 4/a kapsamındaki hizmetleri ile yaşlılık aylığı bağlanan sigortalılar aylık bağlandıktan sonra çalışmaya başladıkları işyerlerinde işe giriş bildirgesinde tüm sigorta kollarına tabi çalışmayı tercih edebilecekleri gibi, aynı işveren yanında çalışmalarının devam etmesi halinde “Sigortalı Tercih Bildirim Formu” ile sosyal güvenlik destek primine tabi çalışarak aylıklarının yeniden bağlanmasını talep edebilmekte ya da aylıklarını kestirmeyip düzenlenecek işe giriş bildirgesinde sosyal güvenlik destek primini seçebilecekleri gibi aynı işveren yanında çalışmalarının devam etmesi halinde “Sigortalı Tercih Bildirim Formu” ile aylıklarını kestirip tüm sigorta kollarına tabi olmayı tercih edilmektedir (SGK, 2013).

Sözkonusu düzenleme ile sadece Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli özel sağlık hizmet sunucuları değil özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait tüm sağlık kurum ve kuruluşları kapsama alınmıştır. Bu kapsamdaki sağlık hizmet sunucuları yine fiilen sağlık

<sup>11</sup> Y.10.HD., 20/05/1997, E:1997/3791, K:1997/3965; Aydınlı, İ.(1998). İş Hukukunda Butlan (Geçersizlik)'in Uygulanmasına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi. Çimento İşveren. 12(2). (Erişim: 01 Aralık 2020)

kuruluşu işleten şirketlerin ortağı hekimler ile veya fiilen muayenehane işleterek mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile hekimlik hizmeti satın alma sözleşmeleri yapabileceklerdir.

Yapılan bu düzenlemenin sosyal güvenliğin temel ilkeleri dikkate alındığında, çalışma hayatının esnekleşmesine, giderek esnek sosyal güvenlik uygulamalarına bir örnek teşkil ettiği söylenebilir. Özel sağlık hizmet sunucularında çalışan hekimlerin kural olarak 4/b kapsamında sayılmasından dolayı sigorta primlerini kendilerinin ödemesinin, özel sağlık hizmet sunucularının sigorta prim yüklerini azaltacağı beklenebilir.

Öte yandan, özel sağlık hizmet sunucularındaki hekim çalışmasının 4/b kapsamına alınmasına ilişkin bürokratik işlemlerin azaltılmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Örneğin Sağlık Bakanlığı, özel sağlık hizmet sunucularında çalışacak hekimler için il sağlık müdürlüklerince çalışma belgesi düzenlenirken ya da çalışma belgeleri onaylanırken istenen belgeler arasında daha önce yer alan “sigortalı işe giriş bildirgesi”, “sağlık hizmet sunucusu ile hekim arasında düzenlenen hizmet akdi”, “mesul müdür ve yardımcıları ile bazı özel sağlık hizmet sunucuları için tabip odası kaydı”, “vergi levhası”, vb. belgelerin artık istenilmemesini talimatlandırmıştır (SB., 2020).

5510 sayılı Kanun’un ek 10.maddesi ile, fiilen herhangi bir muayenehanesi olmadan, il sağlık müdürlüklerince muayenehane ruhsatı dahi verilmeksizin, ikamet adresleri işyeri adresi gösterilerek “ev ofis” tarzında çalışacakları beyanıyla hekimlere vergi dairelerinden mükellef kaydı oluşturulabilmektedir. Vergi dairelerinden düzenlenen vergi levhalarında, “862202-Özel muayenehanelerde sağlanan uzman hekimlik ile ilgili yatılı olmayan uygulama faaliyetleri” veya “862104- Özel muayenehanelerde sağlanan yatılı olmayan genel hekimlik uygulama” kodları ile hekimler için vergi mükellefiyetleri tesis edilebilmektedir.

Özel sağlık hizmet sunucuları da bu şekilde vergi kaydı oluşturan hekimler ile hizmet satın alma sözleşmesi yaparak il sağlık müdürlüklerine başvurup ya çalışma belgesi düzenlenmesini ya da düzenledikleri çalışma belgelerinin onaylanmasını istemektedir. Belirtilen durumlarda il sağlık müdürlüklerince Sağlık Bakanlığı çekirdek kaynak yönetim siteminden (ÇKYS) yapılan sorgulamada başvurusu yapılan hekim adına ve belirtilen adresinde ruhsatlı muayenehaneye rastlanmamaktadır<sup>12</sup>. Esasen yaygın biçimde işlemlerin kağıt üzerinde yapılması gibi bir uygulamaya meydan verildiği görülmektedir.

Denilebilir ki, 5510 sayılı Kanunda sadece “mesleğini serbest olarak icra eden hekim” (muayenehanesi olan hekim) ile “şirket ortağı olan hekimden” söz edilmiş, fiilen sağlık kuruluşu işletmeleri üzerinde durulmamıştır. Bu sebeple de kağıt üzerinde şirket ortağı olunması ya da muayenehane için vergi mükellefiyeti tesis ettirilmesi yeterlidir!. Ancak Kanunun lafzından bu sonuca ulaşmak en başta 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun<sup>13</sup> 2.maddesindeki, “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” ilkesine aykırılık teşkil eder. Ayrıca sağlık mevzuatına da açıkça aykırılık sözkonusudur. Hekim sadece herhangi bir şirketin ortağı değil de fiilen sağlık kuruluşu işleten bir şirkete ortak olmalıdır. Keza, hekimin kağıt üzerinde muayenehane açması değil

<sup>12</sup> ÇKYS (Çekirdek Kaynak Yönetim Sistemi): Sağlık Bakanlığının, bakanlığın tüm personelinin, kurum ve bina bilgileri, malzeme bilgisi ve özel sağlık kuruluşlarının izlendiği sistemdir. Personel hareketlerinin takip edildiği İnsan Kaynakları Yönetim Sistemi (İKYS), Sağlık Bakanlığı bünyesindeki tüm malzeme depolarındaki taşınırların aktif olarak takip edildiği Malzeme Kaynakları Yönetim Sistemi (MKYS), taşınmaz takibinin yapıldığı Yatırım Takip Sistemi (YTS), Türkiye de faaliyet gösteren tüm özel sağlık kuruluşlarına ait bütün işlem adımlarının takip edildiği Özel Sağlık Kuruluşları Yönetim Sistemi (SKYS) ve ülke genelinde sağlık istatistikleri toplamak için kullanılan Temel Sağlık İstatistikleri Modülü (TSİM) gibi alt modüllere sahiptir.

<sup>13</sup> 08/12/2001-24607 RG.

kanunun ruhuna uygun olarak ruhsatlı muayenehanesinde fiilen mesleğini serbestçe icra etmelidir.

Öte yandan, Bankalar ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü ile Kurum ve Kuruluşlardan Alınacak Bilgi ve Belgelere Dair Tebliğin<sup>14</sup> 20.maddesi uyarınca, Sağlık Bakanlığı (il sağlık müdürlükleri) sağlık mevzuatı kapsamında, verilen yetki belgesi, denetim sırasında çalışanlara ait bilgiler, mesul müdürlük ve personel çalışma izin belgesi örnekleri, ayrıca çalışan kişilerin T.C. Kimlik Numaralı işyeri sahibi/işyeri çalışanı ayrımlı kimlik bilgileri ve çalışılan yerin unvanı ve açık adresi bilgileri ile varsa ücreti ve işe başlama tarihi bilgilerini Sosyal Güvenlik Kurumuna göndermektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu da bildirim yapılan kişilerin kayıt dışı istihdam ile mücadele bağlamında sigortalılık kontrollerini yapmaktadır (SGK, 2015a).

Sosyal Güvenlik Kurumu özel sağlık hizmet sunucularından hekimlerin 4/a statüsünde sigortalı bildirim yapılmasını ise şüpheli bir işlem sayacak ve hekim sigortalılara ilişkin kontrol yapacaktır. Bu defa yapılacak kontrol kayıt dışı istihdama ilişkin değil de “*hekim 4/b kapsamında sigortalı olması gerektiği halde acaba neden 4/a kapsamında sigortalı bildirim yapılmış?*” şüphesi üzerine olacaktır. Şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişilerin, özel sağlık hizmeti sunucuları tarafından 4/a kapsamında bildirimlerinin yapılması halinde, özel sağlık hizmet sunucuları ile yaptıkları hizmet alım sözleşmesinin onaylı bir örneği sağlık hizmet sunucusundan istenilecek ve sözleşme metninde çalışmanın 4/a kapsamında bildirilip bildirilmeyeceğine ilişkin bir hükmün olup olmadığı kontrol edilecektir. Hizmet alım sözleşmesi metni içerisinde çalışmanın 4/a kapsamında bildirilmesine ilişkin özel bir hükmün bulunması halinde yapılan bildirimler geçerli kabul edilecek, aksi halde yapılan bildirimler iptal edilerek 4/b kapsamında sigortalı sayılacaklardır (SGK, 2015b).

Öyle ki, şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişilerin 4/a kapsamında çalışmaları devam ederken, özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde 6645 sayılı Kanun’un yayımlandığı 23/04/2015 tarihinden sonra hizmet alım sözleşmesi imzalamak suretiyle hizmet vermeye başlamaları ve sözleşmelerinde aksine bir hüküm bulunmaması halinde, hizmet alım sözleşmesinin imzalandığı tarih itibarıyla 4/b kapsamında sigortalılıkları başlatılacaktır (SGK, 2015b).

Görüldüğü üzere vakıf üniversitelerine ait olanlar dahil özel sağlık hizmet sunucularının hizmet alım sözleşmesi ile hekim çalıştırmaları halinde hekimler kural olarak 4/b statüsünde sigortalı sayılmakta, hizmet alım sözleşmesinde özel bir hüküm ile hekimlerin 4/a kapsamında sigortalı bildirimleri kabul edilmiş ise ancak bu durumda 4/a kapsamında sigortalılığa geçerlik tanınmaktadır. Belirtilim ki, hekimler hizmet satın alım sözleşmesi olmaksızın, öteden beri olduğu üzere hizmet akdi ile çalıştırıldıklarında 4/a statüsünde sigortalı sayılacaklardır.

### iii) Özel Sağlık Hizmet Sunucusu İşyerinin Kullanımına Dayalı İş İlişkisi

Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli özel sağlık hizmet sunucuları ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık hizmet sunucularında, kendi hastalarını teşhis ve tedavi eden mesleğini serbest icra eden hekimler ise 4/b kapsamında sigortalı sayılmaya devam edeceklerdir. Bu kapsamdaki hekimler serbest meslek kazancı sebebiyle gelir vergisi mükellefi oldukları için 5510 sayılı Kanun’un 4.maddesi birinci fıkrasının (b) bedinin (1) numaralı alt bendi uyarınca sigortalı sayılacaklardır. Hekimin bu şekildeki çalışması “*hizmet*

<sup>14</sup> 10/06/2014-29026 RG.

*akdine dayalı bir iş ilişkisi*” olmadığı gibi 5510 sayılı Kanun’un ek 10.maddesinde sözü edilen *“hizmet satın alma sözleşmesine dayalı bir iş ilişkisi”* de değildir. Bu çalışma ilişkisinde muayenehanesi olup mesleğini serbestçe icra eden hekim, sağlık hizmet sunucusu ile yaptığı *anlaşmaya* uygun olarak ve o özel sağlık hizmet sunucusunun fiziki mekan, teknik ve personel imkanlarını kullanarak kendi hastalarını o özel sağlık hizmet sunucusunda teşhis ve tedavi etmektedir.

Sağlık hizmet sunucusu işyerinin kullanımına dayalı bu iş ilişkisinde hekim sağlık hizmet sunucu tarafından çalıştırılmamaktadır. Dahası mesleğini serbestçe icra eden hekim anlaştığı özel sağlık hizmet sunucusuna bir ödeme yapmamaktadır. Hizmetin bedeli tedavi ettiği hasta tarafından o özel sağlık hizmet sunucusuna ödenmektedir. Bu sebeple de belirtilen kapsamda hasta tedavi eden hekimlerin sigortalılık niteliklerinin belirtilmesi ile yetinilmiş, aşağıdaki diğer bölümlerde bunlar için ayrı bir başlık açılmamıştır.

Mesleğini serbestçe icra eden hekimin sağlık hizmet sunucusu ile bu şekilde yaptığı anlaşmanın dayanağını ise 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun<sup>15</sup> oluşturmaktadır. 1219 sayılı Kanun’un 21/01/2010 tarihli ve 5947 sayılı Kanun ile değişik 12.maddesi üçüncü fıkrasında *“...Mesleğini serbest olarak icra edenler, hizmet bedeli hasta tarafından karşılanmak ve Sosyal Güvenlik Kurumundan talep edilmemek kaydıyla, (b) bendi kapsamında sayılan sağlık kuruluşlarında (Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan vakıf üniversiteleri) da hastalarının teşhis ve tedavisini yapabilir...”* hükmüne yer verilmiştir.

Belirtelim ki bu iş ilişkisinde sadece hekim ya da uzman hekimler değil mesleğini serbestçe icra eden dış hekimleri de taraf olabilmektedir. Sağlık kurum ve kuruluşu işleten şirketlerin ortağı hekim ya da dış hekimleri ise bir başka sağlık hizmet sunucusu ile bu türlü bir iş ilişkisine girememektedir.

Öte yandan, mesleğini serbest olarak icra eden hekim ya da dış hekimlerinin fiziki mekan, teknik ve personel imkanlarını kullanmak üzere anlaşma yapacağı özel sağlık hizmet sunucuları ise sadece Sosyal Güvenlik Kurumu ve diğer kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan özel sağlık kurum ve kuruluşları ile vakıf üniversiteleridir. 2018 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu Özel Sağlık Hizmeti Sunucularından Sağlık Hizmeti Satın Alım Sözleşmesinin<sup>16</sup> 5.maddesi uyarınca sağlık hizmet sunucusu, Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli özel sağlık hizmet sunucuları ise Sağlık Uygulama Tebliğinde (SUT) belirtilen ikinci basamak özel sağlık kurumları ile diyaliz merkezleri ve Sağlık Bakanlığında ruhsatlı diğer özelleşmiş tedavi merkezleridir. Dolayısıyla sadece özel hastaneler, özel tıp merkezleri özel dal merkezleri ile özel diyaliz merkezleri, üremeye yardımcı tedavi merkezleri, hiperbarik oksijen tedavi merkezleri ve Sağlık Bakanlığında ruhsatlı diğer özelleşmiş tedavi merkezleriyle belirtilen anlaşmalar yapılabilecektir.

#### **iv ) Sigortalılık Hallerinin Çakışmasının Hekimin Sigortalılığına Etkisi**

5510 sayılı Kanun’un ek 10.maddesi ile hekim sigortalılığında 4/b statüsüne öncelik tanındığı görülmektedir. Düzenlemenin bu haliyle sigortalılık hallerinin çakışması durumunda evvela 4/c, ardından da 4/a statüsüne öncelik tanınmasına ilişkin temel ilkedden ayrıldığı söylenebilir (Ermumcu, 2009; Ekin, 2016; Karaman, 2014; Kayık, 2015). 5510 sayılı Kanun uygulamasında 01/10/2008-28/02/2011 tarihleri arasındaki dönemde sigortalının 4/a ve 4/b sigortalılık hallerine aynı anda tabi olmasını gerektirecek şekilde çalışması halinde ilk önce

<sup>15</sup> 14/04/1928- 863 RG.

<sup>16</sup> <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739>, Erişim.15/11/2020.

başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınarak sigortalı sayılmaktaydı. 01/03/2011 ve sonrası dönemde ise sigortalının 4/a ve 4/b sigortalılık hallerine aynı anda tabi olmasını gerektirecek şekilde çalışması halinde 4/a kapsamında sigortalı sayılmaya başlanmıştır<sup>17</sup>.

Sigortalılık hallerinin çakışması durumunda çözüme ilişkin kanuni düzenlemenin son haline göre ise, “*Sigortalının 4.maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statüleri ile (c) bendinde yer alan sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında, (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır...*” (5510/53.1 md). Bu düzenleme ile sigortalılık hallerinin üstünlük (öncelik) sıralaması sırasıyla 4/c, 4/a ve 4/b şeklinde değiştirilmiştir. Böylece, 4/a ve 4/b sigortalılık hallerinin çakışması halinde 4/a sigortalılık ilişkisine öncelik verilmiştir (Uşan, 2016). Sosyal sigorta yardımları ile genel sağlık sigortası açısından 4/a statüsündeki sigortalılar lehine olan örnek durumlara aşağıda yer verilmiştir.

Şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişiler bu halleriyle 4/b statüsünde sigortalı sayılırlar. Ancak, özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde **hizmet alım sözleşmesi** ile çalıştırılırsalar bile 4/a kapsamında sigortalı sayılmaları beklenirken, hizmet alım sözleşmelerinde 4/a kapsamında bildirimleri yapılacağına dair özel bir hükme yer verilmediği sürece 4/b kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.

### C- Özel Sağlık Hizmet Sunucusunda Çalışan Hekimler İşsizlik Sigortasına Tabi Midir?

Kimlerin işsizlik sigortasına tabi oldukları 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun<sup>18</sup> 46.maddesi ikinci fıkrasında düzenlenmiş, “*5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıların*” kapsamda oldukları ifade edilmiştir (4447/46.2 md). Anlaşılabacağı üzere, çalışanların işsizlik sigortasına tabi olabilmeleri için, tek başına 4/a kapsamında sigortalı olmaları yetmemekte, hizmet akdine dayalı olarak çalışmaları şartı da aranmaktadır. Dolayısıyla, işsizlik sigortasının kapsamı belirlenirken 5510 sayılı Kanuna göre 4/a statüsündeki sigortalılar esas alınacaktır. Bu hükme göre de hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar 4447 sayılı Kanun uyarınca sigortalı sayılacaklardır (Bal Bektaş, 2014: 179).

4447 sayılı Kanun hükmü dikkate alındığında, 23/04/2015 tarihinden itibaren özel sağlık hizmet sunucuları ya da vakıf üniversiteleri ile hekimin ortak olduğu şirket arasında sağlık hizmeti verilmesi ve hekim tarafından verilen sağlık hizmeti bedellerinin de şirket tarafından düzenlenen fatura karşılığında sağlık hizmet sunucusu tarafından hekime değil hekimin ortağı olduğu şirkete ödenmesi amacıyla yapılan **hizmet alım sözleşmeleri** ile mesleğini serbest olarak icra eden hekimlerle özel sağlık hizmet sunucuları ya da vakıf üniversiteleri arasında serbest meslek makbuzu karşılığı **hizmet alınmasına yönelik sözleşmelerin**, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan hizmet akdi unsurlarını taşıması, bu sözleşmelere dayalı olarak hizmet alınan hekim ile sağlık hizmet sunucusu arasında işçi işveren ilişkisinin bulunmaması nedeniyle bu kapsamdaki hekimlerin söz konusu sağlık hizmet sunucularındaki çalışmalarının **hizmet akdine dayalı olmadığı** değerlendirilmektedir (SGK, 2020a).

<sup>17</sup> Y.21.HD., 08/02/2016 tarihli, E:2015/21899, K:2016/1357; Çalışma ve Toplum. (52); file:///C:/Users/Akademik/Downloads/yargitay-kararlari-3442-481a203a.pdf. Erişim.07/12/2020

<sup>18</sup> 08/09/1999-23810 RG.

Şu halde, 5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi uyarınca sağlık hizmet sunucularında hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalıştırılan hekimlerin, 4/b kapsamında sigortalı sayıldıklarından işsizlik sigortasına tabi olmayacakları tartışmasızdır. Hizmet alım sözleşmelerinde var olan aksine bir hüküm ile 4/a statüsünde sigortalı bildirim yapılması kararlaştırılan hekimler de işsizlik sigortasına tabi olmayacaklardır. Zira bunların çalışması hizmet akdine dayalı değildir. Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi kapsamında olmayıp, sağlık hizmet sunucularında hizmet akdi ile çalıştırılan hekimler ise 4/a kapsamında sigortalı olarak aynı zamanda işsizlik sigortası hükümlerine tabi olacaktır.

Dolayısıyla, şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişilerin, sağlık hizmet sunucularında hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak 4/a statüsündeki sigortalılık bildirimlerinde aktif sigortalı olmaları durumunda "01" belge türü değil de "13" belge türünün kullanılması gerekmektedir (SGK, 2016b). Yanlış ve yersiz olarak "01" belge türü kullanılmak suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenen işsizlik sigortası primleri, 5510 sayılı Kanun'un 89.maddesinin ikinci fıkrası hükmü uyarınca, başvurulup talep edilmesi halinde sigortalı hissesi sigortalıya, işveren hissesi ise varsa borçlarına yoksa işverene iade edilebilecektir. 5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi kapsamında olmayıp, sağlık hizmet sunucularında hizmet akdi ile 4/a kapsamında çalıştırılan hekimlerin ise "01" belge türünde bildirimleri yapılmalıdır (SGK, 2020b). Sosyal güvenlik destek primine tabi hekimler için ise "02" belge türü kullanılacaktır.

### III- HEKİMLERİN SİGORTALILIK NİTELİKLERİNİN SOSYAL GÜVENLİK YARDIMLARINA ETKİSİ

#### A- Genel Olarak

Özel sağlık hizmet sunucularında *hizmet akdine tabi* olarak çalıştırılan hekimler 4/a kapsamında sigortalıdırlar. 5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi uyarınca da şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişilerin, *hizmet alım sözleşmesi* ile özel sağlık hizmet sunucularında hizmet vermeleri halinde, hizmet alım sözleşmelerinde aksine bir hüküm bulunması halinde yani sözleşme metni içerisinde hekimlerin 4/a kapsamında sigortalı olarak bildirilmesine ilişkin özel bir hüküm var ise hekimler 4/a statüsünde sigortalı kabul edilmektedir.

5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi uyarınca, şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişiler, *hizmet alım sözleşmesi* ile özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde fatura ya da serbest meslek makbuzu mukabili hizmet vermeleri halinde, hizmet alım sözleşmelerinde aksine bir hüküm bulunmadığı sürece 23/04/2015 tarihinden geçerli olmak üzere 4/b kapsamında sigortalı sayılmaktadır.

Özel sağlık hizmet sunucularında hizmet alım sözleşmesi kapsamında 4/b statüsünde sigortalı olarak çalışan hekimler, "işçi" sayılmadıklarından 4857 sayılı İş Kanunu<sup>19</sup> kapsamında da değildirler. Aşağıda, özel sağlık hizmet sunucularında çalışan hekimlerin sigortalılık niteliklerinin sosyal sigorta yardımları ve genel sağlık sigortası kapsamındaki haklarına etkisine yer verilmiştir

#### B- Kısa Vadeli Sigorta Kolları Yönünden

Hizmet alım sözleşmesi ya da hizmet akdi kapsamında özel sağlık hizmet sunucularında 4/a kapsamında sigortalı olarak çalışan hekimler, ayrımsız tüm kısa vadeli sigorta kolları hükümlerinden yararlanabilir. 4/a kapsamındaki hekimlerin, iş kazası ve meslek hastalığı

<sup>19</sup> 10/06/2003-25134 RG.

sigortası, hastalık sigortası ve analık sigortası kollarından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği verilmesi, sürekli iş göremezlik geliri bağlanması gibi sosyal sigorta yardımlarından yararlandırılmasında herhangi bir sınırlandırma ya da yasaklamaya gidilmemiştir. 4/a kapsamındaki hekimlerin sözkonusu sosyal sigorta yardımlarından yararlanmalarında kanunda aranan prim gün sayıları dışında örneğin “prim borcunun bulunmaması” gibi bir şart da bulunmamaktadır.

Hekimlerin 4/b kapsamında sigortalı sayılmalarının ise kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan sosyal sigorta yardımları açısından önemli sonuçları bulunmaktadır. En başta 4/b statüsündeki hekimler hakkında hastalık sigortası hükümleri uygulanmayacaktır. Dolayısıyla hastalanıp istirahat raporu aldıklarında geçici iş göremezlik ödeneği alamayacaklardır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 441; Şakar, 2017: 226; Sözer, 2019: 241-242; SGK, 2016a). Analık sigortası hükümleri şirket ortakları hariç tüm 4/b statüsündeki sigortalılar hakkında uygulanmaktadır (Sözer, 2019, s.255). Dolayısıyla, analık sigortası şirket ortağı 4/b kapsamındaki hekimler hariç, örneğin mesleğini serbestçe icra eden 4/b kapsamındaki kadın hekimler hakkında uygulanacaktır. Bu durumda da, şirket ortaklığı sebebiyle 4/b statüsünde sigortalı sayılan ve hizmet alım sözleşmesi ile özel sağlık hizmet sunucusunda çalışan bir kadın hekim doğum yaptığında, Sosyal Güvenlik Kurumundan analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği alamayacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olmakla birlikte 4/b kapsamında sigortalı olarak özel sağlık hizmet sunucusu çalışanı hekimler için iş kazası sayılan hallerde bir sınırlama olacak ve uğranılan kazanın 5510 sayılı Kanun uyarınca 3 iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yükümlülüğü kendilerinde olacaktır. Ancak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>20</sup> uyarınca “4/b statüsünde sigortalı olarak” kendi uğradıkları iş kazası ya da tutuldukları meslek hastalığını bildirme zorunlulukları bulunmamaktadır.

4/b kapsamında olanlar için örneğin iş kazası, 5510 sayılı Kanun’un 13 maddesi birinci fıkrasının “(a)işyerinde bulunduğu sırada” ve “(b)yürütmekte olduğu işi dolayısıyla” halleriyle sınırlı olmak üzere kabul edilecektir (Sözer, 2019: 364) Diyelim, özel sağlık hizmet sunucusu tarafından sağlanan bir taşıt ile işin yapıldığı yere gidip gelmesi sırasında uğradığı kaza iş kazası sayılmayacaktır. Uğradığı kazayı, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde (5510/13.2-b md) bildirmeyen 4/b kapsamındaki hekim ise iş göremezlik ödeneğini ancak bildirim tarihinden itibaren alabilecektir (5510/22.2 md). Meslek hastalığı halinden de benzer durumların geçerli olduğunu söyleyebiliriz.

Belirtelim ki, sağlık hizmet sunucusunda 4/b kapsamında çalışan hekimlerin, analık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sağlanan sosyal sigorta yardımlarından, örneğin geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinden yararlanabilmesi için kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur (5510/18.d md; 5510/19.4 md). Anlaşılacağı üzere borcu olan hekimler sözü edilen sosyal sigorta yardımlarından yararlanamamaktadır (Alper, 2019, s.240).

Dikkat çeken bir hususa daha işaret etmeliyiz: Emekli/yaşlılık aylığı alan hekimlerin hizmet alım sözleşmesi ile özel sağlık hizmet sunucularında hizmet verip 4/a statüsünde sigortalı olmaları durumunda, tercihlerine bağlı olarak sosyal güvenlik destek primine tabi olacaklar ve haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanacaktır. Ancak, hizmet alım sözleşmesine özel bir hüküm konulmadığında 4/a statüsünde sigortalı sayılmayacak olan emekli hekimler 5510 sayılı Kanun’un 30 ve geçici 14. maddeleri uyarınca 4/b

<sup>20</sup> 30/06/2012-28339 RG.



statüsünde sigortalı sayılmayacaklardır. Esasen 6663 sayılı Kanundan önceki uygulamasında da 4/b statüsünde sigortalı sayılıp sosyal güvenlik destek primine tabi olanlar hakkında zaten iş kazası ve meslek hastalığı sigortalı hükümleri uygulanmamaktaydı. Bu durumda, hizmet alım sözleşmesi ile özel sağlık hizmet sunucularında hizmet verip 4/a statüsünde sigortalı olarak bildirilmeyen emekli hekimler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanmayacaktır.

Örneğin, özel sağlık hizmet sunucusunda hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak çalışan 5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi kapsamındaki emekli hekimin uğradığı "kaza" iş kazası sayılmayacak, "işin yürütüm şartlarından kaynaklı tutulduğu hastalık" da meslek hastalığı sayılmayacaktır. Dolayısıyla belirtilen sigorta vakalarından ötürü Kurumdan herhangi bir sosyal sigorta yardımı talebinde bulunamayacaktır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 603-604; Narter ve Şimşek, 2020; Şahin Emir, 2020; Sümer, 2020: 112-132; Bilgili, 2020: 44-59)

### C- Uzun Vadeli Sigorta Kolları Yönünden

Özel sağlık hizmet sunucularında 4/a kapsamında sigortalı olarak çalışan hekimler, uzun vadeli sigorta kolları olan malullük ve yaşlılık sigortalarından yararlanmada, ölümleri üzerine geride kalan hak sahiplerinin ölüm sigortasından sağlanan yardımlarından yararlandırılmasında herhangi bir ayrıma tabi tutulmamıştır. Dahası, 4/a kapsamındaki hekimlerin sözkonusu sosyal sigorta yardımlarından yararlanmalarında kanunda aranan prim gün sayıları dışında örneğin "prim borcunun bulunmaması" gibi bir şart da bulunmamaktadır.

5510 sayılı Kanun'un ek 10. maddesi uyarınca özel sağlık hizmet sunucularında 4/b kapsamında sigortalı olarak çalışan hekimler ise uzun vadeli sigorta kolları yönünden de farklı muameleye tabi tutulmuştur. Örneğin, yaşlılık sigortası hükümleri uyarınca aylık bağlanabilmesi için 4/b kapsamındaki hekimlerin 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartını yerine getirmeleri getirmektedir. Oysa 4/a kapsamındaki bir hekim için gün sayısı en az 7200 gündür (5510/28.2 md). Benzer biçimde ölüm sigortası kapsamında 4/b kapsamındaki bir hekimin ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gerekirken, 4/a kapsamındaki bir hekim yönünden her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması yeterli sayılmaktadır (5510/32.2 md).

Özel sağlık hizmet sunucularında 4/b kapsamında sigorta olarak çalışan hekimler ile 4/a kapsamındaki hekimler arasında fiili hizmet süresi zammı bakımından da farklılık bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 40.maddesi uyarınca radyasyona muhatap işlerde çalışan 4/a ve 4/c kapsamındaki sigortalılara, her 360 günleri için 90 gün fiilî hizmet süresi zammı olarak eklenirken, 4/b kapsamındaki sigortalıların böyle bir hakkı bulunmamaktadır. Örneğin, özel sağlık hizmet sunucusunda radyasyona muhatap işlerde çalışan hekimlerden 4/b kapsamında olanın fiili hizmet süresi zammı hakkı bulunmazken, 4/a kapsamında olan hekim bu haktan yararlanabilecektir.

Diğer taraftan Sosyal Güvenlik Kurumuna borcu olan 4/b kapsamındaki hekimlerin, uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilmesi genel sağlık sigortası dahil kendi sigortalılığından dolayı prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmamasına bağlıdır (5510/26.2 md; 5510/28.10 md; 5510/32.2 md).

### D- Genel Sağlık Sigortası Yönünden

5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi kapsamında sağlık hizmet sunucularında 4/b kapsamında sigortalı olarak çalışan hekimlerin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse

edilen sağlık hizmetlerinden yararlanmaları bakımından da farklı muameleye tabi tutuldukları söylenebilir. Şöyle ki, 5510 sayılı Kanun'un 60.maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (2) numaralı alt bendine tabi olan genel sağlık sigortalısı (4/b kapsamındakiler) ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin 60 günden fazla prim borçlarının bulunmaması gerekmektedir. Başka bir söyleyişle, 4/b statüsünde sosyal sigortalı olan hekimlerin 30 gün GSS gün sayısı bulunması şartı ile birlikte sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun<sup>21</sup> 48.maddesine göre tecil ve taksitlendirilerek tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması, şartı aranmaktadır (5510/67.b md).

4/b kapsamında olanlar dahil bazı genel sağlık sigortalıları açısından “prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması” şartının, Anayasa ve temel insan hakları belgeleriyle güvence altına alınan sosyal güvenlik hakkı ve kutsal sayılan yaşam hakkı bakımından tartışılmalı olduğu belirtilmiştir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 815). Bu sebeple olsa gerek, Bakanlar Kurulu ve Cumhurbaşkanlığı kararları ile örneğin, 2018, 2019, 2020 ve 2021 yıllarında 4/b kapsamındaki sigortalılar dahil prim borcu bulunan Türk vatandaşlarının resmi kurumlar tarafından sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için idari düzenlemeler yapılmıştır<sup>22</sup>.

Bu durumda olan genel sağlık sigortalılarına, prim borçları olsa bile Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde belirtilen şekilde kamu sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri imkanı tanınmıştır. Öyle ki, 5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi uyarınca özel sağlık hizmet sunucularında çalıştırılan ve prim borcu bulunan 4/b statüsünde sigortalı hekimler de kamu sağlık hizmet sunucularından sağlık hizmeti alabilecektir. Belirtelim ki, borcu olan 4/b kapsamındakilerin ilaç giderleri SGK tarafından karşılanmamaktadır.

5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi kapsamında özel sağlık hizmet sunucularında 4/a kapsamında sigorta olarak bildirilen hekimlerin ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilen sağlık hizmetlerinden yararlanmalarında herhangi bir prim borcu olup olmadığına bakılmaksızın yararlanmaları mümkündür. Kanunda aranan bekleme süresinin geçirilmesi ile sağlık hizmetlerinden yararlanılabilmektedir. Genel sağlık sigortalıları ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kimselerin Kurumca finanse edilen sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması yeterlidir (5510/67.a md).

### E- İşsizlik Sigortası Yönünden

Kimlerin işsizlik sigortasına tabi olmadıkları 4447 sayılı Kanun'un 46. maddesi üçüncü fıkrasında düzenlenmiş, “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında olanların” kapsamda olmadıkları ifade edilmiştir. Bu sebeple, 5510 sayılı Kanun'un ek 10. maddesi uyarınca özel sağlık hizmet sunucularında 4/b kapsamında çalışan hekimler hakkında işsizlik sigortası hükümleri uygulanmayacaktır. Dolayısıyla, adlarına işsizlik sigortası primi ödenmeyen 4/b kapsamındaki hekimler işsizlik ödeneğinden yararlanamayacakları gibi kısa çalışma ödeneğinden de yararlanamayacaktır. Benzer biçimde, işveren özel sağlık hizmet sunucusunun ödeme aczine düşmesi durumunda üç aylık ödenmeyen ücret alacakları İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulan Ücret Garanti Fonundan da karşılanmayacaktır.

<sup>21</sup> 28/07/1953-8469 RG.

<sup>22</sup> BKK, 14/05/2018- 2018/11769. 23/06/2018-30457 RG.; CBK, 28/03/2019-859. 29/03/2019-30729 RG.; CBK, 07/01/2020-08/01/2020-31002 RG.; CBK, 23/01/2021-31373 RG.

Özel sağlık hizmet sunucularında *hizmet akdi ile çalışan* 4/a statüsünde sigortalı hekimler işsizlik sigortasına tabi oldukları için, 4447 sayılı Kanunda düzenlenen tüm sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilirler. Örneğin, işsizlik ödeneği alabilecekleri gibi kısa çalışma ödeneğinden de yararlanabilirler. 5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi uyarınca, *hizmet alım sözleşmesi* ile özel sağlık hizmet sunucularında hizmet veren hekimler, hizmet alım sözleşmesi metni içerisinde hekim çalışmasının 4/a kapsamında sigortalı olarak bildirilmesine ilişkin özel bir hüküm var ise 4/a kapsamında sigortalı sayılmakla birlikte, *hizmet akdine dayalı olarak çalışmadıklarından* haklarında işsizlik sigortası hükümleri uygulanmayacaktır (SGK, 2020a). Bu sebeple de 4447 sayılı Kanunda düzenlenen işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği gibi yardımlardan yararlanamayacaklardır.

#### **IV- HEKİMLERİN SİGORTALILIK NİTELİKLERİNİN PRİME ESAS KAZANÇ TUTARLARINA ETKİSİ**

Özel sağlık hizmet sunucularında görev yapan hekimlerin sigortalılık nitelikleri prime esas kazanç tutarlarını da etkilemektedir. Hizmet akdine dayalı olarak çalışan veya 5510 sayılı Kanun'un ek 10. maddesi uyarınca hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak çalışmakla birlikte 4/a statüsünde sigortalı bildirim kabul edilen hekimlerin prime esas kazançları 5510 sayılı Kanun'un 80.maddesi birinci fıkrasının (a) bendine göre tespit edilecektir. Buna göre, prime esas kazançların hesabında; 1) Hak edilen ücretlerin, 2) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların, 3) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin, brüt toplamı esas alınır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 175-179; Güzel, Okur ve Caniklioğlu:2020: 235-241). Bu durumda özel sağlık hizmet sunucularında çalışan hekimler için yaptıkları işin niteliğine uygun gerçek kazançları üzerinden prime esas kazanç beyan edilmesi beklenecektir. Bu durumda muhtasar ve prim hizmet beyannamesi gönderilirken, fiilen yapılan işe uygun “meslek kodu” girileceği için hekimler için düşük kazanç, örneğin asgari ücret üzerinden beyanda bulunulamayacağı beklenbilir.

5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi uyarınca hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak çalışan ve 4/b statüsünde sigortalı olan hekimler ise prime esas kazançlarını asgari ücret üzerinden beyan edebilecektir. 5510 sayılı Kanun'un 80.maddesi ikinci fıkrasının (a) bendine göre, 4/b kapsamındaki sigortalılar için aylık prime esas kazanç, 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartı ile kendileri tarafından beyan edilecek günlük kazancın otuz katıdır. Bu sigortalılar tarafından Kurumca belirlenen sürelerde aylık prime esas kazanç beyan edilir. Beyanda bulunmayan sigortalıların aylık prime esas kazancı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katı olarak belirlenir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 242; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 186). Yani aylık asgari ücret tutarı. Görüldüğü üzere 5510 sayılı Kanun'un ek 10. maddesi uyarınca 4/b statüsünde sigortalı sayılan hekimler de prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartı ile diledikleri tutar üzerinden beyanda bulunabilecektir. Yapılan beyana göre de prim ödeyeceklerdir.

Konu emekli hekim istihdamı olunca durum büsbütün değişmektedir. Hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak özel sağlık hizmet sunucusunda çalıştırılan emekli hekimler 4/b statüsünde sigortalı sayılmadıklarından sosyal güvenlik destek primi de ödememektedirler.

Çalışma yaşamında daha düşük kazanç beyanında bulunarak düşük prim ödeme eğiliminin varlığından sözedilebilir. Özel sağlık hizmet sunucularında hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan hekimler kural olarak 4/b statüsünde sigortalı sayıldığından, beyan

edecekleri prime esas kazanç tutarları ödeyecekleri prim tutarlarını da etkileyecektir. Düşük prime esas kazanç beyanında bulunanlar ise ileride daha düşük sosyal sigorta yardımı alabilecektir.

## V- HEKİMLERİN SİGORTALILIK STATÜLERİNİN ÖZEL SAĞLIK HİZMET SUNUCULARININ SORUMLULUKLARINA ETKİSİ

### A- 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Zararlandırıcı Sigorta Olayları Açısından

5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi uyarınca özel sağlık hizmet sunucularında 4/b statüsünde sigortalı olarak çalışan hekimlerin, "uğradıkları iş kazası" veya "tutuldukları meslek hastalığı" sebebiyle, 5510 sayılı Kanun'un 13 ve 14.maddeleri uyarınca kimlerin sorumlu oldukları yönünde yapılan soruşturma sonucunda özel sağlık hizmet sunucusunun sorumlu bulunması durumunda, bu sorumluluk 5510 sayılı Kanun'un 21.maddesi birinci fıkrası ile 23.maddesi ikinci fıkrası kapsamında "işveren" statüsünde sayılmayacaktır. Zira, şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişiler ile özel sağlık hizmet sunucusu arasındaki iş ilişkisi hizmet alım sözleşmesine dayanmakta olup, özel sağlık hizmet sunucusu hekim çalışanın işvereni değildir. Özel sağlık hizmet sunucusunun sorumluluğu ise olsa olsa 5510 sayılı Kanun'un 21.maddesi dördüncü fıkrası kapsamındaki "üçüncü kişinin sorumluluğu" statüsünde değerlendirilebilecektir. Üçüncü kişi ifadesi ile kastedilenler, sigortalının ve işverenin dışında kalan tüm kişilerdir. (Sözer, 2019: 196)

5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi uyarınca özel sağlık hizmet sunucularında 4/b statüsünde sigortalı olarak çalışan hekimlerin "uğradıkları iş kazası" veya "tutuldukları meslek hastalığı" sebebiyle, sorumluluğuna karar verilen özel sağlık hizmet sunucusu işveren sayılıysa, 5510 sayılı Kanun'un 21.maddesi birinci fıkrası uyarınca hekim sigortalıya bağlanan sürekli iş göremezlik gelirin başlandığı tarihteki *ilk peşin sermaye değeri toplamı*, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, SGK tarafından işverene ödettilerecektir. Sağlık hizmet sunucusu 5510 sayılı Kanun'un 23.maddesi ikinci fıkrası kapsamında sorumlu sayılıysa, bu defa bağlanan sürekli iş göremezlik gelirin başlandığı tarihteki *ilk peşin sermaye değeri tutarı*, 21.maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettilerecektir.

Özel sağlık hizmet sunucusu "üçüncü kişi" statüsünde sorumlu sayıldığı durumda ise 5510 sayılı Kanun'un 21.maddesi dördüncü fıkrası uyarınca, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başlandığı tarihteki *ilk peşin sermaye değerinin yarısı*, Sosyal Güvenlik Kurumunca özel sağlık hizmet sunucusuna ödettilerecektir. Öte yandan, özel sağlık hizmet sunucusunun üçüncü kişi olarak uzun vadeli sigorta kolları bakımından da sorumluluğu bulunmaktadır. "Üçüncü bir kişinin kasti nedeniyle malûl ... olan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine, bu Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başlandığı tarihteki *ilk peşin sermaye değerinin yarısı için Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücu edilir*" (5510/39.1 md).

Öte yandan, özel sağlık hizmet sunucularında 4/b kapsamında çalışan hekimler hakkında, 6331 sayılı Kanun'un 2.maddesinin ikinci fıkrası (ç) bendi uyarınca 6331 sayılı Kanun hükümleri de uygulanmayacaktır. 5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi uyarınca 4/b statüsünde hekim çalıştıran özel sağlık hizmet sunucuları 6331 sayılı Kanuna göre işveren sayılmadıklarından, 4/b statüsündeki hekimlere karşı Kanunda öngörülen iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin birçok yükümlülüğü yerine getirmekten muaf olabilecektir. Zira, özel sağlık hizmet sunucularında 4/b kapsamında çalışan hekimler, çalışan istihdam etmeksizin

kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapmaktadır. Bağımsız çalışanların anılan Kanunun kapsamı dışında tutulmalarının koşulu, yanlarında hiç kimseyi istihdam etmemeleridir (Baycık, 2013). Kendi nam ve hesabına çalışanlar, yanlarında bir kişiyi bile olsa istihdam ettiklerinde işveren olarak 6331 sayılı Kanuna tabi olurlar (Süzek, 2018: 896). Şüphesiz bu durum hekimin ortak olduğu şirket veya mesleğini serbestçe icra ettiği muayenehanesi için sözkonusudur.

Diğer taraftan, 4/a kapsamında sigortalı bildirimleri yapılan hekimlerden ötürü özel sağlık hizmet sunucularının işveren olarak hem 5510 sayılı Kanun hem de 6311 sayılı Kanundaki tüm yükümlülükleri yerine getirmek zorunda olduğunu söyleyebiliriz.

#### **B- 1219 Sayılı Kanun Kapsamında Zorunlu Mesleki Mali Sorumluluk Sigortası Açısından**

1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'un ek 12.maddesi ile hekimlere tıbbi kötü uygulamalara karşı mesleki malî sorumluluk sigortası yaptırmak zorunluluğu getirilmiştir. Buna göre, kamu sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan tabipler, diş tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, tıbbi kötü uygulama nedeniyle kendilerinden talep edilebilecek zararlar ile kurumlarınca kendilerine yapılacak rüculara karşı sigorta yaptırmak zorundadır. Bu sigorta priminin yarısı kendileri tarafından, diğer yarısı döner sermayesi bulunan kamu kurumlarında döner sermayeden, döner sermayesi bulunmayan kamu kurumlarında ise ilgili kurum bütçelerinden ödenmektedir.

Özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan veya mesleklerini serbest olarak icra eden tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar da, tıbbi kötü uygulama sebebi ile kişilere verebilecekleri zararlar ile bu sebeple kendilerine yapılacak rücuları karşılamak üzere mesleki malî sorumluluk sigortası yaptırmak zorundadır. Zorunlu mesleki malî sorumluluk sigortası, mesleklerini serbest olarak icra edenlerin kendileri, özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışanlar için ilgili özel sağlık kurum ve kuruluşları tarafından yaptırılır. Özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışanların sigorta primlerinin yarısı kendileri tarafından, yarısı istihdam edenlerce ödenir. İstihdam edenlerce ilgili sağlık çalışanı için ödenen sigorta primi, hiçbir isim altında ve hiçbir şekilde çalışanın maaş ve sair malî haklarından kesilemez, buna ilişkin hüküm ihtiva eden sözleşme yapılamaz.

Mesleki zorunlu mali sorumluluk sigortası primlerinin ödenmesi bakımından da hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak özel sağlık hizmet sunucularında görev yapan hekimler aleyhine özel sağlık hizmet sunucuları lehine bir sonuç olduğu görülmektedir. Hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak özel sağlık hizmet sunucularında görev yapan hekimler, teknik olarak özel sağlık hizmet sunucusunun çalışanı değildir. Hekimlere serbest meslek makbuzu ya da fatura mukabili ödeme yapılmaktadır. Böyle olunca hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak özel sağlık hizmet sunucusunda görev yapan hekimlerin zorunlu mali sorumluluk sigortası primleri kendileri tarafından ödenmek durumundadır. Bu sebeple hekimler aleyhine bir sonuç olduğu söylenebilir.

#### **VI- HEKİMLİK HİZMET ALIM SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA KESİLEN FİTURALARIN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA ÖDETTİRİLMESİ**

*“Sağlık hizmeti sunucuları, Kuruma bildirmiş oldukları hekimlerden sözleşme kapsamı branşlarda fiilen hizmet sunanlar tarafından verilen sağlık hizmetlerini, Kurumca belirlenen istisnalar hariç olmak üzere ve Kurum mevzuatına uygun olarak fatura edebilirler. Aksi takdirde, bu faturalara ait tutarlar Kurumca karşılanmaz”* (5510/46.2 md). Buna göre özel sağlık hizmet sunucusu faturasının SGK tarafından ödenebilmesinin şartı; SGK ile

sözleşmeli sağlık kurumunda görev yapan SGK'ye bildirim yapılmış hekim olacak ve hekim fiilen yani bizzat o özel sağlık hizmet sunucusu bünyesinde sunduğu sağlık hizmetini fatura edebilmesidir (Şen, 2015).

Öte yandan, “Kurumla sözleşmeli özel sağlık hizmeti sunucuları tarafından Kuruma bildirilen hekimlerden Kurumca belirlenen yüzdelik oran içerisinde kalan ve sözleşme kapsamı branşlarda fiilen hizmet sunan sağlık hizmet sunucusu bünyesindeki hekimlerle sınırlı olmak üzere,

a) İl Sağlık Müdürlüklerinden çalışma izni almak suretiyle ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanuna aykırı olmayacak şekilde sözleşme ile çalıştırmış oldukları hekimlerden aynı zamanda fatura karşılığı hizmet alımı yaparak,

b) Bir iş sözleşmesine tabi olmamakla birlikte, İl Sağlık Müdürlüklerinden çalışma izni almak suretiyle ve 1219 sayılı Kanuna aykırı olmayacak şekilde hekimlerden fatura karşılığı hizmet alımı yaparak,

genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilere vermiş oldukları sağlık hizmetlerini Kurumca belirlenmiş usul ve esaslara uygun olarak fatura etmeleri hâlinde, verilmiş olan sağlık hizmetlerinin bedeli Kurum tarafından karşılanır”(5510/Ek 10.1 md). Hekimlerin sigortalılık statülerinin Kuruma fatura edilen bedellerin Kurumca ödenmesi açısından etkili olmadığı görülmektedir.

## SONUÇ

5510 sayılı Kanun'un ek 10.maddesi ikinci fıkrası uyarınca, şirket ortağı olan veya mesleğini serbest olarak icra eden hekimler ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan kişilerin, hizmet alım sözleşmesi ile özel hukuk kişileri ve/veya vakıf üniversitelerine ait sağlık kurum ve kuruluşları bünyesinde hizmet vermeleri halinde, hizmet alım sözleşmelerinde aksine bir hüküm bulunmadığı sürece, 23/04/2015 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 4/b kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Düzenleme ile hizmet alım sözleşmesinde hekimlerin 4/a kapsamında sigortalı olarak bildirilmesi kararlaştırılmış ise 4/a statüsünde sigortalı bildirimleri esas alınacak, aksi halde zorunlu olarak 4/b kapsamında sigortalı oldukları kabul edilecektir. Bu durum bir kişide aynı anda 4/a ve 4/b statülerinin çakışması durumunda 4/a statüsüne öncelik tanıyan ilkeden farklılık göstermektedir.

Özel sağlık hizmet sunucularında çalışan 4/b kapsamındaki hekimler ile 4/a kapsamında çalışanlar arasında sosyal güvenlik hakları açısından da farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, 4/b kapsamındaki bir hekim hastalık sigortası hükümlerinden yararlanamayacaktır. Benzer biçimde, şirket ortağı olan 4/b kapsamındaki hekimler analık sigortası hükümlerinden de yararlanamayacaktır. Yaşlılık aylığı alan hekimler ise 4/a statüsünde sigortalı sayılmadıklarında sosyal güvenlik destek primine tabi olmadıkları için iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri de uygulanmayacaktır.

Uzun vadeli sigorta kollarından yaşlılık sigortası hükümleri uyarınca aylık bağlanabilmesi için 4/a kapsamındaki bir hekim için 7200 gün sayısı yeterliyken, 4/b kapsamındaki bir hekim için 9000 gün sayısı aranacaktır. Ölüm sigortasından geride kalan hak sahiplerine aylık bağlanmasında 4/a kapsamındakiler için borçlanma süreleri hariç en az 900 gün sayısı yeterliyken, 4/b kapsamındakiler için en az 1800 gün gerekmektedir. Fiili hizmet süresi zammından yararlanma açısından da 4/b kapsamındaki hekimler hak kaybı yaşamaktadır. Örneğin, radyasyona muhatap işlerde çalışan 4/a kapsamındaki bir hekim her 360 günü için 90 gün fiili hizmet süresi kazanırken, 4/b kapsamındaki bir hekimin fiili hizmet süresi zammı hakkı bulunmamaktadır.

Genel Sağlık Sigortası kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilen sağlık hizmetlerinden yararlanma açısından da değişiklikler bulunmaktadır. Özel sağlık hizmet sunucusunda çalışan 4/b kapsamındaki bir hekimin sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için diğer şartların yanı sıra sağlık tesisine başvurduğu tarihten geriye doğru bir yıl içinde 60 günden fazla prim borcu bulunmaması gerekmektedir. Aksi halde, kendisinin fiilen çalıştığı özel sağlık hizmet sunucusunda, kendi ürettiği sağlık hizmetinden bile resmi olarak yararlanmayacaktır. Oysa, 4/a kapsamındakiler için otuz günlük genel sağlık sigortası prim gün sayısının bulunması yeterlidir.

Özel sağlık hizmet sunucusunda çalışan 4/b kapsamındaki hekimin kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumuna kendi sigortalılığında dolayı, Genel Sağlık Sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur. 4/a kapsamındakiler için hizmet bildirimini yeterli olup, işverenleri tarafından primlerinin yasal süresinde ödenip ödenmemesi sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilmeleri için belirleyici değildir.

Öte yandan özel sağlık hizmet sunucuları 4/b kapsamında hekim çalıştırdıkları ölçüde bu çalışma ilişkisinde avantajlı bir duruma gelmiştir. En başta, 4/b kapsamındaki hekimler kendi sigorta primlerini kendileri ödeyecektir. Özel sağlık hizmet sunucusunun prim ödeme yükümlülüğü olmayacaktır. 4/b kapsamındaki hekimlerden radyasyona muhatap işlerde çalışanlar fiili hizmet süresi zammından yararlanmadıkları için ilave sigorta primi ödenmesi de gerekmeyecektir. Özel sağlık hizmet sunucusu 4/b kapsamındaki hekimler açısından “işveren” sayılmadığı için, 4/b statüsündeki hekimin uğradığı iş kazası ya da tutulduğu meslek hastalığını Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresinde bildirme yükümlülüğünden muaf olacaktır. Bu yükümlülük 4/b kapsamındaki hekimin üzerinde kalacaktır.

Hizmet alım sözleşmesine dayalı olarak özel sağlık hizmet sunucularında 4/b statüsünde sigortalı olarak görev yapan hekimler dilerler ise aylık asgari ücret üzerinden dahi sigorta primi ödeyebileceklerdir. Ticari ya da serbest meslek kazançlarının çok altında sigorta prim matrahı beyan edebilirler. 4/a statüsünde sigortalı olan hekimler adına sigorta prim matrahı bildiriminde gerçek kazançlarının altında beyanda bulunulması ise yaptıkları işin niteliği ve meslek kodları dikkate alındığında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan risk değerlendirmelerinde inceleme sebebi olabilecektir.

4/b kapsamındaki hekimlerin uğradıkları iş kazası ya da tutuldukları meslek hatalığında, yapılan soruşturmalarda özel sağlık hizmet sunucusunun sorumluluğuna kanaat getirildiğinde bu sorumluluk “işverenin sorumluluğu” kapsamında değil ama “üçüncü kişinin sorumluluğu” kapsamında ele alınacaktır. Şöyle ki, özel sağlık hizmet sunucusu işveren sayıldığı durumlarda sigortalıya bağlanan sürekli iş göremezlik gelirin başlandığı tarihteki *ilk peşin sermaye değerinin toplamı* Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödetilmektedir. Özel sağlık hizmet sunucusu üçüncü kişi sayıldığı durumlarda ise sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başlandığı tarihteki *ilk peşin sermaye değerinin yarısı*, Sosyal Güvenlik Kurumunca ödetirecektir. Aynı durum malullük ve ölüm sigortasında da geçerli olacaktır. Özel sağlık hizmet sunucusunun sorumlu sayıldığı durumlarda, üçüncü kişi olarak 4/b kapsamındaki hekime veya hak sahiplerine malullük ya da ölüm aylığı bağlanması durumunda aylığın başlandığı tarihteki *ilk peşin sermaye değerinin yarısı* Kurum tarafından ödetirecektir.

## Kaynakça

- Alper, Y. (2019). *Sosyal Sigortalar Hukuku*. Bursa: Dora Yayınları.
- Aydınlı, İ. (1998). İş Hukukunda Butlan (Geçersizlik)'ın Uygulanmasına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi. *Çimento İşveren*. 12(2). (Erişim: 01 Ocak 2020).
- Bal Bektaş, Ö. (2014). *İşsizlik Sigortası. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baycık, G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*. 2013/3.103-170.
- Bilgili, Ö. (2009). *Özel Sağlık İşletmelerinde Personel İstihdamı*. İzmir: İzmir Tabip Odası Yayını.
- Bilgili, Ö. (2020). Yeni Koronavirüs (COVID-19) İş Kazası Sayılır mı? *III. Sosyal Bilimlerde Kritik Tartışmalar Kongresi Tam Metin Bildiriler Kitabı*. 2020.
- Bozdemir, E. (2018). Özel Hastanelerde Hekimlik Hizmet Alımı Uygulamasının Mali Açından Analizi. *Konuralp Tıp Dergisi*. 12(1). 87-96.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ekin, A. (2016). Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması ile Gelir ve Aylıkların Birleşmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 6(1). 94-125.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Onikilevha Yayınları.
- Ermumcu, S. (2009). 5510 Sayılı Kanun Bakımından Sigortalılık Hallerinin Çakışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 11(1). 89-111.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Karaman, M. H. (2014). 5510 Sayılı Kanun'da Tanımlı Sosyal Sigorta Statüleri ve Çalışan Sigortalılık İlişkisi. MÜHF-HAD (özel Sayı-Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan). 20(1). 875-893.
- Kayık, A. (2015). Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılık Hallerinin Çakışması. *Terazi Hukuk Dergisi*. 10(106). 27-32.
- Narter, S.ve Şimşek, C. (2020). Sağlık Çalışanları İçin Covid-19 Hastalığı İş Kazası veya Meslek Hastalığı mıdır? *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*. 16. 139-170.
- SB. (2019). Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 31/05/2019 tarihli ve 2019/10 sayılı Genelgesi.
- SB. (2020). Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 21/04/2020 tarih ve 54718026 sayılı talimatı.
- SGK (2013). Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 22/02/2013 tarihli ve 2013/11 sayılı Genelgesi.
- SGK (2015a). Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 11/11/2015 tarihli ve 2015/25 sayılı Genelgesi.
- SGK (2015b). Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 03/07/2015 tarihli ve 2015/19 sayılı Genelgesi.
- SGK (2016a). Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 29/09/2016 tarihli ve 2016/21 sayılı Genelgesi.
- SGK (2016b). Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 24/05/2016 tarihli ve 2964528 sayılı Genel Yazısı.
- SGK (2020a). Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 18/06/2020 tarihli ve 2020/20 sayılı Genelgesi.
- SGK (2020b). Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 01/09/2020 tarihli ve 10300024 sayılı Genel Yazısı.
- Sözer, A. N. (2019). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şakar, M. (2017). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şahin Emir, A. (2020). İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalığın 5510 Sayılı Kanun Anlamında İş Kazası Olup Olmadığının Değerlendirilmesi-Domuz Gribi (H1N1) ve Koronavirüs (COVID-19) Özelinde Bir Değerlendirme. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 17(66). 547-592.



Sümer, H. H. (2020). İşçinin İşyerinde Yakalandığı COVID-19 Hastalığı İş Kazası Mıdır? *Selçuk Hukuk Kongresi 2020 Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin Kitabı*. Nobel Yayınları. 2020. 112-132.

Şen, F. (2015). Özel Sağlık Kurumlarında Hekimlik Hizmet Alımı-Hekimlerin Fatura Karşılığı Çalıştırılması Analizi. [[http://www.fezasen.com/dosyalar/ozel\\_saglik\\_kurumlarinda\\_hekim\\_calisma\\_usulleri\\_analizi.pdf](http://www.fezasen.com/dosyalar/ozel_saglik_kurumlarinda_hekim_calisma_usulleri_analizi.pdf)]. (Erişim: 10 Ekim 2020).

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

Uşan, F. (2016). *Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay Mı, Yahut Bu Kadar Zor Mu?* (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tespit). *YBHD*. 2016/1. 09-228



Araştırma Makalesi – Research Article

## Yaşlıların Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri Yoluyla Sosyal İçermesi ve Eşiklik Yaklaşımı

### *Social Inclusion of Older Adults through Long Term Care Services and the Approach of Liminality*

**Doğa Başar SARIİPEK\***

**ID 0000-0002-3525-5199**

**Emine Elif AYHAN\*\***

**ID 0000-0001-6692-0633**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021  
Sayfa Aralığı: 55-68 / Pages: 55-68  
DOI: 10.32331/sgd.952537

## ÖZ

Dünya nüfusu hızla yaşlanmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde 65 yaş ve üzeri bireylerin toplam nüfus içinde hem sayı hem de oran olarak ağırlığının dikkat çekici şekilde artmakta olduğu yaygın kabul görmektedir. Yaşlanma ile ortaya çıkan bedensel ve bilişsel aksaklıklar kişilerin, üretkenliklerini yitirmelerine hatta gündelik yaşam aktivitelerini kendi kendilerine yerine getirememelerine neden olur. Bir anlamda yaşlanma ile kişiler, mevcut kimliklerinden ve toplumdaki rollerinden kopmaktadır. Bu dönemin belirgin bir özelliği toplumdaki dışlanmadır. Üreticiliğini kaybederek, tüketici konumuna geçen ve başkalarının bakım desteğine ihtiyaç duyan yaşlıların pek çok bakım işi uzun dönemli bakım sistemi içinde yer aldığından, bu sistem yaşlıların sosyal içermelerine katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada, yaşlanmanın ekolojik boyutuna değinilerek, yaşlı bireylerin kapasiteleri ile kendini gerçekleştirme ilişkisi üzerine durulmuştur. Ayrıca kişilerin yaşlanmadan dolayı bağımsız yaşamdan ayrılmaları ile yeni kimlik ve rollerini toplumun kabul etmesi arasında geçen zaman eşiklik yaklaşımı (liminality) ile bağdaştırılarak, yaşanan sosyal izolasyon sorununun uzun dönemli bakım hizmetleri uygulamalarıyla giderilebileceğinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede makalede uzun dönemli bakım hizmetleri, sosyal içirme, yaşlanma ve yaşlı bağımlılığı, eşiklik ve kendini gerçekleştirme yaklaşımları ile birlikte ele alınarak, uzun dönemli bakım hizmetlerinin sosyal içermeye nasıl katkıda bulunduğu yer verilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Uzun dönemli bakım hizmetleri, yaşlanma, sosyal içirme, eşiklik yaklaşımı, kendini gerçekleştirme

## ABSTRACT

The world population is aging rapidly. Especially in developing countries, it is widely accepted that the weight of individuals aged 65 and over in the total population is increasing strikingly, both in number and in proportion. Physical and cognitive problems that occur with aging cause people to lose their productivity and be unable to perform daily life activities on their own. In a sense, with aging, people are detached from their existing identities and roles in society. A distinctive feature of this period is social exclusion. Since many care jobs of the elderly who have lost their productivity, become consumers, and need the care support of others, are included in the long-term care system, this system contributes to the social inclusion of the elderly. This study focuses on the relationship between the capacity of elderly individuals and self-realization in the context of aging. It is aimed at demonstrating that social isolation problems experienced can be overcome by long-term care services by analyzing the time between individuals leaving independent life due to old-age and accepting their new identity and roles in society. In this context, the article discusses long-term care services, social inclusion, aging, and elderly dependency together with the concept of liminality and self-realization approaches.

**Keywords:** Long term care, aging, social inclusion, approach of liminality, self-realization

Önerilen atıf şekli: Sariipek, D.B. ve Ayhan, E. E. (2021). Yaşlıların Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri Yoluyla Sosyal İçermesi ve Eşiklik Yaklaşımı. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(1). 55-68

• Geliş Tarihi/Received: 02/12/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 14/05/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

\* Doç.Dr., Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sariipek@kocaeli.edu.tr

\*\* Doktora Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yoksulluk Çalışmaları Programı, elifayhan93@gmail.com

## GİRİŞ

Nüfusun yaşlanması küresel bir fenomendir. Kalkınmışlık seviyesi ilerledikçe dünyadaki hemen her ülkede yaşlı nüfus oranında artış yaşandığı bilinmektedir. 2019 yılında dünya genelinde 65 yaş ve üstü 703 milyon kişi varken, bu sayının 2050 yılında ikiye katlanarak 1,5 milyara çıkması beklenmektedir. Oransal olarak ise 1990 yılında %6 olan 65 yaş ve üstü nüfusun payının, 2050 yılına kadar %16'ya çıkacağı tahmin edilmektedir. Böylece dünyadaki her 6 kişiden 1'inin 65 yaş ve üzerinde olacağı söylenebilir (United Nations, 2019: 1).

Uzun dönemli bakım, zihinsel ve/veya fiziksel kapasite kaybına sahip olan veya bu risk altında olan kişilerin, günlük temel ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayan hizmetlerdir. Fiziksel ve psikolojik olarak sağlığın bozulmasının en önemli sonuçlarından biri sosyal izolasyondur. Yaşlıların ise toplumda, sağlık bakımından en dezavantajlı konuma sahip grubu oluşturdukları söylenebilir. Çünkü yaşlanma, bir organizmanın biyolojik ve mental fonksiyonlarının uyum sağlama yeteneğinde meydana gelen düşüşlerdir. Fiziksel ve bilişsel sistemde yaşanan bozukluklar yaşlanmanın birey üzerinde meydana getirdiği en önemli değişikliklerdir. Bu değişiklikler özellikle bireylerin sosyal hayata katılımlarını engellediğinden sosyal izolasyon sorununu doğurmaktadır. Toplum içerisinde bir grubun sosyal izolasyona maruz kalması ise başta yoksulluk olmak üzere pek çok toplumsal soruna yol açabilir. Bu nedenle mal ve hizmetler ile sosyoekonomik güç ve kontrol kaynaklarına tüm bireylerin adil erişimine özel önem verilerek, bireylerin ve grupların toplumun imkân ve faydalarından tam olarak yararlanma ve katılma yeteneğini baskı altına alan yapısal engellere bir yanıt olarak tanımlanabilen sosyal içerme, özellikle toplumsal refahı sağlamak için olmazsa olmaz bir tedbirler bütünüdür.

Bu arka plan ışığında çalışmanın amacı, yaşlılıktan dolayı meydana gelen kapasite kayıplarının, profesyonel olan veya olmayan birinin hizmetleriyle karşılanmasını içeren uzun dönemli bakım sisteminin yaşlıların sosyal içermesinde önemli rol oynayacağını ortaya koymaktır. Uzun dönemli bakım genellikle yaşlı nüfusla ilgili olarak düşünülür. Çünkü hem kurumsal bakım hizmetleri hem de insanların kendi evlerinde sağlanan hizmetler özellikle 65 yaş ve üzerinde olanların ihtiyaçlarına yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın odak noktası, bakım gereksinimi olup, kendilerini finanse etme olasılığı en düşük nüfus grubu olan 65 yaş ve üstü nüfustur. Bu bilgiler ile birlikte çalışmanın birinci bölümü kavramsal bir çerçeve çizmeye yönelik olacaktır. İkinci bölümde uzun dönemli bakım hizmetlerine erişimin üç temel türü değerlendirilecektir. Son bölümde ise yaşlılar için eşitlik yaklaşımı ve kendini gerçekleştirme kavramı değerlendirilerek, dünyadaki yaşlı bağımlılığı verileri üzerinde durulacaktır.

## I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yaşlanma hali ile birlikte sosyal dışlanma ve uzun dönemli bakım konularını geniş bir perspektiften ele almak mümkündür. Bu çerçevede, aralarında kurulabilecek en doğrudan ilişki, yaşlanmanın çoğu durumda sosyal dışlanmaya yol açabildiği; uzun dönemli bakım hizmetlerinin ise diğer birçok faydasının yanında, bu süreci tersine çevirebilme potansiyeli taşıdığı iddiasına dayanmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bu bölümünde, söz konusu kavramlara ilişkin açıklamaları ve analizleri bu bakış açısıyla ele alınmıştır.

### A- Uzun Dönemli Bakım Sistemi

Uzun dönemli bakım, fizyolojik, sosyolojik ve zihinsel açılardan işlevsel kalabilmek için uzun vadeli bağımlılığı olan her yaşta insan için bakım hizmetlerinin sağlanması anlamına gelir. Kavrama ilişkin en kapsamlı tanımlardan birini yapmış olan Dünya Sağlık Örgütüne göre uzun dönemli bakım hizmetleri sürekli devam eden içsel kapasite kaybıyla karşılaşan

kişilerin temel hak ve özgürlükleriyle ve aynı zamanda insan onuru ile tutarlı işlevsel yetenek seviyesini koruyabilmelerini sağlamak için başkaları tarafından yürütülen faaliyetlerin genel adıdır (WHO, 2015: 127). OECD'ye göre ise, yaşam içerisinde uzun vadeli bir desteğe ihtiyaç duyan kişiler için bir dizi bakım hizmetinden oluşan uzun dönemli bakım; kronik hastalık, sakatlık, travma hali ve yaşlılık durumuna ilişkin olgulara yönelik hizmetleri içermekte ve kişinin sağlık durumunu koruyarak, mevcut durumu daha katlanılabilir hale getirmeyi amaçlamaktadır (OECD, 2020: 6).

Kişiler, *günlük yaşam aktiviteleri* ve *günlük yaşamın araçsal aktiviteleri* olarak gruplandırılan ihtiyaçlarını bağımsız olarak yerine getiremedikleri zaman uzun dönemli bakım hizmetlerine gereksinim duyarlar. Genellikle yaşlılardan oluşan başkasının bakımına muhtaç kişiler banyo yapma, beslenme, giyinme ve yataktan inip çıkma gibi temel günlük görevler olan günlük yaşam aktivitelerini gerçekleştirmek ve sınırlı kapasiteyi telafi etmek için tasarlanmış kişisel bakım hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır. Günlük yaşamın araçsal aktiviteleri ise alışveriş yapmak, temizlik yapmak, yemek hazırlamak, telefon gibi eylemleri içermektedir (ILO ve OECD, 2019: 2). Uzun dönemli bakım, sağlık ve sosyal sistemlerin ayrılmaz bir parçasıdır. Resmi olmayan bakıcılar (aile, arkadaşlar ve komşular), profesyoneller ve yardımcıları (sağlık, sosyal ve diğer çalışanlar) dahil olmak üzere kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar ile gönüllüler tarafından, bakım ihtiyacı duyan bireyler için gerçekleştirilen faaliyetleri içerir (Colombo, 2012: 26).

Önümüzdeki yıllarda uzun dönemli bakım hizmetlerinin gelişimini pek çok faktörün etkileyeceği öngörülmektedir. Bu faktörler arasında bebek patlaması kuşağının (baby-boomer generation) yaşlanması, kişisel tercihlerin ve verilen bakım kalitesinin önem kazanması, teknolojinin yenilenmesi, bunama için yeni tedavi arayışı, finansman konuları, bakım hizmeti verecek işgücü düzenlemeleri bulunmaktadır. Şimdiki eğilim ve olası yeniliklere ait çıkarımlar Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Uzun Dönemli Bakımın Geleceğini Şekillendiren Kilit Güçler

Şimdiki Eğilim	Olası Çıkarımlar
Nüfus patlaması kuşağının yaşlanması	Bakım hizmetlerinde deneyim ve çeşitliliğin artacağı beklenmektedir.
Kişisel seçim ve kişi merkezli bakıma ilginin artması	Bakımın tüm yönlerinde seçme hakkı artacaktır.
Bakım kalitesinin vurgulanması	Hizmet alıcılarının hizmetleri derecelendirmeleri ile kalite gelişiminin giderek daha fazla artacağı beklenmektedir.
Teknolojik yenilik	Robotlar, akıllı bakım evleri, elektronik sağlık izleme ve iletişim araçlarında meydana gelecek yeniliklerin bakıcılara da bağımlılığı azaltacağı öngörülmektedir.
Bunama için yeni tedavi arayışı	Bunama için yeni tedavilerin geliştirilmesi, uzun dönemli bakım ihtiyacının ve biçiminin ana belirleyicileri olacaktır.
Maliyetleri kontrol altına almak	Hem evde hem de kurumda uzun dönemli bakım hizmetleri arasında hesap verebilirliğin artmasının yanı sıra muafiyetlerin de artması beklenmektedir.
İşgücü ihtiyaçları ve eksiklikleri	Göçmenlik yasaları, yabancı işçilerin hemşirelik asistanı ve evde sağlık bakımı yardımcıları olarak hizmet etmesine izin verecek şekilde değişebilir.

Kaynak: (Sloane, Zimmerman ve D'Souza, 2014: 327)

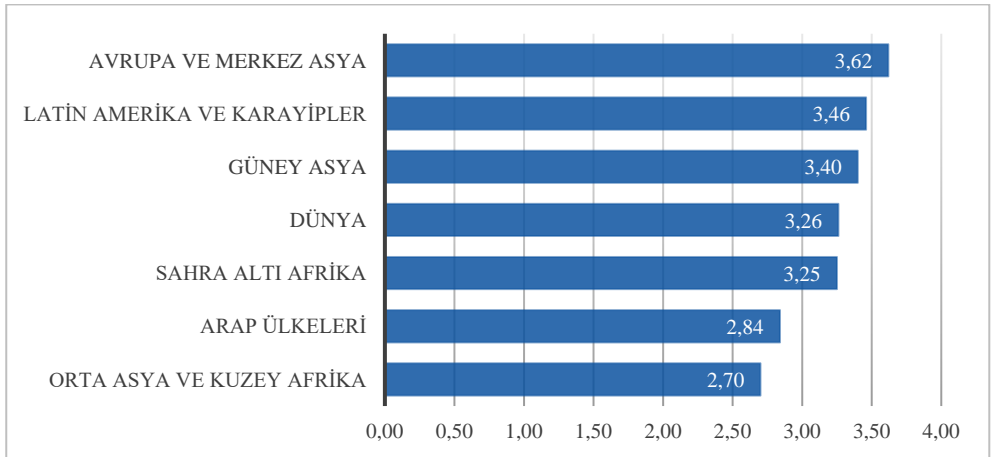
## B- Sosyal İçerme

Sosyal içerme, çok boyutlu ve dinamik bir olgudur. Aynı anda sosyal, kültürel, ekonomik ve politik alanları kapsar. İnsanları aynı zaman içerisinde farklı şekillerde ve farklı derecelerde etkilemektedir. Sosyal içerme mal ve hizmetlere erişimde eşitliği sağlamak, tüm bireylerin toplumlarına yapıcı ve verimli bir şekilde katılmalarına yardımcı olmak ve sosyokültürel ve ekonomik yaşama katkılarını teşvik etmek amacıyla bir dizi olumlu eylemi içermektedir. Aynı zamanda, her türlü ayrımcılığın farkında olmayı ve bunlara meydan okumayı da kapsamaktadır (O'Donnell, O'Donovan ve Elmusharaf, 2018: 2). Bu geniş bakış açısına göre sosyal içerme, toplum içinde dezavantajlı gruplara dahil olan bireylerin toplumda yer alma yeteneklerini, fırsatlarını ve haysiyetlerini geliştirme süreci olarak değerlendirilmelidir. Kısacası, sosyal içerme ekonomik, sosyal ve kültürel yaşama tam olarak katılma yeteneğidir.

Özü itibarıyla sosyal içerme sahip olma, sevilme, sayılma/saygı duyulma/takdir edilme ve var olma anlamlarının bir bileşimidir. Sahip olmak, kültürel, ekonomik ve fiziksel araçlara erişimi ifade ederken, sevilme ve sayılma ise sosyal bağların mevcudiyetini yansıtmaktadır. Son olarak var olmak ise vatandaşlık hakları ve çalışma hayatına katılım gibi kendini gerçekleştirme hali ile ilgili bir duruma işaret etmektedir (Bengs, Hägglund ve Wiklund-Engblom, 2018: 11).

Sosyal içermeye yönelik politikalar özellikle yaşlı bireyler için çeşitli faydalar sağlamaktadır. Bu faydalar eşitsizlik ve yetkisizlikten ziyade bağımsızlığı teşvik eden sosyal alışverişler, sosyal kimliği destekleyen sosyal bütünleşme, toplumdaki üyeler tarafından tanınma ve anlamlı sosyal etkileşim olarak belirtilebilir (Scharlach ve Lehning, 2013: 113). Buradan da anlaşılacağı üzere, sosyal içerme başlı başına bir sonuç olabileceği gibi başka sonuçların nedeni ve temeli de olabilir. Daha açık ifade etmek gerekirse, sosyal içerme politikalarının güçlü ve etkili uygulandığı ülkeler genellikle insan onuruna yakışır yaşam biçiminin yaygın olduğu ve kalkınmışlık düzeyinin yüksek olduğu toplumlardır. Nitekim bu ilişkiden hareketle Dünya Bankası dezavantajlı grupların toplum içindeki durumlarına ilişkin olarak “sosyal içerme değeri” adı altında bir endeks geliştirmiş ve bölgelerin buna göre kıyaslamasını yapmıştır.

**Şekil 1. Sosyal İçerme Değeri 2018**



Kaynak: (World Bank, 2020)

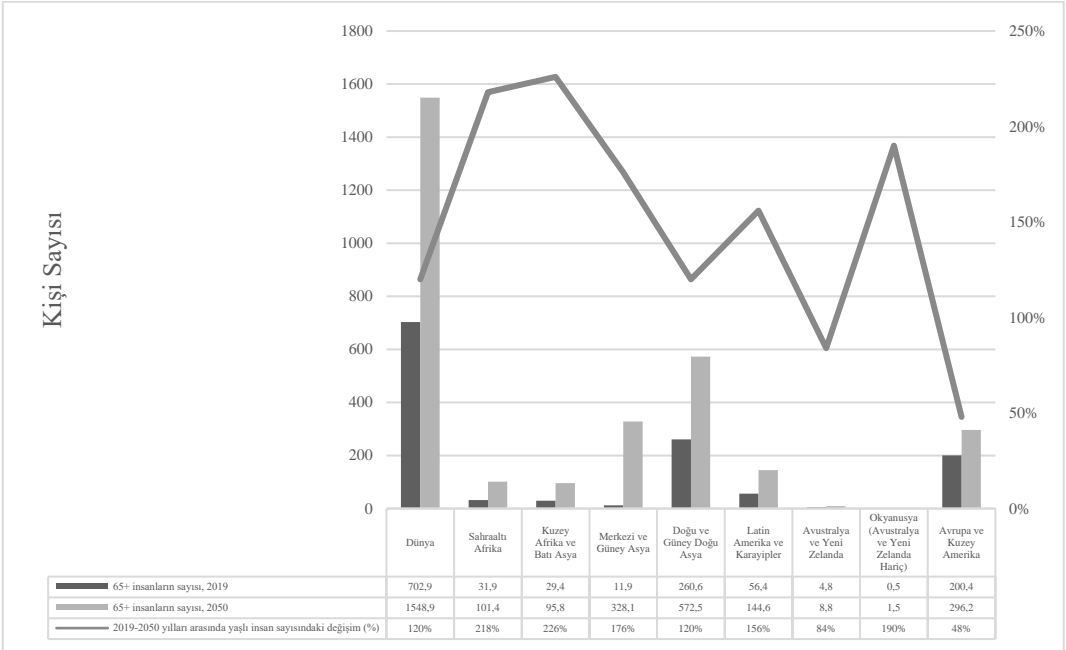
Sosyal içerme değeri 1 ile 6 arasında belirlenmekte ve 1 en düşük, 6 ise en yüksek sosyal içerme düzeyini temsil etmektedir. Şekil 1'e göre, sosyal içermenin en az olduğu ülkeler; Orta Asya ve Kuzey Afrika bölgesinde bulunurken, en fazla olduğu ülkeler; Avrupa ve Merkez Asya'dadır. Dünya ortalaması oranı ise 3.26'dır ve bu oranın 6'dan oldukça düşük olduğu söylenebilir. Sosyal içermenin az olması, sosyal izolasyonun olması anlamına gelebilmektedir. Buradan da tüm dünyada sosyal içermenin yetersiz olduğu ve sosyal içermeyi sağlayacak politikalara ihtiyaç duyulduğu sonucu çıkarılabilir.

### C- Yaşlanma

Yaşlanma, insan hayatının evrensel bir özelliğidir. Kişinin vücut işlevlerinde azalma, sistem ve organlarında çeşitli değişikliklerin yaşandığı olgunluk döneminden sonraki yaşam aşaması olarak tanımlanabilir (Dziechciaz ve Filip, 2014: 835). Yaşlanma; biyoloji, ekonomi, kültür, sosyal yapılar, çevre ve tarih gibi alanları içerdiğinden tek bir yönden ifade etmek oldukça güçtür. Bundan dolayı geriatri ve sosyal hizmet, sosyal politika ve sağlık politikası, geleneksel insan bilimleri, işletme, teknoloji, etik, hukuk teorisi, beslenme, halk sağlığı, boş zaman çalışmaları gibi çeşitli disiplin perspektiflerinden incelenebilir (McMurtry ve Sasser, 2020: 30).

Yaşlanma, hayatın son evresini ifade eden ve kişiden kişiye göre değişiklik gösteren bir süreçtir. Meydana gelen tüm değişiklikler aynı anda gerçekleşmez ve yaşlanan kişinin yaşam koşullarına, yaşlandığı yere, zamana, cinsiyetine veya sosyal durumuna bağlı olarak bireysel ve sosyal sonuçları farklılık gösterir. Yaşlanan insanlar arasında görülen değişikliklerin çoğu, hücrelerin, organların ve sistemlerin normal yaşlanma fizyolojik süreciyle ilişkilidir. Bununla birlikte, bazıları patolojilerden (kronik hastalıklar gibi) kaynaklanırken, diğerleri yaşam kaynaklarının aşırı kullanımı veya kullanılmamasının (yaşam tarzı ve kolektif yaşamın organizasyonu vb.) etkisidir (Woźniak, 2020: 51).

Şekil 2. Coğrafi Bölgelere Göre 65 Yaş ve Üstü Kişi Sayısı 2019-2050



Kaynak: (United Nations, 2019:6)

2019 yılında dünyada 65 yaş ve üstü 703 milyon yaşlı insan vardır. En yaşlı nüfus 2019 yılı itibariyle, 260 milyon ile Doğu ve Güneydoğu Asya bölgesindedir. Bu sayıyı 200 milyon yaşlı nüfusuyla Avrupa ve Kuzey Amerika bölgesi takip etmektedir. Önümüzdeki otuz yıl içinde, küresel yaşlı sayısının iki kat (1,5 milyar) artacağı öngörülmektedir (Şekil 2). 2019-2050 yılları arasında ise yaşlı nüfusunun tüm bölgelerde artacağı tahmin edilmektedir. En büyük artış oranını Doğu ve Güneydoğu Asya bölgesinde olacağı Şekil 2'ye göre söylenebilir. Kuzey Afrika ve Batı Asya'da 2019'da 29 milyon olan yaşlı nüfusunun, 2050'de 96 milyona (%226) ulaşarak, en hızlı artış oranını yakalaması beklenmektedir. Yaşlıların sayısındaki ikinci en hızlı artış, 2019'da 32 milyondan, 2050'de 101 milyona çıkması beklenen Sahra Altı Afrika'da (%218) öngörülmektedir. Buna karşılık, öngörülen artış oranı Avustralya ve Yeni Zelanda'da %84 ve Avrupa ve Kuzey Amerika'da %48'dir ve nüfusu zaten dünyanın diğer bölgelerine göre önemli ölçüde daha yaşlı olduğu bilinen bu bölgelerde yaşlanma oranının nispeten az olacağı görülmektedir.

#### D- Yaşlanma Türleri

Yaşlanma olgusu çok yönlü ve çok boyutlu bir kavramdır. Bu nedenle çoğu yazar, kavrama çok farklı açılardan yaklaşmış ve sonuç olarak ortaya çok sayıda yaşlılık türü çıkmıştır. Yazındaki bu çeşitlilik karşısında bu çalışmada yaşlılık olgusuna yönelik çok yönlü bir bakış açısına sahip olan *yaşam seyri teorisi* referans alınmış ve yaşlanma türlerine bu teori ekseninde değinilmiştir. Yaşam seyri teorisi (Neugarten ve Hagestad, 1976), yaşlanma kavramının yalnızca kronolojik yönüne odaklanmak yerine; biyolojik, sosyal, psikolojik boyutlar başta olmak üzere birçok farklı boyutu esas alarak yapılandırır. Yaşam seyri teorisi yaşlanma sürecinin sadece bireysel yönüne odaklanmayan çok yönlü bir bakış açısına sahip olduğundan bu çalışmada referans alınmış ve yaşlanma türlerine bu teori ekseninde değinilmiştir.

**i) Kronolojik Yaşlanma:** Kişilerin doğduğu takvim tarihine dayanan kronolojik yaş, sosyal yaşamda kritik bir unsurdur ve yaşlanma ile ilgili oluşturulan politikaları değerlendirmek ve tanımlamak için önemli bir araçtır (Sugahara, 2019: 45).

**ii) Biyolojik Yaşlanma:** Yaşa bağlı olarak; hücrelerin fizikokimya özelliklerinde, metabolizmada, doku ve organlarda meydana gelen yapısal ve fonksiyonel değişiklikler biyolojik yaşlanma olarak tanımlanır (Dziechciaz ve Filip, 2014: 836).

**iii) Patolojik Yaşlanma:** Biyolojik yaşlanmaya bağlı olarak ortaya çıkan semptomlardan farklı bir şekilde çeşitli hastalıklarla ilişkili olan yaşlanma yaklaşımıdır. Genel nörofizyolojik sistemlerdeki verimliliğin düşmesi bilişsel gerilemeye neden olmaktadır. Başka bir ifade ile yaşlandıkça ortaya çıkan hafıza gerilemesi, çevresel faktörlerin de etkisiyle patolojik yaşlanmaya neden olmaktadır (Craik, 2008: 343-344)

**iv) Psikolojik Yaşlanma:** Kişinin yaşlanmaya bağlı olarak, bilişsel kapasitesindeki düşüşün, davranışsal uyum yeteneğini etkilemesi psikolojik yaşlanma olarak ifade edilmektedir (Rook, Charles ve Heckhausen, 2011: 351). Yaşlı insanların sosyal içermesinin iyileştirilmesi özellikle akıl sağlığı açısından oldukça faydalıdır. Çünkü en çok yaşlı intihar oranları toplumdan dışlanan yaşlılarda görülmektedir (Yur' yev, Leppik, Tooding, Sisask, Varnik, Wu ve Varnik, 2010: 1341).

**v) Sosyal Yaşlanma:** Toplum tarafından bireye atfedilen statü ve rolün zaman içerisinde (bireyin yaşlanması) değişmesi, sosyolojik açıdan yaşlanmayı ifade eder (Charles ve Carstensen, 2010: 392). Böylece, yaşlanmanın etkisiyle fiziksel ve zihinsel güç kaybı yaşayan bireylerin toplumdan dışlanma ihtimalinin yüksek olduğu söylenebilir.



**vi) Ekonomik Yaşlanma:** Kişinin yaşlanma sebebiyle uğradığı fizyolojik değişiklikler, kişiyi ekonomik açıdan da etkilemektedir. Bu etki genellikle gelir düzeyinin azalması ve bunun sonucunda başkasına bağımlılığın artması ve hayat standartlarının düşmesi olarak tanımlanabilir (Kudo, Mutisya ve Nagao, 2015: 950).

## **II- YAŞLILARIN UZUN DÖNEMLİ BAKIM HİZMETİNE ERİŞİMİ**

Yaşlı bireyler, ücretli veya gönüllü olarak çalışma hayatına hem fiziksel hem de sosyal nedenlerle daha az katılırlar. Bu durumda herhangi bir güvencesi olmayan yaşlıların yoksullukla karşılaşması kaçınılmazdır. Yoksullukla birlikte, ulaşım engelleri, düşük hareketlilik (Rosso, Taylor, Tabb, Michael, 2013) görme, duyma gibi yetilerin zayıflaması (Wang, Rousseau, Boisjoly, Schmaltz, Kergoat, Moghadaszadeh, Djafari ve Freeman, 2012) gibi özellikler yaşlıların topluma katılım seviyelerini düşürerek, sosyal izolasyon riskini arttırmaktadır. Temel ihtiyaçların karşılanması, değer verilmesi ve saygı duyulması sosyal olarak kapsayıcı bir toplumdaki tüm insanlar için kritik faktörlerdir. Uzun dönemli bakım hizmetleri bu kritik faktörleri tek çatı altında toplayarak, yaşlıların sosyal içermesini sağlamaktadır.

Uzun dönemli bakım hizmetleri kamu, özel ve kâr amacı gütmeyen hizmet sağlayıcıları tarafından ayrı ayrı veya bir arada verilebilir (Zigante ve King, 2019: 7). Bu hizmet sağlayıcıları ülkelerin sağlık ve sosyal hizmet sistemlerinde yer almaktadır. Genellikle karmaşık uzun dönemli bakım ihtiyaçları olan bireylere destek verilmesinde görev alan farklı aktörlerin karışımı, sunulan hizmetlerin kalitesinin gözetilmesini sağlamada güçlükler yaratmaktadır (Langins, Steffler, Huber, Permanand, Jakab ve Melitta, 2020: 4). Bu nedenle hizmete erişim oldukça karmaşıktır. Ancak uzun dönemli bakım hizmetleri kurumsal tabanlı hizmetler (resmi), gayri resmi hizmetler ve topluma dayalı hizmetler olarak üç ana başlıkta ele alınabilir.

### **A- Gayri Resmi Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri (Enformel Bakım)**

Tüm kültürlerde ev; sıcaklık, istikrar, samimiyet, güvenlik ve özerklik olgularıyla birlikte anılmaktadır. Bu nedenle yaşamsal aktivitelerini yerine getiremeyen bireylere refah, rahatlık ve güvenliğin en iyi şekilde sağlanarak, destek ve bakım hizmeti verilecek yerin ev olduğu herkesçe kabul edilen bir gerçektir (Barrett, Hale, Gauld, 2012: 362). Böylece gayri resmi uzun dönemli bakım, insanların kendi ev ortamında yaşamalarını sağlayan hizmetlere atıfta bulunarak düşünülebilir.

Gayri resmi uzun dönemli bakım, herhangi bir ücret ödemesi yapılmayan aile üyeleri, arkadaşlar, gönüllüler ile özel olarak işe alınmış bakıcılara resmi olmayan yollarla ücret ödemesi yoluyla sağlanır (Boerma ve Genet, 2012: 9). Bu nedenle enformel bakım olarak adlandırılabilir. Dolayısıyla gayri resmi uzun dönemli bakım hizmetleri, devlet düzenlemeleriyle ilişkisiz olarak sağlanan bakım hizmetlerini kapsar. Ev ortamında sağlanan bu hizmetler örgütlü olmadığından, hacmini ölçmek oldukça zordur.

### **B- Topluma Dayalı Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri**

Topluma dayalı hizmetler, bakım ihtiyaçlarının evde ve yaşanılan çevrede karşılandığı bakım işlerinden oluşur (Costa-Font ve Courbage, 2012: 195). Bu hizmetlerin amacı, bakım hizmeti talep edenlere uygun bir düzeyde bakım sunarak, bireyleri ev ortamlarında tutmaktır. Topluma dayalı uzun dönemli bakım hizmeti alıcıları, evde ve kurumsal bakım alıcılarına göre daha genç, yemek ve tuvalet ihtiyaçları için daha az bağımlı, aynı anda birden fazla hastalığın görülme ihtimalinin düşük olduğu profiller olarak nitelendirilebilir (Weissert, 1985: 425).

Topluma dayalı bakım hizmetleri yelpazesi içerisinde fiziksel, zihinsel, sosyal, ekonomik ve güvenlik ihtiyaçları bulunmaktadır. Topluma dayalı bakım hizmeti alıcılarının ihtiyaçları, ikamet ettikleri bölgenin yerel yönetimleri tarafından değerlendirilir. Merkezi yönetimin dışında yerel yönetimler, yerel bir toplumun ortak ihtiyaçlarını gidermek üzere kurulan, demokratik ve özerk bir yönetim sistemidir (Tortop, Aykaç, Yayman, Özer, 2006: 2). Yerel yönetimler, hizmet sağlayıcılara finansman akışlarını düzenleyen kurallar da dahil olmak üzere, bakım hizmeti sistemi için kendi politikasını tasarlamakta serbesttir (Lau, Scandrett, Jarzebowski, Holman ve Emanuel, 2007: 831). Evde sağlık bakımı ve yemek dağıtımı ile yetişkin gündüz bakımı ve yaşlı merkezlerinde olduğu gibi ayakta tedavi ve bakım hizmetleri topluma dayalı uzun dönemli bakım hizmetleri içerisinde yer almaktadır (Pardasani, 2010: 50).

### **C- Kurumsal Tabanlı Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri (Resmi/Formel Bakım)**

Kurumsal tabanlı uzun dönemli bakım, evde bakım hizmetlerinin artık bir seçenek olmadığı durumlarda bakım ihtiyacı duyan kişilere, kurumsal bir ortamda, yemek yeme ve yıkanma gibi temel günlük aktivitelerdeki yardımdan, iş veya sosyalleşme gibi yaşamın her alanına katılmaya kadar uzanan hizmetlerdir (Charlesworth, Firth, Fisher, Gershlick, Gray, Roberts, Starling, Thorlby ve Watt, 2017: 3). Kurumsal tabanlı uzun dönemli bakım, belirli bir süre boyunca bakım sağlama görevine odaklı ve bu görevde gerekli eğitimleri alarak uzmanlaşmış ve genellikle bir ücret karşılığı çalışanlar tarafından sağlanan hizmetler bütünüdür. Bakım bağımlılığı olan kişiler için bir dizi bakım işlerini kurumsal olarak organize etmek, temel hedef olarak belirlenmiştir (Blieszner ve Bedford, 1996: 462-463).

Yaşlı bakımı, çocuk yetiştirme ve çocuk bakımı, engelli bakımı, sosyal hizmet ve eğitim gibi faaliyetler kurumsal uzun dönemli bakım kapsamı içerisindedir (Folbre, 2006: 2). Ülkeden ülkeye farklı isimler taşıyan kurumsal tabanlı hizmetler türleri oldukça karmaşıktır. Bunun nedeni ülkelerin sosyal, kültürel ve ekonomik farklılıklarıdır. Ancak kabaca kurumsal tabanlı uzun dönemli bakım hizmetlerini; huzurevleri, bağımsız yaşlı konutları, kişisel bakım konutları, destekleyici yaşam konutları ve nitelikli bakım tesisleri olarak sınıflandırmak mümkündür (Singh, 2014).

## **III- YAŞLILARIN UZUN DÖNEMLİ BAKIM HİZMETLERİYLE SOSYAL İÇERMESİNE YÖNELİK YAKLAŞIMLAR**

Yaşlanmanın artması, çok boyutlu yoksulluk sorununu doğurmaktadır. Çok boyutlu yoksulluk toplumu; sosyal, ekonomik ve kültürel açılardan olumsuz etkilemektedir. Sıklıkla gündeme gelen olumsuz sosyal ve ekonomik etkiler arasında emeklilik dönemi için daha yüksek tasarruf ve sermaye yatırımı yapabilme yetkinliğinin azalması, kronik ve dejeneratif hastalıkların artması, sağlık hizmetleri ve emekli aylıklarına yönelik hükümet harcamalarının yükselmesi yer almaktadır. Bu olumsuz etkiler değişen işgücü profili, yaşlanmaya bağlı hastalıklar ve bunun sonucunda desteğe ve bakıma bağımlılığın artmasıyla ilişkilidir. Yaşlıların toplumla bütünleştirilmesinin sağlanması için öncelikle onların yeni kimliklerinin toplum tarafından benimsenmesi ve ihtiyaçlarına yönelik hizmetlerin etkin biçimde uygulanması gerekmektedir.

### **A- Eşiklik Yaklaşımı (Liminality)**

Dezavantajlı bireylerin toplumdaki belirsiz statüsü, onların diğerlerinden ayrılmasının sonucu olarak sosyal izolasyon sorununu doğurmaktadır. Bireylerin yaşadığı zamansal ve mekânsal değişim için Arnold Van Gennep, 1909 yılında “Geçiş Törenleri (Rite of Passage)” isimli bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada yaşanan değişim, üç aşamalı bir süreç olarak tanımlanır (akt. Leibing, Guberman ve Wiles, 2016: 12). Bunlar;

- 1) Geçiş törenindeki bireylerin, statülerinden ve benliklerinden ayrıldıkları dönem,
- 2) Statülerinden ve benliklerinden ayrılan bireylerin henüz kendisiyle bütünleşemedikleri eşiklik (liminality) dönemi ve
- 3) Bireylerin yeni bir statü kazandıkları toplumda kabul gördükleri dönemdir.

Gennep tarafından kabaca “ayırma, geçiş ve bütünleşme” şeklinde ifade edilebilecek bu üç aşamanın ikincisi, Victor Turner tarafından genişletilerek, sosyal bilimler alanına eşiklik kavramı olarak kazandırılmıştır. Eşiklik kavramı, mevcut yaşam alanının verimliliğinin düşmesi ve kişinin statüsünün belirsiz bir hâl aldığı ifade etmek için kullanılır (Turner, 1969). Bu nedenle eşiklik kavramı; çelişkili duyguları, belirsiz kimliği ve toplumdan güçlü bir bağlantısızlık durumunu içerir. Bu hâl özellikle yaşlı bireyler için geçerlidir. Çünkü yaşlanmadan dolayı kapasite düşüklüğü yaşayan bireyler engelli biri miyim, yardım almaya hakkım var mı? gibi karmaşık duygular yaşayarak zamansal, mekânsal ve sosyal ilişkileri bakımından bir geçiş süreci ile karşılaşır (Barrett, Hale, Gauld, 2012: 366). Turner’a göre eşiklik süreci, sosyal görünmezlik ve sınıflandırma eksikliğiyle ilişkilendirilir (akt. Leibling, Guberman ve Wiles, 2016: 12). Bu aşamada yaşlılar, kendi kendilerine yetemediklerinden, toplum tarafından tam olarak anlaşılabilirler ve sosyal izolasyon sorunu ortaya çıkar. Yaşlıların bozulmuş sağlık durumları, fiziksel yeteneklerinin kaybı ve sosyal ilişkilerinin azalması bağımsız yaşamdan ayrılma kararını tetikler. Bu belirtiler ve davranışlar, aile üyelerinin bakım hizmeti vererek yaşlının günlük bakım işine katılmasına neden olur. Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarıyla yeni kurulan bağ ve aile üyeleriyle değişen etkileşimler, eski kimlikten ayrılmaya işaret eden sosyal alışverişleri oluşturur (Barrett, Hale, Gauld, 2012: 365-366).

## **B- Kendini Gerçekleştirme (Self-realization)**

Yaşlanma, tek tip olmasa bile en azından genel olarak karakterize edilebilen şekillerde kişileri değiştirir. Sağlığın azalması, hareketliliğin kısıtlanması, kariyerin durması ve bundan dolayı yararlı hissetmenin zorlaşması ile akrabaların ölümlerine şahit olma gibi durumlar hem yaşlılar hem de toplum için yaşlanmanın rahatlıkla kabul edilebilecek bir süreç olmadığını göstermektedir. Fakat yaşlanma doğanın bir gerçeği olduğundan derin ekoloji bağlamında da ele alınabilecek bir olgudur. Çünkü ekoloji, doğa ve insan arasındaki ilişkiyi anlamlandırmayı sağlayacak yeni bir felsefe olarak, kişilerin yeryüzünde var oluşunu, hayat tecrübelerini ve sezgilerini ekolojik bilinçlilikle doğaya dayandırır (Önder, 2003: 157).

Derin ekolojinin nihai ilkelerinden biri “kendini gerçekleştirme” dir. Bu bağlamda kendini gerçekleştirme, insan ve insan dışındaki tüm varlıkların, kendi yaşam tarzlarını göre hayatlarını idame ettirmelerini benimser (Önder, 2019: 1058-1059). İnsan özelinde ele alındığında ise kendini gerçekleştirme, kişinin en derin arzularına veya en değerli kapasitelerine ulaşma amacını gütmesi ve bu amaca başarılı bir şekilde ulaşmasını temsil edecek şekilde kendi içinde en güçlü veya en iyi olanı ortaya çıkararak, kendini tamamlama çabasıdır (Gewirth, 1998: 3). Başka bir ifadeyle kendini gerçekleştirme, insanların başarabileceği en iyi, en derin, en değerli vb. şeyleri temsil eden, üstün bir şekilde formüle edilmiş hayalleri hedefleyen bir kavram olarak düşünülebilir (Laceulle, 2018: 95).

Yaşlıların kalan ömürlerinin, yaşadıkları ömürlerinden az olduğu aşıkardır. Sırf bu yüzden kendini gerçekleştirme çabasından vazgeçmeleri, onları eksikleştirerek toplumdan dışlanmalarını kolaylaştıracak bir neden olarak ele alınabilir. Uzun dönemli bakım hizmetlerinin, kendi kendine yetemeyen yaşlı bir bireye -başta temel ihtiyaçları olmak üzere- pek çok ihtiyacını karşılamasına yardım ettiğinden, kendini gerçekleştirme çabasına da katkıda bulunduğu söylenebilir. Böylece kişiler yaşlanmayla özdeşleşir ve kendini gerçekleştirme çabalarını uzun dönemli bakım hizmetleriyle sağlayarak sosyal içermelerine katkı sağlamış olur.

### C- Bağımsız Yaşamdan Ayrılma ve Yaşlı Bağımlılığı

Yaşlıların günlük yaşam aktivitelerini yerine getirememeleri, bağımsız yaşama yeteneklerine yönelik en büyük tehditlerden biridir. İşlevsel gerileme ve hareketlerin kısıtlanması sonucu kişisel gereksinimlerini karşılayamayan yaşlı bireyler, hayatlarını devam ettirebilmek için kimi zaman bir aile üyesine kimi zaman da profesyonel veya profesyonel olmayan bir bakıcıya bağımlı hale gelmektedir. Doğurganlığın azalması ve uzun ömürlülüğün artması, küresel olarak nüfusun yaşlanması temel itici güçleridir. Bu durumda 20-64 yaşları arasında olan 100 kişi başına, 65 yaş ve üzeri bireylerin sayısı olarak tanımlanan yaşlı bağımlılık oranı (OECD, 2015: 158) her geçen gün artmaktadır. Yaşlı bağımlılık oranına ilişkin veriler Tablo 2’de düzenlenmiştir.

**Tablo 2. Uzun Dönemli Bakımın Geleceğini Şekillendiren Kilit Güçler**

Bölgeler Yıllar	Yaşlı bağımlılık oranı % (65+/(15-64))						Çok yaşlı bağımlılık oranı % (80+/(15-64))					
	1960	2000	2015	2070	Yüzde puanı 1960-2015	Yüzde puanı 2015-2070	1960	2000	2015	2070	Yüzde puanı 1960-2015	Yüzde puanı 2015-2070
Dünya	8,6	10,9	12,6	30,5	4	17,8	1	1,9	2,6	9,9	1,6	7,3
Afrika	5,7	6,2	6,2	13,5	0,6	7,3	0,5	0,7	0,8	2,7	0,4	1,8
Asya	6,4	9,1	11,2	36,5	4,7	25,4	0,6	1,3	2	12,0	1,5	10
Çin	6,5	10,1	13,3	53,3	6,8	39,9	0,3	1,5	2,3	22,1	1,9	19,8
Japonya	8,8	24,9	42,7	69,6	33,9	27	1,1	5,4	12,4	35,8	11,4	23,3
Hindistan	5,4	7,2	8,6	31	3,2	22,4	0,6	0,9	1,3	7,6	0,8	6,3
Avrupa	13,6	21,8	26,4	49,4	12,8	23	2	4,3	7	21,5	5	14,4
Rusya	9,6	18,0	19,4	34,5	9,8	15,1	1,3	2,9	4,5	14,1	3,2	9,6
AB	15,2	23,4	29,2	54,2	14,1	25	2,3	5	8,2	24	5,9	15,9
Latin Amerika ve Karayipler	6,8	8,9	11,4	45	4,6	33,6	0,8	1,6	2,4	16,4	1,7	13,9
Kuzey Amerika	15	18,6	22,3	43,6	7,3	21,3	2,3	4,9	5,7	16,8	3,3	11,2
ABD	15,2	18,7	22,1	43,1	7	20,9	2,3	4,9	5,6	16,4	3,3	10,8
Okyanusya	12,5	15,4	18,5	34,1	6	15,6	1,9	3,4	4,6	12,7	2,7	8,1

Kaynak: (European Commission, 2018: 28)

Tablo 2’deki yaş yapısına bakıldığında, Avrupa’nın en yüksek yaşlı bağımlılık oranına sahip en eski kıta olduğu ve 2070 yılında da böyle kalacağı görülmektedir. Bununla birlikte, diğer kıtalarda da nüfusların dramatik bir şekilde yaşlanacağı ve yaşlı bağımlılık oranlarının artacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca, Latin Amerika ve Karayipler’in 2015-2070 döneminde yaşlı bağımlılık oranında %33,6 ile en yüksek artışı yaşayacağı, Asya (%25,4) ve Avrupa’nın (%23) ise hemen arkasından geleceği anlaşılmaktadır. Demografik değişimin özellikle yaşlı bağımlılık oranını Çin ve Japonya’da sırasıyla 40 puan ve 27 puan arttıracacağı öngörülmektedir. Çin ve Japonya’nın hemen ardından %25 ile AB gelmektedir. 2015-2070 döneminde ise çok yaşlı bağımlı nüfus oranındaki en yüksek artışın Japonya’da (%23,3) olacağı, onu Çin (%19,8) ve AB (%15,9) ülkelerinin izleyeceği tahmin edilmektedir. Bu önemli demografik değişim tahminleri sonucunda, 2070 yılına kadar Japonya, AB ve Çin’in büyük ekonomiler arasında en yüksek yaşlı bağımlılık oranlarına sahip olacağı, bu ülkeleri

de ABD ve Hindistan'ın izleyeceği değerlendirilmektedir. Nüfuslarının yüksek olmasıyla da dikkat çeken bu ülkeler başta olmak üzere diğer ülkeler de kaçınılmaz olarak bağımlılık yükünü hafifletmek üzere sosyal politikalara ağırlık vermek zorunda kalacaktır.

## SONUÇ

Yaşlanmaya ilişkin ölçütler ve kavramlar, yaşlıların hayat standartlarını ve toplumdaki beklentilerini, üretkenliklerini ve topluma katkılarını, sosyal koruma ve sağlık bakımı ihtiyaçlarını değerlendirmek için önemli çıkarımlara sahiptir. Çünkü yaşlanmaya geçiş aşamasını saptamak oldukça zordur. Yaşlılık statüsü kazanan bireyi toplumun kabul etmesi ve yeni statüsüne uygun koşulları sağlaması zaman alacağından, sosyal izolasyon sorunu ortaya çıkacaktır. Yaşlıların sosyal içermelerini sağlayacak en önemli hizmetler, uzun dönemli bakım hizmetleridir. Çünkü uzun dönemli bakım hizmetleri geniş bakım hizmetleri yelpazesine sahip, hizmetlere ulaşmak için pek çok yolu olan ve profesyoneller tarafından üstlenilen bakım sistemleridir. Böylece uzun dönemli bakım yoluyla yaşlıların sosyal içermesi aşağıdaki yollarla sağlanabilmektedir.

- Uzun dönemli bakım hizmetleri, yaşlıların kapasite kayıplarını telafi ederek, sosyal hayata katılımı teşvik eder ve bu sayede toplumun refahı ve ruh sağlığı güçlendirilebilir. Bu, başarılı ve güçlü topluluklar için bir temel olarak kabul edilebilir.
- Günlük yaşamın temel faaliyetlerini yürütmek için yardım sağlanmasıyla, bireyin yaşam ortamında, günlük yaşamın organizasyonunda ve sosyal ağlarda sürekliliği sağlayabileceği söylenebilir.
- Yaşlıların kapasite kayıpları bakım hizmetleri ile telafi edilerek, toplumdaki statülerinin düşmemesi sağlanacağından, daha yüksek ahlaki standartların tanınması ve onlara karşı duyulan dostane duygular, intihar ölümleriyle ters orantılı olacaktır.
- Hızla gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri hem yararlı araçlar olarak kabul edilmekte hem de sosyal dışlanma için önemli bir neden olarak eleştirilmektedir. Bu eleştiriler özellikle yaşlı bireylerin, gelişen teknolojik araçlara uyum sağlayamamalarından kaynaklanmaktadır. GYAA içerisinde yer alan teknolojik araçlar, uzun dönemli bakım sayesinde yaşlıların hizmetine sunulmaktadır.

Yaşamın özellikle son dönemlerinde kaybedilen yetenekleri telafi etmek için kullanılan uzun dönemli bakım hizmetlerinin, yaşlıların topluma katılımları için oldukça önemli olduğu görülmektedir. Uzun dönemli bakım hizmetleri ile yaşlılara yaratılacak sosyal içermeyi teşvik edecek fiziksel ve sosyal ortamlar;

**Süreklilik:** Uzun süre devam edecek faaliyetlere ve ilgi alanlarına sürekli katılımın önünde engellerin olmaması.

**Telafi:** Yaşa bağlı engellere rağmen temel sağlık ve sosyal ihtiyaçların karşılanması.

**Sosyal Bağlantı ve Katkı:** Toplumdaki bireyler ile ilişkiler geliştirme ve sürdürme fırsatları ile çevresinde etkiye sahip olmak.

**Meydan Okumak:** Yeni faaliyetlerin ve ilgi alanlarının teşvik edilmesi ile birlikte artmaktadır. Uzun dönemli bakım hizmetlerinden yararlanmaya başlayan bir kişinin gelir kaynakları, tıbbi geçmişi ve hastalık teşhisleri, mevcut tedavileri, iletişim yeteneği, görme ve işitme duyuları, hareketliliği, kişisel bakım yeteneği ve bilişsel işlevsellik gibi yaşam aktivitelerini yerine getirme düzeyi artar. Aynı zamanda, topluma katılım ve uyum sağlama yeteneği de güçlendirilerek, yaşlıların sosyal içirme düzeyleri desteklenmiş olur.

## Kaynakça

- Barrett, P., Hale, B. ve Gauld, R. (2012). Social Inclusion Through Ageing-In-Place With Care? *Ageing and Society*. 361.378.
- Bengs, A., Hägglund, S. ve Wiklund-Engblom, A. (2018). Applying Experience Design to Facilitate Wellbeing and Social Inclusion of Older Adults. *Interaction Design and Architecture(s) Journal*. 11-30.
- Blieszner, R. ve Bedford, V. (1996). *Ageing and the Family: Theory and Research*. London: Praeger.
- Boerma, W., & Genet, N. (2012). Introduction and Background. E. N. Genet, W. Boerma, M. Kroneman, A. Hutchinson, & R. B. Saltman içinde, *Home Care across Europe; Current Structure and Future Challenges* (s. 1-25). United Kingdom: World Health Organization.
- Charles, S. ve Carstensen, L. L. (2010). Social and Emotional Aging. *Annual Review of Psychology*. 383-409.
- Charlesworth, A., Firth, A., Fisher, R., Gershlick, B., Gray, H., Roberts, A. ve Watt, T. (2017). The Social Care Funding Gap: Implications for Local Health Care Reform. *The Health Foundation*.
- Colombo, F. (2012). Typology of Public Coverage for Long-Term Care in OECD Countries. E. J. Costa-Font ve C. Courbage. *Financing Long-Term Care in Europe Institutions. Markets and Models*. 17.41. London: Palgrave Macmillan.
- Costa-Font, J. ve Courbage, C. (2012). Financing Long-Term Care: New and Unresolved Questions. E. J. Costa-Font and C. Courbage. *Financing Long-Term Care in Europe Institutions, Markets and Models*. 3.16. London: Palgrave Macmillan.
- Craik, F. I. (2008). Memory Changes in Normal and Pathological Aging. *The Canadian Journal of Psychiatry*. 53.6. 343. 345.
- Dziechciaż, M. ve Filip, R. (2014). Biological Psychological and Social Determinants of Old Age: Bio-Psycho-Social Aspects of Human Aging. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*. 21.4. 835-838.
- European Commission. (2018). *The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016-2070)*. Brussels: European Union.
- Folbre, N. (2006). Demanding Quality: Worker/Consumer Coalitions and 'high road' Strategies in the Care Sector. *Politics and Society*. 34.1. 11-32.
- Gewirth, A. (1998). *Self-Fulfillment*. Princeton. New Jersey: Princeton University Press.
- ILO, OECD. (2019). *New Job Opportunities in an Ageing Society*. Tokyo, Japan: Paper Prepared for the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group.
- Kudo, S., Mutisya, E. ve Nagao, M. (2015). Population Aging: An Emerging Research Agenda for Sustainable Development. *Social Sciences*. 940-966.
- Laceulle, H. (2018). *Ageing ve Self-Realization: Cultural Narratives about Later Life*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Langins, M., Steffler, J., Huber, M., Permanand, G. ve Jakab, M. (2020). *Strengthening The Healthy System Response to COVID-19*. Copenhagen: World Health Organization.
- Lau, D. T., Scandrett, K. G., Jarzebowski, M., Holman, K. ve Emanuel, L. (2007). Health-Related Safety: A Framework to Address Barriers to Aging in Place. *The Gerontologist*. 47.6. 830-837.
- Leibing, A., Guberman, N. ve Wiles, J. (2016). Liminal Homes: Older People. Loss of Capacities and the Present Future of Living Spaces. *Journal of Aging Studies*. 10-19.
- McMurtry, A. ve Sasser, J. (2020). Interdisciplinary and Transdisciplinary Approaches to Ageing and Gerontology. M. Łuszczynska. *Researching Ageing Methodological Challenges and their Empirical Background*. 70-93. Abingdon, Oxon; New York, NY.: Routledge.
- Neugarten, B. L. ve Hagestad, G. (1976). Age and the Life Course. R. Edt. Binstock, and E. Shanas. *Handbook of Aging and the Social Sciences*. 35-55. New York: Van Nostrand Reinhold.
- OECD (2015). *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2020). Long-term Care and Health Care Insurance in OECD and Other Countries. [<http://www.oecd.org/fin/insurance/Long-Term-Care-Health-Care-Insurance-in-OECD-and-other-Countries.htm>]. (Erişim: 25 Ekim 2020).

- O'Donnell, P., O'Donovan, D. ve Elmusharaf, K. (2018). Measuring Social Exclusion in Healthcare Settings: a Scoping Review. *International Journal for Equity in Health*. 1.16.
- Önder, T. (2003). *Ekoloji, Toplum ve Siyaset*. Ankara: Odak Yayınevi.
- Önder, T. (2019). Doğayla Sözleşme: Eko-Merkezci Siyasetin İmkânı. *Kent Araştırmaları Dergisi*. 28(10). 1050-1068.
- Pardasani, M. (2010). Senior Centers: Characteristics of Participants and Nonparticipants. *Activities. Adaptation and Aging*. 34.1. 48-70.
- Rook, K. S., Charles, S. T. ve Heckhausen, J. (2011). Aging and Health. E. H. Friedman. *The Oxford Handbook of Health Psychology*. 347-374. Oxford University Press.
- Rosso, A. L., Taylor, J. A., Tabb, L. P. ve Michael, Y. L. (2013). Mobility, Disability and Social Engagement in Older Adults. *Journal of Aging and Health*. 25.4. 617-637.
- Scharlach, A. E. ve Lehning, A. J. (2013). Ageing-Friendly Communities and Social Inclusion in the United States of America. *Ageing & Society*. 110.136.
- Singh, D. A. (2014). *Effective Management of Long-Term Care Facilities*. Burlington, MA: Jones & Bartlett Learnings.
- Sloane, P. D., Zimmerman, S. ve D'Souza, M. F. (2014). What Will Long-Term Care Be Like in 2040? *North Carolina Medical Journal*. 75.5. 326-330.
- Sugahara, G. (2019). *Urban Population Ageing and its Impact on Social Policy- Lessons from Oslo*. Spring.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M. A. (2006). *Mahalli İdareler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Turner, V. (1969). *The Ritual Process*. Harmondsworth. UK: Penguin.
- United Nations. (2019). *World Population Ageing*. New York: United Nations.
- Wang, M. Y., Rousseau, J. B., H el ene, S., Heidi, K., MarieJeanne, Moghadaszadeh, S. ve Freeman, E. E. (2012). Activity Limitation due to a Fear of Falling in Older Adults with Eye Disease. *Investigative Ophthalmology and Visual Science*. 53.13. 7967-7972.
- Weissert, W. G. (1985). Seven Reasons Why It Is So Difficult to Make Community-Based Long-Term Care Cost-Effective. *Health Services Research*. 423-433.
- WHO (2015). *World Report on Ageing and Health*. Geneva: World Health Organization.
- Woźniak, Z. (2020). Older Adults – Terra Incognita? M. Łuszczynska. *Researching Ageing Methodological Challenges and their Empirical Background*. 51-69. Abingdon, Oxon; New York, NY.: Routledge.
- World Bank (2020). *World Development Indicators*. DataBank: [<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=IQ.CPA.SO.CI.XQ&country=#>]. (Erişim: 20 Ekim 2020).
- Yur yev, A., Leppik, L., Tooding, L. M., Sisask, M., Varnik, P., Wu, J. ve Varnik, A. (2010). Social Inclusion Affects Elderly Suicide Mortality. *International Psychogeriatrics*. 1337-1343.
- Zigante, V. ve King, D. (2019). *Quality Assurance Practices in Long-Term Care in Europe Emerging Evidence on Care Market Management*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.





Araştırma Makalesi – Research Article

## Sosyal İnovasyon ve Artımsal İnovasyon Çerçevesinde İç-Göç Olgusunun Dinamik Mekânsal Etkileşimi

### *Dynamic Spatial Interaction of Internal Migration on the Social Innovation and Incremental Innovation Framework*

**M. Kenan TERZİOĞLU\***

**ID 0000-0002-6053-830X**

**Mehmet Ali YÜCEL\*\***

**ID 0000-0002-5474-3307**

**Ayhan GENÇLER\*\*\***

**ID 0000-0002-5946-207X**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021  
Sayfa Aralığı: 69-94 / Pages: 69-94  
DOI: 10.32331/sgd.952548

## ÖZ

Ülke sınırları içerisindeki toplumsal, sosyo-kültürel, iktisadi ve siyasal nedenlerden ötürü bireysel/kolektif yer değişimi olarak tanımlanan iç-göç hareketliliği, kentsel/bölgesel sorunsallıklar oluşturarak ulusal sürdürülebilirliği sekteye uğratmaktadır. Düzensiz ve denetimsiz gerçekleşen göç hareketliliği, nüfus dağılımının homojen yapı sergilememesine neden olarak, kentlerin yaşanabilir olma özelliklerini kaybetmelerine ve farklı kentsel sorunsallıkların (trafik, istihdam, kültürel erişilebilirlik vb. gibi) oluşmasına neden olmaktadır. Kentsel sorunsallıklar, kentsel/ulusal düzeyde inovasyon faaliyetlerinin artırılmasıyla engellenmektedir. Makale kapsamında, 2011-2018 yılları baz alınarak sosyal inovasyon göstergesi olarak ele alınan kentlerdeki sosyal hizmet alan kişi sayısının ve artımsal inovasyon göstergeleri olarak ele alınan kentlerin ihracat, girişimcilik ve günlük ortalama gelir düzeylerinin kentlerin verdikleri göç oranlarına dönemsel (kısa-uzun) mekânsal etkilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Çalışma sonucunda, kentsel düzeyde göç hareketliliğindeki sorunsallıkların giderilebilmesi için sosyal inovasyon ve artımsal inovasyon faaliyetlerinin uygulanabilirlik seviyelerinin artırılmasının önemli olduğu belirlenmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** İç-Göç, sosyal inovasyon, artımsal inovasyon, dinamik mekânsal panel veri analizi

## ABSTRACT

Internal-migration mobility, which is defined as individual / collective relocation due to social, socio-cultural, economic and political reasons within the borders of the country, creates urban / regional problems and disrupts national sustainability. Irregular and uncontrolled migration mobility causes cities to lose their habitability characteristics and creates different urban problems (such as traffic, employment, cultural accessibility) as a result of the heterogeneous structure of the population distribution. Urban problems are prevented by increasing innovation activities at the urban/national levels. Within the scope of the article, it is aimed to reveal the periodic (short and long) spatial effects of incremental innovation indicators (exports, entrepreneurship and daily average income level and etc.) and social innovation indicators (number of people receiving social services and etc.) to urban migration based on 2011-2018 periods. It is determined that it is important to increase the applicability levels of social innovation and incremental innovation activities in order to overcome the problems in migration mobility at the urban level

**Keywords:** Internal migration, social innovation, incremental innovation, dynamic spatial panel data analysis

Önerilen atf şekli: Terzioğlu, M.K., Yücel, M. A. ve Gençler, A. (2021). Sosyal İnovasyon ve Artımsal İnovasyon Çerçevesinde İç-Göç Olgusunun Dinamik Mekânsal Etkileşimi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 69-94

• Geliş Tarihi/Received: 30/03/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 01/06/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

\* Doç. Dr., Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, kenanterzioglu@trakya.edu.tr

\*\* Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı, maliyucell@gmail.com

\*\*\* Prof. Dr., Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ayhangencler@trakya.edu.tr

## GİRİŞ

İletişim ve ulaşım teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte kolay, hızlı ve güvenilir bir şekilde bireysel/kitlese yer değişimi sağlanabilmektedir. Siyasal, toplumsal, ekonomik, kültürel vb. gibi faktörlerle bireylerin/toplulukların buldukları yerleşim yerlerinden ayrılarak başka yerleşim yerlerine gitme eylemi olarak tanımlanan göç hareketliliği, ekonomik ihtiyaçlara ve fırsatlara ulaşılması açısından önem arz etmektedir (Parrado ve Cerrutti, 2003). Göç olgusu, iktisadi, sosyal ve kültürel yaşama etkide bulunan temel değişim araçları arasında görülmektedir. Farklı nedenlerden ortaya çıkabilen ve sonuçları toplumsal yapıyı değiştirebilme yetisine sahip bir faktör olan göç olgusu, toplumsal bir sorun olarak ortaya çıkmakta ve ileriki dönemlerde de artarak devam etmesi öngörülmektedir. Bu çerçevede, göç alan/veren ülkelerin/bölgelerin/kentlerin, göç aldıktan/verdikten sonra karşı karşıya kaldıkları sonuçların ortaya çıkartılarak belirgin şekilde anlaşılmasının sağlanması ve ülke kalkınmasında atılacak adımların belirlenmesi için politika önerilerinin oluşturulması gerekmektedir. Ülke ekonomilerine ve kalkınma düzeylerine doğrudan etkisi bulunan ve geniş bir tanımı olan uluslararası göçün aksine; bireylerin/kitlelerin kendi ülke sınırları içerisinde bir kentten/bölgeden diğer bir kente/bölgeye hareketi olarak tanımlanan iç-göç (kırdan kıra, kırdan kente, kentten kıra ve kentten kentte olarak değişen), daha iyi yaşam koşulları arama, kaliteli eğitim isteği, sağlık hizmetlerine erişilebilirlik, yeşil alan eksikliği, teknolojik erişilebilirlik, ulaşım hizmetleri, politik/etnik/dini görüş farklılıkları vb. gibi nedenlerden ötürü gönüllü ve zorunlu şekilde gerçekleşebilmektedir. 1950 dönemi itibariyle Türkiye’de az gelişmiş veya gelişmekte olan bölgelerden gelişmiş bölgelere doğru başlayan göç akımı, genelde kırdan kente doğru mesleki hareketlilik ve istihdam odaklı gerçekleşmekteyken, 1970 dönemi itibariyle kırsal alanlardan kentsel alanlara yapılan göç hareketliliğinde azalış görülmekte ve 1980 dönemi itibariyle kentsel alanlardan diğer kentsel alanlara doğru gerçekleşen göç hareketliliğinde artış yaşanmaktadır. Serbest piyasa ekonomisinin uygulanması, özelleştirme, iletişim ve ulaşım koşullarının geliştirilmesi, bireyselci yaklaşım ve davranışlarının gelişmesiyle birlikte toplumsal bilincin önem derecesinin artması sonucu 1980 ve 1990 dönemlerinde Türkiye’deki iç göç hareketliliğinde artış gözlenmektedir (Yüksel vd. 2016: 36; Sigeze ve Ballı, 2006: 293).

Düzensiz göç hareketliliği, homojen olmayan nüfus dağılımı, çarpık kentleşmenin yaygınlaşması, suç oranlarında artış yaşanması, iklim değişikliğinin kitleler üzerinde etkisini artması, uygun olmayan çalışma ve barınma koşulları bulunması, eğitime erişilebilirliğinin adil olmaması vb. gibi sosyal zorluklar ve küresel rekabet edilebilirliğinin artması, gelir dağılımının adil olmaması, işsizlik düzeylerinin artması vb. gibi ekonomik zorluklar ülkelerin sürdürülebilirliğini sekteye uğratmaktadır. Gelişmiş ülkeler politika düzlemlerinde toplumların/bireylerin sosyal ihtiyaçlarını karşılamak ve sosyal/toplumsal sürdürülebilirliği sağlamak için yenilikçi ve kapsayıcı çözümler bulmaya çalışmaktadır. Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler ise, ekonomik kalkınmaya daha çok önem vermeleri nedeniyle sosyal boyutlarda (eğitim düzeyinin artırılması, yaşam standartlarının yükseltilmesi, toplumsal kaynaklara erişilebilirliğinin yaygınlaştırılması, sağlık erişilebilirliğinin adil olması vb. gibi) kalkınmaya öncelik vermemektedir (Rae, 2006). Resmi ve gayri resmi süreçleri, ilişkileri, sistemleri oluşturmayı hedefleyen (Brennan, 2010) ve sosyal adaletin sağlanmasını, sağlık ve eğitim hizmetlerine erişilebilirliği, cinsiyet eşitliğinin oluşturulmasını ve sosyal hizmetlerin geliştirilmesini amaçlayan (Holmberg ve Sandbrook, 1992) *sosyal kalkınma*, teknolojik gelişmeler ve değişen toplumsal yapı sürecinde dezavantajlı kitlelere (çocuk, genç, kadın, yaşlı, engelli, yoksullar vb. gibi) eşitlik ve adalet ilkesi kapsamında sosyal olarak sürdürülebilirliğinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Sosyal kalkınmanın sağlanabilmesi ve toplumsal değişimlerin oluşturulabilmesi için, bireylerin gereksinim ve sorunları belirlenerek

verimsiz olan geleneksel modellerin inovatif/yenilikçi olgularla değiştirilmesi gerekmektedir. Ek olarak, göç hareketliliğinin düzensiz olması, sağlık erişilebilirliğinin farklılık göstermesi, yeterli istihdam alanlarının bulunmaması, çok kültürlülüğe uyumun sağlanamaması, bireyselleşmenin artması vb. gibi sosyal ve ekonomik sorunların insanlar üzerinde oluşturduğu fiziksel ve psikolojik etkiler, sosyal hizmetlerin sürekli inovatif/yenilikçi yöntemler oluşturarak çözüm üretmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda, yeni sosyal ilişkilerin yaratılması ve sosyal ihtiyaçların karşılanması için yeni hizmet, model, fikir ve süreçlerin uygulanması ve geliştirmesini amaçlayan *sosyal inovasyon* kavramı ön plana çıkmaktadır. İnovasyon olgusu, toplumsal ve ekonomik gelişmeyi ve bireysel mobilitenin artırılmasını (European Commission, 2013) amaçlarken; sosyal inovasyon olgusu, kamusal veya özel kurumlar yoluyla sosyal ihtiyaçların karşılanması için faaliyetler ve hizmetlerin inovasyon kavramıyla entegre edilmesiyle sosyal kalkınmayı hedeflemektedir (Mulgan, 2006: 146). Sosyal inovasyon; yeni fikirleri, stratejileri ve uygulamaları kapsayan bir süreç olarak ifade edilmekteyken, sosyal sorunların çözülmesinde, bireysel-toplumsal ihtiyaçların karşılanmasında ve toplumsal değişimin gerçekleştirilmesinde önem arz etmektedir.

İşgücünün yer değiştirmesi sonucunda ortaya çıkan göç olgusu, nitelik açısından emek arzını genişletebilmesi nedeniyle yerli emeğin ikamesi olmak yerine emeği tamamlayıcı özelliğe sahip olabilmekteyken; işgücü göçü, emeğe kazandırma vasıtasıyla araştırma geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerini, girişimcilik faaliyetlerini ve bilgi aktarımı yoluyla inovasyonu teşvik edebilmektedir. Yasal mevzuatlara uygun olarak yapılan düzenli göç hareketliliği, bireysel-toplumsal niteliklerin daha kolay kullanılabilmesine ve bireylerin-toplumların işgücü piyasasına daha kolay uyum sağlayabilmesine neden olabilmekteyken; düzensiz göç hareketliliğinde ise bireysel vasıfların optimum seviyede kullanılması ve uyum sorunu yaşanması gibi sorunsallıklar ortaya çıkabilmektedir. Düzenli göç hareketliliği sonucu nüfusu gençleşen, işgücüne sahip olan, ekonomik faaliyet çeşitliliğini içerisinde barındıran ve sürdürülebilir kalkınması olan kentler/bölgeler, bilimsel ve teknolojik ilerlemelerde ön plana çıkabilmektedir (Nakhoul, 2014). Adil olmayan gelir dağılımı, bölgeler arası gelişmişlik/kalkınmışlık farkı, artan işsizlik, yoksullaşma ve etkin bir rekabet ortamının bulunmaması üretim faktörleri arasında yer alan girişimcilik faktörünü piyasa ekonomilerinde ön plana çıkarmaktadır (Paleno ve Kleiner, 2000). Girişimciliğin temelinde yer alan inovasyon süreçlerinde bilim ve teknolojiye gelişmelerin piyasa ekonomisi üzerine olumlu etkileri olması nedeniyle kalkınma üzerine odaklanılmaktadır. Artımsal inovasyon faaliyetleri ile arasında doğrusal ilişki bulunan girişimcilik, kalkınmışlık düzeyi yüksek olan kentlerde/bölgelerde ön plana çıkmaktadır. İnovasyon sürdürülebilir bir büyüme sağlayabilmekteyken, bilgi birikiminin hızlı artması farklı kavramları ve kavrayışları ortaya çıkarmakta ve artan bu bilgiyle kurumların amaçları, yapıları, işlevleri yenilenmek zorunda kalmaktadır (Rogers, 2003).

Makale kapsamında, 2011-2018 yılları baz alınarak, *sosyal inovasyon* göstergesi olarak ele alınan kentlerdeki sosyal hizmet alan kişi sayısının ve *artımsal inovasyon* göstergeleri olarak ele alınan kentlerin ihracat, girişimcilik ve günlük ortalama gelir düzeylerinin kentlerin verdikleri göç oranlarına olan etkilerinin yanı sıra verilen göç hareketliliğinin dönemsel (kısa-uzun) olarak mekânsal bir dağılıma sahip olup olmadığının araştırılmasıyla birlikte literatüre katkı yapılması amaçlanmaktadır. Ortak sınır ilişkisine sahip ülkelerin-bölgelerin-kentlerin benzer politikalar gösterebilmesi nedeniyle mekânsal ilişkilerin gözetilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (Yücel, 2021). Bu kapsamda, iç-göç sorunsalı olgusunun sosyal ve artımsal inovasyon göstergeleriyle arasındaki etkileşiminin ortaya çıkarılmasında gerçekleştirilen modelleme-tahminleme süreçlerinde kullanılan yöntem çeşitliği farklı

sonuçlar ortaya koymaktadır. Modelleme ve tahminleme aşamalarında kullanılan en uygun ve etkin ekonometrik yöntemin tanıtılması fikrine dayalı olarak gerçekleştirilen çalışmada, daha önce ele alınan klasik panel yöntemler veya yatay kesit/panel mekânsal yöntemler yerine dinamik sürecin dahil olduğu dinamik mekânsal panel veri yöntemi tanıtılmakta ve bu yöntemin kullanılmasıyla elde edilen sonuçlara ait politika süreçlerinin tasarlanması ve etkinliklerinin sorgulanması gerekliliği ortaya koyulmaktadır. Model yapısına ilişkin hipotezlere dinamik etkiler ve mekânsal etkiler dahil edilerek iç-göç sorunsalının ve sosyal ve artımsal inovasyon göstergeleri arasındaki mekânsal yapının değerlendirilmesi gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. Ek olarak, yapılan literatür taraması sonucunda hem mekânsal ilişkilerinin gözetilerek iç-göç sorunsalının sosyal ve artımsal inovasyon göstergeleriyle değerlendirilmesiyle ilgili hem de dinamik mekânsal panel veri yaklaşımı ile ilgili neredeyse yok denecek kadar az çalışmaya rastlanıldığından, çalışma kapsamında modele ilişkin ayrıntılı teorik bilgi verilerek hem iç-göç sorunsalı hem de diğer alanlarda yapılması muhtemel çalışmalara yön gösterilmesi amaçlanmaktadır. Makale kapsamında, birinci bölümde iç-göç olgusunun sosyal ve artımsal inovasyon göstergeleriyle ilişkisine değinildikten sonra ikinci bölümde ele alınan ekonometrik modelin teorik yapısı hakkında bilgi verilmekte ve son bölümde sosyal ve artımsal inovasyon göstergelerinin iç-göç sorunsalı üzerindeki mekânsal etkiler belirlenerek politika önerilerine değinilmektedir.

## I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sürdürülebilirlik kapsamında toplumsal yapı insanların, beslenme, sağlık, güvenlik, eğitim, barınma vb. gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması, bilgiye erişimin kolaylaşması, sosyo-kültürel mirasın korunup sağlıklı bir şekilde aktarımının sağlanarak refah/yaşam düzeyinin artırılması ve bu düzeyin korunması olarak bilinmektedir. Gelişmiş ülkeler, sürdürülebilir kalkınma kapsamında insani ihtiyaçların (beslenme, barınma vb. gibi) erişilebilirliğinin artırılması, düzensiz göç hareketliliğinin dengelenmesi, çarpık kentleşmenin azaltılması, suç oranların kontrol edilebilir seviyelere indirilmesi vb. gibi sosyal zorluklar ile mücadele edebilmek amacıyla sosyal kalkınma politikalarına önem vermektedirler. Bu kapsamda, sosyal kalkınmanın sağlanabilmesi için toplumsal ve sosyal zorluklara inovatif çözümler üreten, kültürel, etnik, ekonomik ve sosyal farklılıkların çözülmesi noktasında önemli olan sosyal inovasyon kavramı ön plana çıkmaktadır.

### A- Sosyal İnovasyon

Sosyal, kültürel, sağlık ve istihdam politikalarının yanı sıra eğitim/öğretim, beceri geliştirme, iş desteği, sanayi politikası, kentsel gelişim vb. konulara yeni bakış açısı sağlayan sosyal inovasyon, ihtiyaçların karşılanması amacıyla yeni ve verimli sosyal ilişkilerin kurgulanması ve uygulanması olarak tanımlanabilmektedir (Mulgan, 2006: 146). Sosyal etkileşim sürecine etkide bulunarak sosyal taleplerin çözülmesine katkıda bulunabilen sosyal inovasyon, bireysel refahın geliştirilmesine de öncül olabilmektedir. Sosyal inovasyon, toplumsal amaç ve araçlara yenilikçi, kapsayıcı ve bütüncül bakmaya destek vermekte ve bireysel hareket etme kapasitesini artıran yeniliklerin oluşmasını sağlamaktadır. Toplumsal dezavantajı olan insanlar sivil toplum örgütlerine, yerel topluluklara ve kamusal hizmetlere güvenmektedirler. Sosyal etkileşimler hem kamu sektörü hem de pazarlar için bir fırsat oluşturmakta ve ürünlere/hizmetlere bireysel ulaşılabilirliğinin adil olmasını sağlayarak toplumsal birlikteliğinin oluşmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda, yeni karşılanan sosyal ihtiyaçların belirlenmesi, çözüm önerilerinin geliştirilmesi, etkinlik düzeylerinin değerlendirilmesi ve ölçeklendirilmesi olmak üzere dört süreçten oluşan sosyal inovasyon, toplumsal birlikteliğin oluşturulmasında ve sosyal sürdürülebilirliğin sağlanmasında önemli bir etmen olarak görülmektedir. Toplumsal talep perspektifi, sosyal, ekonomik ve çevresel konuların

entegrasyon yoluyla bir bütün olarak toplumsal yeniliklere odaklanılmasını ifade etmektedir. Geleneksel olarak piyasa veya mevcut kurumlar tarafından ele alınmayan ve toplumdaki dezavantajlı gruplara yönelik sosyal taleplere cevap veren sosyal inovasyon, toplumsal birlikteliği etkileyen (göçmenlik, yaşlılık, yoksulluk vb. gibi) sorunlarla mücadele edilmesinde yeni yaklaşımlardan yola çıkarak toplumsal talebin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Toplumsal birlikteliğin sağlanmasında ve sosyal inovasyonun gerçekleştirilmesinde kamusal/özel kurumların sosyal hizmetlerin geliştirilmesi yönünde atacakları adımlar önem arz etmektedir. Sosyal inovasyon, bölgesel/yerel düzeyde toplumların ekonomik ve sosyal sorunlara ortak çözümlerin bulunmasını ve vatandaş katılımının yüksek olmasını amaçlamaktadır. Multi-disipliner uygulama alanı olan sosyal inovasyon, düzensiz göç hareketliği, sosyal dışlanmışlık, kentsel dönüşüm, bölgesel stratejiler, sosyo-ekonomik vb. gibi sorunlar ile mücadele etme konusunda itici güç olmakta ve sosyal ihtiyaçların karşılanması için inovatif kararların alınmasına, yerel paydaşların sosyal-kültürel-toplumsal zorluklara yerel karşılıkların oluşturulmasına ve kamusal maliyetlerin azalmasına destek sağlamaktadır (European Commission, 2013). Sosyal inovasyonun analiz edilebilmesi için yerel ve bölgesel dinamiklere önem verilmesi ve komşu kentlerin/bölgelerin birbirini etkileyebilmesi nedeniyle mekânsal ilişkilerin gözetilerek inceleme yapılması gerekmektedir. Makale kapsamında, kentlerin sosyal inovasyon düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan sosyal güvenlik değişkeni; tüm maddi kayıpların karşılanması ve vatandaşların güvence altına alınması ile sorumlu bir kamusal alanı ifade etmektedir. Sosyal güvenliğin yapısını, sağlıkla ilgili gelir kaybı yaratan unsurlar, işsizlik, iş kazaları, mesleki hastalıklar, aile yardımları vb. gibi durumlar oluşturmaktadır. Karabulut ve Polat (2007), iç göçün nedenlerinin temel hizmetler olan sağlık ve eğitim eksikliği, sosyal faaliyetlerin yokluğu, zorlayıcı iklim koşulları ve daha iyi şartlarda daha yüksek ücretle çalışma umudu olduğunu ifade etmektedirler. Demirkaya ve Artvinli (2011), yoksulluğun iç göç için en önemli neden olduğunu savunmaktadır. Çoban (2013), eğitim, iş olanakları, sağlık hizmetleri ve çevresel faktörlerin iç göç üzerinde önemli bir rol oynadığını ileri sürmektedir. Tutar ve Özyakışır (2013), iç göçün belirleyicilerin işsizlik, yoksulluk, sosyal güvenlik faktörleri olduğunu vurgulamaktadır. Çatalbaş ve Yazar (2015), terör, bölgenin gelişmişlik düzeyi, enflasyon oranı, istihdam oranının bölgesel göç üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir. Doğan ve Kabadayı (2015), iş fırsatları, eğitim, sağlık koşulları ve güvenliğin iç göç için bazı kentleri cazibeli kıldığını belirtmektedir. Terzioğlu ve Yaşar (2018), suç olgusunun artması sonu göç olgusunda hareketlilik yaşanabileceğini vurgulamaktadır.

## **B- Artımsal İnovasyon**

Değişim ve yenilenme sürecini ifade eden inovasyon; bir fikri, pazarlanabilir bir ürün/hizmete, yeni/geliştirilmiş bir üretim ve hizmet yöntemine dönüştürme olarak tanımlanmaktadır (Mota ve Scott, 2014). İnovasyon uygulanabilirliğine göre, radikal fikirler sonucu daha önce uygulanmamış ürün, hizmet, süreç ve yöntemlerin geliştirilmesi ve uygulanması olarak ifade edilen radikal inovasyon ve kademe kademe yapılan bir dizi araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin sürekli birikerek geliştirilmesi ve uygulanması olarak adlandırılan artımsal inovasyon olmak üzere iki gruba ayrılabilir. Artımsal inovasyon uygulamalarıyla toplumların davranışlarında önemli değişikliklere yol açan yeni/geliştirilmiş ürün, hizmet ve yöntemler adım adım geliştirilerek pazara sunulmaktadır. Artımsal inovasyon ülkelerin rekabetçiliğine olanak vermesi nedeniyle sürdürülebilirlik açısından daha verimli olarak değerlendirilmektedir. Sektörel farklılıklara göre sıklıkla uygulanabilmesi ve pazar taleplerine göre şekillenebilmesi nedeniyle pazar yapısını değiştirebilen artımsal inovasyonun, ilerlemeler kademe kademe yapılmasına rağmen, etkisi

daha büyük olmaktadır. Artımsal inovasyon hem kullanıcı taleplerinin bir sonucu olarak belirtilmekte (Sarja, 2015) hem de mevcut ürünlerdeki (ürün/süreç/hizmet) iyileştirmeleri/geliştirmeleri kapsayarak pazardaki ürünlerin potansiyelini artırmakta ve üreticilerin pazar baskınlığını desteklemektedir (Tushman ve Anderson, 1986). Türkiye’de yer alan küçük ve orta ölçekteki işletmelerin (KOBİ), sınırlı kaynaklara sahip olması (Terziovski, 2010) nedeniyle artımsal inovasyonu uygulama eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir. Artımsal inovasyon küçük ve orta işletmelerin teknolojik eksiklerini gidererek ve yüksek verimlilik sağlayarak büyük işletmeler ile olan farkların kapatılmasını sağlayabilmektedir (Jansen vd., 2006; Xu, 2015). Teknolojik gelişmişliği yakalamak için yeterli teknik ve finansal temele sahip olmayan işletmelerde, artımsal inovasyon uygulamalarıyla kademe kademe/adım adım inovasyon birikimine destekte bulunularak teknolojik değişime yardımcı olunabilmektedir. Bu nedenle, işletmelerinin başarıya ulaşılabilmesi için artımsal inovasyonu benimsemeleri gerekmektedir (Calabrese vd., 2005; Radas ve Bozic, 2009). Girişimcilik, gelir düzeyi ve uluslararası ticaret edilebilirliğinin artması durumunda artımsal inovasyon çıktıları daha verimli olmakta ve kentsel inovasyon da sağlanabilmektedir (Ahuja ve Katila, 2001).

### **i) Artımsal İnovasyon ve Girişimcilik**

Bölgeler arası gelişmişlik farklarının azalması, işsizliğin azaltılarak toplumun alt ve orta gelir grubunun güçlendirilmesi, refahın arttırılması, teknoloji kullanımının yaygınlaşması vb. gibi etkileri olan girişim ve girişimcilik olguları, yeni ürünlerin üretilmesi ve süreçlerin geliştirilmesi, ihracat pazarlarının ve hammadde kaynaklarının bulunmasıyla ve yeni birleşimlerin oluşumuyla ekonomik düzenin tekrardan kurgulanmasını sağlayarak, kalkınma için ekonomik bir temel yaratmakta ve sosyo-ekonomik gelişmenin işleyişini verimli hale getirmektedir (Döm, 2006). Üreticinin uzun vadede rekabet gücünü ve performansını arttırarak ekonomik gelişme, uluslararası ticaret ve bölgesel refah getiren, teknolojik ilerleme ve gelişmeyi birbirine entegre eden ve kademe kademe gerçekleşen artımsal inovasyonu geliştirmek için araştırma-geliştirme faaliyetleriyle birlikte yeni bilgiler/süreçler oluşturulmakta ve başka alanlarda yapılan çalışmalardan ilham alınarak yenilikler sağlanabilmektedir. Kentsel/bölgesel araştırma-geliştirme faaliyetlerine önem verilmesi uygun işgücünü oluşturmaktayken; nitelikli işgücü ihtiyacını arttırmaktadır. İhtiyaç duyulan vasıflı elemanların yetiştirilmesi için gereken sürenin uzaması ve yetiştirme maliyetinin yükselmesi emeğin diğer kentler/bölgelerden karşılanmasını yani işgücü göçünü beraberinde getirmektedir. Bu durumda, kentlerin/bölgelerin eğitim, bilim, bilgi teknolojileri ve araştırma-geliştirme faaliyetlerine verdiği önem ile sunduğu olanaklar ön plana çıkmaktadır. Artımsal inovasyonun merkezinde yer alan araştırma-geliştirme uygulamalarına yapılan yatırımlar, artan verimlilikle birlikte yükselmekte ve kentsel verimlilik sonucu ortaya çıkan bu yatırımlar kentlerin yaşam kalitesini optimum seviyeye getirmektedir (Fischer ve Wang, 2011: 56). Kentsel verimliliği arttırmak için endüstriyel alanların oluşturulması sonucu ortaya çıkan yeni iş olanakları verimlilik ve inovasyon ilişkisini ortaya çıkarmaktadır. Endüstriyel bölgelerde üretim maliyetinin düşmesiyle birlikte üreticiler yüksek verimlilik elde edebilmekte ve yeni yaratılan iş fırsatlarıyla işsizlik azaltılabilmektedir. Ek olarak, kentlerdeki artımsal inovatif faaliyetler üretim performansını artırarak kentlere rekabet edilebilirlik kazandırabilmektedir. Makale kapsamında, artımsal inovasyon göstergelerinden birisi olarak kentlerdeki girişimcilik faaliyetleri değişkeni kullanılmaktadır. Filiz ve Çemrek (2005), kişi başı gayri safi yurtiçi hasıla ve tüketim harcamaları değişkenlerinin iç göçün yoğun yaşandığı bölgelerdeki farklılıklara neden olduğunu savunmaktadır. Ceritli, Sunar ve Demirci (2005), iç göçün en önemli nedeninin işsizlik olduğunu belirtmektedir. Pazarlıoğlu

(2007), iç göçün engellenebilmesi için gelir dağılımındaki eşitsizliğin ve kentler arasındaki kalkınmışlık farklarının ortadan kaldırılması gerekliliğini belirtmekteyken; bazı kentlere iç göçün ana belirleyicisinin ise insanların etnik kökenleriyle ilgili olduğunu vurgulamaktadır. Gezici ve Keskin (2008), bölgesel eşitsizliklerin iç göçe neden olduğunu ifade etmektedir. Bülbül ve Köse (2010), az gelişmiş Doğu ve Güneydoğu bölgelerinde yer alan kentlerden Batı bölgelerindeki kentlere göç hareketliliğinin nedeni olarak girişimciliğin önemine vurgu yapmakta ve bölgelerin sermaye birikimi açısından fırsat yaratmasının girişimciler açısından teşvik edici olduğunu ileri sürmektedir. Bunun yanında, bölgelerdeki sermaye birikiminin araştırma-geliştirme faaliyetlerine olanak sağlayabildiğini ve özellikle beşerî sermayesi gelişmiş nüfus tarafından ilgili bölgeye göç hareketliliğinin cazip hale geldiğini belirtmektedir. Zeren ve Tülümce (2013), sanayileşmeyle birlikte artan araştırma-geliştirme faaliyetleri sonucunda üretimin artmasının ve ekonomik kalkınma ile refah seviyesinin yükselmesinin net iç göç seviyesini etkilediğini vurgulamaktadır. Prystrom (2017), yerel yönetimlerin inovasyon girişimlerinin aktif katılımı olmadan başarı şansının olmadığını belirtmektedir. Terzioğlu vd. (2018), teknolojik gelişmelerin, eğitim düzeyi ve girişimcilik faaliyetlerinin kalkınma ile doğru orantılı ilerleyeceğini ve ülkelerin kalkınma düzeyinin artması durumunda göç olgusunun azalacağını ifade etmektedir.

## ii) Artımsal İnovasyon ve İhracat

Artımsal inovasyonun dışsal olarak görüldüğü ve artımsal inovasyonun ihracatı doğrudan etkilediğine dayanan ilk görüş ve açık ekonomilerde artımsal inovasyonun düzeyinin içsel hale getirilerek, artımsal inovasyon faaliyetlerinde uluslararası ticaretin dinamik etkilere sahip olduğunu ifade eden ikinci görüş olmak üzere ihracat ile artımsal inovasyon arasında iki farklı ilişki bulunmaktadır (Lachenmaier ve Woessmann, 2004). İlk görüşteki temel düşünce, gelişmiş ülkelerde bulunan iktisadî avantajlar nedeniyle dünyanın büyük bir bölümünün inovatif ürün/hizmetleri ihraç etmesi olarak belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle, ülkelerin ihracat ve gelir düzeylerini artırması için ülkelerin sürekli inovatif faaliyetler geliştirmesi ve uygulaması gerekliliği vurgulanmaktadır. İkinci görüş ise, işletmelerin büyüklükleri ile artımsal inovasyon eğilimleri arasında U şeklinde bir ilişki olduğu ve artımsal inovasyon eğiliminin personel sayısı ve işletme büyüklüğü ile arttığı ancak, daha sonra işletmelerin yeniden yapılanmalara girebilmeleri nedeniyle düşüş yaşandığı temeline dayanmaktadır (Aralica vd. 2008). Etkin, verimli ve planlı bir şekilde yönetilen artımsal inovasyon, yeni ürün ve hizmet ihracatının artmasına yol açmaktadır. Monferrer vd. (2012), artımsal inovasyon ile ihracat faaliyetleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Artımsal inovasyon politikaları, küçük ve orta işletmeler başta olmak üzere işletmelerin araştırma ve geliştirme yatırımlarının artmasına destek olmaktadır. (Karbowski ve Prokop 2020). Ülkelerin rekabet edilebilirliği, ilk aşamada; az gelişmiş ülkelerin inovasyonu diğer ülkelerden ithal etmesi, ikinci aşamada; gelişen ülkelerin teknoloji ve hizmet inovasyonunu benimseyerek yerel kaynakları daha verimli hale getirmesi (artımsal inovasyon) ve üçüncü aşamada; gelişmiş ülkelerin rekabet gücü kazanabilmek amacıyla radikal bir şekilde inovasyon faaliyetlerini gerçekleştirmesi olmak üzere üç aşamada gerçekleşmektedir (Porter, 1990). Ek olarak, artımsal inovasyon, inovasyon politikalarının yaygınlaştırılmasında ve pazarlanabilirliğinde önemli rol oynamaktadır (Talke, 2007).

## iii) Artımsal İnovasyon ve Ortalama Kazanç

Yoksul bireylerin büyük bir çoğunluğu kırsal alanlarda doğduğu/yaşadığı bilinmesine rağmen daha iyi ücret, daha imkân ve işsizlik nedeniyle farklı sektörlerde çalışmak amacıyla

kırdan kentlere göç etmekte ve bunun sonucunda kentsel nüfus artmaktadır. Bu durum, kentlerdeki yoksul sayısının nüfus artışından daha hızlı artmasına ve göç edenlerin geçekodu mahallelerinin büyümesine neden olmaktadır (Oosterlynck vd., 2013, s.16). Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) 2011-2020 dönemi kentsel politika incelemelerinde, yoksulluk ile ilgili kentleşmenin kentsel nüfus üzerinde etkisinin olduğu ve yeni kent sakinlerinin eski kent sakinlerine göre daha yoksul olma eğiliminde oldukları belirtilmektedir (OECD, 2020: 1-12). Makale kapsamında, artımsal inovasyon göstergelerinden birisi olarak kullanılan kazanç değişkeni, kişilerin hayatlarını idame ettirebilmek için ihtiyaç duydukları mal ve hizmetleri satın almak adına çalışarak elde ettikleri parasal değeri ifade etmektedir. Bölgeler arasındaki gelişmişlik ve kaynak dağılımı farklılıklarından ötürü verimliliğin kentler/bölgeler arasında farklılık gösterdiği ve ortalama günlük kazançlar açısından da kentler/bölgeler arasında büyük farklılıklar olduğu görülmektedir (Bolukçu, 2020: 12). Bu durum, kentler/bölgeler arası ortalama günlük kazancın artırılması için farklı meslek, eğitim ve yaş gruplarının göç etmesine neden olmaktadır (TÜİK, 2018). Terzioğlu vd. (2018), ekonomik büyümenin yavaşlaması sonucu yoksulluk ve gelir dağılımı eşitsizliklerinin artacağını ve bu nedenle göç olgusunda hareketliliğin artabileceğini belirtmektedir. Çoban (2013), kentsel ve kırsal alanlar arasında sosyo-ekonomik ve endüstriyel kalkınma açısından eşitsizlik derecesi arttıkça bireylerin göç etme olasılığının daha da arttığını ifade etmektedir. Yamak ve Yamak (1999), bölgesel gelir eşitsizliğinin iç göç üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Özmucur ve Silber (2002), kırsal alanlardan kentsel alanlara yapılan iç göçün dengeleyici bir mekanizma olarak hareket etmek ve açığı kapatmaktan ziyade gelir dağılımı eşitsizliklerini artırdığını belirtmektedir. Gökhan ve Filiztekin (2008), gelir farklılıkları ve işsizliğin iç göçü etkileyen en önemli faktörler olduğunu savunmaktadır. Terzioğlu vd. (2018), temel ihtiyaçların rahat karşılanmasını, sağlıklı bir ortamda yaşam sürdürülmesini ve kalkınma için yeterli eğitim olanaklarından faydalanılmasını ifade eden beşerî sermaye düzeylerindeki artış yaşanması durumunda büyüme ve kalkınmanın olumlu yönde etkileneceğini ve göç olgusunda hareketliliğin azalacağını belirtmektedir. Lucas (2015), iç göçün istihdam fırsatları, kazanç farklılıkları, olanakların mevcudiyeti ve kalitesi, eğitim eşitsizliği, zorunlu göç ve şiddet olmak üzere birkaç nedeni olduğunu belirtmektedir. İstihdam fırsatları göç için önemli bir etmen olarak görülmekteyken; çoğu endüstriyel bölgeler kentsel alanlarda bulunmaktadır. Bu nedenle işgücü kırsal alanlardan kentsel alanlara doğru hareket etmektedir. Lucas (2015), kazanç farklılıkları nedeniyle ülke çapında iç göçün gerçekleşebileceğini ifade etmektedir. Tanfer (1983), tarımsal üretimin yavaş büyümesinin Türkiye’de iç göç hareketinin artmasına katkıda bulunduğunu belirtmektedir.

## II- DİNAMİK MEKÂNSAL PANEL VERİ MODELLEMESİ

Mekânsal etkileşim ve mekânsal heterojenlikten kaynaklanabilen mekânsal etki hem coğrafik hem de sosyo-ekonomik uzaklıklar nedeniyle ortaya çıkabilmektedir (Le Gallo, 2002). Mekânsal etkileşim, uzaysal/konumsal alanda olan bir noktanın başka bir konumda olan nokta ile arasındaki etkileşim olarak tanımlanmaktadır (Anselin 1988: 11). Baz alınan konuma bağlı olarak ortaya çıkan ve baz alınan konum ile komşu konum arasındaki ilişkiyi tanımlayan mekânsal etki, yatay kesit bağımlılığı kapsamında komşu konumdaki korelasyonu ifade eden mekânsal bağımlılığa (otokorelasyon) ve yatay kesit heterojenliği kapsamında ilgilenilen değişkenin bir konumdan diğerine sabit olmayan varyansını ifade eden mekânsal heterojenliğe sahip olabilmektedir (Anselin vd., 2008: 5). Bu kapsamda, mekânsal birimlerin homojenlikten uzaklaşmasına neden olan mekânsal heterojenlik,



İlgilenilen alan üzerindeki noktalarda farklı ilişkinin gözlenmesi olarak tanımlanabilmekteyken, doğrusal regresyon modelinde,  $i = 1, 2, \dots, n$  gözlemleri için  $(1 \times K)$  boyutlu açıklayıcı değişken matrisi  $x_i$ , bağımlı değişken vektörü  $y_i$ , parametre vektörü  $\beta_i$  ve hata terimi  $\varepsilon_i$  olmak üzere mekânsal heterojenlik  $y_i = f_i(x_i; \beta_i, \varepsilon_i)$  şeklinde ifade edilebilmektedir (Lesage, 1999, s.7). Rassal değişkenin komşu konumlarda gözlenen değerleri arasındaki korelasyonun sıfırdan farklı olması mekânsal otokorelasyon olarak tanımlanabilmekteyken (Darmofal, 2006: 6),  $i$  ve  $j$  konumları arasındaki korelasyona  $Cov(y_i, y_j) = E(y_i y_j) - E(y_i)E(y_j) \neq 0, \forall i \neq j$  ifadesi ile ulaşılabilmektedir. Ek olarak,  $i$  ve  $j$  konumları arasındaki korelasyon sıfırdan farklı olması durumunda mekânsal açıdan ilişki (değer benzerliği ile konum benzerliğinin uyumlu) olduğu söylenebilmektedir. Rassal değişken için düşük/yüksek olan değerlerin kümelenme eğiliminde olduğu durumda pozitif mekânsal otokorelasyon, baz alınan konumun komşu konumlar tarafından çok farklı değerler ile çevrelenmiş olduğu durumda negatif mekânsal otokorelasyon ve değer dağılımlarının belirli bir kalıba uymadığı ve mekânsal otokorelasyondan söz edilemediği durumda rassallık durumu olmak üzere üç farklı mekânsal otokorelasyon bulunmaktadır.

Mekânsal ekonometride konumdan kaynaklı ilişki yapısı coğrafi ağırlıklandırma veya sosyo-ekonomik ağırlıklandırma teknikleriyle matris formu kullanılarak gösterilebilmektedir. Bu nedenle mekânsal etkileşimi belirleyebilmek için, kurulan ekonometrik modele mekânsal bağıntının dahil edilmesi gerekmektedir. Bu durum, gözlemler arasında mekânsal etkileşim modellenmesi nedeniyle her bir gözlemin bir dizi komşu gözlemlerle bağlantılı olduğu ve dışsal mekânsal kalıba uygun olan mekânsal ağırlık matrisiyle sağlanabilmektedir. Bu kapsamda, sonlu-negatif olmayan, stokastik bir süreç içeren ve  $N \times N$  boyutlu simetrik-kare olan pozitif mekânsal ağırlık matrisinde ( $\tilde{W}$ ) satır elemanı  $i$  konumu ile sütun elemanı  $j$  konumu arasındaki etkileşimin gücü,  $\tilde{w}_{ij}$  elemanı ile gösterilmektedir. Gözlemler arasındaki ilişkinin gücü mekânsal ağırlık yapısı ile ifade edilmekteyken,  $i$  ve  $j$  konumları komşu ise  $\tilde{w}_{ij} = 1$ , komşu değiller ise  $\tilde{w}_{ij} = 0$  olarak elde edilmektedir. Satırları standardize edilmiş komşuluk matrisi mekânsal ağırlık matrisi  $w_{ij} = \frac{w_{ij}}{\sum_j w_{ij}}$  şeklinde elde edilebilmekteyken, mekânsal ağırlık matrisinin standardize edilmesi otoregresif parametrelerin ve mekânsal bağlantı katsayısının ölçülmesinde ve yorumlanmasında avantaj sağlayabilmektedir (Getis ve Aldstadt 2004: 92-93). İlgilenilen birimlerin özelliğine göre ortak sınır paydaşlığı veya belli bir mesafedeki gözlemlerin mekânsal düzenlemesine dayanan coğrafi ağırlıklandırma, sınırdaşlığa ve uzaklığa bağlı olarak belirlenmektedir (Anselin ve Bera, 1998: 243). Sınırdaşlığa bağlı ağırlıklandırmalarda mekânsal birimler arası ilişki, sınırların ayırt edilebilir harita üzerinden konuma dayalı olarak belirlenmesiyle oluşturulmaktadır. Ortak sınıra sahip alanlar ve birbirini çevreleyen alanlar için bitişik alanların ortak kenar paylaşması üzerine kurulan kale komşuluğu, bitişik alanların ortak bir köşe paylaşması üzerine kurulan fil komşuluğu ve bitişik alanların ortak bir kenar ve köşe paylaşması üzerine kurulan vezir komşuluğu olmak üzere üç komşuluk tanımı bulunmaktadır (Terzioğlu vd., 2020). Ek olarak, mekânsal ilişkilerinin uzak olması durumunda açıklayıcılığını yitirmesi nedeniyle mekânsal ağırlık matrisinin ortak köşe ve kenarın paylaşılması anlamına gelen vezir komşuluğu düzenine göre oluşturulması daha kapsayıcı sonuçlar vermektedir.

Yatay kesit yapıdaki çalışmaların aksine daha geniş modelleme olanağı sunan mekânsal panel yapılar, son dönemlerde gelişerek ve dinamik regresyon modellerle birlikte entegre edilerek mekânsal ekonometri çalışmalarının temelini oluşturmaktadır. Bu kapsamda, zaman

içinde her bir mekânsal birim üzerindeki gözlemler arasındaki serisel bağımlılığın bulunması, zamanın her noktasındaki gözlemler arasındaki gözlemler arasındaki mekânsal bağımlılığın bulunması, gözlemlenemeyen mekânsal ve/veya zaman dönemine özgü etkilerinin bulunması, mekan ve/veya zaman yapılarının gecikmesi alınmasıyla birlikte daha fazla bağımsız değişkenlerin içselliği içermesi nedeniyle mekan-zaman boyutlu dinamik yapıdaki modellemeler, mekânsal yayılma etkilerin incelemesinde daha tutarlı sonuçlar verebilmektedir. Mekânsal panel veri modellerinin bağımlı-bağımsız değişkenlerin gecikmelerin alınmasıyla birlikte oluşturulan dinamik mekânsal panel veri modelleri, statik modellerin aksine doğrudan ve dolaylı etkilere ait sonuçları göstererek daha kapsayıcı sonuçlar vermektedir (Demirkıran vd., 2020). Bu kapsamda, bağımlı değişkenin ( $Y_{t-1}$ ) ve mekânsal etkileşimi ifade eden değişkenin ( $WY_{t-1}$ ) gecikmeleri alınarak oluşturulan dinamik mekânsal panel veriye (DSPD) ait notasyon;

$$Y_t = \tau Y_{t-1} + \delta WY_t + \eta WY_{t-1} + X_t \beta_1 + WX_t \beta_2 + X_{t-1} \beta_3 + WX_{t-1} \beta_4 + Z_t \theta + v_t \quad (1)$$

$$v_t = \gamma v_{t-1} + \rho Wv_t + \mu + \lambda_t + l_N + \varepsilon_t \quad (1.1)$$

$$\mu = \kappa W\mu + \xi \quad (1.2)$$

şeklinde gösterilmektedir. Modelde,  $Y_t$ ,  $t$  dönemindeki ( $t = 1, \dots, T$ ) her mekânsal birim ( $i = 1, \dots, N$ ) için bağımlı değişkende oluşan  $N \times 1$  boyutlu matrisini belirtmekteyken,  $X_t$ , dışsal açıklayıcı değişkenlerin bir  $N \times K$  boyutlu matrisini ve  $Z_t$ , içsel açıklayıcı değişkenlerin  $N \times L$  bir boyutlu matrisini ifade etmektedir.  $W$ , mekânsal etkileşimin olduğu birimlerin komşuluk durumunu ifade eden, negatif olmayan ve baz alınan konumların kendisi ile komşu olamamaları nedeniyle köşegen elemanları sıfır (0) olan  $N \times N$  boyutlu mekânsal ağırlık matrisini göstermektedir.  $\delta$ , mekân-zaman boylamını gösteren değişkenin ( $WY_t$ ), ve  $\eta$ , mekân-zaman boylamında gecikmesi alınan bağımlı değişkenin ( $WY_{t-1}$ ) yanıt parametreleri olarak ifade edilmekteyken,  $L \times 1$  boyutlu  $\theta$ , modeldeki içsel değişkenlerin yanıt parametresini ve  $K \times 1$  boyutlu  $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  ve  $\beta_4$  dışsal açıklayıcı değişkenlerin yanıt parametrelerini göstermektedir. Modelde,  $N \times 1$  boyutlu  $v_t$ , serisel olarak ve mekânsal düzlemde korelasyonlu/ilişkili olduğu kabul edilen modelin hata teriminin spesifikasyonunu yansıtmaktayken,  $\gamma$ , serisel otokorelasyon katsayısını ve  $\rho$  mekânsal otokorelasyon katsayısını ifade etmekte ve  $N \times 1$  boyutlu  $\mu$ , ( $\mu = (\mu_1, \dots, \mu_N)^T$ ) mekânsal-birimsel etkileri içermektedir. Diğer taraftan,  $\lambda_t$ , zaman periyoduna ( $t = 1, \dots, T$ ) özgü etkilerini göstermekteyken,  $l_N$ ,  $N \times 1$  boyutlu bir vektörü ifade etmektedir. Son olarak,  $\varepsilon_t$ , ( $\varepsilon_t = (\varepsilon_{1t}, \dots, \varepsilon_{Nt})^T$ ) ve  $\xi$  elemanları sırasıyla sıfır (0) ortalamaya ve sonlu varyansa sahip ( $\sigma^2$  ve  $\sigma_\xi^2$ ) olan bağımsız-özdeş dağılmış rastgele değişkenlerin bozulma terimlerini belirtmektedir. Dinamik etkilere sahip mekân-zaman modelindeki değişkenlerin kısmi türevlerinin alınması durumunda **kısa dönem** etkilerine ait notasyon;

$$\left[ \frac{\partial Y}{\partial X_{ik}} \dots \frac{\partial Y}{\partial X_{Nk}} \right] = (I - \rho W)^{-1} [\beta_k I_N + \theta_k W] \quad (2)$$

şeklinde ifade edilmektedir. Modelde alınan kısmi türevler, belirli bir konumdaki belirli bir açıklayıcı değişkendeki değişimin, kısa dönemde diğer tüm birimlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini göstermektedir. Benzer şekilde **uzun dönem** etkileri;

$$\left[ \frac{\partial Y}{\partial X_{ik}} \dots \frac{\partial Y}{\partial X_{Nk}} \right] = [(1 - \tau)I - (\rho + \eta)W]^{-1} [\beta_k I_N + \theta_k W] \quad (3)$$

şeklinde belirlenebilmektedir. Kısa dönem ve uzun dönemleri belirleyebilmek amacıyla yapılan işlemlerin sağ tarafında zaman bağlamının ( $t$ ) olmaması dolayı-doğrudan etkilerin zaman bağlamından etkilenmediği şeklinde açıklanabilmektedir (Elhorst, 2012). Makroekonomik politikaların belirlenmesi aşamasında uzun dönemde politika süreçlerinin dengeye ulaşabilmesi ve ilgili politikaların siyasi-kültürel-ekonomik etmenlerden dolayı sekteye uğrayabilmektedir. Bu kapsamda, uzun dönem mekânsal etkilerinin yanı sıra kısa dönem mekânsal etkilerini de analiz süreçlerine dahil eden dinamik mekânsal panel veri yaklaşımı, tutarlı-sapmasız sonuçlar verebilmesi nedeniyle süreçlerin tasarlanması ve yorumlanmasında kapsamlı değerlendirmeler yapılmasına olanak sağlamaktadır (Yücel, 2021).

### III- BULGULAR

Sosyal inoasyon ve artımsal inovasyonun iç-göç üzerindeki dinamik mekânsal etkilerinin ortaya çıkarmak için oluşturulan model kapsamında, kentlerin sosyal inovasyon düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla kentlerdeki sosyal hizmet alan kişi sayısı değişkeni ve kentlerin artımsal inovasyon düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla kentlerin ihracat rakamları, kentlerdeki girişimcilik sayıları ve kentlerdeki günlük ortalama kazanç değişkenleri kullanılmaktadır. Makale çalışmasında kullanılan değişkenlere ait veriler, 2011-2018 yılları baz alınarak Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), T.C Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı'na ait açık kaynaklardan elde edilmektedir. Ek olarak, çalışmada kullanılan değişkenlerin seçiminde 2011-2018 yıllarına ait kent bazında veri setine ulaşılabilirlik belirleyici olmakta ve değişkenlerin, düzeyde üstel bir büyüme ve azalış gösteren serilerde ortaya çıkan aşırı değişimin dengelenebilmesi, doğrusal bir formda ifade edilebilmesi ve rassal dağılım gösterebilmesi amacıyla yıllara göre değişim oranları alınarak analiz sürecine dahil edilmektedir. Tablo 1'de değişkenlere ilişkin tanımlanmalar ve tanımlayıcı istatistiklere yer verilmektedir.

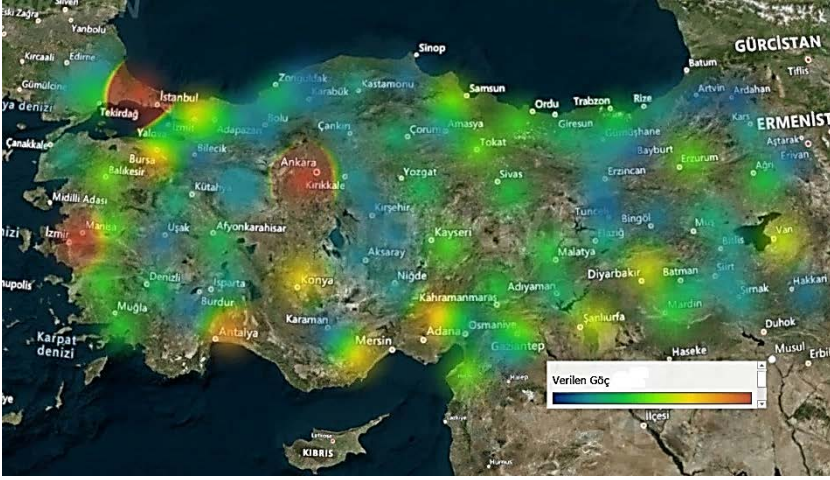
**Tablo 1.** *Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler*

	Ortalama	Standart Sapma	Minimum Değer	Maksimum Değer
<b>VGO</b>	Verilen Göç Oranı			
<b>İHO</b>	İhracat Oranı			
<b>GO</b>	Girişim Oranı			
<b>SGO</b>	Sosyal Güvenlik Oranı			
<b>GOKO</b>	Günlük Ortalama Kazanç Oranı			
<b>VGO</b>	0.019459	0.134	-0.71074	0.86620
<b>İHO</b>	0.197859	0.602	-3.87430	7.36184
<b>GO</b>	0.016453	0.021	-0.17706	0.15506
<b>SGO</b>	0.038071	0.027	-0.01356	0.23727
<b>GOKO</b>	0.114072	0.058	-0.12037	0.40312

2018 yılı baz alınarak kentlere ait verilen göç rakamlarına ilişkin oluşturulan mekânsal yoğunluk haritası Şekil 1'de gösterilmektedir. Mavi renkten kırmızı renge doğru artış eğilimi gösteren kentlerin verdikleri göç değerlerine ilişkin mekânsal yoğunluk haritası incelendiğinde, genellikle nüfus yoğunluğu yüksek olan kentlerde (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa vb. gibi) sarı ve kırmızı renk yoğunluğunun yüksek düzeyde olduğu görülmekteyken,

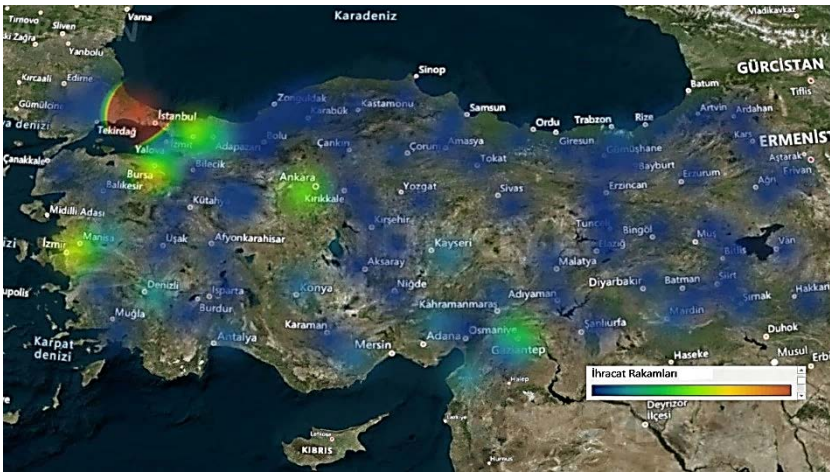
nüfus yoğunluğu düşük olan, endüstrisi yoğun olmayan ve istihdam seviyeleri yeterli olmayan kentlerde (Kırşehir, Kastamonu, Bayburt, Şırnak, Hakkâri vb. gibi) düşük seviyede eğilim göstermektedir. Bu durum, kentlerdeki göç hareketliliğinin ülke genelinde homojen bir şekilde dağılmadığını göstermektedir.

Şekil 1. Kentlerin Verdikleri Göç Değerlerine İlişkin Mekânsal Yoğunluk Haritası (2018)



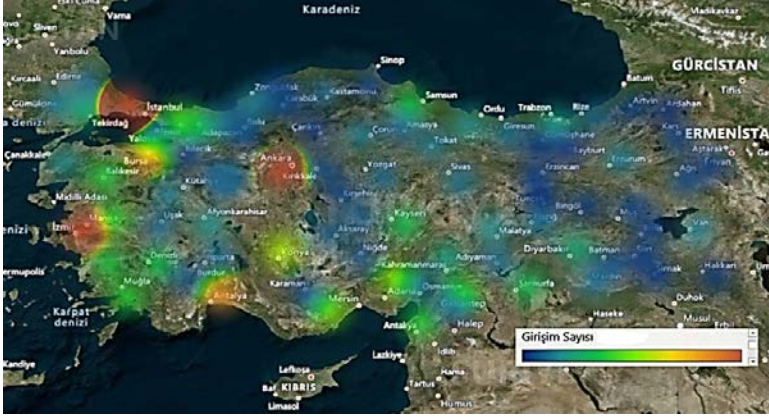
2018 yılı baz alınarak kentlerdeki ihracat rakamlarına ilişkin oluşturulan mekânsal yoğunluk haritası Şekil 2’de gösterilmektedir. Mavi renkten kırmızı renge doğru artış eğilimi gösteren kentlerdeki ihracat rakamlarına ait mekânsal yoğunluk haritası incelendiğinde, genellikle büyük ve endüstrisi yoğun olan kentlerde (İstanbul, Ankara, İzmir, Gaziantep vb. gibi) sarı ve kırmızı renk yoğunluğunun yüksek düzeyde olduğu görülmektedirken, büyük ve endüstrisi yoğun olmayan kentlerde (Çorum, Kastamonu, Tokat, Amasya, Tunceli vb. gibi) düşük seviyede eğilim göstermektedir. Bu durum, kentlerdeki ihracat rakamlarının ülke genelinde homojen bir şekilde dağılmadığını göstermektedir.

Şekil 2. Kentlerdeki İhracat Rakamlarına İlişkin Mekânsal Yoğunluk Haritası (2018)



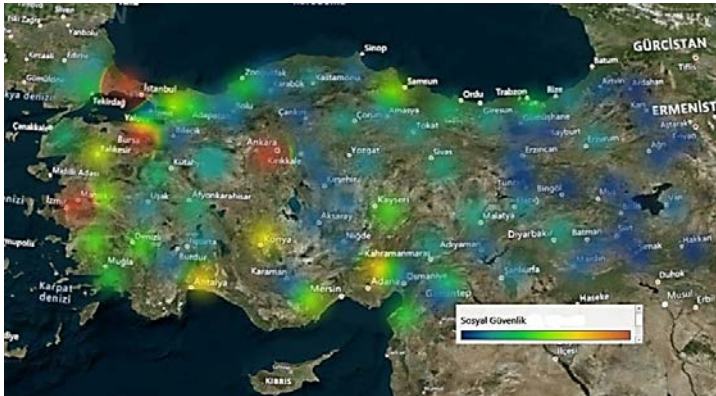
2018 yılı baz alınarak kentlere ait girişim sayılarına ilişkin oluşturulan mekânsal yoğunluk haritası Şekil 3’de gösterilmektedir. Mavi renkten kırmızı renge doğru artış eğilimi gösteren kentlerdeki girişim sayılarına ait mekânsal yoğunluk haritası incelendiğinde, genellikle büyük ve endüstrisi yoğun olan kentlerde (İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Kayseri, Gaziantep vb. gibi) sarı ve kırmızı renk yoğunluğunun yüksek düzeyde olduğu görülmekteyken, diğer kentlerde (Uşak, Yozgat, Çankırı, Bingöl, Siirt vb. gibi) düşük seviyelerde seyretmektedir. Bu durum, kentlerdeki girişim sayıları ülke genelinde homojen bir şekilde dağılım gösteremediğini ifade etmektedir.

Şekil 3. Kentlerdeki Girişim Sayılarına ait Mekânsal Yoğunluk Haritası (2018)



2018 yılı baz alınarak kentlerde bulunan sosyal yardım alan kişi sayısına ele alınarak oluşturulan mekânsal yoğunluk haritası Şekil 4’te gösterilmektedir. Mavi renkten kırmızı renge doğru artış eğilimi gösteren kentlerdeki sosyal yardım alan kişi sayısı ait mekânsal yoğunluk haritası incelendiğinde, nüfus yoğunluğunun yüksek düzeyde kentlerde (İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Kayseri, Bursa, Samsun vb. gibi) sarı ve kırmızı renk yoğunluğunun yüksek düzeyde olduğu görülmekteyken, nispeten daha düşük nüfus yoğunluğuna sahip olan kentlerde (Bilecik, Isparta, Osmaniye, Karabük, Kırşehir) ve ülkenin doğu bloğunda yer alan kentlerde (Bingöl, Muş, Bitlis, Ağrı, Kars vb. gibi) düşük düzeylerde eğilim göstermektedir. Bu durum, kentlerde sosyal yardım alan kişi sayılarının ülke genelinde homojen bir şekilde dağılım göstermediğini ifade etmektedir.

Şekil 4. Kentlerdeki Sosyal Yardım Alan Kişilere ait Mekânsal Yoğunluk Haritası (2018)



2018 yılı baz alınarak kentlerdeki günlük ortalama kazanç miktarı ele alınarak oluşturulan mekânsal yoğunluk haritası Şekil 5'te gösterilmektedir. Mavi renkten kırmızı renge doğru artış eğilimi gösteren kentlerdeki sosyal yardım alan kişi sayısı ait mekânsal yoğunluk haritası incelendiğinde, büyük ve endüstrisi yoğun olan kentlerde (İstanbul, Ankara, Bursa, Antalya, İzmir, Zonguldak vb. gibi) ve nitelikli işgücünün düşük seviyelerde olan kentlerde (Ağrı, Kars, Artvin vb. gibi) sarı ve kırmızı renk yoğunluğunun yüksek düzeyde olduğu görülmektedirken, nispeten daha düşük işgücüne sahip olan kentlerde (Afyonkarahisar, Niğde, Denizli, Aksaray, Karaman vb. gibi) düşük düzeylerde eğilim göstermektedir. Bu durum, kentlerdeki günlük ortalama kazanç miktarının ülke genelinde küçük farklılıkların olmasına rağmen ortalamadan sapma sergilemesi nedeniyle homojen bir şekilde dağılım göstermediği anlamına gelmektedir.

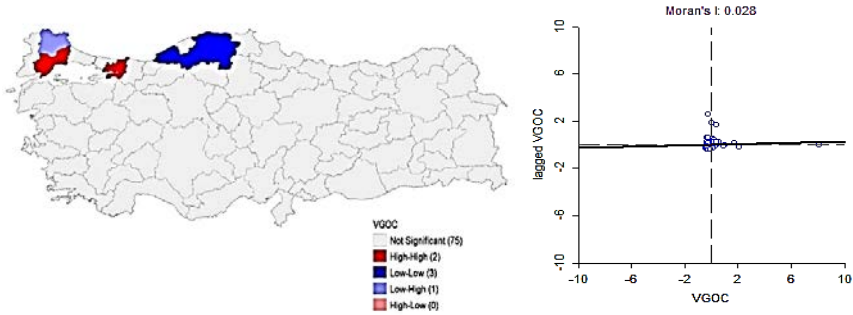
Şekil 5. Kentlerdeki Günlük Ortalama Kazanç Miktarına ait Mekânsal Yoğunluk Haritası (2018)



Sonuç olarak, sosyal inovasyon göstergesi olarak elen alınan kentlerdeki sosyal yardım alan kişi sayısına ait mekânsal yoğunluk haritasının (Şekil 4.) ve artımsal inovasyon göstergeleri olarak ele alınan kentlerdeki ihracat rakamlarına, girişim sayılarına ve günlük ortalama kazanç miktarlarına ait (Şekil 2, Şekil 3. ve Şekil 5.) mekânsal yoğunluk haritasının heterojenik bir dağılım sergilemesi kentlerdeki verilen göç oranlarını etkileyen birçok faktör bulunabileceği anlamına gelmektedir.

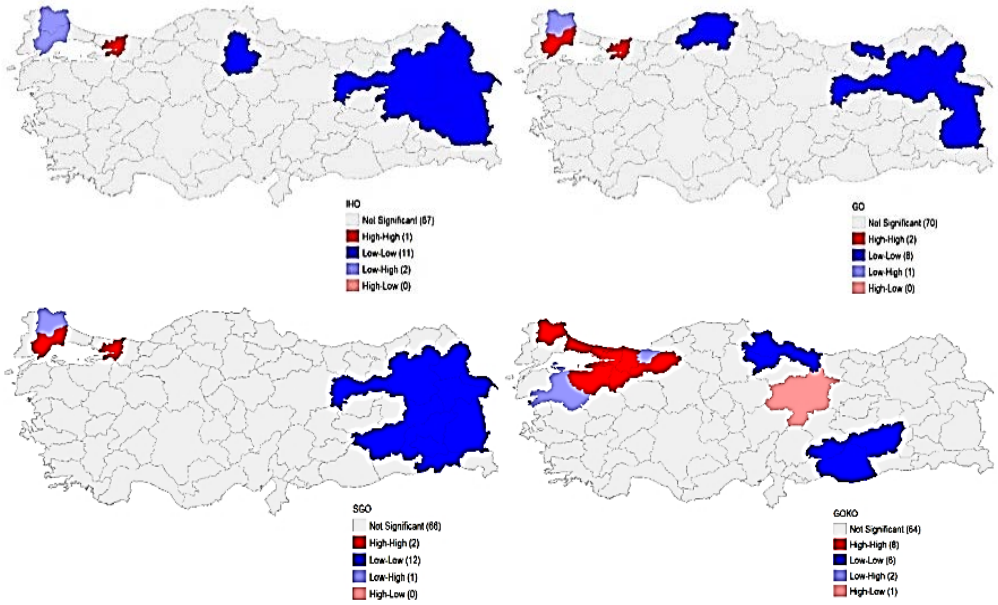
Mekânsal dağılım haritası incelenen verilerin kentler bazında dağılımını göstermekle birlikte mekânsal ilişkinin anlamlılığı, yönü ve gücü hakkında bilgi sunmamaktadır. Şekil 6'da, kentlerin verdikleri göç değerlerine ilişkin LISA haritası ve Moran-I serpilme diyagramı yer almaktadır. Ek olarak, LISA haritasında yer alan ve beyaz ile işaretlenen alanlar kentler arasında mekândan kaynaklı anlamlı bir korelasyon olmadığı yani kentlerde göç hareketliliği olmasın rağmen mekânsal etkiden kaynaklanmadığını göstermektedir.

Şekil 6. Verilen Göç Değerlerine ilişkin LISA haritası ve Moran-I serpilme Diyagramı (2018)



Şekil 6’da bulunan LISA haritasında kırmızı renkle işaretli alanlar, Moran-I serpilme diyagramının I. bölgesinde yer almakta ve ilişkinin derecesinin “yüksek-yüksek” (baz alınan kentte yüksek ise komşusunda da yüksek) olduğu kentleri, pembe renkle işaretli alanlar, Moran-I serpilme diyagramının II. bölgesinde yer almakta ve ilişkinin derecesinin “yüksek-düşük” (baz alınan kentte yüksek ise komşusunda düşük) mavi renkle işaretli alanlar, Moran-I serpilme diyagramının III. bölgesinde yer almakta ve ilişkinin derecesinin “düşük-düşük” (baz alınan kentte düşük ise komşusunda da düşük) olduğu kentleri ve lacivert renkle işaretli alanlar, Moran-I serpilme diyagramının IV. bölgesinde yer almakta ve ilişki derecesinin “düşük-yüksek” (baz alınan kentte düşük ise komşusunda yüksek) olduğu kentleri ifade etmektedir. Kentlerin verdikleri göç değerleri için oluşturulan 2018 yılına ait Moran-I serpilme diyagramında bağımlı değişkende pozitif mekânsal otokorelasyonun söz konusu olduğu görülmektedir. Bu nedenle, kentlerin verilen göç değerlerindeki değişimlerin pozitif yönde mekânsal bir yapı sergilediği söylenebilmektedir. Sosyal inovasyon ve artımsal inovasyon göstergeleri için kullanılan ilgili değişkenlere ait LISA dağılım haritaları Şekil 7’de verilmektedir.

Şekil 7. Sosyal İnovasyon ve Artımsal İnovasyon Göstergelerine İlişkin LISA Haritaları (2018)



Verilen göç değerlerine ait korelasyonun anlamlı olduğu kentler incelendiğinde, Marmara ve Batı Karadeniz kentlerinde belirgin kümelenme görülmektedir. Sosyal inovasyon ve artımsal inovasyon göstergelerine ilişkin LISA haritaları incelendiğinde, “yüksek-yüksek” ilişkinin olduğunu gösteren kırmızı renk genellikle Marmara kentlerinde yoğunlaşmaktadır. “Düşük-düşük” ilişkinin olduğunu belirten lacivert renk ise genellikle Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu kentleri üzerinde kümelenmektedir. Tablo 2’de kentlerdeki verilen göç değerleri, sosyal inovasyon ve artımsal inovasyon göstergelerine ilişkin LISA haritalarında anlamlı olan kentler bulunmaktadır.

**Tablo 2.** Sosyal İnovasyon ve Artımsal İnovasyon Göstergelerine İlişkin LISA Haritalarında Anlamlı Olan Kentler

2018	Yüksek-Yüksek	Yüksek-Düşük	Düşük-Düşük	Düşük-Yüksek
<b>VGO</b>	Tekirdağ, Kocaeli		Karabük, Zonguldak, Kastamonu	Kırklareli
<b>İHO</b>	Kocaeli		Ardahan-Çorum- Kars- Erzurum-Erzincan-Bingöl- Muş-Bitlis-Van-Ağrı-Iğdır	Kırklareli- Tekirdağ
<b>GO</b>	Kocaeli-Tekirdağ		Kastamonu-Trabzon- Erzincan-Erzurum-Kars- Ağrı-Van-Karabük	Kırklareli
<b>SGO</b>	Kocaeli-Tekirdağ	-	Ardahan-Çorum- Kars- Erzurum-Erzincan-Bingöl- Muş-Bitlis-Van-Ağrı-Iğdır- Diyarbakır	Kırklareli
<b>GOKO</b>	Kırklareli-İstanbul- Kocaeli-Sakarya-Bolu- Bursa-Yalova-Bilecik	Sivas	Şanlıurfa-Adıyaman- Diyarbakır-Samsun-Amasya- Ordu	Balıkesir-Düzce

Makale kapsamında, sosyal inovasyon ve artımsal göstergelerinin iç-göç sorunsalı üzerindeki dinamik mekânsal etkisinin belirlemek üzere kurulan modelde  $\rho$  mekânsal etkileşim,  $i = 1, \dots, N$  ve  $t = 1, \dots, T$  olmak üzere;

$$VGO_{it} = \beta_0 + \beta_1(VGO)_{i,t-1} + \beta_2 \sum_{j=1}^N \rho W_{ij}(VGO)_{j,t-1} + \beta_3 WİHO_{it} + \beta_4 WGO_{it} + \beta_5 WSGO_{it} + \beta_6 WGOKO_{it} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

şeklinde belirlenmektedir. Eşitlik 4’te,  $i$  kentindeki  $t$  zamanındaki verilen göç düzeyini  $VGO_{it}$  ve her biri  $i \neq j$  olmak üzere kentlerin sınır komşuluk ilişkisi olması durumunda 1 olmaması durumunda 0 olarak ayarlanan standardize edilen ve mekânsal ilişkiyi gösteren mekânsal ağırlık matrisini  $W_{ij}$  ifade etmektedir. Herhangi bir kent ile komşuluk ilişkilerin bulunduğu kentlerin arasındaki eşzamanlı mekânsal korelasyonu karakterize eden mekânsal gecikme parametresi  $\beta_2$  olarak belirtilmektedir.  $\beta_2 = 0$  olması durumunda, kentlerin verilen göç düzeylerini ölçmek amacıyla kurulan modelin dinamik mekânsal süreç içermediği ve geleneksel dinamik panel veri yöntemleri ile çözülmesi gerektiğini göstermektedir. Bu kapsamda,  $i$  konumundaki bir kentin  $t - 1$  anındaki verdiği göç düzeyini  $(EKO)_{i,t-1}$  olarak gösterilirken, dönem boyunca verilen göç düzeyinin kalıcı özelliği yansıtılabilmektedir. Mekânsal ilişki sürecini modele dahil edilmesini sağlayan  $W_{ij}$ , bağımlı değişken ile olan etkileşiminin  $t - 1$  gecikmesini modele dahil ederek dinamik mekânsal sürecin anlamlılığı test edilebilmektedir. Sosyal inovasyon ve artımsal inovasyonun göç üzerindeki dinamik mekânsal sürecini test amacıyla kurulan modelde,  $i$  kentinde  $t$  zamanındaki ihracat düzeyini  $İHO_{it}$ ,  $i$  kentinde  $t$  zamanındaki girişimcilik düzeyini  $GO_{it}$ ,  $i$  kentinde  $t$  zamanındaki sosyal güvenlik düzeyini  $SGO_{it}$ ,  $i$  kentinde  $t$  zamanındaki günlük ortalama kazanç düzeyini  $GOKO_{it}$  ve  $i$  kentinde  $t$  zamanındaki hata terimlerini  $\varepsilon_{it}$  göstermektedir. Tablo 4’te kentler arasındaki verilen göç oranlarını incelemek üzere kurulan modele ilişkin, dinamik yapıda mekânsal bir etkileşimin anlamlılığı araştırılarak, uygun dinamik mekânsal modele karar verilmekte ve sosyal inovasyon ve artımsal inovasyon göstergelerinin göç üzerindeki kısa ve uzun dönem doğrudan ve dolaylı etkileri gösterilmektedir. Ek olarak, açıklayıcı değişkenlerin önünde yer alan  $W$  ifadesi değişkenlerin mekânsal ilişkisini belirlemek amacıyla iktisadi modele dahil edilmektedir.



Tablo 3'te modele ait mekânsal etkileşiminin anlamlılığı, dinamik yapı içerip içermediği ve uygun dinamik mekânsal panel veri modeline karar verilerek, kısa ve uzun dönemdeki doğrudan ve dolaylı etkileri yer almaktadır. Panel yapıya sahip veri setinin mekânsal bağımlılığın anlamlılığı Wald testi ile incelebilmektedir. Kurulan modele ilişkin test sonuçları incelendiğinde, gecikme ve hata değerlerinin %5 önem düzeyinde reddedildiği gözlemlendiğinden uygun mekânsal panel model SDM (Spatial Durbin Model) model olarak belirlenmektedir.

**Tablo 3.** Sosyal İnovasyon ve Artımsal İnovasyonun Göç Üzerindeki Kısa ve Uzun Dönem Mekânsal Etkileri

	$VGO_{t-1}$	SGO	İHO	GO	GOKO	
	<b>-0.311*</b>	<b>-1.3974*</b>	<b>-0.0088</b>	<b>-0.6619**</b>	<b>-0.5001*</b>	
	(0.0377)	(0.3504)	(0.0071)	(0.3615)	(0.1482)	
	<i>W.VGO</i>	<i>W.VGO<sub>t-1</sub></i>	<i>W.SGO</i>	<i>W.İHO</i>	<i>W.GO</i>	<i>W.GOKO</i>
	<b>0.4578*</b>	<b>0.249*</b>	<b>0.1378</b>	<b>-0.0633*</b>	<b>1.3107**</b>	<b>-0.1680</b>
	(0.0514)	(0.0567)	(0.4983)	(0.0178)	(0.5146)	(0.1946)
<b>Kısa Dönem Etki</b>						
Doğrudan		<b>-0.4541*</b>	<b>-0.007</b>	<b>-0.5434***</b>	<b>-0.5391*</b>	
		(0.3210)	(0.0080)	(0.3332)	(0.1399)	
Dolaylı		<b>-0.8034</b>	<b>0.1035*</b>	<b>0.6937***</b>	<b>-0.6692*</b>	
		(0.6911)	(0.0343)	(0.7386)	(0.2394)	
Toplam		<b>-1.2575*</b>	<b>0.1028*</b>	<b>0.1502***</b>	<b>-1.2084*</b>	
		(0.6883)	(0.0396)	(0.721)	(0.2346)	
<b>Uzun Dönem Etki</b>						
Doğrudan		<b>-0.1342*</b>	<b>0.0009</b>	<b>-0.3951</b>	<b>-0.4259*</b>	
		(0.2455)	(0.0064)	(0.2546)	(0.1069)	
Dolaylı		<b>-0.8889</b>	<b>0.1911*</b>	<b>0.4262**</b>	<b>-0.6571*</b>	
		(0.5995)	(0.0307)	(0.6398)	(0.2063)	
Toplam		<b>-1.0231*</b>	<b>0.1921*</b>	<b>0.0311***</b>	<b>-1.0831*</b>	
		(0.6149)	(0.0353)	(0.6454)	(0.2104)	
<i>Wald Testi<sub>LAG</sub> (λ)</i>	<b>26.25*</b>					
<i>Wald Testi<sub>ERROR</sub> (ρ)</i>	<b>26.94*</b>					
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0.8791</b>					

\*, \*\* ve \*\*\*, sırasıyla, %10, %5, %1 önem düzeyini göstermektedir. Ek olarak, parantez içerisindeki değerleri standart hata değerini ifade etmektedir.

Sosyal inovasyon ve artımsal inovasyon göstergelerinin iç-göç üzerindeki etkisini incelemek için kurulan modele ilişkin mekânsal bağımlılık katsayısının (*W.VGO*) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olması, bağımlı değişkenler ile açıklayıcı değişkenler arasında pozitif mekânsal etkileşimin olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilmektedir. Bu durum, bir konumda verilen göç eğilimi ne yönde ise o konumun komşularında da aynı yönde olacağını şeklinde yorumlanabilmektedir. Kurulan model kapsamında, bir önceki döneme ait verilen göç oranını gösteren  $VGO_{t-1}$  ifadesinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif çıkması, bir önceki dönemde verilen göç oranının bir sonraki dönemde verilen göç oranı üzerinde negatif etkiye sahip olacağını göstermektedir. Bir önceki döneme ait verilen göç oranının mekânsal etkileşimini gösteren  $WVGO_{t-1}$  ifadesinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif çıkması komşuluk ilişkilerinin bulunduğu kentlerdeki bir önceki dönemde verilen göç oranının, bir sonraki dönemde mevcut kentteki verilen göç oranını değiştirmede pozitif bir etkiye sahip

olacağını göstermektedir. Bu nedenle, model yapısına ilişkin sürecin dinamik mekânsal bir yapı içerdiği söylenebilmektedir. Dinamik yapıya sahip mekânsal panel veri analizlerinde, hata terimi ve açıklayıcı değişkenler arasında mekânsal otokorelasyonun bulunması, baz alınan konumların bitişik bir yapı sergilemesi ve mekânsal ağırlık matrisinde tanımlanmayan ögelerin bulunmaması nedeniyle tesadüfi etkiler modeli anlamsız sonuçlar vermekte ve bu nedenle sabit etkiler modeli kullanılmaktadır. Tablo 3’te bulunan ana sonuçlar incelendiğinde verilen göçe, girişim oranı, sosyal güvenlik oranı ve günlük ortalama kazanç oranı anlamlı ve ters yönde etkide bulunduğunu ve ihracat oranının istatistiksel olarak anlamsız çıkması nedeniyle herhangi etkide bulunmadığını göstermektedir. Kentler kapsamında verilen göç oranlarına ait kurulan modele mekânsal etkinin dahil edilmesi durumunda ise, kentlerdeki verilen göç oranına ihracat oranı istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde, girişim oranı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Statik mekânsal modeller açıklayıcı değişkenlerin yalnızca uzun dönem etkilerini tahmin ederken; dinamik mekânsal modeller kısa dönem etkileri de tahmin sürecine dahil edilmesini sağlamaktadır. Kentler arasında verilen göçü incelemek üzere kurulan modelin dinamik bir yapı sergilediği bilinmektedir. Bu çerçevede herhangi bir kentteki verilen göçün, uzun, kısa ve toplam uzun-kısa döneme ait dolaylı ve doğrudan etkiler incelenmesi gerekmektedir. Dolaylı etkiler, açıklayıcı değişkenlerdeki değişimin, mekânsal etkileşimde bulunan komşu kentlerdeki bağımlı değişken üzerindeki değişimi gösterirken, doğrudan etkiler, aynı kentlerdeki açıklayıcı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki değişimi ifade etmektedir. Toplam etkiler ise mevcut bir kentteki açıklayıcı değişkenler ile komşuluk ilişkilerinin bulunduğu kent(ler)deki açıklayıcı değişkenlerdeki değişimin mevcut kentteki bağımlı değişkene olan etkisinin yanı sıra dolaylı ve doğrudan (mekânsal) etkilerin toplamını ifade etmektedir. Ek olarak, doğrudan etkiler mekânsal ağırlık matrisinin köşegen elemanlarının ortalaması iken, dolaylı etkiler matrise ait köşegen olmayan ögelerin satır/sütun toplamalarının ortalaması olarak söylenmektedir. Sosyal inovasyon ve artımsal inovasyonun iç-göç üzerindeki uzun ve kısa dönem toplam doğrudan ve dolaylı etkilerine ait sonuçlar Tablo 3’te gösterilmektedir. Model kapsamında *kısa dönemde*, girişim oranı, sosyal güvenlik oranı ve günlük ortalama kazanç oranı kentlerin verdikleri göçe istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkide bulunmaktadır. Bu durum, herhangi bir kentteki girişim oranındaki, sosyal güvenlik oranındaki ve günlük ortalama kazanç oranlarındaki artışın, mevcut kentteki verilen göçü ters yönde etkileyebileceği şeklinde yorumlanabilmektedir. Sosyal inovasyon ve artımsal inovasyonun iç-göç üzerindeki mekânsal etkisini incelemek üzere kurulan modele ilişkin *kısa dönemde*, ihracat oranı ve girişim oranı istatistiki olarak anlamlı ve pozitif, sosyal güvenlik oranı ve günlük ortalama kazanç oranı ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde kentlerin verdikleri göç oranına dolaylı (mekânsal) etkide bulunmaktadır. Bu durum, kısa dönemde herhangi bir kentteki ihracat ve girişim oranındaki artışın komşu kentlerdeki verilen göçe pozitif yönde ve sosyal güvenlik oranı ve günlük ortalama kazanç oranlarındaki değişimin ters yönde bir etkide bulunabileceğini göstermektedir. Kentler arasındaki verilen göç oranlarına *kısa dönemde toplam etkiler* incelendiğinde kurulan modele ilişkin, doğrudan ve dolaylı etkilerin değerlerinin toplamını göstermekte ve ihracat oranı ve girişim oranı pozitif, sosyal güvenlik oranı ve günlük ortalama kazanç oranı istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir. Bu durum, mevcut bir kentteki ve komşuluk ilişkilerinin bulunduğu kent(ler)deki eş zamanlı olarak ihracat oranındaki ve girişim oranındaki artışın verilen göç oranını pozitif yönde, sosyal güvenlik oranındaki ve günlük ortalama kazanç orandaki artışın ters yönde etkileyeceğini ifade etmektedir. Verilen göç oranlarını *uzun dönemde*, sosyal güvenlik oranı ve günlük ortalama kazanç oranı istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir şekilde doğrudan etkilemektedir. Bu durum, herhangi bir kentteki verilen göçe

uzun dönemde, sosyal güvenlik oranı ve günlük ortalama kazanç oranındaki değişimin ters yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

Sosyal inovasyon ve artımsal inovasyonun iç-göç üzerindeki etkisini incelemek üzere kurulan model, *uzun dönemde* verilen göçe, ihracat oranı, girişim oranı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkide bulunmaktayken, günlük ortalama kazanç oranı istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde dolaylı (mekânsal) bir etkide bulunmaktadır. Bu durum, uzun dönemde herhangi bir kentteki ihracat ve girişim oranındaki artışın komşu kent(ler)deki verilen göçü pozitif yönde, günlük ortalama kazanç oranındaki artış ters yönde etkileyeceği şeklinde yorumlanabilmektedir. Kentler arasındaki verilen göç oranlarının *uzun dönemdeki toplam etkileri* incelendiğinde kurulan modele ilişkin, doğrudan ve dolaylı etkilerin değerlerinin toplamını göstermekte ve ihracat oranı ve girişim oranı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde, sosyal güvenlik oranı ve günlük ortalama kazanç oranı istatistiksel olarak anlamlı ters yönde bir etkide bulunmaktadır. Bu durum, mevcut bir kentteki ve komşuluk ilişkilerinin bulunduğu kent(ler)deki eş zamanlı olarak ihracat oranındaki ve girişim oranındaki artışın verilen göç oranını pozitif yönde, sosyal güvenlik oranındaki ve günlük ortalama kazanç orandaki artışın ters yönde etkileyeceğini ifade etmektedir. Sosyal inovasyon ve artımsal inovasyon iç-göç üzerindeki mekânsal etkisini incelemek üzere kurulan modeldeki, kısa dönemdeki değerlerin uzun dönemdeki değerlerden küçük olması modelin makroekonomik açıdan anlamlı olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir. Sonuç olarak, dinamik mekânsal bir süreç içeren sosyal inovasyon ve artımsal inovasyon göstergeleri kentlerin verdikleri göçü belirlemede temel yapı taşı olacaktır.

## SONUÇ

Ekonomi ve toplum üzerinde önemli etkileri bulunan göç hareketliliği, ülke sınırları içerisinde gelişmiş ve az gelişmiş bölgeler oluşturabilmesi nedeniyle bölgesel kalkınmadaki dengesizliklere sebep olabilmektedir. Yüksek iç-göç devinimine sahip ülkelerde yatırım düzeyinin düşük olması ve işgücüne katılan göçmenlerin artması nedeniyle kentlerde istihdam sorunları artmakta ve bu durum ülke genelinde işsizlik düzeylerini etkilemektedir. Farklı sebeplerden ötürü gerçekleşen iç-göç, nüfus yoğunluğunun, ülke genelinde dengesiz bir yapı sergilemesine neden olarak demografik yapının heterojen dağılımını sağlamaktadır. Kırsal bölgelerde yaşayan insanların büyük kentlere (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Adana vb. gibi) göç etmeyi tercih etmesi nedeniyle Türkiye’de iç göç hareketi genellikle ülkenin doğusundan batısına doğru gerçekleşmektedir. Bu durum, batı kentlerinde bölgesel yatırımların artmasına, girişimcilik açısından cazip hale gelmesine ve kültürel-sosyal erişilebilirliklerin artmasına neden olabilmekteyken, ulusal boyutta sürdürülebilir kalkınmayı sektöre uğratabilmektedir. Türkiye’de coğrafi, ekonomik ve sosyal koşullarda güçlü heterojenliğin bulunması nedeniyle iç-göç, bölgeler arası nüfus dağılımını ve bölgesel dinamikleri etkileyen önemli bir bileşen haline gelmektedir. Ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasal refah seviyesinin artması ve ülkenin uluslararası konjonktürdeki durumunun iyileşmesi mevcut iktidarların uyguladıkları kalkınma politikalarıyla birlikte mümkün olabilmektedir. Ulusal kalkınma için önem kazanan bölgesel kalkınma/gelişmişlik, kalkınma politikalarını etkilemekte ve şekillendirmektedir. Bölgesel kalkınma amacıyla kurulan kalkınma ajanslarında, bölgeler arası dengesizlik nedeniyle yaşanan iç-göç durumunun engellenmesi, bölgeler arasında denge sağlanması, inovasyon ve girişimcilik düzeylerin artırılması, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin/harcamalarının artırılması, küçük ve orta ölçekteki işletmelerin (KOBİ) desteklenmesi yoluyla işsizliğin ve yoksulluğun azaltılarak kişi başı gelirlerin artırılması, gelir dengesizliği ve fırsat eşitsizliğinin düzeltilmesi, sürdürülebilir bölgesel kalkınma sağlanması ve her bölgenin kendi ihtiyaçları doğrultusunda

kalkınma stratejisi belirleyerek kalkınması yoluyla çözülmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda, Türkiye’de bölgeler ve kentler arasında kaynakların merkezden dağılımı sonucu ortaya çıkan dengesizlik ve gelişmişlik farklarının minimize edilmesi, ülkenin sosyo-ekonomik entegrasyonunun sağlanması, Avrupa Birliği’ne entegrasyon süreci içinde kaynakların daha etkin kullanılması ve yerel yönetimlerin yönetsel ve kaynak gücünün arttırılarak verimliliğin arttırılması amaçlarıyla yeni yaklaşımlar benimsenerek ve merkezîyetçi yapının yanında bölgesel planlamayı da yönetim süreçlerine dahil edilerek küresel normlara uygun bölgesel kalkınma ajansları kurgulanması veya mevcut kalkınma ajanslarının revize edilmesi gerekmektedir.

Küreselleşme ve modernleşme ile birlikte toplumsal ve bölgesel eşitsizlikler artmaktadır. Toplumdaki potansiyel olarak zayıf kesimlerin (çocuk, yaşlı, hasta, işsiz vb. gibi) temel gıda, sağlık, barınma ve ekonomik gereksinimlerinin karşılanması ve toplumsal refahın oluşturulması amacıyla devletler/hükümetler tarafından gerçekleştirilen eylemler programı olarak tanımlanan *sosyal güvenlik* politikalarının yeterli düzeyde uygulanmaması göç sorunsalının oluşmasında itici güç olmaktadır. Zayıf kesimlerin temel ihtiyaçlarının karşılanması ve sosyal güvence altına alınması bireylerde dışlanmışlık ve geri kalmışlık psikolojisinin azalmasına ve geleceğe daha umutla bakmasına neden olmaktadır. Çalışma kapsamında kentlerdeki sosyal inovasyon düzeyi, verilen göç üzerinde kısa ve uzun dönemde de hem doğrudan hem de dolaylı (mekânsal) açıdan negatif etkisinin olduğu belirlenmektedir. Örnek vermek gerekirse; Elâzığ kentindeki sosyal inovasyon faaliyetlerinde artış yaşanması durumunda bireysel/kitlesele göç hareketliliği yaşanmamakta ve Elâzığ kentinin komşuluk ilişkilerinin bulunduğu Malatya kentinde sosyal inovasyon faaliyetlerinde artış yaşansa bile bireyler/kitleler buldukları kentte yaşamaya devam edebilmektedir. Bu durum, sosyal inovasyon uygulamalarının yüksek düzeyde ve yerinde yapıldığını ve bireylerin kentlerdeki sosyal inovasyon düzeyinin artması durumunda geçimlerini ve sağlık durumunu sağlayabilmesi nedeniyle buldukları yerden ayrılmadığını göstermektedir. Bu nedenle, göç olgusundaki düzensiz hareketliliğinin azaltılabilmesi için *sosyal inovasyon* kavramına daha fazla önem verilmesi gerekmektedir.

Reel milli gelirin devamlı ve kümülatif olarak artışını sağlayan, sosyal, kültürel ve politik değişkenlerin bileşimi olarak tanımlanan kalkınmanın amaçları arasında toplumsal refahın artırılması da yer almaktadır. Bireylere yapılan yatırımları diğer bir ifadeyle imkân/fırsat eşitliği sunulumu ve eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, teknoloji yatırımlar, gelir vb. gibi yaşam standartlarının iyileşmesini beraberinde getiren kalkınma, dengeli ve sürdürülebilir bir büyüme sürecine yardımcı olabilmekteyken, dengesiz göç üzerinde de azaltıcı etkiye sebep olabilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşma noktasında önemli bir noktada bulunan inovasyon faaliyetleriyle birlikte rekabet edebilme üstünlüğünün sağlanması, üretimde verimliliğın artması ve bölge/ülke genelinde gelişmişlik düzeylerini artırabilmektedir. İnovasyon faaliyetlerinin kalkınmayla doğru orantılı ilerlemesi ülkelerin gelişmelerinde katkıda bulunabilmektedir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, girişim oranındaki değişimin kentler arası verilen göç üzerinde kısa/uzun dönemde negatif yönde doğrudan etkide bulunduğunu ve pozitif yönde dolaylı (mekânsal) etkide bulunduğunu göstermektedir. Örnek vermek gerekirse; İstanbul kentindeki inovasyon faaliyetlerinde artış yaşanması durumunda göç hareketliliği yaşanmamakta, İstanbul kentinin komşuluk ilişkilerinin bulunduğu Tekirdağ kentinde inovasyon faaliyetlerinin artması sonucu İstanbul kentinden Tekirdağ kentine doğru göç hareketliliği yaşanabilmektedir. Bu durum, kentlerdeki verilen göç oranında dengenin sağlanması için inovasyon faaliyetlerinin önemli olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, kentsel/bölgesel olarak inovasyon faaliyetlerinin artırabilmesi için büyüyen ekonominin temelini oluşturması araştırma-

geliştirme faaliyetlerinin geliştirilmesi, sanayi, araştırma kuruluşları, üniversiteler ve araştırmacıların işbirliği ve eşgüdümünü sağlayacak önlemler getiren faaliyet alanlarının artımsal, etkin ve dinamik bir şekilde planlanması-uygulanması gerekmektedir.

Tüketim politikalarının endeksli olduğu bölgelerde yaşayan bireyler zamanla geçim kaynaklarından ötürü ihracatın yoğun olduğu bölgelere göç etme arzusu taşıyabilmesi, kentler/bölgeler arası verilen göç hareketliliğini artabilmektedir. Göç sorunsalının temel belirleyicileri arasında göç edilen bölgedeki göç maliyetlerinin gelirden daha yüksek olması ve sermayesi düşük, işgücü arzı yüksek olan göç veren bölgelerle sermayesi yüksek ancak endüstrilerini geliştirebilecek işgücüne ihtiyaç duyan göç alan bölgeler arasındaki yapısal ayrımların bulunması nedeniyle kazanılan ücret farklılıkları yer almaktadır. Fayda ve maliyet yaklaşımı, bireylerin göç etme kararlarının fayda-maliyet eksenlerine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle, kazanılan ücretlerde optimum noktaya ulaşılan kadar göç artışı sürmekte ve bireyler/kitleler düşük ücretli ekonomilerden yüksek ücretli olanlara göç etmektedir (King, 2012). Gelir dağılımının adil olmaması diğer bölgelere göç hareketliliğine neden olabilmekteyken, gelir dağılımı eşitsizliğinin arttığı bölgelerde ekonomik büyüme yavaşlamakta ve toplumsal refah sekteye uğramaktadır. Bireysel/toplumsal temel ihtiyaçların karşılanma seviyesindeki artış yaşanması ve gelir dağılımını optimal seviyeye çıkması, büyümeyi ve kalkınmayı olumlu yönde etkileyerek göç hareketliliğinde azalma yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışma kapsamında, kentlerdeki makroekonomik gelişmelerin verilen göç üzerinde kısa ve uzun dönemde de negatif yönde doğrudan ve dolaylı bir etkisinin bulunduğu belirlenmektedir. Örnek vermek gerekirse; Eskişehir kentinde yaşayan bireyler, makroekonomik iyileştirmelerde artış yaşanması durumunda göç hareketliliği yaşanmamakta ve Eskişehir kentinin komşuluk ilişkilerinin bulunduğu Ankara kentinde bireysel makroekonomik iyileştirmelerde artış yaşansa bile buldukları kentte yaşamaya devam edebilmektedir. Bu durum, göç etmeye karar veren bireylerin/kitlelerin, yüksek gelirli bölgelerin genellikle sermaye yoğun olması, geçim şartlarının yüksek olması, çevresel, gürültü vb. gibi kirliliklerin yoğun bir şekilde bulunması ve güvenlik sorunlarının bulunması nedeniyle göç hareketliliğinden vazgeçebileceğini ve buldukları bölgede yaşamlarını sürdürebileceğini göstermektedir. Bu nedenle, düzensiz göç hareketliliğinin azaltılabilmesi için bireysel gelir dağılımında adaletin sağlanması gerekmektedir.

Dış ticaret akışı, ülkelerin iktisadi kalkınma açısından tamamlayıcı unsurları arasında yer almaktadır. Küreselleşmenin artmasıyla birlikte teknolojik erişilebilirliğin gelişmesi sonucu iletişim ve ulaşım sektörlerinde maliyetlerin azalması, ülkeler/bölgeler arasındaki fiziki sınırların fonksiyonunu değiştirmesine ve ülkeler açısından dış ticaret akışının önem düzeyinde artış yaşanmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda ülke ekonomilerinin, uluslararası konjonktürde rekabet edilebilirlikte başarıya ulaşabilmeleri için çağın gerekliliklerine uygun mal ve hizmet üretmeleri gerekmektedir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, kısa dönemde kentlerdeki ihracat rakamlarının verilen göç üzerinde negatif yönde doğrudan etkide ve dönem fark etmeksizin pozitif yönde dolaylı (mekânsal) etkide bulunduğunu göstermektedir. Örneğin vermek gerekirse; bireyler, İzmir kentindeki ihracat rakamlarında artış yaşanması durumunda göç hareketliliğinden vazgeçebilmekteyken, İzmir kentinin komşuluk ilişkilerinin bulunduğu Manisa kentinde ihracat rakamlarında artış yaşanması sonucu İzmir kentinden Manisa kentine doğru göç kararı alabilmektedir. Bu durum, kente ilişkin ihracat rakamları arttığı için bireylerde kentsel gelir artışı oluşması nedeniyle göç hareketliliğinin gerçekleşmeyeceğine göç akışının bulunduğu kentlerde/bölgelerde göçmenlerle ticaret arasında tamamlayıcılık ilişkisinin oluşabileceğine ve göç akışının bulunduğu bölgelerdeki bireysel işgücü tecrübelerinin gelişmesi nedeniyle bölgesel/kentsel ihracat kapasitesinde artış yaşanabileceğine işaret etmektedir. Bununla

birlikte hem ihracat rakamlarındaki artış hem de lojistik (taşıma maliyeti) anlamında sağlanan kolaylıklar göz önüne alındığında ihracat yoğunluğu olan kentlere/bölgelere doğru göç akışı oluşmaktadır. Özetle, kentlere özgü ihracatı yapılacak mal ve hizmetlerin belirlenmesi ve desteklenmesi kapsamında politika süreçlerinin tasarlanmasının yanı sıra lojistik süreçlerinin de kurgulanması göç hareketliliği üzerinde etkili olabileceği beklenmektedir.

Ülkelerin, ulusal araştırma ve geliştirme sistemlerini genişletebilecek, piyasalarını uluslararası piyasa ile bütünleştirebilecek, girişimcilik seviyesini yükseltebilecek, göç alan-veren bölgeler arasındaki etkileşimle birlikte ulusal iş bölümünü iyileştirecek ve bölgesel işgücü arzı kısıtlıklarının aşılmasını (teknolojik gelişme ve sanayileşmede iyileşme) sağlayabilecek olan yüksek nitelikli işgücü, verimli ve düzenli göç hareketliliği sonucunda sağlanabilmektedir. Sonuç olarak, kentsel idari kurumlarının, bölgesel kalkınma ajanslarının ve politika yapıcılarının, sürdürülebilir kalkınma normlarına uygun bir şekilde sosyal inovasyon ve başta artımsal olmak üzere inovasyon, girişimcilik ve araştırma-geliştirme politikalarını gözden geçirmesi ve komşuluk ilişkilerini esas alarak her kentin dinamiklerine (coğrafi yapısı, kültürel yapısı vb. gibi) uygun bir şekilde yapısal reformların düzenlemesi ve uygulanması gerekmektedir.

## Kaynakça

- Ahuja, G. ve Katila, R. (2001). Technological Acquisitions and the Innovation Performance of Acquiring Firms: A Longitudinal Study. *Strategic Management Journal*. 22.3.197–220.
- Anselin, L. (1988). *Spatial Econometrics: Methods and Models*. Kluwer Academic Publishers.
- Anselin, L. ve Bera, A. (1988). *Spatial Dependence in Linear Regression Models With an Introduction to Spatial Econometrics*. (Derleyenler: Ullah, A., Giles, D. E.). *Handbook of Applied Economic Statistics*. 237. 289. Marcel Dekker. New York.
- Anselin, L., Le Gallo, J. ve Jayet, H., (2008). *Spatial Panel Econometrics*. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Aralica, Z., Račić, D. ve Radić, D. (2008). Innovation Propensity in Croatian Enterprises: Results of the Community Innovation Survey. *South East European Journal of Economics and Business*. 3.1.77-88.
- Bolukçu, F. (2020). Türkiye'nin Sosyal Güvenlik Harcamalarının Kapsamı ve Finansmanı. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*. 2. 2. 11-27.
- Brennan, E. (2010). Definitions For Social Sustainability and Social Work Paper. *In White Paper Distributed For CSWE Conference*. Portland State University.
- Bülbül, S. ve Köse, A., (2010). Türkiye'de Bölgelerarası İç Göç Hareketlerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Yöntemi ile İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 39.1.
- Calabrese, G. Coccia, M. ve Rolfo, S. (2005). Strategy and Market Management of New Product Development and Incremental Innovation: Evidence From Italian SMES." *International Journal of Product Development*. 2.1. 170.189.
- Ceritli, İ. Sunar, B. ve Demirci, M. (2005). *Ülkemizin İç Göç Yapısındaki Değişim ve Bu Sürecin Nüfus Yapısına Etkileri*. 14. İstatistik Araştırma Sempozyumu.
- Çatalbaş, G. K., ve Yarar, Ö., (2015). Türkiye'deki Bölgeler Arası İç Göçü Etkileyen Faktörlerin Panel Veri Analizi ile Belirlenmesi. *Alphanumeric Journal*.
- Çoban, C. (2013). Different Periods of Internal Migration in Turkey From the Perspective of Development. *American International Journal of Contemporary Research*. 3.10.
- Darmofal, D. (2006). Spatial Econometrics and Political Science. *In Annual Meeting of Southern Political Science Association*. Atlanta. GA. 5.7.
- Demirkaya, H. ve Artvinli, E. (2011). Migration Towards Tarsus Antalya and Fethiye: Reasons and Results. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 19. 297.307.

- Demirkıran, S., Yücel, M. A. ve Terzioğlu, K. M. (2020). Dijitalleşmenin Düzenleyici Kalite Üzerindeki Etkisi. *SADAB 7th International Conference on Social Researches and Behavioral Sciences*. (Ekim 2020). Antalya. Türkiye
- Doğan, G. U. ve Kabadayı, A. (2015). Determinants of Internal Migration in Turkey: A Panel Data Analysis Approach. *Border Crossing*. 5.1.2. 16-24.
- Döm, S. (2008). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği*. Detay Yayıncılık.
- Elhorst, J. P. (2012). Dynamic Spatial Panels: Models, Methods and Inferences. *Journal of Geographical Systems*. 14.1. 5-28.
- Ersungur, Ş. M. ve Doru, Ö. (2014). Türkiye'de Dış Ticaret ve Ekonomik Kalkınma İlişkisinin Ekonometrik Analizi: 1980-2010. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*. 28.3.
- European Commission (2013). *Guide to Social Innovation-Regional and Urban Policy*. [[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docgener/presenta/social\\_innovation/social\\_innovation\\_2013.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/social_innovation/social_innovation_2013.pdf)]. [Erişim: 14 Ocak 2021]
- Filiz, Z. ve Çemrek, F. (2005). Avrupa Birliğine Üye Ülkeler ile Türkiye'nin Karşılaştırılması. *İstanbul Üniversitesi VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu İstanbul/Türkiye*.
- Filiztekin, A. (2008). Türkiye'de Bölgesel Farklar ve Politikalar. *TÜSİAD Raporu*. [<https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/4237-turkiyede-bolgesel-farklar-ve-politikalar>]. [Erişim: 14 Ocak 2021]
- Fischer, M. M. ve Wang, J. (2011). *Spatial data Analysis: Models, Methods and Techniques*. Springer Science & Business Media.
- Getis, A. ve Aldstadt, J. (2004). Constructing the Spatial Weights Matrix Using a Local Statistic. *Geographical Analysis*. 36.2. 90-104.
- Gezici, F. ve Keskin, B. (2005). Interaction Between Regional Inequalities and Internal Migration in Turkey. In *45th Congress of the European Regional Science Association: Land Use and Water Management in a Sustainable Network Society*. Amsterdam/Netherlands
- Gökhan, A. (2008). *The Determinants of Internal Migration in Turkey*. Master Thesis. Sabancı University Graduate School of Social Sciences. İstanbul
- Holmberg, J. ve Sandbrook, R. (1992). Sustainable Development: What is to Be Done? *Policies for a Small Planet*. 19.38.
- Jansen, J. J. Van Den Bosch, F. A. ve Volberda, H. W. (2006). Exploratory Innovation, Exploitative Innovation and Performance: Effects of Organizational Antecedents and Environmental Moderators. *Management Science*. 52.11. 1661-1674.
- Karabulut, K. ve Polat, D. (2007). Ağrı Alt Bölgesi'ndeki Göç Eğilimi ve Sosyo-Ekonomik Nedenleri. *Bilimsel Araştırma Projesi*. Atatürk Üniversitesi. Erzurum.
- Karbowski, A. ve Prokop, J. (2020). The Impact of Patents and R&D Cooperation on R&D Investments in a Differentiated Goods Industry. *The South East European Journal of Economics and Business*. 15.1.122-133.
- Lachenmaier, S. ve Woessmann, L. (2006). Does Innovation Cause Exports? Evidence from Exogenous Innovation Impulses and Obstacles Using German Micro Data. *Oxford Economic Papers*. 58.2. 317-350.
- Le Gallo, J. (2002). Économétrie Spatiale: L'autocorrélation Spatiale Dans Les Modèles de Régression Linéaire. *Economie Prevision*. 4. 139-157.
- LeSage, J. P. (1999). The Theory and Practice of Spatial Econometrics. *University of Toledo, Toledo, Ohio*. 28.11.
- Lucas, R. E. (2015). Internal Migration in Developing Economies: An Overview. *KNOMAD's Working Paper*. 6.
- Monferrer, D., Blesa, A. ve Ripolles, M. (2012). Competitiveness Through Strategic Orientation. *Market- Tržište*. 24.2. 165-168.
- Mota, R., ve Scott, D. (2014). *Education For Innovation and Independent Learning*. Elsevier.
- Mulgan, G. (2006). The Process of Social Innovation. *Innovations: Technology, Governance, Globalization*. 1.2. 145-162.
- Nakhoul, T. E. (2014). *Uluslararası İşgücü Göçü ve Türkiye*. Uzmanlık Tezi. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

- Oosterlynck, S., Kazepov, Y., Novy, A., Cools, P., Barberis, E., Wukovitsch, F. ve Leubolt, B. (2013). The Butterfly and the Elephant: Local Social Innovation. The Welfare State and New Poverty Dynamics. *ImpROVE Methodological Paper*. 13.02.
- Özmuçur, S. ve Silber, J. (2002). Spatial Inequality in Turkey and the Impact of Internal Migration. *Cornell/LSE/Wider Conference on Spatial Inequality and Development*. London. The United Kingdom.
- Pech, R. J. ve Cameron, A. (2006). An Entrepreneurial Decision Process Model Describing Opportunity Recognition. *European Journal of Innovation Management*.
- Parrado, E. A. ve Cerrutti, M. (2003). Labor Migration Between Developing Countries: The Case of Paraguay and Argentina. *International Migration Review*. 37.1. 101-132.
- Pazarlıoğlu, M. V. (2007). İzmir Örneğinde İç Göçün Ekonometrik Analizi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14.1. 121-135.
- Porter, M. E. (1990). The Competitive Advantage of Nations. *Free Press*. New York.
- Radas, S., ve Božić, L. (2009). The Antecedents of SME Innovativeness in an Emerging Transition Economy. *Technovation*. 29.6-7. 438-450.
- Rae, M. (2006). Health Inequalities A Sustainable Development issue. *Public Health*. 12.120. 1106-1109.
- Rogers, E. M. (2003). Diffusion of Innovations. *Free Press*: New York
- Sarja, J. (2015). Explanatory Definitions of the Technology Push Success Factors. *Journal of Technology Management & Innovation*. 10.1. 204-214.
- Sigeze, C. ve Balli, E. (2006). The Determinants of Internal Migration: The Case of Turkey. *International Journal of Economics and Finance Studies*. 8(2).
- Talke, K. (2007). Corporate Mindset of Innovating Firms: Influences on New Product Performance. *Journal of Engineering and Technology Management*. 24.1-2. 76-91.
- Tanfer, K. (1983). Internal Migration in Turkey: Socioeconomic Characteristics by Destination and Type of Move. 1965-70. *Studies in Comparative International Development*. 18.4. 76-111.
- Terzioğlu, M. K., Bulut, M. ve Erkut, E. N. (2018). Göç: Girişimcilik ve Bilgi Teknolojilerinin Etkisi. *ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended With Social Sciences* (Kasım 2018).
- Terzioğlu, M. K., Sert, S., Aygün, M. (2018) Göç ve Beşerî Sermaye: Doğu Avrupa Ülkeleri. *ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended with Social Science* (Kasım 2018)
- Terzioğlu, M. K., Yücel, M. A., Demirkıran S. ve Acaroğlu, D. (2020). Kentsel İnovasyonun Kentleşme Üzerine Mekânsal Etkisi. *İDEALKENT*. 11.30. 592-620. DOI:10.31198/idealkent.683583
- Terzioğlu, M. K. ve Yaşar, A. (2018). Göç: Kentleşme ve Suçun Sosyal Maliyeti. *IX. Uluslararası STK Kongresi Sunumları*. 15-17 Kasım 2018. Çanakkale. Türkiye
- Terzioğlu, M. K., Aygün, G. ve Kandemir, H. (2018). Yoksulluk ve Sosyal Transferler Kapsamında Göç Dinamikleri. *IX. Uluslararası STK Kongresi Sunumları*. 15-17 Kasım 2018. Çanakkale. Türkiye
- Terziovski, M. (2010). Innovation Practice and its Performance Implications in Small and Medium Enterprises (SMEs) in the Manufacturing Sector: Aresource-Based View. *Strategic Management Journal*. 31.8. 892-902.
- Tushman, M. L. ve Anderson, P. (1986). Technological Discontinuities and Organizational Environments. *Administrative Science Quarterly*. 439-465.
- Tutar, H., ve Özyakışır, D. (2013). Trakya Bölgesinden İstanbul'a Göç Hareketlerinin Nedenlerine İlişkin Bir Araştırma. *Sosyoloji Konferansları*. 47. 31-58.
- TÜİK (2018). *Kazanç Yapısı Araştırması*.
- Xu, S. (2015). Balancing the Two Knowledge Dimensions in Innovation Efforts: An Empirical Examination Among Pharmaceutical Firms. *Journal of Product Innovation Management*. 32. 4. 610-621.
- Yamak, N. ve Yamak, R. (1999). Türkiye'de Gelir Dağılımı ve İç Göç. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1. 1.



Yücel, M. A. (2021). Çevresel Sürdürülebilirliğin Değerlendirilmesi: Dinamik Mekânsal Panel Veri Yaklaşımı. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 23.1. 53-90

Yücel, M. A. (2021). *Sürdürülebilir Kalkınma Kapsamında Eko-Verimlilik ve Eko-Inovasyon: Dinamik Mekansal Panel Veri Analizi. (Yüksek Lisans Tezi)*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı.

Yüksel, S., Eroğlu, S. ve Özsarı, M. (2016). An Analysis of the Reasons of Internal Migration in Turkey With Logit Method. *Business and Management Horizons*. 4.2. 34-45.

Zeren, F. ve Yarasir, S. T., (2013). An Analysis of Internal Migrations on the Basis of Provinces in Turkey With the Performance Indicators: A Spatial Probit Model. *Journal of Applied Economic Sciences Quarterly*. 8.3. 286-298.



Araştırma Makalesi – Research Article

## Güvenlik Kültürü Bileşenlerinin Sağlıklı ve Güvenli İşyeri Oluşumuna Etkisi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Ampirik Bir Uygulama

### *The Effect of Safety Culture Dimensions on Healthy and Safe Workplace Environment: An Empirical Application in a Metropolitan Municipality*

**Metin BAYRAM\***

**ID 0000-0002-9483-7850**

**Bülent ARPAT\*\***

**ID 0000-0002-3512-9969**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 95-116 / Pages: 95-116

DOI: 10.32331/sgd.952552

## ÖZ

İş kazası ve meslek hastalıkları ile mücadelenin temel gerekliliklerinden biri sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşturulmasıdır. Sağlıklı ve güvenli işyeri oluşumu, sıklıkla güvenlik kültürü adı verilen çok boyutlu bir gizil değişken ile betimlenmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlıklı ve güvenli bir işyerinin oluşturulmasında güvenlik kültürü bileşenlerinin etkisini değerlendirmektir. Bu amaçla 11 güvenlik kültürü bileşeni kullanılarak bir büyükşehir belediyesi örneğinde uygulama yapılmıştır. Veri toplama için anket yönteminden faydalanılmıştır. Araştırma, nicel araştırma yönteminde ve betimsel tarama desenindedir. Araştırma analizlerinde Smart PLS yazılımı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularında güvenlik önceliği, yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik eğitimi, güvenlik teşviki, güvenlik liderliği, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, güvenli davranış, çalışan katılımı ve proses güvenliği bileşenlerinin sağlıklı ve güvenli işyeri oluşumuna olumlu katkı sağladığı kanıtlanmıştır. Bu bulguya göre işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir işyeri oluşturmak amacıyla anılan bileşenlerin ya da güvenlik kültürünün iyileştirilmesine dönük tüm eylemlerin, sağlıklı ve güvenli işyeri oluşumuna pozitif katkı sağlayacağı anlaşılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Güvenlik kültürü, sağlıklı ve güvenli işyeri, iş sağlığı ve güvenliği

## ABSTRACT

One of the basic requirements of combating work accidents and occupational diseases is the creation of a healthy and safe workplace. Healthy and safe workplace formation is often described by a multidimensional latent variable called safety culture. The purpose of this study is to evaluate the effect of safety culture components on the creation of a healthy and safe workplace. For this purpose, an application was made in a sample of metropolitan municipality by using 11 safety culture components. Survey method was used for data collection. The research is in quantitative research method and descriptive survey design. Confirmatory factor analysis and path analysis via Smart PLS software were used in research analysis. In the findings of the research, it has been proven that safety priority, safety commitment of management, safety training, safety promotion, safety leadership, safety communication, safety awareness, safety behavior, employee participation and process safety components contribute positively to the formation of a healthy and safe workplace. According to this finding, it has been understood that the aforementioned components or all actions to improve the safety culture in order to create a healthy and safe workplace in workplaces will positively contribute to the formation of a healthy and safe workplace.

**Keywords:** Safety culture, healthy and safe workplace, occupational health and safety

Önerilen atf şekli: Bayram, M. ve Arpat, B. (2021). Güvenlik Kültürü Bileşenlerinin Sağlıklı ve Güvenli İşyeri Oluşumuna Etkisi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Ampirik Bir Uygulama. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(1), 95-116

• Geliş Tarihi/Received: 16/02/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 30/05/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

\* Dr. Öğr. Üyesi., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, metinbayram@sakarya.edu.tr

\*\* Doç. Dr., Bandırma 17 Eylül Üniversitesi, Manyas Meslek Yüksek Okulu, barpat@bandirma.edu.tr

## GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıkları tüm sektörler için tehlike arz eden, sosyal ve ekonomik bakımdan büyük kayıplara neden olan önemli bir tehdittir. Bu tehdit ile mücadelede “iş sağlığı ve güvenliği (İSG)” biliminden faydalanılmaktadır. İSG önlemleri almak işverenin, önlemlere uymak ise çalışanların sorumluluğundadır. Ancak salt bu nevi hukuki düzenlemeler ile sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturulamamaktadır. Çalışanların kas gücü ya da beyin gücü ile yürüttüğü çalışmalarda, ancak “gönül gücü” ile önlemlere riayet edilmesi halinde kayda değer bir İSG performansı elde edilebilmektedir. Gönül gücü ile kurallara uyum ise işyerinin, bireyin ve toplumun güvenliğe bakışı ile şekillenen pozitif bir güvenlik kültürünün kişisel bir tezahürüdür.

İş kazası ve meslek hastalıkları ile mücadelede “sağlıklı ve güvenli işyerine” sıklıkla vurgu yapılmaktadır. Sağlıklı ve güvenli işyeri kavramı sadece teknik olarak İSG açısından yeterli işyeri ortamını değil aynı zamanda bireysel, örgütsel, yönetsel düzeyde yeterliliğe karşılık gelen komplike bir kavramdır. Bu çerçevede sağlıklı ve güvenli bir işyerinin özelliklerini, tipik olarak güvenlik kültürü ve bileşenleri ile betimlemek mümkündür. Arcury, Arnold, Mora, Sandberg, Daniel, Wiggins ve Quandt (2019: 1098), çocuk işçilerin işyeri güvenliğine ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçladığı çalışmalarında, iş güvenliği kültüründen faydalanılması gerektiğini, güvenli bir işyeri algısına güvenlik kültürünün kavramsal bir çerçeve sağladığını belirtmektedir. Literatürde değişkenlik göstermekle birlikte genel kabul gören güvenlik kültürü bileşenlerini; güvenlik kuralları, güvenlik önceliği, yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik liderliği, güvenlik teşviki, güvenlik farkındalığı, güvenli davranış, güvenlik katılımı, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi ve proses güvenliği olarak sınıflamak mümkündür. Söz konusu bileşenlerin hiçbirini salt bireysel, örgütsel ya da yönetsel olarak kategorize etmek mümkün değildir. Zira bireyin tutum ve davranışlarını, içinde yaşadığı toplumun ve iş görme edimini yerine getirdiği işyerinin değerleri, normları, inançları ve sembolleri şekillendirmektedir. İşte bu nedenle anılan boyutlar (özellikler), gizil (örtük) olarak nitelenen güvenlik kültürü içeriğinde ele alınmaktadır.

Ulusal ekonomilerin gelişmişlik düzeyi, ülkenin sağlık ve güvenliğe ilişkin önemli göstergelerden biridir. Zira gelişmekte olan ve hızlı büyüyen ekonomilerin temel özelliklerinden biri, çalışanlarının sağlığı ve güvenliğinin korunmasında yaşanan zorluklardır. Hızlı büyüme etkinliğinin yetersiz teknoloji kullanımı, eski ekipman, düşük eğitim düzeyi ve kalıplaşmış (güvensiz davranış) alışkanlıklar ile birleşmesi durumunda daha çok sayıda tehditle, daha sık karşılaşılması olasıdır (Pınar, 2015: 1). Bu nedenle bu özelliklere sahip ekonomilerde kaza ve hastalıklardan korunmak için güvenlik kültürü tesisi ve uygulamaları daha elzemdir. Ancak hemen belirtelim ki, bu tip ekonomilerin düşük sermaye birikimi ve güvenlik konusundaki görece zayıf sosyo-kültürel yapıları, güvenlik kültürü oluşumunu genellikle zorlaştırıcı bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, bu tip ekonomilerde sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturma ve güvenlik kültürünü iyileştirme üzerine yapılan araştırma ve uygulamaların, daha büyük katkılar sağlaması olasıdır.

Bu araştırma, (çeşitli boyutlarla açıklanan bir örtük değişken olan) güvenlik kültürünün, sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamı oluşturmada etkili bir unsur olduğunu kanıtlama gayretindedir. Araştırmanın ilk bölümü literatüre ve buna dayanarak hipotezlerin geliştirilmesine ayrılmıştır. İkinci bölümde yöntem, üçüncü bölümde bulgulara ve son bölümde ise tartışma ve sonuca yer verilmiştir.

## I- LİTERATÜR VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

### A- Güvenlik Kültürü Bileşenleri

Güvenlik kültürüne ilişkin literatürde pek çok tanım yer almaktadır. Özkan ve Lajunen (2003: 3), çalışmasında güvenlik kültürünü “kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış görüntülerinin bir ürünü”; Uttal (1983) “davranışsal normları ortaya koyan kontrol sistemleri ve örgütün yapısı ile etkileşime giren paylaşılan değer ve inançlar” ve Vredenburgh (2002: 260), “organizasyonda çalışanların maruz kaldığı tehlikelerin azaltılmasıyla ilgili tecrübeler, normlar, inançlar, roller ve tutumlar” olarak tanımlanmaktadır.

Güvenlik kültürü sadece işletme kültüründen etkilenmez, bununla birlikte işletmenin içinde bulunduğu toplumun kültüründen de etkilenmektedir. İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma kültürü sağlamada temel amaç, çalışanların işyerindeki tehlike ve risklere karşı farkındalıklarını sağlamak ve güvenlik performansında sürekli iyileşmeyi sağlayacak tedbir ve kuralları geliştirmektir (Atan, Cam, Çelik, Arslan ve Eravcı, 2017: 112-113).

Bu çalışma için yapılan literatür taramasında, değişik yazarlar tarafından farklı sektörler üzerinde yapılan güvenlik kültürü çalışmalarında, değişik sayı ve isimde boyutlar üzerinde çalışıldığı görülmektedir. Tekstil, metal, kimya ve gıda sektörleri üzerindeki Zohar (1980)’in araştırmasında, güvenlik kültürünün sekiz boyutu tanıtılmaktadır. İnşaat sektörü üzerine yaptıkları çalışmalarında Dedobbeleer ve Beland (1991) sadece iki güvenlik kültürü boyutundan bahsetmekte iken, Cox ve Cox (1991) beş boyut, Lee (1996) yirmi dört boyut ve Williamson vd. (1997) beş boyut üzerinde çalışmışlardır (Aktaran Demirbilek, 2005: 94). Türkiye’de ise otomotiv sektörü üzerinde yaptığı çalışmada Dursun (2012: 114) ve tekstil sektörü üzerindeki araştırmasında Demirbilek (2005: 160) sekiz boyut ile güvenlik kültürünü temsil etmişlerdir. Güvenlik kültürü çalışmalarında araştırmacıların kendi boyutlarını belirleme konusunda özgür olduğu ve önceki araştırmalara bağlı kalma zorunluluğu bulunmadığı iddia edilmektedir (Guldenmund, 2010: 35).

Bu araştırmanın yazarları tarafından da yukarıdaki araştırmalarda bulunan benzer veya aynı boyutları içeren 11 boyut tespit edilmiştir; güvenlik kuralları, güvenlik önceliği, yönetimin bağlılığı, güvenlik eğitimi, güvenlik liderliği, çalışanların teşviki, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, güvenlik davranışları ve proses güvenliği. Boyutların seçiminde iki temel kriter belirlenmiştir. Birincisi araştırma yapılan kuruluşun özellikleri, yapılan iş ve eylemleri iken, ikincisi literatürde genel kabul görmüş olmasıdır.

### B- Güvenlik Kuralları

Güvenlik kuralları “çalışanların güvenlik kurallarına yönelik düşüncelerini gösteren ve işini icra etmeye yönelik tutum ve davranışlarına yön veren bir boyut” olarak tanımlanmaktadır (Arpat, 2015: 46-47).

Literatürde çalışanların güvenlik kurallarına uygun hareket etmesi ile pozitif güvenlik kültürü arasındaki ilişkiler ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda Şerifoğlu ve Sungur (2007: 14), çalışanların işveren tarafından konulan kural ve prosedürlere uyum ve katılım göstermesinin işyerinde pozitif güvenlik kültürünün yerleşmesine katkı sağlayacağını bildirmektedir.

Bu itibarla;

H<sub>1</sub>; Güvenlik kurallarının sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde olumlu etkisi vardır.

### C- Güvenlik Önceliği

Güvenlik önceliği; çalışma hızı ve verimlilik gibi işletmeye rekabet avantajı sağlayan hususlara bakılmaksızın işletme tarafından güvenliğin en önemli bir konu olarak kabul edilmesi anlamına gelmektedir (Naveh, Katz-Navon ve Stern, 2006: 121). Başka bir ifadeyle, yönetimin İSG'yi en öncelikli mesele olarak görüp 'önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği' anlayışında olması ve bunu net bir mesajla çalışanlarına ulaştırmasıdır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 12). Yönetimin gündeminde yüksek öncelikli olmaya devam ettiği müddetçe, İSG konusunun işletmede önemli olduğu mesajı tüm çalışanlar tarafından algılanmış olur (Demirbilek, 2005: 159-191). Bir örgütün güvenlik konusuna verdiği önem, üç temel unsurla temsil edilmektedir, (1) Güvenlik Değerleri—Tavırları ve güvenlikten sorumlu üst yönetim tarafından ifade edilen değerler (sözle ya da önlemler), (2) Güvenlik Esasları—Eğitim gereklilikleri, el kitapları ve prosedürler, teçhizat bakımı gibi düzenlenmiş güvenlik esaslarına uygunluk ve (3) Uygunluk Dışındakiler—Düzenlemeler gerektirmese de şirket kaynaklarının (teçhizat, personel zamanı) tahsisinde güvenliğe verilen öncelik (Wiegmann, Von Thaden ve Gibbons, 2007: 122).

Güvenlik önceliği ile pozitif güvenlik kültürü arasında ilişki olduğu, literatürde yer almaktadır. Bottani, Monica ve Vignali (2009: 158), yönetimin İSG meselelerine üretim kadar önem vermemesini, çalışanların güvensiz davranış göstermelerinin ana sebebi olarak tanıtmaktadır.

Bu itibarla;

H<sub>2</sub>; Güvenlik önceliğinin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde olumlu etkisi vardır.

### D- Yönetimin (Güvenlik) Bağlılığı

İş güvenliğine olan örgütsel bağlılık, örgüt üst yönetiminin karar alma sürecinde iş güvenliği konusuna ne ölçüde öncelik tanıdığını ve iş güvenliği için ne kadar kaynak ayırdığını ifade etmektedir (Wiegmann, Von Thaden ve Gibbons, 2007: 117).

Literatürde yönetimin bağlılığı ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiler ortaya konulmaktadır. Yönetimin bağlılığı ve güvenlik önlemlerini, güvenlik iklim faktörlerinden biri olarak tanıtan Vinodkumar ve Bhasi (2009) yönetimin bağlılığının güvenlik davranışları ile güvenlik performansını olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Mc Gonagle, Childress, Walsh, ve Bauerle (2016) yönetimin taahhüdü ile küçük yaralanmalar arasında ise negatif yönde bir ilişki bulmuştur. Çok tehlikeli işlerin yapıldığı küçük bir firmada Seixas, Crollard, Neitzel, Stover ve Dominguez (2016) tarafından yapılan araştırmada, yönetim güvenlik bağlılığının iş güvenliği performansını açık bir biçimde iyileştirdiği gözlemlenmiştir. Ünal, Akbolat, Amarat ve Tilkilioğlu (2019) ve Gallagher, Underhill ve Rimmer (2003)'de, yönetimin bağlılığının güvenlik performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Bu itibarla;

H<sub>3</sub>; Yönetimin bağlılığının sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde olumlu etkisi vardır.

### E- Güvenlik Eğitimi

Güvenlik eğitimi, çalışanların işlerini sağlıklı ve güvenli bir davranış içinde icra edecek yetkinliğe sahip olmalarını sağlamak üzere beceri, bilgi ve tutumlar geliştirmesi için kullanılan bir araçtır (Goldstein, 1986: 241). Sağlıklı ve güvenli işyeri ortamına sahip olmak isteyen kuruluşlar için güvenlik eğitimi en önemli güvenlik kültürü bileşenlerinden birisidir (Bayram, 2020). İnsan kaynakları bağlamında eğitimin temel amacı, çalışanların işle ilgili görevlere yönelik bilgi, beceri ve tutumların elde edilmesi ve geliştirilmesidir ve gerek

çalışanlar ve gerekse örgütler için kısa ve uzun vadeli faydalara yol açabilecek en önemli potansiyel motivasyon araçlarından birisidir (Nassazi, 2013).

Literatürde güvenlik eğitiminin kaza ve yaralanmaların önlenmesine katkı sağladığını bildiren (Örneğin; Zohar, 1980; Guldenmund, 2000; Vinodkumar ve Bhasi, 2010; Burke, Sarpy, Smith-Crowe, Chan-Serafin, Salvador ve İslam, 2006; Kim, Rahim, Iranmanesh ve Foroughi; 2019) ve güvenlik performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koyan pek çok çalışma (örneğin Lin ve Mills, 2001; Probst, 2004; Teo, Ling ve Chong, 2005; Mc Caughey, DelliFraine ve Erwin, 2015; Subramaniam, Shamsudin, Zin, Ramalu ve Hassan, 2016) bulunmaktadır.

Türkiye’de Özkan ve Arpat’ın (2016: 218) metal sektöründe İSG yönetim sistemi uygulamalarının güvenlik kültürü üzerine etkilerini incelediği araştırmada sadece güvenlik eğitimi üzerinde pozitif etkiler oluşturduğu, güvenlik önceliği, güvenlik kuralları, güvenli davranış, güvenlik farkındalığı, güvenlik iletişimi, güvenlik liderliği, güvenlik teşviki, yönetimin güvenlik bağlılığı boyutlarında negatif etkiler tespit edilmiştir. Özkan, Arpat ve Bingöl (2019: 414)’ün metal sektöründe yürüttüğü nitel araştırmada, çalışan perspektifinden sektörün en önemli sorunu güvenli olmayan çalışma ortamı olarak belirlenmiştir. Ancak çalışanlar güvenlik iyileştirmeleri için öncelikle güvenlik eğitimi ve bilinçlendirme faaliyetlerine vurgu yapmış, çalışma ortamının iyileştirilmesini ikincil bir eylem olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Bu itibarla;

H<sub>4</sub>; Güvenlik eğitiminin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde olumlu etkisi vardır.

#### **F- Güvenlik Liderliği**

Wu, Chen ve Li (2008: 312) tarafından güvenlik liderliği; lider ve takipçileri arasındaki etkileşim süreci olarak tanımlanmaktadır. Güvenlik liderliği sürecinin temel amacı; liderin çalışanların güvenlik davranışlarını olumlu yönde etkileyerek kuruluşun pozitif güvenlik kültürüne sahip olmasını sağlamaktır. Zira üst yönetimin liderliğinde ve taahhüdünde işyerlerinde pozitif güvenlik kültürü oluşturulmak suretiyle daha az iş kazası ve yaralanma vakası olması kaçınılmazdır (Bayram, 2018: 66).

Literatürde güvenlik liderliğinin pozitif güvenlik kültürü üzerindeki etkisini gösteren çalışmalar (örneğin; Wu, Chen ve Li, 2008; Yang, Wang, Chang, Guo ve Huang, 2010; Sonderstrap-Andersen, Carlsen, Kines, Bjorner ve Roepstorff, 2011; Arpat, 2015) mevcuttur. Ayrıca, Wu, Chen ve Li (2008) ve Yang, Wang, Chang, Guo ve Huang (2010) göre güvenlik liderliği ile güvenlik performansı arasında güvenlik kültürü aracılığıyla pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka deyişle güvenlik liderliği davranışı ile güvenlik kültürü arasında doğrudan, güvenlik liderliği davranışı ile güvenlik performansı arasında dolaylı bir ilişki bulunmaktadır.

Bu itibarla;

H<sub>5</sub>; Güvenlik liderliğinin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde olumlu etkisi vardır.

#### **G- Güvenlik Teşviki**

Güvenlik teşviki, ödüllendirme sistemleri olarak da isimlendirilmektedir. Güvenlik teşviki, kuruluşların çalışanlarını tehlikesiz davranışlarının ödüllendirilmesi ya da tehlikeli davranışlarının cezalandırılması şeklinde olmaktadır. Bu bağlamda, kuruluşların çalışanların güvenli davranışlarının parasal teşvikler veya yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından takdir ve övgü alma vb. ödüllendirme biçimleri ile teşvik edildiği, buna karşılık riskli ve

güvensiz davranışlarının cezalandırıldığı sistemlere sahip olması gerekmektedir (Wiegmann, Von Thaden ve Gibbons, 2007: 118).

Daha önceki araştırmalar göstermiştir ki, şayet çalışanlar işyerlerindeki İSG standart, kural, prosedür ve düzenlemelere uygun hareket ettikleri taktirde, daha az kaza ve yaralanma olayı yaşanmaktadır (Subramaniam, Shamsudin, Zin, Ramalu ve Hassan, 2016: 231). Bu yüzden, örgütler iş güvenliği faaliyetlerine katılmaları ve iş güvenliği hedefleri, standartları ve prosedürlerine uymaları bağlamında çalışanları teşvik etmektedir (Andersson ve Paqarizi, 2016).

Bu itibarla;

H<sub>6</sub>; Güvenlik teşvikinin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde olumlu etkisi vardır.

### **G- Güvenlik İletişimi**

Güvenlik iletişimi, kuruluş çalışanlarının işyerlerindeki İSG çalışmalarından haberdar olabilmesi anlamına gelmektedir (Arpat, 2015: 170). Bundan dolayı, kuruluş içinde sağlıklı bir şekilde işleyen “işletme içi” bir iletişim süreci olmalıdır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 12). Çalışanların geri bildirimine imkân veren öneri sistemleri en etkili güvenlik iletişimi unsurlarından biridir. Bunun dışında ödüllendirme sistemleri, kutlamalar, duyuru panoları, işletme içi yayınlar, intranet, yazılı prosedürler, toplantılar gibi pek çok iletişim araçları kullanılmaktadır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 15).

Hoffman ve Stetzer (1998: 652), güvenlik iletişiminin, çalışanlar tarafından kazaların doğru yorumlanması ve iş kazalarından ders çıkarılması üzerinde olumlu etkisi olduğuna işaret etmektedir. Huang, Ho, Smith ve Chen (2006: 427) ise kaza olaylarında yöneticilerin suçlu arama tavırlarının çalışanların güvenlik risklerini saklama tavrına neden olduğunu bildirmektedir. Oysaki bunun yerine çalışanların destek ve katılımını sağlayacak örgütsel iletişim kanalları kullanılması halinde güvenlik performansı bundan olumlu bir şekilde etkilenecektir. Demirbilek (2008: 6), kuruluşun her seviyesindeki çalışanlar arasında samimi ve yaygın bir iletişim sisteminin olmasının, pozitif güvenlik kültürü oluşumuna katkı sağlayacağını bildirmektedir.

Bu itibarla;

H<sub>7</sub>; Güvenlik iletişiminin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde olumlu etkisi vardır.

### **H- Güvenlik Farkındalığı**

Güvenlik farkındalığı, güvenli tutum ve davranışların öncülüdür. Güvenlik farkındalığı güvenlik kültürü boyutlarından biridir (Arpat, 2015: 70). Güvenlik farkındalığını güvenlik iklimi boyutu olarak ele alan araştırmalar da bulunmaktadır (Lin, Tang, Miao, Wang, ve Wang, 2008: 1041). Şüphe yok ki çalışanların gerekli İSG farkındalığına sahip olması, iş kazası ve meslek hastalıklarının en aza indirecektir (Uçkun, Demir, Alkan ve Uçkun, 2017: 336). Çünkü kaza ve yaralanmayı önleme sorumluluklarının daha fazla farkına vardıklarında, çalışanlar sağlıklı ve güvenli bir işyeri oluşturulmasına daha fazla ilgi göstereceklerdir (Vecchio-Sadus ve Griffiths, 2004: 606). Bunun için, çalışanlar arasında sağlık ve güvenlik farkındalığını sağlayacak olumlu, eğlenceli ve örgütün tüm seviyeleri arasında iletişimi içeren ilgi çekici teşvik stratejileri uygulanmalıdır. Ancak düzenli ve sürekli iyileştirmeyi sağlayan bir İSG programı olmadıkça, güvenlik farkındalığının etkisi de kısa ömürlü olacaktır (Vecchio-Sadus ve Griffiths, 2004: 609).

Araştırmalar (Örneğin; Fung, Tam, Karen ve Ada, 2005; Dursun, 2012) iş kazasına uğrayan çalışanların güvenlik farkındalığının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Meslek



lisesi öğrencilerinin İSG'ye ilişkin farkındalıklarının güvenlik kültürü üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında Uçkun, Demir, Alkan ve Uçkun (2017), meslek lisesi öğrencilerinin İSG bilgi düzeylerinin sağlıklı ve güvenli çalışmaları bağlamında farkındalık yarattığını tespit etmişlerdir. Dursun ve Aytaç (2011) ise güvenlik farkındalığının güvenlik performansının sonucunu önceden tahmin ettiği sonucuna ulaşmıştır.

Bu itibarla;

H<sub>8</sub>; Güvenlik farkındalığının sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde olumlu etkisi vardır.

### **İ- (Çalışanların) Güvenlik Katılımı**

Çalışanın güvenlik katılımı; bir çalışanın kişisel güvenliğine doğrudan katkısı olmayan ancak iş güvenliğinin sağlanmasını destekleyen bir ortamın geliştirilmesine yardımcı olan davranışları (örneğin; gönüllü olarak İSG faaliyetlerine katılmak, iş arkadaşlarına İSG konularında yardımcı olmak ve İSG toplantılarına katılmak gibi davranışlar) tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır (Neal ve Griffin, 2006: 951; Vredenburg, 2002: 269). Bir başka ifadeyle güvenlik katılımı gönüllülük esaslı ile çalışanların kendi rollerinin de ötesinde güvenlik bağlamında ekstra rol davranışlarını ifade etmektedir (Clarke ve Ward, 2006: 1179; Mullen, Kelloway ve Teed, 2017: 409). Çalışanların işveren tarafından konulan kural ve prosedürlere katılım göstermesi işyerinde pozitif güvenlik kültürünün yerleşmesine katkı sağlayacaktır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 13).

Güvenlik katılımı ile iş kazası ve yaralanmalarda azalma arasında sağlam ampirik kanıtlar bulunmuştur (Neal ve Griffin, 2006; Christian, Bradley, Wallace ve Burke, 2009; Mullen, Kelloway ve Teed, 2017). Ministry of Science, Industry and Technology (2013) çalışmasında kaza ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasının önlenmesinde İSG tedbir veya programlarının özellikle katılımcı bir anlayışla tasarlanması halinde firmanın örgütsel ve çalışan düzeyinde faydalar sağlanabileceği vurgulanmaktadır. Şerifoğlu ve Sungur (2007: 1), kuruluş çalışanlarının tamamının katılımı sağlanarak İSG sürecinin yönetilmesini pozitif güvenlik kültürünün oluşturulmasında anahtar bir eylem olarak kabul etmektedir. Vinodkumar ve Bhasi (2009: 661), iş kazasına uğrayan işçilerin, daha az iş güvenliği önemi aldığını ve iş güvenliği konularına düşük düzeyde katılım gösterdiklerini bildirmiştir.

Bu itibarla;

H<sub>9</sub>; Güvenlik katılımının sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde olumlu etkisi vardır.

### **I- Güvenlik Davranışı**

İşyerlerinde operasyonel faaliyetlerin güvenli biçimde yapılması, çalışanların tutumlarının sağlıklı ve güvenli çalışmaya karşı olumlu olması ve nihayetinde bir bütün olarak çalışma eyleminin güvenli bir şekilde icra edilmesini ifade etmektedir. Güvenli davranışlar örgütlerin güvenlik performansının ölçülmesinde de öncü (leading) göstergeler olarak kullanılmaktadır. Çalışanların güvenlik uyumunu ve güvenlik katılımını da destekleyici bir etkiye sahiptir (Christian, Bradley, Wallace ve Burke, 2009: 1105).

İş kazaları, meslek hastalıkları ve maddi zararlara karşı son çare olan güvenli davranış eyleminin pozitif güvenlik kültürü üzerinde olumlu etkisi vardır (Fernández-Muñiz, Montes-Peón ve Vázquez-Ordás, 2012; Olive, O'Connor ve Mannan, 2006; Bayram, 2020). Güvenlik davranışı ile güvenlik kültürü arasında anlamlı bir ilişki olduğu yazarlar (Clarke, 2006; Shang ve Lu, 2009; Dursun ve Aytaç, 2011) tarafından ortaya konulmuştur. Liu, Huang, Huang, Wang, Xiao ve Chen (2015), çalışanlar tarafından sağlıklı ve güvenli davranış sergilenmesinin iş kazası ve yaralanmaların sayısında azalma sağlanabileceğini ampirik olarak göstermiştir. Akalp ve Yamankaradeniz (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada,

işyerlerinde güvenli davranışların yaygınlaşması ile pozitif güvenlik kültürünün oluşacağı sonucuna varılmıştır. Japon petrokimya endüstrisinde yapılan başka bir araştırmaya göre, çalışanların güvenlik tutum ve davranışlarının, güvenlik kültürünün önemli bir indikatörü olduğu belirtilmektedir (Çakıt, Olak, Murata, Karwowski, Alreahili ve Marek, 2019: 15). Metal sektöründe güvenlik kültürü algısı ile iş güvenliği performansı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında Uslu (2014) güvenlik performansı ile güvenli davranış arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur.

Bu itibarla;

H<sub>10</sub>; Güvenli davranışın sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde olumlu etkisi vardır.

### J- Proses Güvenliği

Arpat (2015: 62) proses güvenliğini, “Üretim süreçlerinin topyekûn güvenli olarak sürdürülmesi, yangın, patlama, kimyasalların yayılımı vb. gibi tehlikelerin neden olabileceği olayların önceden önlenerek can ve mal kayıplarının, çevre tahribatının önüne geçilmesi için uygulanan süreçler” olarak tanımlamaktadır. Özellikle çevre güvenliğini de etkileyen risk/tehdit unsurlarını barındıran işletmeler için, büyük öneme sahip bir boyuttur. Güvenlik yönetiminin önemli faaliyet alanlarından biridir. Bu bakımdan proses güvenliğinin bir performans göstergesi olarak ele alınması, bu eylemin de güvenlik üzerine önemli bir etkiye sahip olan üst yönetimlerin sorumluluğunda yerine getirilmesi gereklidir (Hopkins, 2007: 15). Üst yönetim faaliyetlerinin birden fazla güvenlik kültürü boyutunu oluşturması, önemli bir yönetim aktivitesi olan proses güvenliğinin de ayrı bir güvenlik kültürü boyutu olarak dikkate alınması ihtiyacını doğurmuştur (Carder ve Ragan, 2003: 159).

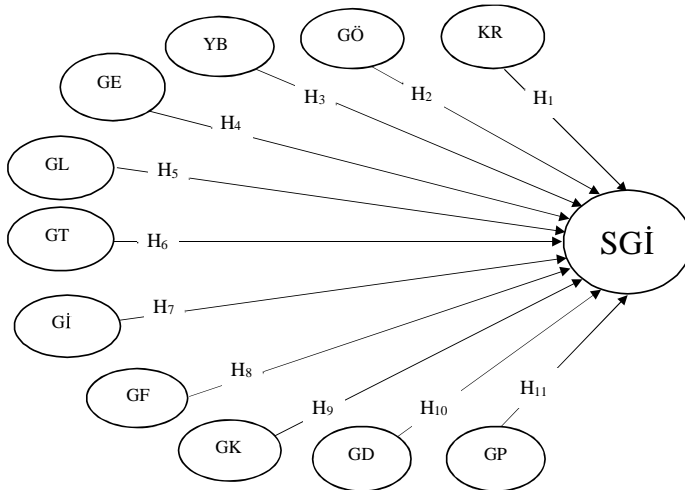
Bu itibarla;

H<sub>11</sub>; Proses güvenliğinin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde olumlu etkisi vardır.

## II- ARAŞTIRMA MODELİ

Literatür araştırması sonucunda Şekil 1’de sunulan araştırma modeli tasarlanmıştır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Not: YB, Yönetimin Bağlılığı; GD, Güvenlik davranışı; GE, Güvenlik Eğitimi; GF, Güvenlik Farkındalığı; Gİ, Güvenlik İletişimi; GK, Çalışan Katılımı; KR, Güvenlik Kuralları; GL, Güvenlik Liderliği; GÖ, Güvenlik Önceliği; GP, Proses güvenliği; GT, Güvenlik Teşviki.

### III- YÖNTEM

Bu araştırma, güvenlik kültürü bileşenlerinin sağlıklı ve güvenli bir işyeri oluşumuna katkısını belirlemeyi hedeflemektedir. Yazında gönderme yapılan güvenlik kültürü bileşeni sayısı 24'e kadar ulaşabilmektedir. Bu araştırma, anılan bileşenlerden en sık kullanılan 11 güvenlik kültürü bileşeni ile yürütülmüştür. Bileşenlerin seçiminde dikkate alınan diğer bir kriter ise tehlikeli/çok tehlikeli sektörler için kullanıma elverişli olmasıdır (proses güvenliği gibi).

Araştırma kesitsel tarama türünde, nicel araştırma yönteminde ve betimsel tarama deseninde icra edilmiştir. Araştırmada yanıt aranan problem cümlesi "Güvenlik kültürü ile betimlenen -sağlıklı ve güvenli bir işyeri- oluşumuna, güvenlik kültürü bileşenleri katkı sağlamakta mıdır?" olarak belirlenmiştir. Bu amaçla 11 hipotez belirlenmiş, sonuca ulaşmak üzere bu hipotez testlerinin bulguları yorumlanmış ve literatürel desteklerle bu yorumlara kanıtlar sunulmaya çalışılmıştır.

#### A- Çalışma Grubu ve Veri Toplama

Araştırma, bir büyükşehir belediyesinin su ve kanalizasyon işlerinde çalışan personeli ile yürütülmüştür. İşyeri tehlike sınıfları tebliğine göre bu faaliyetler "tehlikeli" sınıftadır. Uygulamanın yapıldığı grubun seçiminde, anılan bu işlerde fiili olarak çalışanlar tercih edilmiştir. Bu tercihin nedeni, doğrudan su ve kanalizasyon gibi operasyonel faaliyetlerde çalışanların (büro vb. işler gibi) diğer destek faaliyetlerde çalışanlara göre risk ve tehditlere daha fazla maruz kalmalarıdır. Araştırmanın çalışma grubu, anılan kriterlere uyan 480 belediye çalışanından oluşturulmuştur. Anket uygulaması için önce araştırmanın amaçları hakkında çalışanlara bilgi verilmiştir. Ardından formlar çalışanlara dağıtılmış ve bir hafta içinde tüm anket formları elden geri toplanmıştır. 25 anket yetersiz/geçersiz bulunmuş ve 455 kişilik bir veri seti ile analiz aşamasına geçilmiştir.

#### B- Ölçekler

Bu araştırma 11 boyuttan oluşmaktadır. Güvenlik kuralları (KR) boyutu beş maddeden oluşmakta olup boyutun ilk dört maddesi Cox ve Cheyne (2000: 124), son maddesi Mearns, Whitaker ve Flin (2003: 664) çalışmalarından uyarlanmıştır. Güvenlik önceliği (GÖ) boyutu için Cox ve Cheyne (2000: 116) tarafından geliştirilmiş olan üç maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Yönetimin bağlılığı (YB) boyutu sekiz maddeden oluşmakta olup Mearns, Whitaker ve Flin (2003: 671), Fernández-Muñiz, Montes-Peón ve Vázquez-Ordás (2007: 632), Carder ve Ragan (2003: 160) ve Wu, Chen ve Li (2003: 313) çalışmalarından uyarlanmıştır. Güvenlik eğitimi (GE) boyutu dört maddeden oluşmakta olup Neal, Griffin ve Hart (2000: 103) ve Grote ve Kunzler (2000: 139) çalışmalarından uyarlanmıştır. Güvenlik liderliği (GL) boyutu için Wu, Lin ve Shiao (2010: 429) tarafından geliştirilmiş olan dört maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Güvenlik teşviği (GT) boyutu için Fernández-Muñiz, Montes-Peón ve Vázquez-Ordás (2007: 752) tarafından geliştirilmiş olan beş maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Yönetimin iletişimi (Gİ) boyutu altı maddeden oluşmakta olup Bently ve Haslam (2001: 24), Cox ve Cheyne (2000: 118), Lin, Tang, Miao, Wang ve Wang, (2008: 1042) ile Glendon ve Litherland (2001: 169)'in çalışmalarından uyarlanmıştır. Güvenlik farkındalığı (GF) boyutu için Lin, Tang, Miao, Wang ve Wang, (2008: 1040) tarafından geliştirilmiş olan iki maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Çalışan katılımı (GK) boyutu beş maddeden oluşmakta olup Mearns, Whitaker ve Flin (2003: 654), Fernández-Muñiz, Montes-Peón ve Vázquez-Ordás (2007: 629), Carder ve Ragan (2003: 159) ve Vredenburgh (2002: 274) çalışmalarından uyarlanmıştır. Güvenlik davranışı (GD) boyutu için Neal, Griffin ve Hart (2000: 949) tarafından geliştirilmiş olan iki maddeli ölçek kullanılmıştır. Proses güvenliği (GP) boyutu için Carder ve Ragan (2003: 163) çalışmasından

bir madde alınmıştır. Sağlıklı ve güvenli işyeri (SGİ) boyutunu ölçmek için yukarıda belirtilen 11 boyut altında yer alan 45 maddeden oluşan ikinci seviye (second order) bir yapı kullanılmıştır.

Araştırmanın başlangıç maddeleri boyutları ile birlikte Tablo 1.'de verilmiştir. Ölçeklerde 5'li Likert cevap bileşeni kullanılmıştır. Katılımcıların söz konusu değişkenlerle ilgili algılarını "1=Kesinlikle Katılmıyorum", "2=Katılmıyorum", "3=Ne Katılıyorum ne de Katılmıyorum", "4=Katılıyorum" ve "5=Kesinlikle Katılıyorum" aralığında cevaplamaları istenmiştir.

**Tablo 1. Araştırmanın Başlangıç Maddeleri ve İlgili Boyutları**

Değişken Kodu	Madde	Literatür
<b>KR</b>	<b>Güvenlik</b>	
KR1	İş güvenle yapabilmek için bazı güvenlik kuralları ve prosedürlerinin izlenmesine gerek yoktur.	
KR2	Bazı sağlık ve güvenlik kuralları ve prosedürleri pratikte uygulanabilir değildir.	Mearns, Whitaker ve Flin (2003)
KR3	Bazen, üretim uğruna güvenlik şartlarından ayrılmak gereklidir.	
KR4	Güvenlik kuralları çok katı, onlar olmadan daha iyi çalışabilirim.	
KR5	Güvenlik ile ilgili kurallar, çalışanlar ile birlikte düzenli olarak gözden geçirilir.	Carder ve Ragan (2003)
<b>GÖ</b>	<b>Güvenlik Önceliği</b>	
GÖ1	Yönetim, çalışanların güvenliğine gerçekten büyük önem vermektedir.	
GÖ2	Güvenlik konularına yüksek bir öncelik verildiğine inanmıyorum.	Cox ve Cheyne (2000)
GÖ3	Yönetim, güvenliği üretim ile eşit önemde görür.	
<b>YB</b>	<b>Yönetimin Bağlılığı</b>	
YB1	Üst yönetim, çalışanların sağlığı ve güvenliğini gerçekten düşünür	Mearns, Whitaker ve Flin (2003)
YB2	Yöneticiler güvenlik konularında aktif ve görünür şekilde öncülük ederler.	
YB3	Yöneticiler çalışma koşullarını kontrol etmek veya çalışanlarla iletişimde bulunmak için çalışma alanını düzenli olarak ziyaret eder.	Muniz, Peon ve Ordas (2007)
YB4	Çalışanlar, güvenlik amaç ve hedeflerinin düzenlenmesi çalışmalarına katılırlar.	Carder ve Ragan (2003)
YB5	Yönetim işletmenin başarısı kadar, güvenlik başarıyla da ilgilidir.	
YB6	Yönetim çalışanlara düzenli olarak güvenlik hakkında bilgi verir.	
YB7	Yönetim, çalışanlar tarafından teklif edilen güvenlik önerilerini uygular.	Wu, Chen ve Li (2008)
YB8	Güvenlik yönetimi uygulamaları sık sık kontrol edilir.	
<b>GE</b>	<b>Güvenlik Eğitimi</b>	
GE1	Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır.	
GE2	Güvenlik eğitimleri düzenli aralıklarla tekrar edilir/güncellenir.	Neal, Griffin ve Hart (2000)
GE3	İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işte karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar.	
GE4	Güvenli davranış geliştirmek için yeterli derecede eğitim yapılmaktadır.	Grote ve Kunzler (2000)
<b>GL</b>	<b>Güvenlik Liderliği</b>	
GL1	Çalışanlara iş güvenliği ile ilgili düzenli olarak rehberlik yapılır.	
GL2	İlk amirim çalışanların iş güvenliğini düzenli olarak gözlemler.	
GL3	İlk amirim çalışanları güvenli davranışlar sergilemeleri için sık sık teşvik eder.	Wu, Lin ve Shiao (2010)
GL4	İlk amirim çalışanlarla güvenlik meselelerini sık sık konuşur.	

**Tablo 1. Araştırmanın Başlangıç Maddeleri ve İlgili Boyutları (Devamı)**

Değişken Kodu	Madde	Literatür
<b>GT</b>	<b>Güvenlik Teşviki</b>	
GT1	(Koruyucu ekipmanların -düzgün- kullanımı gibi) Çalışanların ilke ve prosedürlere uygun olarak davranmalarını sık sık teşvik edilir.	
GT2	Üretim sürecindeki değişikliklerde, bundan etkilenen çalışanlara veya temsilcilerine doğrudan danışılır.	
GT3	Çalışanlardan gelen öneriler veya onlara danışılarak elde edilen bilgiler çoğunlukla kabul edilir (benimsenir).	Muniz, Peon ve Ordas (2007)
GT4	İş organizasyonunu etkileyen kararların alındığı, yönetim ve çalışanların katıldığı toplantılar, periyodik olarak düzenlenir.	
GT5	Farklı bölümlerden çalışanların oluşturduğu takımlar ile çalışma koşulları ile ilgili spesifik problemler çözülmektedir.	
<b>Gİ</b>	<b>Güvenlik İletişimi</b>	
Gİ1	Çalışanlar, güvenliğe aykırı davranışla karşılaştıklarında o kişiyi ikaz ederler.	Bently ve Haslam (2001)
Gİ2	İşyerimde beni etkileyen güvenlik meselelerinde iyi bir iletişim vardır.	
Gİ3	İşletme yönetimi, güvenlik konularında "açık kapı politikası" ( <i>bir çalışanın herhangi bir yönetici ile odasında görüşebilmesi</i> ) uygular.	Cox ve Cheyne (2000)
Gİ4	İş güvenliğine uyarak çalışmam nedeniyle "övgü/takdir" alıyorum.	
Gİ5	Çalışanların birbirini desteklemeleri ve birbirlerine dikkat etmeleri teşvik edilir.	Glendon ve Litherland (2001)
Gİ6	İş arkadaşlarım genellikle işin emniyetli olarak nasıl yapılacağı konusunda birbirlerine karşılıklı tavsiyelerde bulunurlar.	Lin, Tang, Miao, Wang ve Wang, (2008)
<b>GF</b>	<b>Güvenlik Farkındalığı</b>	
GF1	Güvenlik kurallarına her zaman uyarım.	Lin, Tang, Miao, Wang ve Wang, (2008)
GF2	İşteyken en önemli şeyin güvenlik olduğunu düşünüyorum.	
<b>GK</b>	<b>Çalışan Katılımı</b>	
GK1	Çalışanlar yürüttükleri işlerin risk değerlendirmelerinde aktif olarak yer alırlar.	Mearns, Whitaker ve Flin (2003)
GK2	Çalışanlar güvenlikle ilgili düzenlemelere uyarlar.	Muniz, Peon ve Ordas (2007)
GK3	Çalışanlar, güvenlik uygulamalarının geliştirilmesi çalışmalarına katılırlar.	Carder ve Ragan (2003)
GK4	İşletme yönetimi nihai kararları almadan önce çalışanların görüşlerini alır.	Vredenburg (2002)
GK5	Önemli güvenlik meselelerinde yönetimi bilgilendiririm.	Cox ve Cheyne (2000)
<b>GD</b>	<b>Güvenlik Davranışı</b>	
GD1	İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.	Neal, Griffin ve Hart (2000)'tan aktaran Dursun (2012)
GD2	İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine katkı sağlayacak görev ve aktiviteleri gönüllü olarak yaparım.	
<b>PG</b>	<b>Proses Güvenliği</b>	
PG1	Tehlike analizi ve üretim güvenliği konusunda yeterli düzeyde bilgi aldım.	Carder ve Ragan (2003)

### C- Veri Analizi

Literatürden yola çıkarak geliştirilen Şekil 1'deki yapısal model ve araştırmanın hipotezleri Kısmi En Küçük Kareler- Yapısal Eşitlik Model (KEKK-YEM) yöntemiyle test edilmiştir.

Bunun için toplanan veriler, DFA icra edilmek üzere Ringle, Wende ve Becker (2015) tarafından geliştirilen ve regresyon tabanlı yöntemlere göre avantajları olan (Gefen, 2000) Smart-PLS sürüm 3.2.7 yazılım programına girilmiştir. Smart PLS Versiyon 3.2.7 programında yapısal eşitlik modelleri (YEM) KEKK algoritması (PLS algorithm), önyükleme algoritması (bootstrapping algorithm) ve körleme algoritması (blindfolding algorithm) olmak üzere ardışık üç ayrı algoritma aracılığıyla test edilmektedir. KEKK-YEM, Henseler, Ringle ve Sinkovics (2009) tarafından önerilen dış ölçüm modelinin ve iç yapısal modelin değerlendirilmesi olmak üzere iki aşamalı bir prosedürü içermektedir. Dahası, KEKK-YEM şu anda sosyal bilimler çalışmaları içinde çok değişkenli bir analiz için en uygun yöntem olarak bilinmekte ve tercih edilmektedir (Hussain, 2018: 10).

### III- BULGULAR

#### A- Demografik Bulgular

Araştırmanın çalışma grubundaki kişilerin demografik özellikleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri**

Cinsiyet	Sayı	%	Medeni Durum	Sayı	%	
Erkek	348	80,4	Evli	378	83,1	
Kadın	85	18,7	Bekâr	56	12,3	
	Cevapsız	22	4,8	Cevapsız	21	4,6
	Toplam	455	100	Toplam	455	100
Eğitim Düzeyi	Sayı	%	Yaş	Sayı	%	
İlkokul	88	19,3	29 yaş ve altı	43	9,5	
Ortaokul	29	6,4	30-39	153	33,6	
Lise ve dengi	104	22,9	40-49	148	32,5	
Üniversite	196	43,1	50-59	49	10,8	
Diğer	7	1,5	60 yaş ve üstü	1	0,3	
	Cevapsız	31	6,8	Cevapsız	61	13,4
	Toplam	455	100	Toplam	455	100

#### B- Dış Ölçüm Modeli Bulguları

Dış ölçüm modeli, gizil değişkenleri oluşturan gözlenen değişkenlerin yakınsak ve ayırıcı geçerliliği test edilerek değerlendirilmektedir. Smart PLS Versiyon 3.2.7 programında yakınsak ve ayırıcı geçerlilik KEKK algoritması (PLS Algorithm) çalıştırılarak test edilmektedir.

Dış ölçüm modelini değerlendirmesine geçmeden önce bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin varlığı araştırılmıştır. Çoklu bağlantı problemini araştırmak için bağımsız değişkenlere ait varyans büyütme faktörleri (VIF) değerlerine bakılmaktadır. Bu çalışmada kullanılan bağımsız değişkenlerin VIF değerleri KR2 hariç genel kesim eşiği aralığı olan 5’in altında bulunmuştur. Bu itibarla bundan sonraki analiz çalışmalarında KR2 değişkeni veri setinden çıkarılmıştır.

#### i) Yakınsak Geçerliliğin Değerlendirilmesi

Yakınsak geçerlilik için; (1) gizil değişkenlere yüklenen tüm gösterge yüklerinin eşik değer 0.600’ı (Hulland, 1999), (2) birleşik güvenilirliklerin (CR) eşik değer 0.700’ü (Gefen, 2000) veya alternatif olarak Cronbach’s Alpha’nın 0.650’ü aşması ve (3) her bir ölçek için açıklanan ortalama varyansın (AVE) eşik değer 0.500’ü aşması (Fornell ve Larcker, 1981) şarttır. Cronbach’s Alpha ile karşılaştırıldığında, CR’nin gözlenen değişkenlerin standartlaştırılmış yüklerini koruduğu için iç tutarlılığı daha iyi değerlendirdiğine inanılmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Bu itibarla yakınsak geçerliliğin

değerlendirilmesinde gösterge yükleri, bileşik güvenilirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri yeterli görülmektedir (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2017).

İlk analizde gösterge yükleri 0.600'ün altında bulunan GÖ3, KR1, KR3 ve KR4 değişkenleri veri setinden çıkarılmıştır. Ayrıca, KR1, KR2, KR3 ve KR4 değişkenleri veri setinden çıkarıldığından, beş değişkene sahip KR ölçeğinde geriye sadece KR5 değişkeni kaldığından dolayı, "KR boyutu" veri setinden elimine edilmiş ve KEKK algoritması yeniden çalıştırılmıştır.

Tablo 3'te görüleceği üzere kalan gösterge yükleri 0.600'ün üstünde bulunmuş ve birinci şart sağlanmıştır. CR değerleri 0.739 ile 1.000 arasında bulunarak ikinci şart da yerine gelmiştir. Son olarak AVE değerleri 0.541 ile 1.000 arasında bulunarak yakınsak geçerliliğin üçüncü şartı da sağlanmıştır. Dolayısıyla modeli oluşturan ölçeklerin yakınsak geçerliliği tatmin edici bulunmuştur.

**Tablo 3. Ölçeklerin Yakınsak Geçerliliği**

	GF	GD	YB	Gİ	GT	GL	GK	GÖ	GP	KR	GE	CR	AVE
<b>GF</b>												<b>0.904</b>	<b>0.824</b>
GF1	0,919												
GF2	0,896												
<b>GD</b>												<b>0.877</b>	<b>0.781</b>
GD1		0,876											
GD2		0,892											
<b>YB</b>												<b>0.907</b>	<b>0.550</b>
YB1			0,773										
YB2			0,781										
YB3			0,658										
YB4			0,685										
YB5			0,695										
YB6			0,761										
YB7			0,790										
YB8			0,779										
<b>Gİ</b>												<b>0.876</b>	<b>0.541</b>
Gİ1				0,687									
Gİ2				0,770									
Gİ3				0,765									
Gİ4				0,656									
Gİ5				0,805									
Gİ6				0,722									
<b>GT</b>												<b>0.874</b>	<b>0.583</b>
GT1					0,739								
GT2					0,836								
GT3					0,805								
GT4					0,753								
GT5					0,676								
<b>GL</b>												<b>0.942</b>	<b>0.803</b>
GL1						0,892							
GL2						0,931							
GL3						0,899							
GL4						0,860							
<b>GK</b>												<b>0.875</b>	<b>0.587</b>
GK1							0,834						
GK2							0,812						
GK3							0,849						
GK4							0,659						
GK5							0,652						

**Tablo 3. Ölçeklerin Yakınsak Geçerliliği (Devamı)**

	GF	GD	YB	Gİ	GT	GL	GK	GÖ	GP	KR	GE	CR	AVE
<b>GÖ</b>												<b>0.739</b>	<b>0.596</b>
GÖ1								0,909					
GÖ2								0,605					
*GÖ3								-0,443					
<b>GP</b>												<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
GP1									1,000				
<b>**KR</b>													
*KR1										0,185			
*KR3										0,547			
*KR4										0,388			
**KR5										0,732			
<b>GT</b>												<b>0.880</b>	<b>0.648</b>
GT1											0,828		
GT2											0,844		
GT3											0,737		
GT4											0,808		

Not: \* Gösterge yükü 0.600'den düşük olduğundan veri setinden çıkarılmıştır.

\*\* Ölçek içinde tek değişken kaldığından veri setinden çıkarılmıştır.

## ii) Ayırıcı Geçerliliğin Değerlendirilmesi

Ayırıcı geçerliliğin sağlanması için Fornell ve Larcker (1981) bir gizil değişkenin AVE karekökünün diğer gizil değişkenler arasındaki korelasyonlardan daha büyük olmasını önermektedir. Ayırıcı geçerlik test sonuçları Tablo 4'te görülmektedir. Gizil değişkenlerin AVE kareköklerini gösteren çapraz değerlerin satır ve sütundaki diğer gizil değişkenlerin korelasyon değerlerinden daha büyük olması yeterli ayırıcı geçerliliğe işaret etmektedir. Bu itibarla ölçeklerin ayırt edici geçerliliği tatminkâr bulunmuştur.

**Tablo 4. Ölçeklerin Ayırıcı Geçerliliği**

	GF	GD	YB	Gİ	GT	GL	GK	GÖ	GP	GT
<b>GF</b>	0,908									
<b>GD</b>	0,515	0,884								
<b>YB</b>	0,416	0,385	0,742							
<b>Gİ</b>	0,477	0,431	0,720	0,736						
<b>GT</b>	0,314	0,333	0,718	0,772	0,764					
<b>GL</b>	0,338	0,355	0,691	0,644	0,682	0,896				
<b>GK</b>	0,543	0,558	0,694	0,718	0,651	0,583	0,766			
<b>GÖ</b>	0,283	0,226	0,587	0,500	0,575	0,449	0,454	0,772		
<b>GP</b>	0,357	0,410	0,493	0,490	0,470	0,466	0,563	0,370	1,000	
<b>GT</b>	0,396	0,328	0,667	0,595	0,553	0,496	0,582	0,447	0,519	0,805

## C- İçsel Ölçüm Modeli Bulguları

İçsel ölçüm modeli, Smart PLS Versiyon 3.2.7 programında sırasıyla KEKK algoritması (PLS Algorithm) ve önyükleme algoritması (Bootstrapping procedure) çalıştırılarak test edilmektedir. İçsel ölçüm modelinin değerlendirilmesi modelin tahmine dayalı alaka düzeyini ve yapılar arasındaki ilişkilerin gözlemlenmesini kapsamaktadır. Uyum İyiliği endeksi (SRMR), endojen yapıların belirlenme katsayısı ( $R^2$ ), yol katsayısı ( $\beta$  değeri), ve T-istatistik değeri çalışmada iç yapısal modelin değerlendirilmesinde kullanılan ana standartlardır.



### i) Modelin Uyum İyiliği

Henseler, Ringle ve Sinkovics (2009) tarafından tanıtılan Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) değeri, KEKK algoritması aracılığıyla modelin uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde kullanılmaktadır. Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003) 0.5 ila 1.00 arasında SRMR değerini iyi bir uyum değeri olarak önermektedir. Bu çalışma için SRMR değeri 0.99 olarak bulunarak modelin iyi bir uyum iyiliğine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### ii) Endojen Yapıların Belirlenme Katsayısı ( $R^2$ )

Modelin açıklama gücü endojen yapıların belirlenme katsayısı ( $R^2$ ) gözlemlenerek test edilmektedir. Kabul edilebilir  $R^2$  değerleri 0.75 ise güçlü, 0.50 ise orta ve 0.25 ise zayıf olarak tanımlanmaktadır (Henseler, Ringle ve Sinkovics, 2009; Hair, Ringle ve Sarstedt, 2013). Analiz sonuçları, yapısal modelin güçlü bir açıklayıcı gücü olduğunu göstermektedir. Şekil 2’de görüleceği üzere, 10 gizil değişken (GF, GD, YB, Gİ, GT, GL, GK, GÖ, GP ve GT), ikinci sıra ölçek olan SGİ’yi tam olarak ( $R^2 = 1.00$ ) güçlü bir şekilde açıklamaktadır.

### iii) Hipotez Testi

Hipotezler yol katsayısı ( $\beta$  değeri), ve T-istatistik değerleri aracılığıyla test edilmektedir. Hipotez testi için T istatistiği kullanılmak suretiyle  $\beta$  değeri yapılar arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlılık düzeyini doğrulaması amacıyla 500 alt örneklili bir önyükleme (bootstrapping) prosedürü gerçekleştirilmiştir. Önyükleme; yol katsayıları, Cronbach’s Alpha, HTMT ve  $R^2$  değerleri gibi çeşitli KEKK-YEM sonuçlarının istatistiksel önemini test etmeye izin veren parametrik olmayan bir prosedürdür (Ringle Wende ve Becker, 2015).

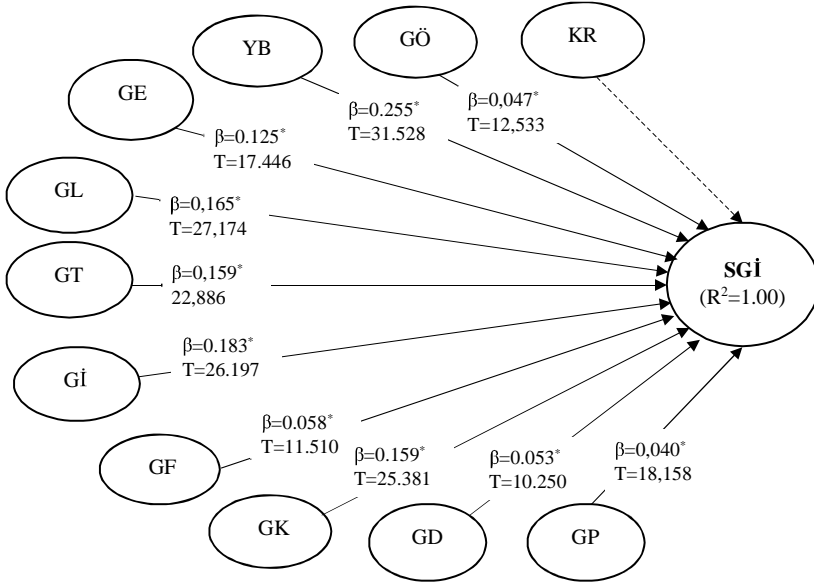
Bulgular, KR gizil değişkeninin yakınsak geçerliliği sağlanamadığından  $H_1$  hariç, yapılar arasında ilişkileri gösteren tüm hipotezleri ( $H_2, H_3, H_4, H_5, H_6, H_7, H_8, H_9, H_{10}$  ve  $H_{11}$ ) güçlü bir şekilde desteklemektedir (Tablo 5). Dolayısıyla, güvenlik önceliğinin sağlıklı ve güvenli işyeri ( $\beta=0.047$ ,  $T=12.533$ ,  $p=0.000$ ), yönetimin bağlılığının sağlıklı ve güvenli işyeri ( $\beta=0.255$ ,  $T=31.528$ ,  $p=0.000$ ), güvenlik eğitiminin sağlıklı ve güvenli işyeri ( $\beta=0.125$ ,  $T=17.446$ ,  $p=0.000$ ), güvenlik liderliğinin sağlıklı ve güvenli işyeri ( $\beta=0.165$   $T=27.174$ ,  $p=0.000$ ), güvenlik teşvikinin sağlıklı ve güvenli işyeri ( $\beta=0.159$   $T=22.886$ ,  $p=0.000$ ), güvenlik iletişiminin sağlıklı ve güvenli işyeri ( $\beta=0.183$ ,  $T=26.197$ ,  $p=0.000$ ), güvenlik farkındalığının sağlıklı ve güvenli işyeri ( $\beta=0.058$   $T=11.510$ ,  $p=0.000$ ), güvenlik katılımının sağlıklı ve güvenli işyeri ( $\beta=0.159$ ,  $T=25,381$ ,  $p=0.000$ ), güvenli davranışın sağlıklı ve güvenli işyeri ( $\beta=0,053$ ,  $T=10,250$ ,  $p=0.000$ ) ve güvenlik prosesinin sağlıklı ve güvenli işyeri ( $\beta=0,040$ ,  $T=18,158$ ,  $p=0.000$ ) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı, doğrudan bir etkisi olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Hipotez Testi

Hipotez	Yol	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	p values
$H_1$	KR -> SGİ	Yakınsak geçerlilik sağlanmadığı için hipotez testi yapılmamıştır.				
$H_2$	GÖ -> SGİ	0,047	0,048	0,004	12,533	0,000
$H_3$	YB -> SGİ	0,255	0,255	0,008	31,528	0,000
$H_4$	GE -> SGİ	0,125	0,124	0,007	17,446	0,000
$H_5$	GL -> SGİ	0,165	0,165	0,006	27,174	0,000
$H_6$	GT -> SGİ	0,159	0,158	0,007	22,886	0,000
$H_7$	Gİ -> SGİ	0,183	0,183	0,007	26,197	0,000
$H_8$	GF -> SGİ	0,058	0,058	0,005	11,510	0,000
$H_9$	GK -> SGİ	0,159	0,159	0,006	25,381	0,000
$H_{10}$	GD -> SGİ	0,053	0,053	0,005	10,250	0,000
$H_{11}$	GP -> SGİ	0,040	0,040	0,002	18,158	0,000

İçsel ölçüm modelinin değerlendirilmesi ile ilgili elde edilen bulguların şekilsel olarak ifadesi Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2. Araştırma Modeli ve Bulguları



Not: \* $p<0.001$ ; Diz çizgiler doğrudan etkinin test edildiğini, kesikli çizgi yakınsak geçerlilik sağlanmadığı için yol testi yapılmadığını göstermektedir; YB, Yönetimin Bağlılığı; GD, Güvenlik davranışı; GE, Güvenlik Eğitimi; GF, Güvenlik Farkındalığı; Gİ, Güvenlik İletişimi; GK, Çalışan Katılımı; KR, Güvenlik Kuralları; GL, Güvenlik Liderliği; GÖ, Güvenlik Önceliği; GP, Proses güvenliği; GT, Güvenlik Teşviki

## SONUÇ

Araştırmada öngörülen 11 hipotezin 10’u ( $H_2, H_3, H_4, H_5, H_6, H_7, H_8, H_9, H_{10}$  ve  $H_{11}$ ) test edilmiş ve bir ölçeğin (KR) yakınsak geçerliliği bulunamadığından  $H_1$  hipotezi test edilememiştir. Test edilen 10 hipotezin tamamının ( $H_2, H_3, H_4, H_5, H_6, H_7, H_8, H_9, H_{10}$  ve  $H_{11}$ ) güçlü bir şekilde desteklediği sonucuna ulaşılmıştır.

Güvenlik önceliğinin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu ampirik bulgu yönetimin İSG meselelerine üretim kadar önem vermemesini çalışanların güvensiz davranış göstermelerinin ana sebebi olarak tanıtan Bottani, Monica ve Vignali (2009) çalışmasını desteklemektedir.

Yönetimin bağlılığının sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu ampirik bulgu, yönetimin bağlılığının güvenli davranış üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koyan Gallagher, Underhill ve Rimmer (2003), Vinodkumar ve Bhasi (2009), Seixas, Crollard, Neitzel, Stover ve Dominguez (2016) ve Ünal, Akbolat, Amarat ve Tilkilioğlu (2019) çalışmalarını desteklemektedir. Ayrıca, yönetimin taahhüdü ile küçük yaralanmalar arasında ise negatif yönde bir ilişki olan Mc Gonagle, Childressa, Walsh ve Bauerle (2016) çalışması ile uyumludur.

Güvenlik eğitiminin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu ampirik bulguyu, güvenlik eğitiminin kaza ve yaralanmaların önlenmesine katkı sağladığını bildiren Zohar (1980), Guldenmund (2000), Vinodkumar ve Bhasi (2010), Burke, Sarpy, Smith-Crowe, Chan-Serafin, Salvador ve İslam (2006) ve Kim, AbdulRahim, Iranmanesh ve Foroughi (2019)’un çalışmaları

desteklemektedir. Ayrıca, güvenlik eğitiminin güvenlik performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koyan Lin ve Mills (2001), Probst (2004), Teo, Ling ve Chong (2005), Mc Caughey, Dellifraire ve Erwin (2015), Subramaniam, Shamsudin, Zin, Ramalu ve Hassan (2016) çalışmaları ile de uyumludur.

Güvenlik liderliğinin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu ampirik bulgu, güvenlik liderliğinin pozitif güvenlik kültürü üzerindeki etkisini ortaya koyan Wu, Chen ve Li (2008), Yang, Wang, Chang, Guo ve Huang (2010), Sonderstrap-Andersen, Carlsen, Kines, Bjorner ve Roepstorff (2011) ve Arpat (2015) çalışmaları ile tutarlıdır.

Güvenlik teşvikinin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu ampirik bulgu Andersson ve Paqarizi (2016) söylemleri ile uyumludur. Çünkü Andersson ve Paqarizi (2016) örgütlerin İSG hedeflerine ulaşmak için çalışanların İSG faaliyetlerine katılması, İSG standart ve prosedürlerine uymaları bağlamında çalışanlarını teşvik ettiklerini bildirmektedir.

Güvenlik iletişiminin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, Nam (2019); Hoffman ve Stetzer (1998), Huang, Ho, Smith ve Chen (2006) söylemleri ile uyumludur. Bu bulguyla, kuruluşun her seviyesindeki çalışanlar arasında samimi ve yaygın bir iletişim sisteminin olması, pozitif güvenlik kültürü oluşumuna katkı sağlayacağını bildiren Demirbilek (2008) çalışması da ampirik olarak desteklenmiştir.

Güvenlik farkındalığının sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu ampirik bulgu, güvenlik farkındalığının güvenlik performansının sonucunu önceden tahmin ettiğini ortaya koyan Dursun ve Aytac (2011) ve güvenlik eğitimi ve bilinçlendirme faaliyetlerinin İSG'nin iyileştirilmesine katkı sağladığını vurgulayan Özkan, Arpat ve Bingöl (2019)'ün çalışmaları ile desteklenmektedir. Ayrıca farkındalığı yüksek olan meslek lisesi öğrencilerinin daha güvenli davranış sergilediğini ortaya koyan Uçkun, Demir, Alkan ve Uçkun (2017) ile Fung, Tam, Karen ve Ada (2005) ve Dursun (2012)'ün bulguları ile de tutarlıdır.

Güvenlik katılımının sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu ampirik bulgu, güvenlik katılımı ile iş kazası ve yaralanmalarda azalma arasında sağlam ampirik kanıtlar bulan çalışmaları (Neal ve Griffin, 2006; Christian, Bradley, Wallace ve Burke, 2009; Mullen, Kelloway ve Teed, 2017) desteklemektedir. Başından iş kazası geçen işçilerin iş güvenliği konularına düşük düzeyde katılım gösterdiklerini bildiren Vinodkumar ve Bhasi (2009) çalışması ile uyumludur.

Güvenlik davranışının sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, çalışanlar tarafından sağlıklı ve güvenli davranış sergilenmesinin güvenlik performansında iyileşme sağlanabileceğini ortaya koyan Uslu (2014) ve Liu, Huang, Huang, Wang, Xiao ve Chen (2015) çalışmasını desteklemektedir. Ayrıca çalışanların güvenli davranış göstermelerinin pozitif güvenlik kültürü üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koyan çalışmalar (Fernández-Muñiz, Montes-Peón ve Vázquez-Ordás, 2012; Akalp ve Yamankaradeniz, 2013; Olive, O'Connor ve Mannan, 2006; Bayram, 2020; Çakıt, Olak, Murata, Karwowski, Alreahili ve Marek, 2019) ile de uyumludur.

Proses güvenliğinin sağlıklı ve güvenli işyeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu bulgu da Carder ve Ragan (2003)'ün çalışması ile uyumludur.

İş güvenliği meselelerine verdiği önceliğe bağlı olarak üst yönetimin güvenliği önceleyen bir liderlik sergilemesi ve ara yönetim kademeleri ile çalışanlar arasında da güvenlik liderliğini teşvik edici eylemlerde bulunması; güvenlik liderliğinin etkisini ve faydalarını arttırmada önemli bir rol oynayabilir. Bu çerçevede örgütün her kademesinde var olan (etkili ve güvenliğe motive olmuş) güvenlik liderliğinin, sağlıklı ve güvenli bir işyeri oluşumuna önemli bir katkı sağlayacağı söylenebilir. Bu tip bir liderlik anlayışı ile olumlu güvenlik iletişimine, güvenlik farkındalığına, güvenlik uyumuna, güvenli davranışa ve güvenlik faaliyetlerine katılıma dönük iyileştirmeler elde edilebilir. Böylece güvenlik kültürü iyileştirilebilir ve bu yolla örgüt kültürünün de geliştirilmesine yönelik pozitif dışsallıklar sağlanabilir.

Kuruluşlar birbirlerine rekabet avantajı sağlamak için alınan her ticari kararda kalite, maliyet ve getiri gibi birbirleriyle yarışan birçok öncelik bulunmaktadır. Ancak koşullar ne olursa olsun, üst yönetim güvenlik konusuna birincil önceliği tanımalıdır. Böylece üst yönetimin baştan aşağı örgütün her yerinde iş güvenliği konusuna güçlü bir liderlik ve sıkı sıkıya bağlılık gösterdiği anlaşılabilir. Yöneticiler güvenlik konusuna ne kadar eğilirse, çalışanlarının güvenlik davranışlarını ödüllendirme ve onlara maksimum güvenlik ile iş yapabilmeleri için gerekli olan bilgileri aktarmaları da o denli olası olacak ve böylelikle çalışanlar işlerini güvenli bir şekilde yapabilmek için daha az kaygı yaşamış olacaklardır.

Araştırma bulgularının tüm sektörler ve tehlike sınıflarına genellenebilmesi mümkün değildir. Bu tip bir genelleme için, bu konuda daha fazla araştırma yapılması gereklidir. Bu araştırmanın bulguları, sadece bir büyükşehir belediyesinin su ve kanalizasyon işi çalışanlarından elde edilmiştir. Bu nedenle bulguların, sadece bu tip işyerleri için genellenebilmesi mümkündür. Bu durum, araştırmanın bir kısmı olarak ön plana çıkmaktadır.

Bundan sonraki araştırmalarda, güvenlik kültürü ve boyutlarının sağlıklı ve güvenli işyeri oluşturma üzerine etkisi, farklı sektörlerde ve tehlike sınıfları üzerinde de tekrarlanabilir. Bu araştırmalar, güvenlik kültürünü açıklayan farklı boyutların tercih edilmesiyle de yürütülebilir. Dahası, sağlıklı ve güvenli bir işyeri oluşumunda, güvenlik kültürünün sosyal ve bilişsel bir aracı olan güvenlik iklimi veya güvenlik performansının etkisi üzerine araştırmaların yürütülmesi de mümkündür.

## Kaynakça

- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3.2. 96-109.
- Arcury, T. A., Arnold, T. J., Mora, D. C., Sandberg, J. C., Daniel, S. S., Wiggins, M. F., ve Quandt, S. A. (2019). "Be careful!" Perceptions of Work-Safety Culture Among Hired Latinx Child Farmworkers in North Carolina. *American Journal of Industrial Medicine*. 62.12. 1091-1102. doi: 10.1002/ajim.23045.
- Andersson V. ve Paqarizi I. (2016). *Safety Motivation System: A Qualitative Study Regarding What Creates Safety Motivation in a Company That Operates in a Hazardous Business* (unpublished master's thesis). Linköping: Linköping University.
- Arpat, B. (2015). *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri: Metal Sektörü – Denizli İli Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ÇEEİ, Sakarya.
- Atan, M., Cam, E., Çelik, E., Arslan, B. Y. ve Eravcı, D. B. (2017). Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı, ÇASGEM Araştırma Raporu. Ankara: Uzerler Matbaacılık.
- Bayram, M. (2018). The Management Commitment to OHS, Employee Satisfaction and Safety Performance: An Empirical Study. *International Journal of Latest Engineering and Management Research*. 3.7. 63-71.
- Bayram, M. (2020). Factors Affecting Employee Safety Productivity: An Empirical Study in an OHSAS 18001-certified Organization. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. doi: 10.1080/10803548.2020.1739892

- Bently, T. A. ve Haslam, R. A. (2001). A Comparison of Safety Practices Used by Managers of High and Low Accident Rate Postal Delivery Offices. *Safety Science*. 37(1). 19-37.
- Bottani, E., Monica, L. ve Vignali G. (2009). Safety Management Systems Performance Differences Between Adopters and Non-Adopters. *Safety Science*. 47. 155-162. doi: 10.1016/j.ssci.2008.05.001
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. O. Ve İslam, G. (2006). Relative Effectiveness of Worker Safety and Health Training Methods. *American Journal of Public Health*. 96.2. 315-324.
- Carder, B. ve Ragan, P.W. (2003). A Survey-based System for Safety Measurement and Improvement. *Journal of Safety Research*. 34. 157-165.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C. ve Burke, M. J. (2009). Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors. *Journal of Applied Psychology*. 94.5. 1103-1127.
- Clarke, S. (2006). Safety Climate in an Automobile Manufacturing Plant. *Personnel Review*. 35.4. 413-430.
- Clarke, S. ve Ward, K. (2006). The Role of Leader Influence Tactics and Safety Climate in Engaging Employee's Safety Participation. *Risk Analysis*. 26. 1175-1185.
- Cox, S. J. ve Cheyne, A. J. T. (2000). Assessing Safety Culture in Offshore Environments. *Safety Science*. 34. 111-129.
- Çakıt, E., Olak, A.J., Murata, A., Karwowski, W., Alreahili, O. & Marek, T. (2019). Assessment of the Perceived Safety Culture in the Petrochemical Industry in Japan: A Cross-sectional Study. doi: 10.1371/journal.pone.0226416
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. İzmir: Legal Yayınları.
- Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi. *Çalışma Ortamı Dergisi*. 96. 5-7.
- Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü – Kavram, Modeller, Uygulama*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2011). The Effect of Safety Culture on Safety in an Organizational Structure: A Case Study in Turkey. In 10<sup>th</sup> International Symposium on Human Factors in Organisational Design and Management (ODAM 2011). 4-6.
- Fernández-Muñiz, Montes-Peón ve Vázquez-Ordás (2007). Safety Culture: Analysis of the Casual Relationships Between ts Key Dimensions. *Journal of Safety Research*. 38. 627-641.
- Fernández-Muñiz, B. Montes-Peón, J. M. ve Vázquez-Ordás, C. J. (2012). Safety Climate in OHSAS 18001-Certified Organisations: Antecedents and Consequences of Safety Behaviour. *Accident Analysis and Prevention*. 45. 745-758. doi: 10.1016/j.aap.2011.10.002.
- Fornel, C. ve Larker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with unobservable Variables and Measurement error. *Journal of Marketing Research*. 18.1. 39.50. [https://www.jstor.org/stable/3151312?seq=2#page\_scan\_tab\_contents]. (Erişim: 20 Aralık 2020).
- Fung, I. W. H., Tam, C. M., Karen C. F. T. Ada S. K. M. (2005). Safety Culture Divergences Among Management, Supervisory and Worker Groups in Hong Kong Construction Industry. Science Direct. *International Journal of Project Management*. 23. 504-512.
- Gallagher, C., Underhill, E. ve Rimmer, M. (2003). Occupational Safety and Health Management Systems in Australia: Barriers to Success. *Policy And Practice in Health And Safety*. 1.2. 67-81. doi: 10.1080/14774003.2003.11667637
- Gefen, D. (2000). Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice Structural. *Struct. Equ. Model*. 4-7.
- Glendon, A. I. ve Litherland, D. K. (2001). Safety Climate Factors, Group Differences and Safety Behaviour. Road Construction. *Safety Science*. 39. 157-188.
- Goldstein, I. L. (1986). Training in Work Organisations. *Annual Review of Psychology*. 31. 229-272.
- Grote, G. ve Künzler, C. (2000). Diagnosis of Safety Culture in Safety Management Audits. *Safety Science*. 34.131-150.

- Guldenmund, F. (2010). Understanding and Exploring Safety Culture. Uitgeverij BOXPress Oosterwijk.
- Guldenmund, F. (2000). The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research. *Safety Science*. 34. 215-257.
- Hair J. F., Ringle C. M. ve Sarstedt M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications. Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Plann.* 46. 1-12.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Los Angeles, London. New Delhi, Singapore. Washington DC: Sage.
- Henseler, J. Ringle, C. M. ve Sinkovics, R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advances in International Marketing*. 20. 277-319.
- Hofmann, D. A. ve Stetzer, A. (1998). The Role of Safety Climate and Communication in Accident Interpretation: Implications For Learning From Negative Events. *Academy of Management Journal*. 41.6. 644-657.
- Hopkins, A. (2007). Thinking About Process Safety Indicators. *Safety Science*. 47.4. 460-465. doi: 10.1016/j.ssci.2007.12.006
- Huang, Y. H., Ho, M., Smith, G. S. ve Chen, P. Y. (2006). Safety Climate and Selfreported Injury: Assessing the Mediating Role of Employee Safety Control. *Accident Analysis and Prevention*. 38.3. 425-433.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*. 20.2. 195-204.
- Hussain, S. Fangwei, Z. Siddiqi A. Ali, Z. ve Shabbir, M. S. (2018). Structural Equation Model for Evaluating Factors Affecting Quality of Social Infrastructure Projects. *Sustainability*. 10. 1-25. doi: 10.3390/su10051415
- Kim, N. K., Rahim, N. F. A., Iranmanesh, M. ve Foroughi, B. (2019). The Role of the Safety Climate in the Successful Implementation of Safety Management Systems. *Safety Science*. 118. 48-56.
- Lin, J. ve Mills, A. (2001). Measuring The Occupational Health and Safety Performance of Construction Companies in Australia. *Facilities*. 19(3/4). 131-139. doi: 10.1108/02632770110381676
- Lin, S. H., Tang, W. J., Miao, J. Y., Wang, Z. M. ve Wang, P. X. (2008). Safety Climate Measurement at Workplace in China: A Validity and Reliability Assesment. *Safety Science*. 46.7. 1037-1046.
- Liu, X., Huang, G., Huang, H., Wang, S., Xiao, Y. ve Chen, W. (2015). Safety Climate, Safety Behavior, and Worker Injuries in the Chinese Manufacturing Industry. *Safety Science*. 78. 173-178.
- Mc Caughey, D., DelliFraine, J. ve Erwin, C. O. (2015). Best Practices to Promote Occupational Safety and Satisfaction: A comparison of Three North American Hospitals. In *International Best Practices in Health Care Management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Mc Gonagle, A. K. Childressa, N. M. Walsh, B. M. ve Bauerle, T. J. (2016). Can Civility Norms Boost Positive Effects of Management Commitment to Safety? *The Journal of Psychology*. 50.5. 591-605.
- Mearns, K., Whitaker, S. M. ve Flin, R. (2003). Safety Climate, Safety Management Practice and Safety Performance in Offshore Environments. *Safety Science*. 41.8. 641-680.
- Ministry of Science, Industry and Technology (2013). The Link Between Productivity and Health and Safety at Work, Background Research Paper, Ankara: Ministry of Science, Industry and Technology Directorate General for Productivity (Turkey). [[http://www.hesapro.org/files/Background\\_Research.pdf](http://www.hesapro.org/files/Background_Research.pdf)]. (Erişim: 3 Mart 2020).
- Mullen, J., Kelloway, E. K. ve Teed, M. (2017). Employer Safety Obligations, Transformational Leadership and Their Interactive Effects on Employee Safety Performance. *Safety Science*. 91. 405-412.
- Nam, D. (2019). *İş Güvenliği Kültürü ve Güvenli Davranış Arasındaki İlişki: Gemi İnşa Sanayinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ÇEEİ. Sakarya.
- Nassazi, A. (2013). Effects of Training on Employee Performance: Evidence from Uganda, Dissertation, Vaasa: Vaasan Ammattikorkeakoulu University of Applied Sciences.

- Naveh, E., Katz-Navon, T. ve Stern, Z. (2006). Readiness to Report Medical Treatment Errors: The Effects of Safety Procedures. *Safety Information and Priority of Safety. Medical Care.* 44.2. 117-123.
- Neal, A. ve Griffin, M. A. (2006). A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior and Accidents at the Individual and Group Levels. *Journal of Applied Psychology.* 91.4. 946-953.
- Neal, A., Griffin, M. A. ve Hart, P. M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behaviour. *Safety Science.* 34. 99-109.
- Olive, C., O'Connor, T.M. ve Mannan, M.S. (2006). Relationship of Safety Culture and Process Safet. *Journal of Hazardous Materials.* 130. 133-140.
- Özkan, Y. ve Arpat, B. (2016). İşletmelerde Uygulanan Yönetim Sistemlerinin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi: Denizli İli – Metal Sektörü Örneği. *Siyaset, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi.* 4.4. 195-221.
- Özkan, Y., Arpat, B. ve Bingöl, U. (2019). Çalışanların Perspektifinden İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları ile Çözüm Önerileri: Türk Metal Sektörüne İlişkin Demografik bir Durum Çalışması. 2. International Conference on Empirical Economics and Social Sciences. 20-22.Haziran 2019. Balıkesir. 400-409.
- Özkan, T. ve Lajunen, T. (2003). Güvenlik Kültürü ve İklimi. *Pivolka.* 2.10. 3-4.
- Pınar, T. (2015). Sağlıklı ve Güvenli Bir İşyeri Oluşturmak. (Guidotti, T. L. (2014) Creating a Safety and Healthy Workplace, ICOH'tan çeviri). Hacettepe Üniversitesi.
- Probst, T. M. (2004). Safety and Insecurity: Exploring the Moderating Effect of Organizational Safety Climate. *Journal of Occupational Health Psychology.* 9.1. 3-10. doi: 10.1037/1076-8998.9.1.3
- Ringle, C. M., Wende, S. ve Becker, J. M. (2015). SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH. [http://www.smartpls.com]. (Erişim: 22 Aralık 2020).
- Seixas, N. S., Crollard, A., Neitzel, R., Stover, B. ve Dominguez, C. (2016). Intervening at the Bottom: Can a Health and Safety Committee Intervention Influence Management Commitment? *Policy and Practice in Health and Safety.* 11.1. 61-78.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online.* 8.2. 23-74.
- Shang, K. C. ve Lu, C. S. (2009). Effects of Safety Climate on Perceptions of Safety Performance in Container Terminal Operations. *Transport Reviews.* 29.1. 1.19. doi: 10.1080/01441640802264943
- Sonderstrap-Andersen Hans H. K., Carlsen, K., Kines, P., Bjorner, J. B. ve Roepstorff C. (2011). Exploring the Relationship Between Leadership Style and Safety Climate in A Large Scale Danish Cross-Sectional Study. *Safety Science Monitor.* 1.15. 1-9.
- Subramaniam, C., Shamsudin, F. M., Zin, M. L. M., Ramalu, S. S. ve Hassan, Z. (2016). Safety Management Practices and Safety Compliance in Small Medium Enterprises: Mediating Role of Safety Participation, *Asia-Pacific Journal of Business Administration.* 8.3. 226-244. doi:10.1108/APJBA-02-2016-0029
- Şerifoğlu, U. K. ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı. *Yönetim Dergisi.* 18.58. 1-17.
- Teo, E. A. L., Ling, F. Y. Y. ve Chong, A. F. W. (2005). Framework for Project Managers to Manage Construction Safety. *International Journal of Project Management.* 23.4. 329-341. doi: 10.1016/j.ijproman.2004
- Uçkun, C. G., Demir, B., Alkan, S. ve Uçkun, S. (2017). Meslek Liselerinde Okuyan Öğrencilerin İş Güvenliği Farkındalığı. *International Journal of Academic Value Studies.* 3.15. 328-347. doi: 10.23929/javs.561
- Uslu, V. (2014). İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Algulamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma. Osmangazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir.
- Uttal, B. (1983). The Corporate Culture Vultures. *Fortune Magazine* October-17.
- Ünal, Ö., Akbolat, M., Amarat, M. ve Tilkilioğlu, S. (2019). The Role of the Human Factor in Occupational Safety and Health Performance. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics.* doi: 10.1080/10803548.2018.1554932

Vecchio-Sadus, A. M. ve Griffiths, S. (2004). Marketing Strategies for Enhancing Safety Culture. *Safety Science*. 42.7. 601-619.

Vinodkumar, M. N. ve M. Bhasi (2009). Safety Climate Factors and its Relationship with Accidents and Personal Attributes in the Chemical Industry. *Safety Science*. 47. 659-667.

Vredenburg A. (2002). Organizational Safety: Which Management Practices are Most Effective in Reducing Employee Injury Rates? *Journal of Safety Research*. 33. 259-276.

Wiegmann, D. A., Von Thaden, T. L. ve Gibbons, A. M. (2007). A Review of Safety Culture Theory and its Potential Application to Traffic Safety. In: Improving Traffic Safety Culture in the United States: The Journey Forward, AAA Found Traffic Safety. 113-129.

Wu, T.C., Chen, C. H. ve Li, C. C. (2008). A Correlation Among Safety Leadership, Safety Climate and Safety Performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*. 21.3. 307-318.

Wu, T. C., Lin, C. H. ve Shiao, S. Y. (2010). Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional. *Journal of Safety Research*. 41. 423-431.

Yang, C. C., Wang, Y. S., Chang, S. T., Guo, S.E. ve Huang, M. F. (2010). A Study on the Leadership Behaviour, Safety Culture and Safety Performance of the Healthcare Industry. World Academy of Science. *Engineering and Technology*. 3. 959-966.

Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organisations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*. 65. 96-102.



Araştırma Makalesi – Research Article

## Türkiye’de Mekânsal Erişilebilirliği Sınırlayan Altyapı Eksikliklerinin Engelli İstihdamına Etkisi<sup>1</sup>

### *The Impact of Infrastructure Deficiencies Limiting Spatial Accessibility on the Employment of Personswith Disabilities in Turkey*

**Canan Öykü DÖNMEZ KARA\***

**ID 0000-0002-7825-3652**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021  
Sayfa Aralığı: 117-140 / Pages: 117-140  
DOI: 10.32331/sgd.952558

## ÖZ

Erişilebilirlik, farklı gereksinimleri bulunan kişilerin kendi başlarına evlerinden çıkabilmeleri, başkalarına ihtiyaç duymadan çeşitli binalara ve açık alanlara ulaşabilmeleri ve bunları kullanabilmeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Engellilerin ekonomik, sosyal ve toplumsal hayata katılabilmeleri noktasında erişilebilirlik daha önemli hale gelmektedir. Bunun için başta devletin bir kısım yasal düzenlemeler hayata geçirmesi, sonra da yerel yönetimlerin yapılı çevrede ve kent ölçeğinde gereksinim duyulan tüm fiziksel, mimari ve altyapı önlemlerini almaları gerekmektedir. Bu çerçevede araştırmanın amacı, Türkiye’de mekânsal erişilebilirlik bağlamında engellilerin istihdamında karşılaşılan sorunların ortaya konulması ve bunların çözümüne yönelik bazı öneriler geliştirilmesidir. Araştırma, engelli dostu iller arasında sayılan Çanakkale ili kent merkezi ile sınırlandırılmıştır. Araştırma verileri görüşme yöntemiyle toplanmış, engelli derneklerinin yetkilileri ve engelli çalıştıran firmaların yetkilileriyle görüşmeler yapılmıştır. Veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. Sonuçta, her ne kadar engelli dostu iller arasında sayılsa da Çanakkale kent merkezinde, mekânsal planlamanın engellileri hesaba katmayan bir anlayışla yapıldığı, bu durumun engellilerin kentsel hizmetlere ve iş imkânlarına erişimlerini sınırlandırdığı görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Mekânsal erişilebilirlik, engelli, istihdam, belediye, Türkiye

## ABSTRACT

Accessibility is defined as people with different needs to leave their homes on their own, reach and use various buildings and open spaces without the need for others. Accessibility becomes more critical for disabled people to participate in economic and social life. The purpose of the research is to reveal the problems encountered in the employment of disabled people in context of spatial accessibility in Turkey and to develop some suggestions for a solution. The research is limited to the city center of Çanakkale, which is considered among the disabled-friendly cities. The research data were collected by interview method, and interviews were held with the officials of the associations for the disabled and the representatives of the companies employing the disabled. The data were analyzed by content analysis. As a result, although it is counted among the disabled-friendly cities, it has been observed that the spatial planning in the city center of Çanakkale is done with an understanding that does not take the disabled persons into account, which limits the access of disabled people to urban services and job opportunities.

**Keywords:** Spatial accessibility, disabled, employment, municipality, Turkey

Önerilen atf şekli: Dönmez Kara, C. Ö. (2021). Türkiye’de Mekânsal Erişilebilirliği Sınırlayan Altyapı Eksikliklerinin Engelli İstihdamına Etkisi. Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security). 11(1). 117-140

• Geliş Tarihi/Received: 29/03/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 17/05/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

<sup>1</sup> Bu araştırma TAEM Uluslararası Sosyal Politika Kongresinde (18-20 Haziran 2019), özet bildiri şeklinde sunulmuştur.

\* Doktor Öğretim Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oykudonmez@comu.edu.tr

## GİRİŞ

Erişilebilirlik, kent sakinlerinin kent yönetimince sunulan imkânlardan eşit düzeyde yararlanmalarına olanak veren aşgari altyapının sağlanması şeklinde tanımlanabilir. Kent sakinlerinin, yasalar önünde devlet ve yerel yönetimler tarafından verilen hizmet ve yardımlara eşit oranda katılma hakları bulunmasına karşın altyapı eksikliği kaynaklı sorunlar nedeniyle özellikle kentlerde yaşayan engelliler bu imkânlara erişimde sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bununla birlikte, engellilerin de diğer tüm insanlar gibi yaşamak, aile kurmak, toplumda bir işe yaradığını anlayarak psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmeleri gibi nedenlerle çalışmaları gerekmektedir.

Çalışma, temel insan hakları arasında olup, 1982 Anayasası'nda da kabul edilmiş; devlet bu imkânı vatandaşlarına sunmakla yükümlü kılınmıştır. Modern toplumda iş olanakları kentlerde yoğunlaştığından ve nüfusun çok önemli bir kısmı da kentlerden yaşadığından insanların işlerine ulaşmaları başta toplu taşıma, kaldırımlar, yaya geçitleri, ışıklar, binalar, park yerleri gibi altyapı imkânlarının sağlanmasına bağlıdır. Altyapının kentte yaşayan herkesin ihtiyacına eşit oranda cevap verecek düzeyde olmaması engellilerin iş yaşamına katılmasını oldukça zorlaştırmaktadır. İşverenler açısından ise işe aldıkları kişilerin tam saatinde işlerinin başında olması önemlidir. Ancak ulaşım ve altyapı eksiklikleri nedeniyle işverenlerin aklında engellilerin işlerine vaktinde gelmeleri konusunda güçlük yaşayacakları endişesi öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, engelli çalıştırmaya ilişkin yükümlülük, devlet teşvikleri ve insani nedenlerle işverenler engellileri istihdam etmektedirler. Sonuçta temel insan hakları arasında sayılan çalışma hakkının engelliler için de yerine getirilmesinde, başta yasal düzenlemeler ve denetimler noktasında devlete, mevzuatta ön görülen altyapılı çevrenin oluşturulmasında ise belediyelere önemli görevler düşmektedir. Bunun yanında, engelli istihdamına katkı verme noktasında özel sektörün, engellilerin haklarının savunulması ve toplumda engelli haklarına ilişkin bilinç oluşturulması aşamasında sivil toplum kuruluşlarının rol üstlenmelerinin engelli istihdamı açısından önemli olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ilk kısmında önce, kavramsal ve hukuksal çerçeve başlığı altında engellilik, erişilebilirlik, kavramları açıklanmış, uluslararası ve ulusal mevzuat incelenerek erişilebilirliğin hukuksal sınırları çizilmiştir. Sonrasında uluslararası ve ulusal literatürde engellilerin erişilebilirlikleri ve istihdamlarına ilişkin araştırmalar derlenmiş ve değerlendirilmiştir. İkinci kısımda yöntem başlığı altında problem ve araştırma soruları, amaç ve önem, kapsam ve sınırlılıklar, desen, geçerlilik ve güvenilirlik anlatılmıştır. Üçüncü kısımda araştırmada ulaşılan bulgular aktarılmış ve açıklanmıştır. Sonuç kısmında önce araştırma soruları değerlendirilmiş, sonrasında araştırma bulguları literatürdeki araştırma bulguları ile karşılaştırılmıştır. Sonra benzer konularda ileride yapılması muhtemel çalışmalar için önerilerde bulunulmuş; araştırma bulgularından kimlerin nasıl faydalanabileceği tartışılmıştır.

## I- KAVRAMSAL VE HUKUKSAL ÇERÇEVE

Engelli kavramı Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu'nun 1975 yılında yayınladığı "Engelli Bireylerin Hakları Bildirgesi"nde tanımlanmıştır. Tanıma göre; engelli, normal bir bireyin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtsal ya da sonradan oluşan noksanlık sebebi ile yerine getirememesidir (UN, 1975: 88). Engellilik ise çağdaş yaklaşımlarda farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır.

Geleneksel yaklaşımda engellilik bireylerin fiziksel, duyuşsal ya da bilişsel bozukluklar sonucunda yaşadığı sorunlar çerçevesinde ele alınmıştır. Bu bağlamda kişilerin tedavisi için

tıbbi ve rehabilitasyon hizmetlerine erişimi veya karşılaştıkları sınırlılıkların telafı edilmesi için istihdam, evde bakım ve sosyal güvenlik gibi tedbirlerin alınmasına çalışılmıştır. Bir başka ifade ile engellilik bireysel açıdan ele alınmıştır (Priestley, 2012: 406). Geleneksel yaklaşım engelli bireylerin durumlarını sakatlığın ve hastalığın tıbbi açıklaması ile ele almışlar; engelli bireylerin yaşam alanlarına karşılaştıkları sosyal ve çevresel engellemeleri göz ardı etmişlerdir (Burcu, 2006: 63). Dünya Sağlık Örgütü (1980: 13-14), engellilik tanımını geleneksel yaklaşıma göre ele almıştır.

Dünya Sağlık Örgütü, birbirleri yerine kullanılan yetersizlik, özürülük ve engellilik kavramlarını tanımlayarak kavram kargaşasını önlemeye çalışmıştır. Yetersizlik, Özürülük ve Engelliliklerin Uluslararası Sınıflandırılması (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps-ICIDH) sistemini geliştirilerek yetersizlik vücudun fiziksel, zihinsel veya işlevsel bozukluğu; özürülük yetersizlik sonucunda günlük aktivitelerin gerçekleştirilmesinde yaşanan davranış ve fonksiyon eksikliği; engellilik ise yetersizliğin ya da özürülüğün sonucunda toplumdaki kişiler tarafından beklenen performans veya durumu gerçekleştirilememesi olarak tanımlanmıştır (WHO, 1980: 14). Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan tanımlamada engellilik tanımı bireyin engellilik sebebi ile karşılaştığı yoksunluklara ve yetersizliklere yer vermemiş bir başka ifade ile sosyal boyutu ele alınmamıştır. Bu bağlamda 1980 sonrasında engellilik kavramı sosyal yaklaşım çerçevesinde farklı bir şekilde tanımlanmaya ve sınıflandırılmaya çalışılmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü 2001 yılında İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlıkın Uluslararası Sınıflandırılması (International Classification of Functioning, Disability and Health-ICF) sistemini geliştirmiş ve kullanmaya başlamıştır. ICF sisteminde bireyin engellilik durumunun sınıflandırılması yanında çevresel faktörler, sosyal ve günlük yaşama katılım, tarafsızlık ve toplumun diğer bireyleri ile eşit muamele görmelerini sağlayacak düzenlemeler getirilmiştir (WHO, 2001: 5).

Dünya Sağlık Örgütü’nün 1980 yılında oluşturduğu ICIDH sisteminde “hastalık sonuçları”, ICF (2001) tarafından “sağlık bileşenleri”nin sınıflandırılmasına dönüştürülmüştür. Böylece engelliğin sosyal yaklaşımlar ele alınarak sağlığın içeriği kapsamlı olarak tanımlanmış sağlık durumu veya hastalık sonucunda ortaya çıkan etkiler belirtilmiştir. ICF, sadece engelli bireyler için değil aynı zamanda tüm insanlarla ilgili evrensel bir sınıflandırmadır (Bilsin ve Başbakal, 2014: 67).

Sosyal yaklaşıma göre engellilik kavramı bireyin kendi fizyolojik engelleri sebebi ile yaşadığı kısıtlılıklardan çok yaşadığı toplumdaki kaynaklanan kısıtlılıklardan kaynaklanmaktadır. Örneğin felçli bir kişi hareket alanı kısıtlandığı için engellidir. O halde sosyal anlamda engellilik yalnızca hareketin yerine getirilememesi durumu değil, toplumun tekerlekli sandalye kullanan bu bireyin yaşamını kolaylaştırmak için rampalar, kaldırımlar, asansörler vb. sağlayamayarak diğer bireylerle yaşamını engellemesi durumudur (Burcu, 2011: 39). Engellilik, bireyin fiziksel eksikliği sebebi ile yaşadığı toplumun bir parçası olmasından çok toplumun engelliliğe yüklediği damgalayıcı tutumdan kaynaklanan bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Goffman, 1963: 14-15). Engellilik kavramı politik açıdan sosyal yaklaşımdaki şekli ile ele alınmaya başlamıştır. Bu bağlamda sosyal politikanın bir alanını oluşturmuştur. Türkiye’de de engellilik kavramı sosyal yaklaşım çerçevesinde tanımlanmaktadır.

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde engellilik “vücudun eksik ya da kusurlu olması ve özürülük durumu” şeklinde tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2020). 2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un 3/c bendinde engelliler; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal açıdan çeşitli düzeylerde kayıpları olan ve bu nedenle topluma diğer bireyler ile birlikte eşit

koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyler olarak tanımlanmaktadır (RG: 07.07.2005/ 25868).

Engelliler, diğer kent sakinleriyle eşit oranda kentsel hizmetlere erişimde sorunlar yaşamaktadırlar. Oysa, kentsel hizmetler, kentte yaşayan tüm bireylerin eşit ve adil bir biçimde yararlanabildikleri hizmetler olmalıdır. Bu nedenle, kentlerin yaşanabilir mekânlar haline getirilmesinde, dezavantajlı gruplar arasında sayılan kadın, çocuk, engelli ve yaşlı bireylerin hareketlerini sınırlamayacak şekilde dizayn edilmiş sosyal ve fiziksel ortamlar şeklinde tasarlanmaları önem arz etmektedir (Bıçkıcı ve Diğerleri, 2016: 451). Engellilere yönelik ideal kent mekânlarının tasarlanması erişilebilirlik kavramı önemli kılmaştır. Erişilebilirlik; bir ürünün, hizmetin, teknolojinin ya da ortamın engelliler, yaşlılar ve çocuklar dâhil herkes tarafından ulaşılabilir ve kullanılabilir olma durumudur. Erişilebilirlik engelliler bakımından ele alındığında, onların başkalarına ihtiyaç duymadan evlerinden çıkabilmeleri, gitmek istedikleri yere rahatça ulaşabilmeleri ve çeşitli ürün ve hizmetleri kullanabilmelerini ifade etmektedir (Yılmaz ve Diğerleri, 2018: 538).

Şat ve Göver (2017: 533), Lefebvre tarafından geliştirilen “kent hakkı” kavramının kent imkânlarından yararlanma ve kentle ilgili karar alma süreçlerine katılma hakkını ifade ettiğini, aynı zamanda, engellilerin de bu imkânlarla erişebilmelerine dayanak teşkil ettiğini ifade etmişleridir. Engellilerin, kentli olmaktan kaynaklanan haklarını kullanabilmeleri ve yaşam kalitelerinin artırılması bakımından kent karmaşasında karşılaştıkları sorunları azaltacak mimari çözümler üretilmesi ve onların özel ihtiyaçlarına yönelik yasal düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Lefebvre’ye göre kentsel hak, kentin ekonomik, sosyal ve politik ilişkilerinin devletten ayrı bir şekilde yeniden yapılandırılmasıdır. Bu bağlamda kentsel hak kavramında, kentle ilgili kararların kontrolünün tümüyle kent sakinlerine bırakılarak, kentsel mekânın üretiminin temellerini oluşturan güç ilişkilerinin değiştirilerek ihtiyaçların karşılanması üzerinde durulmaktadır. Harvey ise kentsel haklara erişim yanında bu hakların ihtiyaca göre değiştirilebilmesi hakkına vurgu yapmıştır (Güler, 2011: 52). Bu bağlamda, kent sakinlerinin, kentin sunduğu imkânlardan yararlanma haklarının yanı sıra bu hakların ihtiyaca göre iyileştirilmesi ya da değiştirilmesi haklarının da olduğu söylenebilir.

Engelsiz kent, herkes için erişilebilir kent olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, kentte yaşayan gençler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, çocukların yanı sıra kente ziyarete gelen herkesin yaşam kalitesini arttıracak ve hayatını kolaylaştıracak mekânların hizmetlerin sunulabilmesi anlamına gelmektedir. Kentlerin engelsiz ve erişilebilir kılınması fiziki planlamanın yanında, finansal, sosyal ve yönetsel iş birliklerini de gerekli kılmaktadır. Bu süreçte, toplumsal farkındalığın artırılmasının da önemine değinilmektedir. Kentsel erişilebilirliği sınırlayan unsurların başında uygun olmayan zemin kaplamaları ve yüzeyler, güvenlik tedbiri olmadan yapılan alt yapı çalışmaları, uygun olmayan kaldırım ölçüleri ve rampalar, güvenliksiz kavşak noktaları ve yaya geçitleri, işaret ve uyarıcı levhaların ve aydınlatmanın eksikliği, kullanışsız kent mobilyaları ve sesli ve görsel uyarıcılardan yoksun ulaşım sistemi sayılmaktadır (Odabaş-Uslu ve Güneş, 2017: 31).

Engellilerin kentsel mekânlara ve hizmetlere erişimlerine ilişkin uluslararası ve ulusal bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda, 2006’da BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHİS) yapılmış; Türkiye tarafından 2009’da onaylanmıştır. Sözleşme; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplar olan ve topluma diğer bireyler ile eşit koşullarda tam ve etkin katılmayan bireyleri kapsamaktadır (md. 1). Aynı zamanda, engelli bireylerin toplumun diğer bireyleriyle eşit koşullarda fiziki çevreye, ulaşım, bilgi ve iletişim olanaklarına, kırsal ve kentsel halka açık alanlara ve hizmetlere erişimlerinin sağlanması hüküm altına alınmıştır (md. 9)(RG: 14.07.2009/ 27288).

EHİS’de erişilebilirlik, engelli bireylerin insan haklarından yararlanabilmeleri için ekonomik, sosyal, kültürel ve politik süreçlere katılımı şeklinde tanımlanmıştır. Sözleşmede engellilerle ilgili ilkeler belirlenmiş ve bu ilkelerin uygulayıcılara yol göstermesi amaçlanmıştır. Kapsayıcı ve sürdürülebilir bir kentsel gelişim politikaları geliştirilirken, engellileri de içeren erişilebilir bir yaşam yaratmaya odaklanılmasının önemine değinilmiştir. Yaşamsal alanları erişilebilir kılmanın yolunun engelliliğe duyarlı yapılar, standartlar, planlamalar ve herkes için tasarım yaklaşımının benimsenmesi ile sağlanabileceği belirtilmiştir. Tasarım sürecine engelli bireylerin ve örgütlerin katılımının önemi vurgulanmaktadır. Kentlerin ulaşım, yapıları alan, yeterli konut, kamusal alanlar, tesisler, hizmetler, bilgi ve iletişim teknolojileri konularında da herkes için erişilebilir kılınması gerekmektedir. Engellilerin erişilebilirliklerinin sağlanması ve dışlanmışlık hislerinin ortadan kaldırılması için çok paydaşlı ve boyutlu çalışmalar yapılmasının önemine dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda, BM öncülüğünde hazırlanan 2015’te “Dünyamızı Dönüştürmek: 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi” ve 2016 Habitat III’te görüşülen “Yeni Kentsel Gündem”de engellilerin erişimine ilişkin evrensel bazı ilkelere yer verildiği belirtilmektedir (Erten ve Aktel, 2020: 902-903).

BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’nde herkesi kucaklayan, güvenli, güçlü ve sürdürülebilir kentler yaratmak (Hedef 11) tüm bireyler için erişilebilirliği arttırmaya yönelik düzenlemeleri hedeflemektedir. Hedef 11’de kentlerin dünya nüfusunun yarısından fazlasının yaşadığı alanlar olduğu, ulusal ve yerel yönetimlerin herkesi kucaklayan kentler yaratmada katkıda bulunması vurgulanmaktadır (Ar ve Uğuz, 2017: 525-527). Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’nde toplumun bütün fertlerinin erişilebilirliğinin sağlanmasına yönelik hedefler belirlenmiş, toplumun her kesimine eşit şekilde yaşam imkânlarının sağlanmasına çalışılmıştır.

Yeni Kentsel Gündem’de ise kentlerin ve yerleşmelerin planlamasından tasarımına, finansmanından imar, idare ve yönetim şekillerine kadar yeniden ele alınması gerektiği belirtilmiştir. Kentlerin yeniden yapılanması kapsamında eşitsizliklerin azaltılması gündeme getirilmiştir. Böylece insan sağlığı ve refahının iyileştirilmesine çalışılmaktadır (United Nations, 2017: 9). Böylece eşitsizlikleri azaltacak şekilde kent ve yerleşim planlamaları yapılarak engelli bireylerin erişimlerine katkıda bulunulabilecektir.

Engellilerin erişim haklarına ilişkin bir diğer önemli belge 1992 Avrupa Kentsel Şartı’dır. Avrupa Kentsel Şartı, Avrupa kentlerinde yaşayan vatandaşlara tanınması gereken asgari hakları sıralamaktadır. Taraf ülkelerin, yerel yönetimleri anlaşmada sayılan hakların dil, din, ırk, renk, cinsiyet, sosyal, ekonomik ve siyasal ayırım gözetilmeden ve fiziksel veya zihinsel engellerine bakılmadan herkese eşit şekilde uygulanmasıyla yükümlü kılınmıştır (<https://rm.coe.int/2020>). Avrupa Kentsel Şartı’nda “ideal kent”, kentli haklarına saygılı, orada yaşayanlara, ziyaret edenlere, çalışanlara, ticaret yapanlara, eğitim görenlere en iyi yaşam imkânlarını sunan, birçok sektör ve aktiviteyi uyum içinde bünyesinde barındıran yaşam alanı olarak tanımlanmıştır. Avrupa Kentsel Şartı’nda ulaşım, çevre, fiziki yapılar, tarihi kentsel yapı mirası, güvenlik, konut, spor, kültür, sağlık halk katılımı, ekonomik kalkınma ve engelliler ile ilgili ilkeler de yer almaktadır (Erten ve Aktel, 2020: 904; Odabaş-Uslu ve Güneş, 2017: 32). Engellilerle ilgili olarak, kentlerin, herkesin her yere erişilebilirliğini sağlayacak şekilde tasarlanması gerektiği belirtilmiştir. Engellilerin toplumla bütünleştirilmesi ilkesini anlatan bölümde, engelli dernekleri arasında iş birliklerinin geliştirilmesi anlayışı benimsenmiştir. Konutların ve işyerlerinin yanı sıra ulaşım ve iletişim kanallarının da engellilerin erişimine uygun şekilde düzenlenmesinin önemine dikkat çekilmiştir (www.mo.org.tr, 2020).

Avrupa Birliği (AB), engelsiz kentleri önemsemekte ve 2010'dan beri AB üyesi ülkelerin çeşitli kentleri "Erişilebilir Kent" ödülleri vermektedir. Erişilebilir kent ödüllerinde aday kentlerde yapı çevre ve kamusal alanlar, ulaşım ile ilgili altyapı, iletişim, enformasyon ve kamusal servisler, etkinlikler alanları göz önünde bulundurulmaktadır. Kentler eylemlerinin kapsamı, katılım ve sahiplenme derecesi, yaratılan etki, uygulama sonuçlarının niteliği ve sürdürülebilirliği, engelliler ve ilgili diğer grupların katılımı kategorilerinde değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır (Erten ve Aktel, 2020: 907; Odabaş- Uslu ve Güneş, 2017: 32). Her yıl farklı kentlere verilen bu ödüllerle engelsiz kent algısının Avrupa Kentsel Şartı ilkelerine uygun olarak tüm Avrupa kentlerinde benimsenmesi ve teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, Birlik ülkelerinde ve aday ülkelerde mekânsal erişilebilirliğin iyileştirilmesinin sağlanmasına çalışıldığı söylenebilir.

Evrensel bir hak olarak kabul gören mekânsal erişilebilirlik konusunda Türkiye'de Avrupa standartlarına uyum sağlama noktasında çalışmakta, buna ilişkin yasa ve yönetmelikler çıkarmakta ve mevcut yasalarında mekânsal erişilebilirlik ve engellileri içeren düzenlemeler yapmaktadır. Türkiye'de engellilere yönelik kurumsallaşma süreci 1997'de Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığının oluşturulması ile başlamıştır. Başkanlığın kurulmasından sonra 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 3194 sayılı İmar Kanunu'nda<sup>2</sup> yapılan düzenleme ile fiziksel çevrenin engelliler için ulaşılabilir ve yaşanabilir kılınması için imar planlarının kentsel, sosyal ve altyapı alanlarında ve yapılarada Türk Standartları Enstitüsünün ilgili standartlarına uymaları gerektiği belirtilmiştir. 1999'da "Planlı Alanlar Tip İmar Yönetmeliği" ve "Plan Yapımına Ait Esaslara Dair Yönetmelik"lerle kentsel alanlarda altyapının Türk Standartları Enstitüsüne belirlenen engellilere ilişkin standartlara göre düzenlenmesi istenmiştir. 2004 Toplu Taşıma Araçları Tip Onay Yönetmeliği'nde de "Hareket Engelli Yolcuların Araca Giriş-Çıkışlarını Kolaylaştıran Teknik Donanımla İlgili Şartlar"a araçlara onay verileceği belirtilmiştir (Bıçkı vd., 2016: 452).

2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3/f bendinde erişilebilirlik "binaların, açık alanların, ulaşım ve bilgilendirme hizmetleri ile bilgi ve iletişim teknolojisinin engelliler tarafından güvenli ve bağımsız olarak ulaşılabilmeleri" olması şeklinde tanımlanmıştır (RG: 07.07.2005/ 25868). Engelsiz bireylere göre tasarlanan kentsel alanlar çoğu zaman engelli bireyler için engel teşkil edebilmektedir. Engelli bireyler için kentin tüm alanlarına erişilebilirlik, insan olmanın getirdiği hakları kullanabilmenin bir aracı olmakla beraber bağımsız hareket edebilmenin ve toplumsal yaşama katılabilmenin de bir gereğidir. Bu nedenle engelli bireylerin de toplumun diğer bireyleri gibi fiziksel mekânlara, bilgiye, halka açık tüm tesislere ve hizmetlere ulaşımı önemlidir (Çağlar, 2012: 543). 5378 sayılı Kanun'da resmi yapılar, mevcut tüm yol, kaldırım, yaya geçidi, açık ve yeşil alanlar, spor alanları vb. sosyal ve kültürel alt yapı alanları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılmış ve umuma açık hizmet veren her türlü yapıların kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yedi yıl içinde engellilerin erişilebilirliğine uygun hale getirilmesi zorunluluğu hükme bağlanmıştır. 5378 sayılı Kanun ile aynı zamanda belediyelere toplu taşıma hizmetlerini kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yedi yıl<sup>3</sup> içinde engellilerin erişilebilirliğine uygun hale getirme zorunluluğu da getirmiştir (RG: 07.07.2005/ 25868 Geçici Madde 3). 2006/18 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile yerel yönetimlerin 2005 yılında başlayan 7 yıllık süreçte satın alacakları, kiralayacakları veya denetimlerinde bulunan toplu taşıma araçlarının TSE'nin ilgili standartlarına uyularak engellilerin erişilebilirliğine uygun hale getirmeleri gerektiği belirtilmiştir (RG: 12.07.2006/ 26226). 2011 tarihli Şehir içi Toplu Ulaşım

<sup>2</sup> 3194 Sayılı İmar Kanunu, R.G. 09.05.1985/18749.

304.07.2012 tarihli ve 6353 sayılı Kanun'un 34' üncü maddesiyle, bu maddede yer alan "yedi yıl" ibaresi "sekiz yıl" şeklinde değiştirilmiştir.

Hizmetinde Yer Alan Otobüsler ile İlgili İçişleri Bakanlığı Genelgesi ile belediyelerin işletilmesi ve denetimi altındaki sınıf 1 ve sınıf 2 otobüslerin teknik şartlara uygun duruma getirilmesi, şehir içi toplu ulaşımda kullanılan otobüs durak yerleri ve engellilerin iniş ve binişlerinin kolaylaştıracak fiziksel şartların sağlanması, otobüslerin içindeki bilgilendirmeyi sağlayan sesli ve görsel uyarı sistemlerinin eklenmesi gerekliliği hükmüne bağlanmıştır. 2012 tarih ve 6353 sayılı Kanun ile 5378 sayılı Kanun’un geçici 2. ve 3. maddesindeki yedi yıllık süre sekiz yıl şeklinde yeniden düzenlenmiştir (RG: 12.07.2012/ 28351). 6353 sayılı Kanun’da erişilebilirlik standartlarının uygulanmasının izlenmesi ve denetiminin her ilde Aile ve Sosyal Politikalar, İçişleri, Çevre ve Şehircilik, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlıkları ile engellilerle ilgili konfederasyonların temsilcilerinden oluşan bir komisyon tarafından yapılması, eksiklerin tamamlaması için 8 yıllık sürenin bitiminden itibaren iki yılı geçmemek üzere ek süre verilebileceği ifade edilmiştir. 2013 sayılı Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği’nde engellilerin ulaşılabilirliği açısından tüm yapıların ve toplu taşıma araçlarının erişilebilirliğini izleme ve denetime amacıyla komisyonların teşkili, çalışma usul ve esasları, Kanun ile belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi için ek süre verilmesi, idari para cezalarının uygulanmasına ve genel bütçeye gelir kaydedilen idari para cezası tutarlarının kullanılması hususları ele alınmıştır (RG: 20.07.2013/28713; Tiyek vd., 2016: 230-232).

2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun hemşeri hukuku başlıklı 13. maddesinde herkesin ikamet ettiği beldenin hemşerisi olduğu, tüm hemşerilerin belediyenin kararlarına ve hizmetlerine katılma, faaliyetleri hakkında bilgilendirilme ve yardımlardan yararlanma haklarına sahip oldukları belirtilmiştir. Aynı maddede belediyelere hemşeriler arasındaki kültürel ve sosyal ilişkileri geliştirme görevi yüklenmiştir (RG: 13.07.2005/ 25874). Söz konusu kanun hükmüne göre hemşerilerin, belediyelerin sunacağı hizmetler ve yardımlardan eşit oranda yararlanabilmeleri bakımından, belediyelerin hizmet sunumu ve yardım faaliyetlerinde engellileri de gözetilen planlamalar yapmalarını gerektirdiği söylenebilir.

Türkiye’de engellilerin mekânsal erişimlerine ilişkin düzenlemeler çalışma yaşamını da kapsamaktadır. 1982 Anayasasında, çalışma ile ilgili hükümleri düzenleyen beşinci bölümde, çalışmanın bir hak olduğu, devletin bu hakkı koruyacak ve herkesin yararlanmasını sağlayacak tedbirleri alacağı ifade edilmiştir (RG: 18.10.1982/ 17863). Bu bağlamda, engellilerin de iş piyasalarında yer almalarının bireysel ve toplumsal refahı artıracığı, istihdam artışının üretkenliği, vergi gelirlerini, sigorta primlerini de artıracığı, buna karşın sosyal yardım harcamalarını düşüreceği ifade edilmiştir. Engellilerin iş piyasasına katılmalarının, kendilerine güvenlerini artıracığı ve kendilerini toplumun yararlı bir parçası olarak hissetmelerini sağlayacağı da belirtilmiştir (Selek Öz ve Orhan, 2012: 38).

Dünyada engellilerin istihdamına yönelik kota sistemi, korumalı işyerleri, kişisel çalışma yöntemi, işverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı, evde çalışma, kooperatif çalışma yöntemi, sadece engellilerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam gibi çeşitli uygulamalara rastlanmaktadır. Türkiye’de ise kota sistemi ve korumalı işyerleri uygulamaları engelli istihdamında ön plana çıkmaktadır (Orhan, 2013: 37-45). Sonuçta, engellilerin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürüp, sosyal, kültürel ve ekonomik bakımlardan yaşama tutunabilmeleri için devletin, yerel yönetimlerin, özel sektörün, sivil toplum kuruluşlarının birtakım tedbirler almaları ve bunları hayata geçirmeleri gerektiği söylenebilir. Bu çalışmada mekânsal erişilebilirlik bağlamında engellilerin istihdamı problem edinildiğinden, ulusal düzeyde yapılan düzenlemelerin yerel düzeyde uygulamaya yansdığı düşüncesinden hareketle belediyeler üzerine yoğunlaşmıştır.

## II- LİTERATÜR ÖZETİ

Literatürde, engellilerin istihdamına yönelik uluslararası ve ulusal düzeyde çeşitli araştırmalara yer verildiği görülmektedir. Marumoagae (2012), çalışmasında Güney Afrika’da engellilerin işgücü piyasalarına erişimlerinin kısıtlı olduğu, bu nedenle istihdam koşullarında eşitsizlikler yaşadığını tespit etmiştir. Engellilerin iş gücü piyasasına erişimlerinin kolaylaştırılması için normatif düzenlemelerin yanı sıra yerel yönetimler, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları dahil tüm toplum kesimlerinin özel bir çaba göstermeleri gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Çağlar (2012: 541; 587), engellilerin fiziksel, sosyal, ekonomik ve kültürel çevreye, hizmetlere, bilgiye ve iletişime erişebilirliklerini temel insan hakları çerçevesinde ele alarak BM Engelli Hakları Sözleşmesi bağlamında, uluslararası insan hakları düzeninde erişebilirlik kavramını normatif açıdan incelemiş ve Türkiye’deki yasal düzenlemelerle karşılaştırmıştır. Sonuçta, Türkiye’de engellilerin erişilebilirliğini artırmak adına, normatif düzenlemelerin pratikte de uygulanmasını kolaylaştırıcı önlemlerin alınmasının gerektiğini ortaya koymuştur.

Genç ve Çat (2013: 363), Kocaeli Büyükşehir Belediyesi’nin iştiraki olan BELDE- AŞ’ye bağlı Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İş Merkezi’nde nitel ve nicel bir araştırma yaparak engellilerin sosyal dışlanma riskine karşı korunmaları için, istihdam olanaklarının artırılması ve mesleki rehabilitasyon imkânları sunulması, topluma entegre edilmeleri üzerinde durmuşlardır. Araştırma sonucunda mesleki rehabilitasyon merkezlerinin korumalı işyerlerinden farklı olarak, engellilerin çalışma yaşamına üretken bir şekilde katılmalarına ve ruhsal açıdan iyileşmelerine katkıda bulunan kuruluşlar olduğunu belirlemişlerdir. İşgücüne katılımın engellilere gelir sağladığı, aile kurmalarına yardımcı olduğu ve sosyal dışlanmayı önleyerek toplumsal entegrasyonu desteklediği yönünde bulgulara ulaşmışlardır.

Abidi ve Sharma (2014: 60-68), Hindistan’daki Engelliler İçin İstihdamın Desteklenmesi Ulusal Merkezi’nin deneyimlerinden yararlanarak sosyal dışlama, fiziksel altyapıya ve bilgiye erişebilirlik açısından değerlendirerek engelliliğin, yoksulluk ve işsizlik ile ilişkisini kurmaya çalışmışlardır. Engellilerin, işsizlik ve yoksullukla mücadelelerinin, toplumsal yaklaşımlarla aşılabileceğine vurgu yaptıkları çalışmalarında, yasal ve politik değişikliklerin yanında, erişilebilirlik kavramına önem verilmesinin ve bu konuda toplumsal farkındalığın artırılmasının gerekliliği üzerinde durmuşlardır. Engellilik ve yoksulluk döngüsünün kırılabilmesi için eşitsizliklerin çok sektörlü bir yaklaşımla ele alınarak politikalar oluşturulması varmışlardır.

Mamatoğlu (2015: 6), Türkiye’deki engellilerin kamusal alanlarda yaşadıkları sorunlarla ilgili toplumun genel algı düzeyini Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı<sup>4</sup>’nın 2014 yılında gerçekleştirdiği “Türkiye’de Engelliler İçin Erişilebilirlik Projesi” kapsamında incelemiştir. Türkiye’nin 78 ilinden katılan kişilerle, yüz yüze yapılan görüşmelerden elde veriler değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, Türkiye’deki engellilerin kamusal alanlarda en fazla bina içi ve dışı mekânlarda yeterli önlemler alınmamasından kaynaklanan kamusal alanlara erişimle ilgili sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir.

<sup>4</sup> T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın adı 2018 yılında yapılan değişiklikle T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir (Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Kararname Numarası: 15, R.G. 04.08.2018/ 30499). T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın adı ise 2021 yılında yapılan değişiklikle T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Kararname Numarası: 73, R.G.21.04.2021/ 31461).



Mussida ve Sciulli (2016: 1-24), engellilerin yaşam koşullarının, onların istihdam olanaklarına erişimleri üzerindeki etkisini Orta ve Doğu Avrupa’da bulunan Polonya, Çekya, Litvanya, Slovakya, Romanya ve Macaristan ülkelerinde yürüttükleri araştırma ile belirlemeye çalışmışlardır. Adı geçen ülkelerde engellilik halinin istihdam olanaklarına erişimi sınırladığını belirlemişlerdir. Aynı zamanda, engellilerin işgücü piyasasına entegrasyonlarının, ülke ekonomilerini desteklemede önemli bir potansiyel olduğunu belirtmişlerdir.

Tiyek ve Diğerleri (2016: 225), Zeytinburnu ilçesinde nicel bir araştırma yaparak engelli bireylerin kent içi erişilebilirliklerine ilişkin çalışmalarında, Türkiye’den İstanbul Metropolitan Alanı’ndaki ulaşım altyapısını niceliksel özellikleri ve engellilerin yasal haklarını değerlendirmişlerdir. Araştırma sonucunda, Zeytinburnu ilçesindeki toplu ulaşım sistemlerinde engellilerin erişilebilirliğine yönelik düzenlemelerin eksik ve standartlar dışında olduğunu tespit etmişlerdir.

Şat ve Göver (2017: 521; 539), belediyelerin, engellilerin yaşam kalitesini arttırmaya yönelik çalışmalarının etkilerini Çorum ili örneğinde “Çorum Engel Haritası Projesi”nin verilerinden yararlanarak incelemişlerdir. Çalışmalarında, dışsal mekân düzenlemelerinin engellilerin yaşama dahil olma imkânlarını arttırdığına vurgu yapmışlardır. Sonuçta, engellilerin yaşam kalitelerinin artırılabilmesi bakımından Çorum Belediyesi’nin teknik kadrosunun yanında, engellilere yönelik güncel, teknik ve istatistikî çalışmalarının sayısını arttırması gerektiği ve planlamaya ve uygulamaya yönelik personelin engellilerle empati kurmalarının önemi vurgulanmıştır.

Aygün vd., (2018: 20), engelli bireylerin kentsel dış mekânlara erişilebilirliğini Tekirdağ ili Süleymanpaşa ilçesinde gerçekleştirilen gözlemlerle Tekirdağ incelemişlerdir. Kentsel dış mekânlar ile kentsel donatıların engelli bireylere yönelik dış mekân standartlarına uygun olarak tasarlanıp tasarlanmadığını engelli kullanıcıların kentsel alanlara erişimlerinde kentsel alt yapıdan kaynaklanan eksikliklerle karşılaştıkları belirlenmiştir. Araştırmacılar, belirlenen eksiklikleri gidermede “Engelliler İçin Evrensel Standartlar Kılavuzu”nun uygulayıcılar tarafından dikkate alınmasını önermişlerdir.

Literatür değerlendirildiğinde gerek uluslararası gerekse de ulusal düzeyde yapılan araştırma bulgularında engellilerin mekânsal erişimle ilgili çeşitli sorunlarla karşılaştıkları ve bu sorunların da onların istihdam edilebilirliklerini olumsuz yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Engellilerin istihdama katılmalarının önündeki mekânsal erişilebilirlikten kaynaklanan eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasında, yalnızca yasal düzenlemelerin yeterli olmadığı, bu düzenlemelerin yerel düzeyde karar vericiler ve uygulayıcılar tarafından hayata geçirilmesinin gerekliliği anlaşılmaktadır. Engellilerin istihdamının onların psikolojileri üzerindeki olumlu etkilerinin yanında, ülke ekonomisi üzerinde de olumlu etkilerinin olacağı görülmektedir. Engellilerin erişilebilirlikle ilgili sorunlarının ortadan kaldırılarak, iş yaşamına eşit oranda katılımlarında, altyapı planlanırken kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimleri de içine alan çok aktörlü ve engellilerle empati kurabilen yapıların önemli roller üstlenebilecekleri anlaşılmaktadır.

### **III- YÖNTEM**

Yöntem başlığı altında araştırmanın problemi, soruları, amacı, önemi, kapsamı, sınırlılıkları, deseni, veri toplama yöntemi ve analiz tekniği, araştırmanın geçerliliği ve güvenirliliği hakkında bilgi verilmiştir.

## A- Problem ve Araştırma Soruları

Türkiye’de, mekânsal erişilebilirliği sınırlayan altyapı eksikliklerinin engelli istihdamına etkilerinin belirlenmesi araştırma problemi olarak ele alınmıştır. Araştırma Çanakkale Belediyesi sınırları içerisinde yürütülmüş olup a) Engellilerin mekânsal erişilebilirlik noktasında karşılaştıkları başlıca sorunlar nelerdir? b) Mekânsal erişilebilirliğe ilişkin sorunlar işverenlerin engellilere iş vermeye yönelik tutumlarını nasıl etkilemektedir? sorularına cevap aranmıştır.

## B- Amaç ve Önem

Araştırmada, Türkiye’de mekânsal erişilebilirliği sınırlayan altyapı eksikliklerinin engelli istihdamına etkilerinin belirlenmesi ve bunların çözümüne yönelik öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır. Literatürde engellilerin sosyal yönden dışlandıkları, mekânsal erişilebilirliğin engellileri kapsamaktan uzak olduğu, fiziksel altyapı eksikliklerinin engelliler için daha önemli bir sorun teşkil ettiği, engelliliğin istihdam olanaklarını olumsuz yönde etkilediği, engellilerin temel haklarından ve özgürlüklerinden mahrum kaldıkları, engellilere yönelik kentsel düzenlemelerin onlarla empati kurulmadan gerçekleştirildiğine yönelik bulgular yer almaktadır. Engelli istihdamını sınırlayan, altyapı eksikliği kaynaklı mekânsal erişilebilirlikle ilgili sorunların hem engelliler hem de engelli istihdam eden işverenler açısından değerlendirmeye tabi tutulması bu araştırmayı önemli kılmaktadır. Çünkü yalnızca belediye, engelli ya da işveren bakış açısından bir değerlendirme yapılması, sorunun tüm boyutlarıyla ortaya konulması ve çözüm üretilmesi bakımından yetersiz kalacaktır.

## C- Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırma, Eliöz, Demir ve Akbuğa (2017: 357)’nin “Engelli Dostu İller Sıralaması” adlı araştırmalarında Türkiye’de 10. sırada gösterdikleri Çanakkale ilini kapsamaktadır. Çanakkale’nin araştırma sahası olarak belirlenmesinde, araştırmacının ikamet ettiği şehir olması ve “Engelli Dostu İller Sıralaması”nda ilk 10’da yer alması etkili olmuştur. Çanakkale’de 11 ilçe ve 12 belediye bulunmaktadır. Araştırma nitel desene göre tasarlandığından, yüz yüze görüşme yöntemiyle veriler toplandığından, zaman ve para kısıtları da dikkate alınarak Çanakkale Belediyesi sınırları içerisindeki engelliler ile engelli çalıştıran işyerleriyle sınırlandırılmıştır.

## D- Desen

Araştırma, nitel araştırma desenlerinden örnek olay araştırması şeklinde tasarlanmıştır. Örnek olay, bir konu, olgu veya problemi anlamak için bir veya birden fazla olay veya kişiler kullanılarak yapılan çalışmalardır. Örnek olay araştırmasında çalışılan öge bir kişi, sınıf, ofis, okul, fabrika, şehir ya da meslek türü olabilir (Güler vd. 2015: 301-302). Güncel bir olguyu kendi yaşam çerçevesi içinde çalışan, olgu ve içinde bulunduğu içerik arasındaki sınırların kesin hatlarıyla belirgin olmadığı, birden fazla kanıt ve veri kaynağının bulunduğu durumlarda kullanılan görgül bir araştırma desendir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 289).

## E-Veri Toplama Yöntemi ve Analiz Tekniği

Bu kapsamda, Çanakkale ili merkez ilçedeki mekânsal erişilebilirliği sınırlayan altyapı eksikliklerinin engelli istihdamına etkilerinin belirlenmesine çalışılmıştır. Veriler yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Çanakkale ili merkez ilçedeki engelli ve engelli çalışma yükümlüğü bulunan işverenler ile görüşmeler yapılmıştır. Merkez ilçede ikamet eden tüm engelli çalışanlar ve engelli çalışma yükümlülüğü bulunan işverenlerle görüşülmesi hedeflenmiştir. Ancak, görüşme için ayrılan sürede görüşmeye katılmayı kabul eden engelli çalışanlar ve engelli çalışma yükümlüğü bulunan işyerleri ile görüşülmüştür. Araştırma

verilerinin toplanması için ayrılan 17.06.2019-26.08.2019 tarihleri arasında 28 engelli ve 28 işveren olmak üzere toplamda 56 katılımcı ile görüşülmüştür. Görüşmelerde engellilere ve işverenlere ayrı ayrı üçer sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formları ile sorular sorulmuştur. Görüşmeler, engelli bireylerle Sakatlar Konfederasyonu Çanakkale Şubesi aracılığıyla şubenin binasında ve engelli birey çalıştıran işyerlerinde, işverenlerin ise işyerlerinde yapılmıştır. Görüşmelerin her biri yaklaşık olarak 30’ar dakika sürmüştür. Katılımcılardan izin alınarak, görüşmeler not edilerek kayda alınmıştır. Tutulan notlar, Microsoft Office Word programına aktararak dokümanlar oluşturulmuştur. Dokümanlar, literatür incelemesi kapsamında belirlenen temalar ve onlara ilişkin alt kodlar halinde kategorize edilmiştir. Ayrıca, araştırma sürecinde belirlenen kodlardan da eklemeler yapılmıştır. Toplanan veriler içerik analizine tabi tutularak çözümlenmiştir. İçerik analizi birbirlerine benzeyen verilerin belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilerek, okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenlenerek yorumlanmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242). İçerik analizi sürecinde kodlamalar cümle düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Analizlerde MAXQDA Analytics Pro 18.3.0 Programının demo sürümünden yararlanılmıştır.

#### **F- Geçerlilik ve Güvenilirlik**

Nitel araştırmalar, farklı varsayımlara ve görüşlere dayandığı için değerlendirilmesinde de farklı ölçütler kullanılmaktadır. Bulguların inanılabilirlik derecesini arttırmak için iç geçerliliğin çeşitli stratejilerle güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu stratejiler çoklu ve farklı kaynakları, yöntemleri, araştırmacıları ve teorileri destekleyici kanıtlar oluşturmak için kullanılan üçgenleme, yorumların mülakata katılan veya gözlenen bireyler tarafından kontrolünün sağlanması, uygulamanın yapıldığı ortamda kalınması, benzer nitelikler taşıyan uzmanların görüşlerinin alınması ve araştırmacının olası ön yargı ve varsayımlarının açıklığa kavuşturulmasıdır. Bulguların tutarlık derecesini içeren güvenilirlik ise araştırmacının çalışmanın temelini oluşturan varsayım ve kuramları açıklaması, verilerin sağlamlığının yapılması ve çalışmanın nasıl yapıldığına verilerle nasıl ulaşıldığının açık ve detaylı olarak tanımlanmasını kapsamaktadır (Merriam, 2018: 227; Creswell, 2016: 251).

Geçerlilik, nitel araştırmalarda bir çalışmanın iyiliği ya da sağlamlığı ile ilgilidir ya da araştırmanın ölçülebilirliğinin değerlendirilmesidir. Her nitel araştırmanın amacı ve yöntemleri geçerliliğin türünü de değiştirmektedir. Bazı nitel araştırmacılar araştırmanın geçerliliğini bütünü ile kanıtlama gereği duymazken bazıları da geçerlilik kavramının yerine kalite, titizlik ve güvenilirlik gibi terimler kullanmışlardır. Geçerlilik farklı araştırmacılar için farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Bununla birlikte, geçerliliği kavramsallaştırmada iki temel özelliğe önem verilmektedir. Birincisi araştırmanın profesyonel, doğru ve sistematik olarak, ikincisi ise şeffaf bir şekilde yürütülmesidir. Nitel çalışmada geçerlilik kavramı, incelenmekte olan olgunun doğru bir şekilde temsil edilmesi ve tüm gerçekliğiyle ortaya konulması, olgunun objektif olarak gözlemlenmesi, elde edilen sonuçların bütünlüğünü ve yapı ile veri arasında kurulan bağın doğruluğunu ifade etmektedir (Güçlü, 2019: 393).

Nicel ve nitel araştırmalarda kullanılan geçerlilik kavramları birbirinden farklıdır. Nicel çalışmalarda iç geçerlilik kullanılırken nitel çalışmalarda inandırıcılık dış geçerlilik ise transfer edilebilirlik olarak kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik kavramları iç geçerlilik-inandırıcılık, dış geçerlilik-aktarılabirlik/transfer edilebilirlik; iç güvenilirlik-tutarlılık, dış güvenilirlik-teyit edilebilirlik kavramları ile ilişkilendirilmektedir. İnandırıcılık, araştırmacının elde ettiği bulguların gerçekliğiyle, benzer ortamlarda da araştırma sonuçlarının geçerliğiyle, süreçlerin birbirleriyle tutarlılığıyla, verilerin nesnel bir yaklaşımla toplanıp sunulmasıyla ilgilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 277- 283). Araştırma verilerinin engelliler ve engelli çalıştıran işverenlerle yapılan görüşmelerden toplanmış

olması, görüşülen her bireye ait kimlik ve iletişim bilgilerinin araştırmacıda kayıtlı bulunması, benzer araştırma yapan herkesin bu verilere ulaşma imkânlarının bulunması araştırma bulgularının gerçekliğine delil gösterilebilir. Araştırma bulgularının literatürdeki benzer araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmesi benzer ortamlarda sonuçların geçerli olduğunu göstermektedir. Veri toplama ve analiz sürecinde de tutarlı bir yol izlenmiştir. Veriler mümkün olduğunca nesnel ve tarafsız şekilde toplanıp sunulmaya çalışılmıştır. Nitel araştırmalar olay veya olguları ayrıntılı olarak incelemeye yöneldiklerinden genellenebilirlik kavramı yerine aktarılabilirlik kavramı tercih edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 283). Bu araştırmada aktarılabilirliği sağlamak için izlenen yol, kullanılan yöntem ve analiz tekniği ayrıntılı şekilde anlatılmıştır. Aynı zamanda, araştırmanın tutarlılığını arttırmak için dışarıdan bir gözle bakılmaya çalışılarak, verilerin toplanması, kodlanması ve analiz süreçlerinde tutarlı davranılmaya özen gösterilmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar, araştırma verileri ve bulgularıyla teyit edilerek okuyucuya mantıklı bir şekilde açıklanmıştır.

#### IV- BULGULAR

Analize ilk olarak MAXQDA Analytics Pro 18 programının “Görsel Araçlar Penceresindeki Kod Matris Tarayıcısı” sekmesi kullanılarak çalışmanın tema ve alt kodları belirtilmiştir. Araştırmaya katılan engelli çalışanları temsilen “E” kodu, işverenleri temsilen de “K” kodu kullanılmıştır.

Şekil 4.1.’de engelli ve işverenler açısından belirlenen temalar ve alt kodlar yer almaktadır. Temalar işe alım ve engel düzeyi, avantajlar ve işyerine erişim olarak belirlenmiştir. İşe alım ve engel düzeyi 6, avantajlar 11, işyerine erişim 11 alt koda ayrılmıştır. Katılımcılar tarafından en çok vurgu yapılan tema işyerine erişim temasıdır. İşyerine erişim temasının altında yaya yolu ve kaldırımlar ve toplu taşıma hizmetlerinden yararlanma ise en çok tekrarlanan alt kodlardır. Avantajlar temasının altında yer alan psikolojik yarar en çok vurgulanan alt kod iken, ikinci sırada da maddi kazanç yer almaktadır. Engel düzeyi ile ilgili tema altında ise en çok fiziksel engel alt kodu tekrarlanmıştır.

İşveren görüşmelerinde engelli çalışanların mekânsal erişilebilirliği ile ilgili görüşmelerde İşe Alım ve Engel Düzeyi, Avantajlar, İşyerine Erişim temaları belirlenmiştir. İşe alım ve engel düzeyi teması diyabet, görme engeli, fiziksel engel, psikolojik engel olarak alt kodlara ayrılmıştır. İşverenlerin, istihdam önceliğinde görme (4 kişi) ve fiziksel (4 kişi) engellileri daha çok tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

*“Hizmet sektöründe faaliyet gösterdiğimiz için ne kadar engel durumuna dikkat etmiyoruz desek de etmemiz gerekiyor. Bizim iş kolundaki işleri yerine getirebilecek kişileri elbette ki tercih etmeye çalışıyoruz. Özellikle ikili ilişkiler önemli olduğu için psikolojik engeli olan bireylerden seçmemeye çalışıyoruz. Duruma göre de otelimiz içerisinde departman değişikliği yapıyoruz. Örneğin ayağında engeli olan bir çalışanımız ütü odasında ayaklarını yormadan çalışıyor. Veya tek gözünde görme engeli olan bir çalışanımız evrak işlerinde zorlanacağı için temizlik işlerinde çalışıyor.” (K.1)*

*“Bizim şirketimiz alan olarak biraz tehlikeli ve teknik bilgiye dayalı hizmet veriyor... Elektrikle uğraşmak, direklere tırmanmak veya saha personeli olarak görev yapmak engelli vatandaşlarımıza pek uygun değil. TEDAŞ’ın verdiği EKAT adında bir yetkinlik belgesi bulunuyor. Bu belgeyi almak için de yeterli fizik ve ruh sağlığına sahip olmak gerekiyor. O yüzden de sahip olduğu engeli kurumumuza ulaşmasında sorun oluşturabilecek kişiler bu belgeyi alamadığı için bu türde kişilerle pek çalışma fırsatı bulamadık. Ancak merkezimizde ofis, sekreterlik, santral, temizlik gibi alanlarda çalışan engelli statüsündeki kişiler mevcut.”*  
*“.... Bu yüzden de mümkün olduğunca engel düzeyi düşük olan kişileri istihdam ediyoruz.”*

Örneğin; tek elinde bir engeli olan çalışmamız var, diyabet hastası bir çalışmamız var. Bu ve bunun gibi engeller herhangi bir olumsuzluk doğurmuyor bizim için.” (K.2)

Şekil 4.1. Engelli ve İşverenler Açısından Belirlenen Temalar

Kod Sistemi	Engelli Görüşme Tutanakları	İşveren Görüşme Tutanakları	TOPLAM
İŞE ALIM VE ENGEL DÜZEYİ			0
Konusma Engeli	1	0	1
Psikolojik Engel	4	0	4
İşitme Engeli	2	0	2
Fiziksel Engel	22	0	22
Görme Engeli	8	0	8
Diyabet	4	0	4
AVANTAJLAR			0
Psikolojik Yarar	26	0	26
Sosyalleşmek	13	0	13
Maddi Kazanç	22	0	22
Diğer Çalışanlara Olumlu Etki	2	0	2
Kuruma ve İşe Aidiyet	3	0	3
Engelli Çalışanların Pozitifliği	4	0	4
Çalışan Mutluluğu	2	0	2
Devlet Teşviği	5	0	5
İŞ YERİNE ERİŞİM			0
Trafikte Yaşanan Sorunlar	12	0	12
Açık Alanlar İle İlgili Sorunlar	2	0	2
Merdivenler	4	0	4
Hissedilebilir Yüzeyler	9	0	9
Yaya Yolu ve Kaldırımlar	33	0	33
Engelliler İçin Park Yerleri	2	0	2
Rampalar	7	0	7
Toplu Taşıma Hizmetlerinden I	31	0	31
Binalarla İlgili Sorunlar	5	0	5
Toplu Taşıma Hizmetleri	1	0	1
Binalar İle İlgili Düzenlemeler	6	0	6
Σ TOPLAM	183	47	230

“Bizim için öncelik psikolojik bir engelinin bulunmamasıdır. Böyle bir durumda ona uygun bir işletme olmadığımız açık. Hizmet sektörünün gerekliliği öncelikle iyi iletişim kurabilmektir ve bunu sağlamayan çalışan almamız söz konusu değil. Ayrıca müşteriyle iletişim kuracağı için mümkün olduğunca genel geçer özürler bizim için uygun oluyor.” (K.3)

“Engelli çalışanların birçoğunu bahçede çalıştırdığımız için fiziki olarak çok büyük bir engelinin olması önceliğimiz konumunda. Bu mantıkla düşünülünce görme engelli bir birey

de bizlere pek uygun değil. Ayrıca burada her düzeyde eğitim veriyoruz ve birçok çocukla günümüzü geçiriyoruz. O yüzden ağır ilaçlar kullanan, psikolojik sorunları ve engeli bulunan birini düşünmemiz dahi zor olur...” (K. 7)

“Benim için tek sorun görme engeli. Gözü gören herkes için benim firmamda iş mevcut. Normalde 4 çalışan olması lazım ancak çalışacak adam bulamıyorum.” (K. 11)

“Fiziken engelli olan depo şefimiz bile var, ancak fizik olarak aktif olması bizler için çok önemli. Bunun dışında da belirli bir seviyenin üzerinde olan psikolojik engellerden kaçınmaya çalışıyoruz.” (K. 18)

“Evrak işinin çokluğundan dolayı görme engelli, vatandaşa yüz yüze çalışıldığı için de psikolojik engelli bireylerin bizlerle çalışabilmesi pek mümkün görünmüyor.” (K. 22)

“Bizim anlaşmamız gereği %60’ın altında olmak zorunda. Şoförlük yapması gerektiği için de görme ve duyma engelli bireylerin çalışması imkânsız, fiziki engeli olan bireylerin de zor olduğunu söyleyebilirim.” (K. 26)

Avantajlar teması altında devlet teşviki (5 kişi) engelli işçi çalıştırmanın en önemli nedeni olarak vurgulanmıştır. İşverenler, engellilerin çalışmalarına pozitif bakmakta (4 kişi) ve performanslarını beğenmektedirler. Aynı zamanda, kuruma ve işe aidiyet (3 kişi) açısından da olumlu görüşe sahiptirler. Çalışan mutluluğu (2 kişi) ve diğer çalışanlara olumlu etkisi (2 kişi) ise öne çıkan diğer konulardır.

“Bu konuda devlet teşviki bulunuyor, ancak biz bunu pek önemsemiyoruz. Tabi ki alt sınıra uymamız gerekiyor, ancak kurum politikamıza uygun şekilde eleman alımı veya istihdam sağlıyoruz. Şu anda, otelimizde 5 adet engelli kadrosundan çalışmamız var, ancak bunun dışında da normal statüden aldığımız ve bizimle çalışan engelli bireyler bulunuyor. Bunun dışında, avantaj olarak mutluluğu örnek verebilirim. Engelli çalışanlarımız genelde pozitif oluyorlar ve çalışma arkadaşlarıyla araları iyi oluyor. Bunun dışında da aidiyet duyguları çok gelişmiş oluyor. Kuruma, biz müdürlerine ve çalışma arkadaşlarına işi benimsemiş noktasında örnek teşkil ediyorlar. Diğer çalışanları da bu konuda etkilediklerini düşünüyorum. Açıkçası o yüzden bu durum tamamen bizim avantajımız.” (K.1)

“Devletimiz bu konuda belirli zorunluluklar getiriyor. Zorunlulukların yanında elbette ki belirli teşvikler de bulunuyor. Biz, bu teşvik ve imkânlardan faydalanmak için genelde İŞ-KUR aracılığıyla eleman alımı yapıyoruz. Toplamda ilçeler de dahil 10 kişiye yakın bir istihdamımız var. Bu konuda sosyal güvenlik priminin (ki bu rakam hemen hemen asgari ücretin dörtte birine denk geliyor) hazine tarafından ödenmesi güzel ve teşvik edici bir uygulama. Çalışma ortamındaki duruma gelirse, ben pek bir fark olduğunu gözlemlemedim. O gözle bakmadığım için normal çalışan nasıl çalışıyorsa, engelli çalışanlar da aynı durumda çalışıyor.” (K.2)

“Belirli sayıda engelli birey de çalıştırmak zorundayız. Tabii ki bunun için hazine tarafından sağlanan prim desteği bulunuyor. Diğer anlamda düşünürsek ben engelli çalışmamızdan oldukça memnunuz. Bugüne kadar bir kez olsun suratını asık görmedim. Bazen bu kadar pozitif olmayı nasıl başarıyor diye düşünüyorum. Ayrıca, verilen görevi en iyi şekilde yapmaya çalışıyor. Mutfakta ondan yana en ufak bir sorun olduğunu hatırlamıyorum.” (K.3)

“...Sadece primlerin ödenmesinin dışında maaş yardımlarının da sürekli hale gelmesi gerekiyor...” (K.4)

“Ben, engellilerin pozitifliğini çok seviyorum. Daima güler yüzlü oluyorlar ve bizlere de örnek oluyorlar. O yüzden, ekip arkadaşı olarak büyük keyif alıyorum.” (K. 13)

“Genel olarak fark yok, ama birkaç çalışanın titiz, dikkatli, detaycı ve işe sahip çıkan özelliklere sahipti. Tabi ki devlet teşvikini de unutmamak gerekiyor.” (K. 18)

“Çok pozitif oluyorlar, işlerini gerçekten iyi yaptıklarına inanıyorum, işe bağlılıkları yüksek ve bana göre normal çalışanlara göre fazlaca hırslı oluyorlar.” (K. 19)

“Genelde sorumluluk sahibi oluyorlar. İş saatlerine uyan, pozitif ve verilen işi anında yapmaları ise diğer avantajlar olarak sayılabilir.” (K. 22)

“Engelli çalışandan yana yüzümün pek güldüğü söylenemez. O yüzden bu zamana kadar bir avantaj görmek nasip olmadı.” (K. 25)

“Bence gayet disiplinli oluyorlar. İşini benimsemiş, görevini layığıyla yapma, aidiyet duygusunun fazlalığı ve vefa duygularının gelişmiş olması en büyük artıları. Ayrıca, bu yolu açan devlet teşvikleri de en büyük avantajlardan biri olarak sayılabilir.” (K. 26)

“Çalışan kişinin genel özellikleri etkili olduğu için bu soruyu cevaplamak zor. Devletin sağladığı teşvikten başka bugüne kadar herhangi bir avantaj görmedim.” (K. 28)

İşyerine erişim temasında, işverenler, engelli bireylerin başta kendi kurum binaları olmak üzere binalarla ilgili düzenlemelerin (6 kişi) en büyük sorun olduğunu vurgulamışlardır. Hissedilebilir yüzeylerle (3 kişi) ilgili eksikliklere de vurgu yapıldığı görülmektedir. İşverenlere göre, hissedilebilir yüzeylerle ilgili bilgilendirme ve işaretlemelerin olmaması erişilebilirlik konusundaki sorunların başında yer almaktadır. Özellikle, işverenlerin en çok tercih ettiği engelli işçi grubunun görme ve fiziksel engellilerden oluştuğu göz önüne alındığında, engelli çalıştırma işverenler bakımından, merdivenler ve hissedilebilir yüzeylerle ilgili bilgilendirme ve işaretlemeler konularındaki eksikliklerin, engellilerin mekânsal erişilebilirliğini kısıtlayan başlıca etken olduğu söylenebilir. Rampalar (2 kişi), merdivenler (2 kişi), toplu taşıma hizmetleri (1 kişi), engelli park yerleri (1 kişi), yaya yolu ve kaldırımlar (1 kişi) işverenlere göre, engellilerin mekânsal erişimde karşılaştıkları diğer sorunlardır.

“...Binamız, 2000 yılında yapıldığı için engelli vatandaşlara pek hitap ederek tasarlanmamış. Biz, günümüzde bazı çalışmalar yapmaya çalışıyoruz, fakat istenen düzeyden uzak. Ülkemizde ve şehrimizde de bizler gibi yeniden yapılanma konusunda girişimler bulunmuyor. Kamu kurumlarında bu düzenlemelerin zorunlu olması güzel bir uygulama. Belediyeler, biraz yapmak için yapıyor gibi geliyor bana. Çünkü engelliler için yapılan işler ve hizmetler nokta atışı yapılmıyor. Park yerleri çizilmiyor, çizilse de vatandaş buna dikkat etmiyor. Toplu taşıma engelliler için uygun değil. Bilgilendirme işaretleri ve levhaları pek kullanılmıyor ve uygun yerlerde değil. Bu gibi sorunların çözülmesi elbette ki engelli vatandaşlarımız açısından hayati önem taşımaktadır.” (K.2)

“Bizden bağımsız çevre şartları düşünüldüğünde, engellilere dönük pek bir şey olduğu söylenemez. Ön kaldırımızda sarı renkteki engelli yürüyüş düzeneği var, ancak arka tarafta bulunmuyor. Daha önce bunu dile getirdik, ancak herhangi bir şey yapılmadı. İskele tarafında ışıklarda engelliler için birkaç işaret var, ama bu çevrede maalesef çok az. O yüzden ben engelliler için olan uygulamaların mümkün olduğunca artırılması gerektiğine inanıyorum.” (K.3)

“...çevre şartları düşünülürse; yol kenarı bir yer olduğu için kaldırım burada mevcut değil. Işıklandırma ise bana göre yetersiz. Işıklar çevresinde levha ve işaretlemeye ihtiyaç var. Ben otobüse binmiyorum, ancak önümüzden geçen toplu taşımalara baktığımda ise hepsi küçük araçlar ve engellilere hitap ettiği söylemez.” (K.4)

“...Firma çevresinde zaten herhangi bir hizmet görmek imkânsız. Çünkü otoyol yanı. Şehir içinde ise gözüme en çok çarpan yaya geçitleri oluyor. Bana göre kaldırma bağlandıkları yerlerin kirpılması gerekiyor, çünkü çok dikler. Toplu taşıma ise yeterli gibi, özellikle yeni araçlar sayesinde. Bunun dışında uyarı levhaları, bir de sarı renkteki şeritler çoğaltılabilir.” (K.5)

“...Yaya geçitleri özensiz, toplu taşıma istenen seviyeden uzak, kaldırımların birçoğu bozuk, sarı şeritlerin çoğunluğu eski ve yıpratılmış halde...” (K. 8)

“...Bizim dışımızda düşünecek olursam; toplu taşıma kullanmadığım için bu konuda pek fikrim yok, ama kaldırımlar rezalet durumda. Sarı şeritler yola çok yakın ve bir anda kesiliyor. Uyarıcı levha veya tabela daha önce hiç görmedim zaten.” (K. 11)

“...Mesela toplu taşıma ve kaldırımlar bana göre gayet başarılı. Ancak yaya geçitleri, sarı şeritler, merdivenler ve levhalandırma kesinlikle yeterli değil.” (K.12)

“...Sadece işaretlendirme çalışmaları üzerinde durulabilir, çünkü çok fazla olduğu söylenemez.” (K. 13)

“...Otoparklar, giriş rampaları, toplu taşımalar ve yaya geçitleri gayet iyi durumda. Bir tek kaldırımlara ayrı bir özen gösterilmesi gerekiyor. Ayrıca levha veya işaretlendirme daha önce hiç görmedim.” (K. 14)

“...Merdivenler oldukça dik, engelli otopark yerleri çok az. Engelliler için açık alanlar düzenlenmeli. Toplu taşıma ise genel haliyle iyi durumda denebilir.” (K. 17)

“...Çanak kale genelinde ise toplu taşımalar ve kaldırımların engellilere uygun olduğunu düşünüyorum. Ancak yaya geçitleri, sarı şeritler, tabela ve levhalar ve de üst geçitler maalesef uygun değil.” (K. 26)

Engelli çalışanlarla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler de İşe Alım ve Engel Düzeyi, Avantajlar, İşyerine Erişim temaları altında kategorize edilmiştir. Görüşülen engellilerin 18’i fiziksel, 4’ü görme engelli, 3’ü ise diyabet rahatsızlığı bulunan kişilerdir. Bunların dışında, 1 konuşma, 1 işitme ve 1 de psikolojik engelli çalışanla görüşülmüştür. Engelli bireyler “Avantaj” teması altında en çok psikolojik yarar (26 kişi), maddi kazanç (22 kişi) ve sosyalleşme (13 kişi), kodlarına vurgu yapmışlardır. Kendilerini psikolojik olarak iyi ve faydalı hisseden engellilerin işle ilgili motivasyonlarının ve performanslarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

“Benim gibi görme engelli vatandaşların en büyük sorunu sosyalleşmek oluyor. Birçok görme engelli vatandaş bırakın çalışmayı evden dahi dışarı çıkamamakta. Bu yüzden benim için en büyük artısı elbette ki sosyalleşmek ve insan içine karışmak. Bunun dışında bir işe yaradığımı hissetmek benim için diğer artılar.” (E.3)

“Hayatımın hemen hemen hiçbir döneminde kolumu kaybedene kadar sosyalleşme sorunu yaşamadım. Ancak kolumu iş kazası sonucu kaybedince inanılmaz büyük bir özgüven kaybı yaşadım. Tekrar çalışmaya başlayınca yeniden sosyalleştim, kolum yok diye kendimi işe yaramaz hissederken birçok işe yaradığımı fark ettim.” (E.7)

“Bizler gibi tekerlekli sandalyedeki engellilerin masrafları gerçekten fazla oluyor. Belediye bir takım ihtiyaç ve sandalyeleri karşılasa da bizlerin isteklerine uygun değil ve eski teknolojiler. Bugün bir akülü sandalye almak dünya para. O yüzden çalışmam sayesinde kazandığım parayı kendime harcayabiliyorum.” (E.9)



“...Zorlandığım zamanlar oluyor, ancak tedavimin devamlılığı için çalışmam gerekiyor. Diyabet ilaçları ve iğnelerinin bazıları dönem dönem masraflı olabiliyor. Malulen de emekli edilmedim o yüzden çalışmak zorundayım.”(E.11)

“Benim için dünyanın merkezinde insanlar bulunuyor. İnsanlarla iç içe olduğum her an mutluyum. İş hayatı da bana bu imkânı fazlasıyla sağlıyor. Pek tabi para kazanmak da işimin büyük bir artışı oluyor.”(E. 13)

“...İnsanlar içinde bir yaşantı sürdürmek engelli olmadığımızı hissettiriyor, özgüvenimizi artırıyor.”(E.14)

“Sosyalleşmek bizler için büyük bir önem taşıyor. Çünkü evde olduğunuz her an kafanızda birçok kuruntu yapıyorsunuz ve kafayı yeme eşiğine geliyorsunuz. İş hayatı, aslında bana bir tedavi merkezi gibi. İş arkadaşlarım sayesinde birçok takımdan kurtuldum diyebilirim.” (E.15)

“Benim gözümden ilk avantajı tabi ki psikolojik destek oluyor. İnsanlarla sürekli beraber olmak engelimin olduğunu bana unutturuyor. Zaten engelliniz doğuştan değilse bu psikolojik destek sizin için daha önemli bir hal alıyor. Benim için en büyük avantajı böyle açıklayabilirim.” (E.17)

“...En büyük avantaj tabi ki geçimimi sürdürebilmek. Engelli olsanız da olmasanız da belli bir paraya ihtiyacınız var.” (E.18)

“...Herkeste olduğu gibi ilk avantaj tabi ki maddi imkân sağlanması. Bunun yanında, uyum sorununu atlatıyoruz. Kendi açımdan bakarsam en büyük sıkıntım topluma karışmaktı. Çünkü üzerinizde bir baskı oluyor. Veya böyle düşünüyorsunuz. Ama iş hayatına girmemiz bu düşünceleri aşmamızı sağlıyor.”(E.21)

“...Yürümede sıkıntı çekiyorum, o yüzden herkes bana bakıyormuş gibi geliyordu. Ama çalışma hayatına başlayınca, aslında böyle bir şeyin olmadığını çok net anladım. Aslında terapi gibi bir yararı oldu bana. Maddi açıdan bakarsak, tabi ki birinci önceliğim maddi kazanç olur. Hayatımı devam ettirmek için gerekli parayı kazanmam gerekiyordu.”(E. 24)

“İşyerine Erişim” teması altında engelli çalışanların en çok belirttikleri kodlar yaya yolu ve kaldırımlar (32 kişi), toplu taşıma hizmetlerinden kaynaklı sorunlar (31 kişi) ve trafikte yaşanan sorunlar (12 kişi) olarak sıralanmaktadır. İşverenler açısından işyerine erişimi en çok etkileyen unsur binalara ilgili düzenlemeler (6 kişi) iken, engelli çalışanlar için en büyük sorun yaya yolu ve kaldırımlardır. Binalarla ilgili sorunlar (5 kişi), rampalar (5 kişi), hissedilebilir yüzeyler (3 kişi), açık alanlarla ilgili sorunlar (2 kişi), merdivenler (2 kişi), engelliler için park yerleri (1 kişi) de bahsedilen diğer kodlardır. Katılımcıların konu ile ilgili görüşleri şu şekildedir:

“...Elektrikli bisikletimle gelirken kaldırımlarda sorun yaşıyorum. Girişlerin dik olmasıyla birlikte dükkanlar tarafından gereğinden fazla işgal edilme durumları mevcut. Bunun dışında, araçlar hemen kaldırım girişlerine park ediyor. Diğer yandan da, özellikle birçok işletme ve kurumun giriş kapılarının dar olduğunu söyleyebilirim.”(E.1)

“...Çanakkale denildiği zaman, kaldırımlardaki sorunları karşısına koymak gerekiyor. Çünkü ilin en büyük sorunu açık ara kaldırımlardır. Girişleri yüksek, yüzeyleri eğimli ve kaldırım taşları bir yüksek bir alçak konumda. Bir de bana göre toplu taşımadaki engelli araçlarının çoğaltılması gerekiyor.”(E.4)

“İşe ilk başladığım zamanlar otobüsle işe gidip geliyordum, ancak bu noktada yaşadığım gecikmeler ve sıkıntılar yüzünden işten çıkarılma eşğine geldim. Otobüsle işe gelip giderken yaşadığım en büyük sıkıntı otobüs içlerinin dar olmasıydı. Benim 1 kolum yok ve tutunmakta, ayakta durmakta zorlanıyorum. Belirli güzergâhlarda sadece ufak araçlar kullanıldığı için de insanlar yer vermediğinde zorluk çekiyorum. O yüzden birçok defa otobüs dolu diye insanların yer vermeyeceğini düşünerek binmekten korkup otobüse binmemişimdir.”(E.7)

“...Sadece kış aylarında, özellikle kar vb. yağış olduğunda binanın önündeki rampa çok kaygan oluyor. Daha önce onu düzelttirmek için birkaç girişimiz oldu, ancak önümüzdeki kaldırımdan dolayı istediğimiz meyil verilemedi.”(E.9)

“...Yaya geçitlerinin kaldırımlara bağlandığı yerler yer yer fazla dik ve işletmeler kaldırımları gerçekten fazlaca meşgul ediyor. Bir de büyükşehirlerde kırmızı ışıkların sesli olduğunu duydum. Bu durumun Çanakkale’de de yaygınlaşması en büyük dileğim.”(E.12)

“...Fiziksel engelliyim. Kolum yok. Normal zamanlarda toplu taşımalarda bazen sıkıntı yaşıyorum. Onun nedeni de sert otobüs kullanıyor şoförlerimiz. Otobüsler genelde dolu olduğu için yer bulamıyorum, ayakta dikilmek zorunda kalıyorum. Ani frenlerde veya keskin dönüşlerde bu da insanların üzerine yıkılmama neden oluyor tabii. Toplu taşımaların daha sakın kullanılması benim gibi engelliler açısından iyi olabilir.”(E.18)

“...Durakta bekliyorsunuz şoförler bazen sizi görmezden geliyorlar. Sırf inip rampayı açmamak için. Bu kadar şeyin yanında bir de kaldırımlar var. Kaldırımlar bırakın engelli vatandaşı, engelsiz vatandaşın yürüyebileceği durumda değil. Kaldırım ortasına tabela koymuşlar.”(E.19)

“Servis olmadığı için halk otobüslerini kullanıyorum. Görme engelli olduğum için bu konuda fazla şikâyetçiyim. Şimdi bir de yaya geçitlerini her yerde kapattılar. Zaten kaldırımlarda sıkıntı çekiyoruz bir de en baştan diğer başa yürümemiz gerekiyor karşıya geçebilmek için. Yaya geçitlerini kapatmışlar tamam ama oraya uyarıcı bir şey koymamışlar. Bizler belli yerleri ezberleyerek gidiyoruz, siz orayı kapattığınızı belli etmezseniz ben bilemem. En büyük şikâyetçi olduğum nokta burası. Bir de kaldırımların ortasına tabela koymaktan vazgeçmemiz gerekiyor. Sarı şeritler bir santim yanından geçiyor zaten çarpmamak mümkün değil. Bu konulara biraz daha önem verilmesi lazım.”(E. 21)

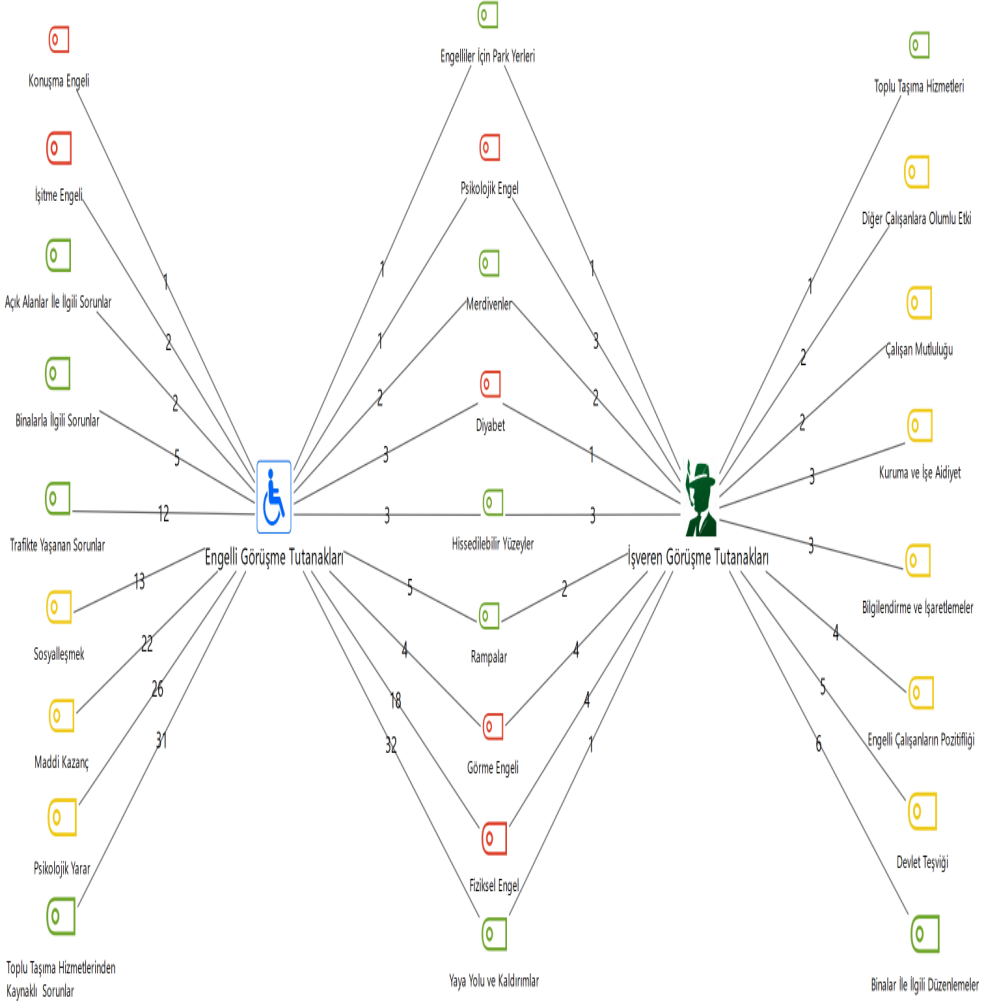
“...Yayalar için yanan yeşil ışık süresi çok kısa. Yaya geçitlerini birçok yerde kapattılar mesela bu da beni zorluyor.”(E.22)

“...Elektrikli bisikletim var. Bu tip araçlar için ayrılmış bir yol olmadığı için bazen kaldırımdan gitmek zorunda kalıyoruz. Yollarımız dar. Sürekli ezilme tehlikesi var. Kordondaki yolları döşeme taş yapmışlar mesela. Oradaki yaya geçidinden her geçişimde devrilme tehlikesi yaşıyorum. Kaldırımlardaki rampalar çoğu yerde dik. Bu da benim için büyük zorluk.”(E. 23)

“Servisimiz yok. Toplu taşımayı kullanıyordum. Ama ondan da vazgeçtim, çünkü engellilere karşı belli bilinçte olmadıkları için bize tepkileri sürekli olumsuz oluyor. Bu da beni baya etkiliyordu ilk başlarda. Onun yerine kendime akülü sandalye aldım, engelime uygun olan ama bu seferde kaldırımlarda büyük sıkıntılar yaşıyorum. Olmadık yerlerdeki direkler, dik rampalar falan. Özellikle kaldırıma yapılan duraklar sanki kaldırım kullanılmasın diye yapılmış duruyor. Bu beni rahatsız ediyor tabii ki. Ve işyerime ulaşımında da büyük sorun yaşıyorum.”(E.26)

Şekil 4.2. Engelli ve İşveren Bakış Açısından Erişilebilirlik ve İstihdam Temalarına İlişkin İki Vaka Modeli

Engelli ve İşveren Bakış Açısından Erişilebilirlik ve İstihdamla İlişkin İki Vaka Modeli



Şekil 4.2’de engellilerin ve işverenlerin bakış açısıyla erişilebilirlik ve istihdamla ilişkin görüşler iki vaka modeli ile sabit bir mesafede karşılaştırılmıştır. İki vaka modelinde belirlenen kodların her birinin vakalara göre ne kadar tekrarlandıkları ve bunların gruplar arasında nasıl bir dağılım gösterdikleri gözlemlenmektedir. Bu modelde, iki belge, belge grupları veya belge ve belge gruplarının karışımı karşılaştırmak mümkündür (bkz. www.maxqda.com, 2021). Şekil 4.2’de, her iki belge grubunda tekrarlanan ifadeler, ortak kodlar şeklinde, orta kısımda gösterilmiştir. Engelli görüşme tutanakları ve işveren görüşme tutanaklarından ortadaki kodlara giden çizgilerin üzerindeki sayılar ortak kodların her iki belge grubunda tekrarlanma sıklığını göstermektedir. Buna göre, engelli istihdamında erişilebilirlikle ilgili olarak en fazla vurgu yapılan ortak kodlar sırasıyla “yaya yolu ve kaldırımlar” 33 kez, “rampalar” 7 kez, “hissedilebilir yüzeyler” 6 kez, “merdivenler” 4 kez, “engelliler için park yeri” 1 tekrar şeklinde sıralanmaktadır.

Şekil 4.2'nin solunda, engelli görüşme tutanaklarında engellilerin işverenlerden farklı olarak vurgu yaptıkları kodlar yer almaktadır. Buna göre, engellilerin erişilebilirlik kapsamında en fazla vurgu yaptıkları kodlar sırasıyla “toplu taşıma hizmetlerinden kaynaklanan sorunlar” 31 tekrar, “trafikte yaşanan sorunlar” 12 tekrar, “binalarla ilgili sorunlar” 5 tekrar, “açık alanlarla ilgili sorunlar” şeklinde sıralanmaktadır. Şekil 4.2'nin sağında ise, işveren görüşme tutanaklarında, işverenlerin engellilerden farklı olarak vurgu yaptıkları kodlar yer almaktadır. İşverenlerin, engellilerin işlerine erişimleri kapsamında en fazla vurgu yaptıkları kodlar sırasıyla “binalarla ilgili düzenlemeler” 6 tekrar, “bilgilendirme ve işaretlemeler” 4 tekrar, “toplu taşıma hizmetleri” 1 tekrar şeklinde sıralanmaktadır.

## SONUÇ

Araştırmada Türkiye’de mekânsal erişilebilirliği sınırlayan altyapı eksikliklerinin engelli istihdamına etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda a) Engellilerin mekânsal erişilebilirlik noktasında karşılaştıkları başlıca sorunlar nelerdir? b) Mekânsal erişilebilirliğe ilişkin sorunlar işverenlerin engellilere iş vermeye yönelik tutumlarını nasıl etkilemektedir? sorularına cevap aranmıştır.

Bulgular bağlamında engellilerin mekânsal erişilebilirlik noktasında karşılaştıkları sorunlar önem sırasına göre “yaya yolu ve kaldırımlar-33 tekrar”, “toplu taşıma hizmetlerinden kaynaklı sorunlar-32 tekrar”, “trafikte yaşanan sorunlar-12 tekrar”, “binalarla ilgili düzenlemeler/sorunlar-11 tekrar”, “rampalar-7 tekrar”, “hissedilebilir yüzeyler-6 tekrar”, “merdivenler-4 tekrar”, “bilgilendirme ve işaretlemeler-3 tekrar”, “açık alanlarla ilgili sorunlar-2 tekrar”, “engelliler için park yeri-2 tekrar” şeklinde sıralanmaktadır. Kentsel alanlar tüm bireyler göz önünde bulundurularak tasarlanmalıdır. Bu noktada araştırma bulgularının, literatürdeki çalışmaların sonuçlarıyla paralellik gösterdiği söylenebilir. Çalışmalarda, engellilerin mekânsal erişilebilirlik noktasında çeşitli sorunlarla karşılaştıkları ve bu sorunlar nedeniyle çalışma yaşamına diğer toplum kesimleriyle eşit oranda katılamadıkları belirtilmiştir. Engellilerin, istihdama katılmalarının önündeki mekânsal erişilebilirlik kaynaklı eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasında, yalnızca yasal düzenlemelerin yeterli olmadığı, bu düzenlemelerin yerel düzeyde karar vericiler ve uygulayıcılar tarafından hayata geçirilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Engellilerin istihdamının onların psikolojileri üzerindeki olumlu etkilerinin yanında, ülke ekonomisi üzerinde de olumlu etkilerine değinilmiştir. Engellilerin erişilebilirlikle ilgili sorunlarının ortadan kaldırılarak, iş yaşamına eşit oranda katılmalarında, altyapı planlanırken kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimleri de içine alan çok aktörlü ve engellilerle empati kurabilen yapıların önemli roller üstlenebileceklerine dikkat çekilmiştir. Bu araştırmada ise, engellilerle ve işverenlerle görüşme yöntemiyle nitel bir araştırma gerçekleştirilerek, engellilerin işgücü piyasasına katılmalarının önündeki mekânsal erişilebilirlik kaynaklı sorunların belirlenmesine, bunların çözümüne yönelik merkezi ve yerel karar vericilere yol gösterebilecek veriler sunulmasına çalışılmıştır.

Mekânsal erişilebilirliğe ilişkin sorunların, işverenlerin engellilere iş vermeye yönelik tutumlarını nasıl etkilediği araştırma kapsamında cevap aranan ikinci sorudur. İşverenleri engelli istihdamı konusunda en çok endişelendiren husus bina ve işyerlerinin engellileri gözeterek tasarlanmaması, caddeler ve engelliler için bilgilendirmelerin ve işaretlemelerin yetersizliği, rampalar, hissedilebilir yüzeyler, merdivenler, toplu taşıma ve engelli park yerlerinin uluslararası standartlara göre tasarlanmamış olması gibi nedenlerle işe aldıkları engellilerin işyerine gelip gelemeyecekleri konusundaki düşünceleridir. Diğer yandan, engelli istihdam eden işverenlere sağlanan devlet teşviki, engelli çalışanların pozitiflikleri, kuruma aidiyetleri ve işlerine gösterdikleri özen, mutlu çalışanlar olmaları hasebiyle diğer

çalışanlar üzerindeki olumlu etkileri işverenleri engelli çalıştırmaya teşvik eden başlıca nedenlerdir.

Nitel bir araştırma deseni şeklinde tasarlanması nedeniyle, çalışmanın Çanakkale merkez ilçedeki engelli çalışanlar ve engelli çalıştıran işverenlerle sınırlandırılması araştırmanın zayıf yönüdür. Diğer yandan, engelliler ve işverenlerle yüz yüze yapılan derinlemesine görüşmeler, gözlemler ve alan notlarından hareketle verilerin toplanması, verilerin içerik analizi tekniğiyle çözümlenip, şekiller ve haritalarla görselleştirilerek aktarılması araştırmanın güçlü yönleri olarak değerlendirilebilir. Gelecekte, yeterli mali kaynak sağlanması halinde, Marmara Bölgesi, diğer bölgeler ya da tüm iller bazında bir araştırma tasarlanarak, engellilerin istihdamı konusunda karşılaşılan mekânsal erişilebilirlik kaynaklı sorunların, illere ve bölgelere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi hususunda daha kapsamlı verilere ulaşılması potansiyeli bulunmaktadır.

Çanakkale merkez ilçede belediye tarafından mekânsal erişilebilirliği artırmaya yönelik bazı altyapı hizmetlerinin sağlanmaya çalışıldığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, engelli çalışanların ve engellilere işverenlerin, Çanakkale Belediyesi’nin mekânsal erişilebilirliğe yönelik hizmetlerini yetersiz buldukları anlaşılmıştır. Mekânsal erişilebilirliği sınırlandıran altyapı eksiklikleri ise engelli istihdamı üzerinde olumsuz etkide bulunmaktadır. İşverenler, çalışanlarının zamanında işbaşında bulunmasını arzu etmekte, ancak yaya yolu ve kaldırımların, toplu taşıma hizmetlerinin, bina ve işyerlerinin engellileri gözetmeyen bir anlayışla tasarlanması, rampalar, merdivenler, hissedilebilir yüzeylerle ilgili sorunlar işverenlerin engelli istihdam etme konusundaki görüşlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma hakkı anayasal bir hak olup, devletin ve yerel yönetimlerin her yurttaşın bu haktan eşit şekilde yararlanması için gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. Bu noktada, merkezi hükümete düşen görev, uluslararası anlaşmalar çerçevesinde yapılan yasal düzenlemelerin merkezi yönetimin taşra teşkilatı ve yerel yönetimlerce uygulanmasına yönelik maddi destekleri artırmak, yapılan çalışmaların uluslararası ve ulusal standartlara uygunluğunu denetlemek, eksiklikleri gidermeye yönelik tedbirleri almaktır. Yerel yönetimlere düşen görev ise, mekânsal erişilebilirliği sınırlayan altyapı eksikliklerini gidermeye yönelik planlama yapmak ve bunları en kısa sürede hayata geçirmektir. Özel sektör kuruluşları, imkanları dahilinde engellileri istihdam ederek, sivil toplum kuruluşları ise engellilerin istihdam haklarını savunarak, toplumda engellilerin istihdamına yönelik toplumsal farkındalık yaratmaya çalışarak, mekânsal erişilebilirlik kaynaklı engelli istihdamı önündeki engellerin ortadan kaldırılması konusunda merkezi yönetim politikalarına destek sunabilirler. Bu bağlamda, araştırma bulgularının, Çanakkale özelinde mekânsal erişilebilirlik kaynaklı engelli istihdamı önündeki engelleri ortaya koyduğu söylenebilir.

Sonuçta, mekânsal erişilebilirlik engelli istihdamını etkileyen önemli bir faktördür. Engelli yönünden istihdam imkânı bulmak başta hayatlarını sürdürebilmeleri için gereken geliri elde etmeleri, aile kurmaları yanında onların psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmelerini de sağlamaktadır. Psikolojik yarar bir yandan kendi kendilerine yetebilme duygusu bir yandan da topluma faydalı olabilme algısı ile birleşmektedir. Ayrıca, engellilerin toplumdan kopmamaları ve sosyalleşebilmeleri için de çalışma hayatına katılmaları önemlidir. İşverenler yönünden ise, engelli çalıştırmanın en iyi tarafı devlet teşvikleridir. Bunun yanında, engelli çalışanların gayretleri, işi benimsemeleri, pozitif tavırları ve diğer çalışanlar üzerindeki olumlu etkilerinin işveren yönünden mekânsal erişilebilirlik kaynaklı işe gelememe endişesini bir dereceye kadar hafiflettiği söylenebilir. Çanakkale Belediyesi açısından da yaya yolları, kaldırımlar, rampalar, duraklar, asansörler, yaya geçitleri, işaretler, bina ve işyerlerine erişim gibi hizmetlerin tüm cadde ve sokaklar genelinde gözden geçirilerek, ulusal standartlara uygun hale getirilmesine yönelik eksiklikleri gidermesi gerekmektedir.

## Kaynakça

- Abidi, J. ve Sharma, D. (2014). Poverty, Disability and Employment: Global Perspectives From the National Centre for Promotion of Employment for Disabled People. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*. 37(1). 60–68.
- Ar, H. ve Uğuz, S. Ç. (2017). Küresel Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinde Turizmin Rolü: Türkiye Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10(49). 521-530.
- Aygün, E., Korkut, A. ve Kiper, T. (2018). Engelli Bireyler İçin Kentsel Dış Mekânlara Erişilebilirliğin İncelenmesi: Tekirdağ Örneği. *ARTIUM Architecture, Urbanism, Design and Construction*. 6(2). 20-32.
- Bıçkı, D., Yetkin Şale, H. ve Ak D. (2016). Herkes için Erişilebilir Kentler: Muğla Örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*. 51. 449-470.
- Bilsin, E. ve Başbakal, Z. (2014). Dünyada ve Türkiye’de Engelli Çocuklar. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 30(2). 65-78.
- Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme. R.G. 14.07.2009/ 27288.
- Burcu, E. (2006). Özürüllük Kimliği ve Etiketlemenin Kişisel ve Sosyal Söylemleri. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 23(2). 61-83.
- Burcu, E. (2011). Türkiye’deki Engelli Bireylere İlişkin Kültürel Tanımlamalar: Ankara Örneği. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 28(1). 37-54.
- Creswell, W. J. (2016). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Desenleri*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çağlar, S. (2012). Engellilerin Erişilebilirlik Hakkı ve Türkiye’de Erişilebilirlikleri. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 61(2). 541-598.
- Eliöz, M., Demir, A. Z. ve Akbuğa, E. (2017). Engelli Dostu İller Sıralaması Çalışması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 50. 348-365.
- Erten, Ş. ve Aktel M. (2020). Engellilerin Erişilebilirlik Hakkı: Engelsiz Kent Yaklaşımı Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 11. 28. 898-912.
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*. 8(1). 363-393.
- Güçlü, İ. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri Teknik-Yaklaşım-Uygulama*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşğın, S. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güler, M. (2011). Kentsel Haklar, Kapitalizm ve Katılım. *Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi*. 66(1). 49-71.
- Goffman, E. (1963). *Stigma*. London: Penguin Books.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşğın, S. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma* (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Mamatoğlu, N. (2015). Türkiye’de Engelliler İçin Ulaşılabilirlik Uygulamaları Algısı. *TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi Dosya Dergisi*. 36(3). 6-13.
- Marumoogae, M. C. (2012). Disability Discrimination and the Right of Disabled Persons to Access the Labour Market. *Potchefstroom Electronic LawJournal/ Potchefstroomse Elektroniese Regsblad (PER/PELJ)*. 15(1). 345-365.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. (Çeviri Editörü: Selahattin Turan). (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mussida, C. a Sciullid. (2016). Disability and Employment Across Central and Eastern European Countries. *IZA Journal of Labor & Development*. 5(4). 1-24.
- Odabaş-Uslu A. ve Güneş, M. (2017). Engelsiz Kentler-Herkes İçin Erişilebilir Kentler. *Uluslararası Peyzaj Mimarlığı Araştırma Dergisi*. 1(2).30-36.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye’de Özürü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.

Priestley, M. (2012). Disability. *The Student’s Companion to Social Policy*. (Editör: Pete Alcock, Margaret May ve Sharon Wright). 4. Baskı. United Kingdom: Wiley-Blackwell Publishing.

Şat, N. ve Göver T. (2017). Engelliler İçin Belediyelerin Erişilebilirlik Sorumlulukları: Çorum Engel Haritası Projesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10 (1). 521-542.

T.C. Anayasası. RG: 18.10.1982/ 17863. Tiyek, R., Eryiğit, B. H. ve Baş, E. (2016). Engellilerin Erişilebilirlik Sorunu ve TSE Standartları Çerçevesinde Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (12). 225-261.

Türk Dil Kurumu [www.tdk.gov.tr]. (Erişim: 30 Mayıs 2020).

United Nations (1975). *Declaration on the Rights of Disabled Persons*. General Assembly. Decision of 3449 (XXX).

United Nations (2017). *Yeni Kentsel Gündem: HABİTAT III*. [http://uploads.habitat3.org/hb3/NUA-Turkish.pdf]. (Erişim: 25 Mayıs 2020).

World Health Organization (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*. Switzerland: WHO.

World Health Organization (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health*. Geneva: WHO Library Cataloguing-in-Publication Data.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

2006/18 Sayılı Başbakanlık Genelgesi. RG: 12 Temmuz 2006/ 26226.

3194 Sayılı İmar Kanunu. R.G. 09 Mayıs 1985/18749.

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun. R.G. 07 Temmuz 2005/ 25868.

5393 Sayılı Belediye Kanunu. RG: 13 Temmuz 2005/ 25874.

6353 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. R.G. 12 Temmuz 2012/ 28351.

Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme. R.G. 14 Temmuz 2009/ 27288.

Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği. R.G. 20 Temmuz 2013/ 28713.

[https://www.maxqda.com/help-mx20/maxmaps/two-case-model]. (Erişim: 10 Ocak 2021).

[http://www.mo.org.tr/UIKDocs/kentselsart1.pdf]. (Erişim: 10 Ekim 2020).

[https://rm.coe.int/168071923d].(Erişim: 10.10.2020).





Araştırma Makalesi – Research Article

## İş Güvenliği Uzmanlarında İşe Bağlılığın ve İş Stresinin İSG Performansına Etkisi: Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması

### *The Effect of Work Commitment and Work Stress on OHS Performance of Occupational Safety Specialists: Structural Equation Modelling Study*

Zeynep Feride OLCAY\*

ID 0000-0001-5720-7350

Ahmet Ebrar SAKALLI\*\*

ID 0000-0003-0445-0722

Sertaç TEMUR\*\*\*

ID 0000-0003-4845-1452

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021  
Sayfa Aralığı: 141-156 / Pages:141-156  
DOI: 10.32331/sgd.952568

## ÖZ

Bu çalışmanın amacı, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları ile iş stresi ve işe bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Ölçüm tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Ankete katılan 101 kişi İstanbul'da bulunan farklı sınıflarda iş güvenliği belgelerine sahip iş güvenliği uzmanları ve iş güvenliği teknikerlerinden oluşmaktadır. Araştırmada, sosyo-demografik bilgi formu, İSG Uygulamaları Performans Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve İşe Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş stresi ile işe bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunurken, işe bağlılık ile İSG Uygulamaları performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Bu çalışmanın sonunda, iş stresinin kurumlarda ortadan kaldırılması ya da en alt seviyeye indirilmesi, dolaylı olarak İSG performansını etkilediği ve bununla birlikte yönetimin katıldığı ve iletişimin yüksek olmasının İSG uygulamalarına olan bağlılığı artırarak iş kazalarının gerçekleşmesine olumsuz; güvenlik kültürünün oluşturulmasına ise olumlu bir etki yarattığı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** İş sağlığı ve güvenliği, iş stresi, işe bağlılık, politika, iş güvenliği uzmanı

## ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationships between occupational health and safety (OHS) practices, job stress and work commitment variables. Questionnaire method was used as the measurement technique. 101 people participating in the survey consist of occupational safety experts and occupational safety technicians with different classes of occupational safety certificates in Istanbul. Socio-demographic information form, OHS Practices Performance Scale, Job Stress Scale and Work Commitment Scale were used in the study. As a result of the analysis, a negative relationship is found between work stress and work commitment, while a positive relationship is found between work commitment and OHS practices performance. In conclusion, eliminating or minimizing work stress in institutions indirectly affects OHS performance and the involvement of the management and high communication with it increases the commitment to OHS practices and negatively to the occurrence of occupational accidents; It has been concluded that it has a positive effect on establishing a safety culture.

**Keywords:** Occupational health and safety, work-related stress, work commitment, politics, occupational safety specialist

Önerilen atf şekli: Olcay, Z. F., Sakalli, A. E. ve Temur, S. (2021). İş Güvenliği Uzmanlarında İşe Bağlılığın ve İş Stresinin İSG Performansına Etkisi: Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(1). 141-156

● Geliş Tarihi/Received: 30/04/2021 ● Güncelleme Tarihi/Revised: 26/05/2021 ● Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

\* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu BİL MYO, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, zeynepolcay@aydin.edu.tr

\*\* Öğr. Gör., İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu BİL MYO, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, ahmetsakalli@aydin.edu.tr

\*\*\* Arş. Gör., İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, sertac.temur@yeniyyuzuil.edu.tr

## GİRİŞ

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda çalışmalar yapılması, güvenlik kültürü kavramının tüm toplumlara benimsetilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemesi özellikle son yıllarda tüm dünyada ve ülkemizde önem verilen bir konu ve sorun haline gelmiştir.

Ülkemizde de her yıl çok fazla sayılara ulaşan ölüm ve yaralanmalarla sonuçlanan iş kazalarının önüne geçebilmek adına 2012 yılında yürürlüğe girmiş olan 6331 Sayılı İSG Kanunu'yla birtakım yenilikler getirilmiştir. Bahsi geçen kanuna göre işverenin yükümlülüklerinden biri olan işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre İSG hizmetlerini almaktır. Bu hizmeti alınması İSG profesyonelleri yani iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirilmesini kastetmektedir. İşverenler bu hizmeti alırken İSG profesyonellerini kendi bünyesinde bulundurabileceği gibi Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) desteğiyle de karşılayabilmektedir (İSG Kanunu, 2012). İşverenin İSG hizmeti yükümlülüğünü yerine getirmek için görevlendirilen İSG profesyonellerinin en başta rehberlik etme görevi ile mevzuata göre işverenin diğer yükümlülüklerinin sağlanması konusundaki görev, sorumluluk ve yetkileri önemli bir yere sahiptir.

Çalışma ortamında İSG kuralları, İSG ile ilgili konuların bulunduğu ulusal ve uluslararası mevzuata göre uygulanmaktadır. Devletin bu konudaki yürütme ve uygulamalarının takibini yapmak üzere görevli olan İSG profesyonellerinin üzerine düşen sorumluluk çok büyük öneme sahiptir. Özellikle iş kazalarına neden olan teknik konuların takibinden sorumlu tutulan iş güvenliği uzmanları ve teknikerlerinin görevlerini yerine getirebilmeleri açısından işveren, yönetim ve çalışanların desteğine ihtiyaçları bulunmaktadır. Çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik şartlarının tam olarak sağlanamadığı durumlarda yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçebilmek mümkün olmayacaktır. Bu bağlamda yönetim ve çalışanlar tarafından İSG'nin önemsenmediği durumlarda, İSG'nin sağlanamadığı çalışma alanları ve koşulları oluşacağından, özellikle teknik konularda destek veren İSG uzmanlarının gerek görev tanımları gerekse sorumlulukları yönünden stres altında bulunmaları kaçınılmaz olacaktır. Bu yaklaşımı destekleyen Michael ve diğerlerine göre (2005), örgütlerin İSG konularına önem vermeleri İSG ile ilgili yaşanan sıkıntılarının azalmasını yanında örgütte çalışanların gerek davranışları gerekse tutumlarında da olumlu bir gelişme sağlamaktadır. İşyerinde strese neden olabilecek farklı kaynakların var olmasıyla beraber, iş güvenliği uzmanları ve teknikerleri için en etkili faktörün İSG uygulamalarına yeteri kadar önem verilmemesi olduğuna inanılmaktadır. İş güvenliği uzmanları ve teknikerlerinin iş stresi düzeylerinin doğrudan ya da dolaylı olarak işe bağlılıklarını etkilediği düşünülmektedir.

Literatürde, özellikle son yıllarda işe bağlılık, iş stresi ve İSG performansı konusunda yapılan çok fazla sayıda ulusal ve uluslararası çalışmalar bulunmaktadır. Çınar ve Gündoğdu (2019) çimento ve tekstil sektöründe İSG uygulamaları ile iş tatmini ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Efeoğlu ve Özgen'in (2007) ilaç sektöründe çalışanlar üzerinde yapmış oldukları çalışmada iş –aile-yaşam çatışmasının iş stresi ve işe bağlılığa etkisi incelenmiştir. Uzun ve Yiğit (2011) otel işletmeleri, Şahin (2014) seyahat acentaları çalışanlarında, Alipour vd. (2015) hemşireler üzerinde, Bilgili ve Tekin (2019) ise kamu üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş stresi ve işe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Leung vd. (2015) inşaat sektöründe stres ve işe bağlılığın performansla olan etkileri üzerinde çalışma yapmıştır. İş kazalarının önlenmesinde önemli görev, yetki ve sorumlulukları bulunan, çok fazla stres faktörüne maruz kalan, İSG performansı algıları ve işe bağlılıklarının büyük önem arz ettiği düşünülen İSG profesyonellerinden iş güvenliği uzmanları için literatürde benzer çalışmalara rastlanmamıştır. Bu sebepten iş güvenliği uzmanları ve iş güvenliği

teknikerlerinin iş stresinin, işe bağlılıkları üzerindeki etkisi ile iş stresi ve işe bağlılığın İSG Uygulamalarının performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

## I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### A- İş Sağlığı ve Güvenliği

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından onaylanan ortak “iş sağlığı kavramı tüm sektörlerde çalışan kişilerin fiziki, ruhi ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin en üst seviyede bulundurulması, devamlılığının sağlanması ve geliştirilmesi; çalışanların sağlık açısından olumsuz faktörlerden kaynaklanan risklerden korunması; işçilerin fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmesi; özet olarak, işin insana ve insanın işe uyarlanması” şeklinde ifade edilmiştir (WHO, 1995).

Temel amacı işle ilgili yaralanmaları, hastalıkları ve ölümleri önleyerek işyeri güvenliğini ve sağlığını güçlendirmeyi amaçlayan standartlar önererek, herhangi bir sektördeki çalışanını görev başında iken zarardan korumayı ilke edinen kavram olarak tanımlanan İSG (Bhagawati, 2015: 93), tıp, hukuk, teknoloji, ekonomi ve psikoloji gibi disiplinlerle ilgili konulara değinen multidisipliner bir kavramdır (Leka, 2003).

İSG Uygulamalarıyla, çalışanlar için uygun çalışma şartları sağlanarak işyerinin olumsuz etkilerinden çalışanları korumayı, sağlık koşullarını en üst seviyeye çıkararak, çalışanlar ile iş arasında bir uyum sağlanması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda temel hedefi olan iş kazası ve meslek hastalıklarının önenebilmesi için İSG Uygulamaları büyük bir önem taşımaktadır.

### B- İş Stresi

Stres kavramı Latince “estrica”, eski Fransızca “estrece” sözcüklerinden gelmektedir. Kavram 17. yüzyılda felaket, bela, dert, elem anlamlarında kullanılırken, 18. ve 19. yy’de kavram güç, zorluk, baskı gibi anlamlarda kullanılmaya başlanmıştır (Akgemci, 2001: 302).

Modern toplumlarda bir hastalık olarak ifade edilen stres kavramı için (Güçlü, 2001: 92), literatürde birbirinden farklı çok fazla tanım bulunmaktadır. Stresi, “kendisine yapılan herhangi bir isteğe karşı insan vücudunun özel olmayan tepkisi olarak tanımlayan Selye (1976), tüm canlı varlıkların devamlı stres altında olduklarını ve stresin vücudun yıpranmasına neden olan hoş ya da hoş olmayan her şey olarak açıklamıştır. Yapılan çalışmalar iş stresinin, çalışanların psikolojik ve fiziksel refahı üzerindeki olumsuz etkileriyle geniş bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Kinman ve Jones, 2003: 33). Newbury-Birch ve Kamali (2001: 110) stresin yaşam kalitesini olumsuz etkilediği gibi insanların hem fiziksel hem de psikolojik iyilik hali için de bir tehdit olduğunu ifade etmiştir.

Stres, bir bireyin çalışma hayatının kaçınılmaz bir parçası olmakla beraber (Cooper, 1996), çalışanlar ve çalışma ortamında bir uyumun olmadığı sürece, iş hayatında çalışanların iş stresi yaşamaması gibi bir durumun söz konusu olamayacağı belirtilmektedir (Schuler, 1980: 189). Yani günlük yaşantımızdaki stres faktörlerinin yanında, yaşantımızın büyük bir bölümünü oluşturan çalışma ortamımızda da bir strese neden olabilecek farklı etmenlerle karşılaşabilmekteyiz.

İş stresi, iş ortamında çalışanların kapasiteleriyle çalışanlar üzerinde baskı yaratacak etkenlerin birbiriyle uyum içinde olmaması durumudur (Efeoğlu, 2006: 244). İş stresi ve depresyon arasında bir ilişki olduğu (Cho vd., 2008: 48), işyerinde yaşanan stresin boyutunun büyümesiyle beraber ilerleyen süreçte çalışanlarda, özellikle psikolojik olarak önemli sorunlar ortaya çıkabileceği bilinmektedir. Amerika Stres Kurumunun iş stresiyle ilgili değerlendirmesine göre, artan iş stresi seviyesinin çalışanlarda hipertansiyon, kalp krizi ve diğer bozukluklarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Amerika Stres Kurumu, 2021).

## C- İşe Bağlılık

Lodahl ve Kejner (1965) tarafından yapılan işe bağlılık kavramıyla ilgili çalışmalardan sonra işe bağlılık konusunda, çok fazla sayıda bilimsel araştırma yapılmıştır. Konunun önem kazanmasıyla beraber literatürde işe bağlılıkla ilgili benzer tanımlar yer aldığı gibi, farklı ölçekler ve tanımların da çoğalmasıyla görüşlerde de farklılıklar ortaya çıkmıştır (Elloy vd., 1995). Kanungo'ya göre işe bağlılık kavramı, bilişsel seviyede işiyle özdeşleşmesidir (Sevim, 2011).

Çalışanların işlerine adanmışlık derecesi olarak ifade edilen işe bağlılık, kişilerin işlerini yaşamlarının merkezinde bulundurmaları ve işlerini hayatlarının çok önemli bir parçası haline getirmeleridir. Kişilerin talep ve ihtiyaçlarına cevap verildiği takdirde işe bağlılık durumu oluşmaktadır (Dubinsky ve Hartley, 1986: 39; Rotenberry ve Moberg, 2007: 56). Bass (1965) işe bağlılığı, çalışanların işyerinde karar verme yetkisi ve kişinin şirket başarısına önemli bir katkı sağladığı hissi olarak ifade etmiştir.

İşe bağlılık kavramı birden çok alt boyutta değerlendirilmektedir. Bu bağlamda işe bağlılığı oluşturan alt faktörler, işe karşı istekli olma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olarak belirtilmektedir (Schaufeli vd., 2002: 75).

İşe bağlılık farklı iki açıdan değerlendirilebilir. İlki kurum yani örgüt anlamında işe bağlılıkken, diğeri bireysel anlamda işe bağlılıktır. Örgüt tarafından bakıldığında Lawler'a (1992) göre işe bağlılık, çalışanın motivasyonunu sağlayan bir kavramdır. Bireysel açıdan ise işe bağlılık, kişisel gelişim, iş tatmini, motivasyon için kilit durumundadır. Brown'a (1996) göre eğer çalışanların işe bağlılıkları artarsa işleri daha da anlamlaşıp, çalışanlar işlerine daha fazla yoğunlaşıp ve dolayısıyla verimlilik ve performans da yükselir.

## II. GEREÇ VE YÖNTEM

### A- Araştırmanın Örnekleme

Örneklem seçiminde kullanılan araçlardan birisi mutlak örneklem büyüklüğüdür (Doğan, Soysal ve Karaman, 2017). Buna göre, Gorsuch (1983) ve Kline (1979) en az 100 örneklem olması gerektiğini belirtmişken, buna karşın Comrey ve Lee (2013) ise örneklem büyüklüğünü seçerken 100= zayıf, 200= orta, 300= iyi, 500= çok iyi ve 1000= mükemmel olarak ifade etmiştir.

Bu bilgiler doğrultusunda ve pandemi koşullarının etkisiyle birlikte alt sınır örneklem sayısı baz alınarak, araştırmanın örnekleme İstanbul ilinde çalışan rastgele seçilen 101 iş güvenliği uzmanı ve teknikerlerinden oluşturulmuştur. Anketler internet ortamında oluşturularak hedef kitle tarafından doldurulmuştur.

### B- Veri Toplama Araçları ve Ölçekler

Çalışmada veriler, literatür taraması yapıldıktan sonra iş güvenliği uzmanları ve teknikerlerine uygulanmak üzere, sosyodemografik bilgilerin elde edilmesine yönelik bilgi formu, İSG Uygulamalarının performans değerlendirilmesi amacıyla Üngüren tarafından geliştirilmiş olan İSG Uygulamaları Performans Ölçeği, iş stresinin değerlendirilmesi için genel İş Stresi Ölçeği ve işe bağlılığın ölçülmesi için Utrecht işe bağlılık ölçeği kullanılarak online anket uygulanarak toplanmıştır.

**i) İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği:** İSG Uygulamalarının etkinliğinin performanslarını değerlendirmek adına Üngüren (2015) tarafından geliştirilmiş ölçeğin geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğu ve 5 faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Bu alt boyutlar; iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler, çalışanların iş

sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim'dir. İSG Uygulamaları performans ölçeği, 30 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir araçtır.

**ii) Genel İş Stresi Ölçeği:** Teleş (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan Genel İş Stresi Ölçeği (General Work Stress Scale) 5'li likert derecelendirme ölçeği ve 9 önermeden oluşmaktadır. Bu ölçek, çalışanın işyerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomlarını ölçmektedir. Genel iş stresi için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak elde edilmiştir

**iii) İşe Bağlılık Ölçeği:** Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ölçeği, Schaufeli ve ark. (2002) tarafından çalışanların işe bağlılıklarını ölçmek için geliştirilmiştir. UWES'in Türkçeye uyarlanması ile geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Eryılmaz ve Doğa (2012) tarafından yapılmıştır. İşe istek duyma (vigor), işe adanma(dedication) ve işe yoğunlaşma (absorption) olmak üzere ölçek 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek geliştirme çalışmasında 24 önerme maddesi 17 maddeye düşürülmüştür ve 5'li likerte göre derecelendirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar işe bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir.

İşe istek duyma alt boyutu, çalışanların iş görme edinimi sırasında yüksek enerjili, işe karşı hevesli ve ruhsal olarak dayanıklı olmalarını tanımlar, işe adanma alt boyutu çalışanların işlerini yaparken coşku, ilham, gurur ile yapmalarını ifade ederken işe yoğunlaşma alt boyutu ise çalışanın işine tamamen yoğunlaşması ve mutlu bir şekilde meşgul olmasıyla karakterize edilen, zamanın hızla geçtiği ve bireyin kendini işten ayırmakta zorluk yaşadığını ifade etmektedir (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006: 501).

Tablo 1'de araştırmada kullanılan anketlerin güvenilirlik analiz sonuçları verilmiştir. Sonuçlara bakıldığında .94 ile en yüksek  $\alpha$  değerine sahip ölçek Genel İş Stresi Ölçeği ve işe adanma alt boyutu olarak görülmektedir.

**Tablo 1.** Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Ölçek Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı ( $\alpha$ )
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler*	348	80,4
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*	85	18,7
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*	22	4,8
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*		
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim*		
İşe İstek Duyma**		
İşe Adanma**		
İşe Yoğunlaşma**		
Genel İş Stresi Ölçeği		

\* İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeğinin alt boyutları  
\*\* Utrecht işe bağlılık ölçeğinin alt boyutları

### C- Çalışmada Kullanılan Uyum İndeksleri

Ki-kare (CMIN) analizi, uygulanan modelin uyumunu analiz eden en temel ve en çok kullanılan ölçüm yöntemlerinden birisidir. Bir başka uyum indeksi ki-kare serbestlik derecesi oranı  $X^{2/sd}$  (CMIN/DF) modelin uyumu açısından bir değerlendirme sağladığı ifade edilmektedir (Bayram, 2010: 88). Ki-kare serbestlik derecesi oranı  $0 < \chi^{2/sd} \leq 3$  ise modelin uyumundan söz edebiliriz (Mokaramei vd., 2019).

Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) bağımsız modele dayanan uyum indeksleri içinde CFI en fazla kullanılan indeks değeridir (Bayram, 2010: 87). 0,90 veya daha üstü CFI değeri kabul edilir uyumu gösterir. (Bryne, 2001; Aytaç ve Öngen, 2012: 17; Danish, Ramzan ve Ahmad, 2013: 315). Küçük örneklem için uygundur (Hsu vd., 2012: 4).

CFI denklemi (1);

$$CFI = 1 - \frac{x_m^2 - sd_m}{x_b^2 - sd_b} \quad (1)$$

$m$ ; test edilen modeli,  $b$ ; bağımsız modeli,  $sd$ ; serbestlik derecesini göstermek üzere GFI uyum indeksi yukarıdaki gibi hesaplanır.

Standardize edilmiş kalıntıların ortalama kare kökü (SRMR), korelasyon ölçümündeki kalıntıların karelerinin toplamının kare köküdür (Bayram, 2010: 87). Yapısal eşitlik modellerinin uyumunu açıklarken bildirilen yaygın olarak kullanılan uyum indekslerinden biridir (Kline, 2010). 0.05'in altındaki değerler iyi bir uyumu gösterirken  $0.05 \leq SRMR \leq 0.10$  kabul edilebilir uyum olduğunu göstermektedir (Bayram, 2010: 87).

SRMR denklemi (2);

$$SRMR = \sqrt{\frac{2}{p(p+1)} \sum_{i \leq j} \{(s_{ij} - \sigma_{ij}(\theta))\}^2 / s_{ii}s_{jj}} \quad (2)$$

Yukarıdaki formülde,  $\sigma_{ij}(\theta)$ ;  $\sum \theta$  nin (i,j) ninci elemanıdır.

Bayesci bilgi kriteri (BIC), model uyumu için yaygın olarak kullanılan uyum indekslerinden biridir (Lin, Huang ve Weng, 2017: 861). Hipotez edilen modelin BIC değeri, doymuş modelden ve bağımsız modelden daha küçük olmalıdır (Bayram, 2010: 90).

Uyum indeksleri içerisinde en çok kullanılan indekslerden biri olan uyum iyiliği indeksi (GFI), model tarafından açıklanan varyans ve kovaryansın miktarının indeksidir. GFI değeri örneklem sayısı ile ilişkilidir. Örneklem sayısı arttıkça GFI değeri de artar. Bu durum doğru sonuç almayı engelleyebilir. GFI değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. GFI'nın  $0,90 \leq GFI$  olması durumunda modelin uyum içerisinde olduğu kabul edilmektedir (MacCallum ve Hong, 1997: 203; Bayram, 2010: 89).

GFI denklemi (3);

$$GFI = 1 - \left( \frac{x_m^2}{x_b^2} \right) \quad (3)$$

$m$ ; test edilen modeli;  $b$ ; bağımsız modeli göstermek üzere GFI uyum indeksi yukarıdaki gibi hesaplanır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda ortalama, standart sapma, demografik bilgiler için SPSS 25.0, yapısal eşitlik ve yol analizi için AMOS 21.0 kullanılmıştır.

### III- Bulgular

#### A- Demografik ve Tanımlayıcı Bilgiler

Tablo 2’de araştırmanın demografik tablosu verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların 40’ı (%39,6) kadın, 61’i (%60,4) erkek katılımcıdan oluşmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının sınıf düzeyine bakacak olursak A sınıfı 7 (%6,9) kişi, B sınıfı 29 (%28,7) kişi, C sınıfı 44 (%43,6) kişi ve tekniker olarak 21 (%20,8) kişiden oluşmaktadır.

**Tablo 2.** Demografik Bilgiler Tablosu

	Değişken	Frekans (N=101)	%
Cinsiyet	Erkek	61	60,4
	Kadın	40	39,6
Yaş	18-25	39	38,6
	26-33	43	42,6
	34-41	7	6,9
	42 ve üzeri	12	11,9
	3000₺ Altı	11	10,9
Aylık gelir	3001₺-4000₺	47	46,5
	4001₺-5000₺	20	19,8
	5001₺-6000₺	10	9,9
	6000₺ Üzeri	13	12,9
Lisans eğitiminiz nedir?	İSG Ön Lisans	70	69,3
	İSG Lisans	9	8,9
	Diğer Fakülte Mezunu	22	21,8
Medeni durum	Evli	28	27,7
	Bekar	73	72,3
Çocuk sahibi olma	Evet	83	82,2
	Hayır	18	17,8
Çalıştığınız firmada kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1 Yıldan Az	50	49,5
	1-3 Yıl Arası	27	26,7
	3-5Yıl Arası	10	9,9
	5-8 Yıl Arası	11	10,9
	8 Yıl ve Üzeri	3	3,0
Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz?	1 Yıldan Az	20	19,8
	1-3 Yıl Arası	27	26,7
	3-5Yıl Arası	17	16,8
	5-8 Yıl Arası	27	26,7
	8 Yıl ve Üzeri	10	9,9
Çalışma türünüz?	OSGB' ye bağlı olarak çalışıyorum.	53	52,5
	Firmanın kendi bünyesinde görev yapıyorum.	48	47,5
İş güvenliği uzmanlık sınıfınız?	A Sınıfı	7	6,9
	B Sınıfı	29	28,7
	C Sınıfı	44	43,6
	Tekniker	21	20,8
Şu an çalıştığımız işyerinde ölümlü ya da ciddi yaralanmalı kaza oldu mu?	Hayır	78	77,2
	Evet	23	22,8

Tablo 3'te en yüksek ortalamaya sahip ölçek boyutu 3.99 ile iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları, en düşük ortalamaya sahip ölçek boyutu ise 2.45 ile genel iş stresi olduğu saptanmıştır.

Standart sapma değerlerinde eğer standart sapma değeri küçük olduğu takdirde veriler ortalamaya yakın; standart sapma büyük ise, veriler ortalamadan uzak yerlerde dağıldığını göstermektedir (Atilla, 2017). Tablo 3'te bulunan SS değerlerine bakıldığında ortalamaya en yakın ölçeğin 68 standart sapma değeri ile "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması" olduğu görülmektedir. En uzak ölçeğin ise 1.04 standart sapma değeri ile "İşe Adanma" alt boyutu olduğu görülmektedir.

**Tablo 3. Ölçeklerin Ortalaması ve Standart Sapması**

Ölçek Boyutları	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma (SS)
Genel İş Stresi Ölçeği	2.45	1.02
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği	3.73	.75
Utrecht İşe Bağlılık Genel	3.64	.89
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*	3.54	.68
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri*	3.51	.86
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*	3.99	.88

\*İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeğinin alt boyutları  
\*\*Utrecht işe bağlılık ölçeğinin alt boyutları

## B- Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)

**Tablo 4. Uygulanan Modelin Uyum Kriterleri**

Model	P	CMIN/DF	SRMR	GFI	BIC	CFI
Default model	*	2,35	.08	.78	447.93	.91
Saturated model					706.11	
Independence model					1865.79	

\*\* p değerinin 0.01'den küçük olduğunu ifade eder, CMIN=Ki-kareyi ifade eder.

Tablo 4'te görüldüğü gibi uygulanan modelin uyum indekslerinden GFI dışındaki bütün uyum indeksleri modelin iyi uyum içerisinde olduğunu göstermektedir. Ancak GFI indeksinin örneklem sayısı ile ilişkisi olduğunu dile getirmiştik. Örnek sayısına baktığımızda bununla ilişkili olduğu örneklem sayısı arttıkça GFI değeri de artar (MacCallum ve Hong, 1997: 201). Bu durumu göz önüne almak gerekir. YEM'de birden fazla uyum kriterine bakıldığı için uyum kriterlerinin çoğu uyum gösterdiği sürece model kabul edilmektedir (Bayram, 2010: 104). Bu nedenle modelimiz kabul edilmektedir.

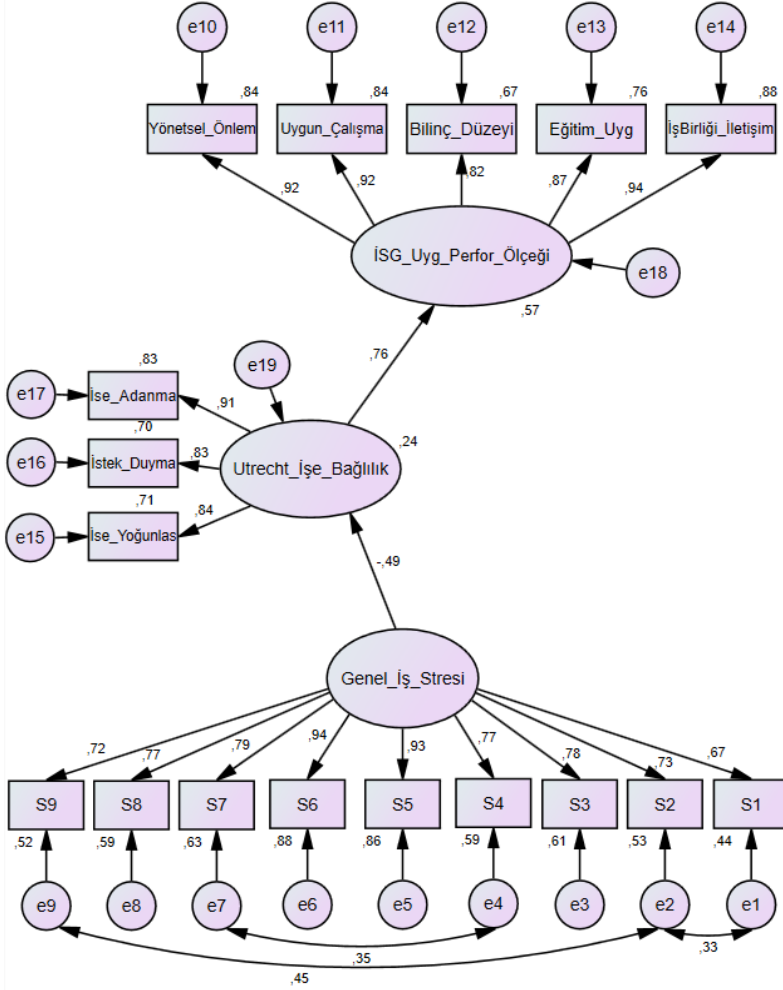
Şekil 1'de görüldüğü gibi genel iş stresi gizil değişken için faktör yükleri 0.67 – 0.94 arasında değişmektedir. Utrecht işe bağlılık gizil değişkenin faktör yükleri 0.83 – 0.91 arasında değişmekte ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme gizil değişkenin faktör yükleri ise 0.82 – 0.94 arasında değişmektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme gizil değişkeni için açıklanan varyansın %57'i Utrecht işe bağlılık gizil değişkenin doğrudan etkisi ve eşanlı olarak hesaplanmış ve aynı



zamanda genel iş stresi değişkeninin dolaylı etkisi Utrecht işe bağlılık değişkeni tarafından aracılık edilerek elde edilmiştir.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına(beta) bakıldığında, genel iş stres düzeyinin işe bağlılık üzerinde negatif bir etkisi olduğu ( $\beta = -0.49$ ;  $p < 0.05$ ), işe bağlılık düzeyinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme üzerinde ise pozitif bir etkisi ( $\beta = 0.76$ ;  $p < 0.05$ ) olduğu saptanmıştır.

Şekil 1. Modelin YEM Analizinde Gösterimi



(Not: İşe Yoğunlaş: İşe Yoğunlaşma, İstek Duyuma: İşe İstek Duyuma, İşe Adanma: İşe Adanma, İSG Uyg Perfor Ölçeği: İSG Uygulamaları Performansı Ölçeği, Yönelimsel Önlem: İSG konusunda yönetsel önlem ve tedbirler, Eğitim Uyg: İSG eğitim uygulamaları, Bilinç Düzeyi: Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri, İş Birliği İletişim: Çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim, Uygun Çalışma: Çalışanların İSG Kriterlerine Göre Çalışması)

Standardize edilmiş regresyon katsayılarının 0,10 civarı küçük, 0,30 civarı orta büyüklükte ve 0,50'nin üzerindeki katsayılar ise büyük etkiler olarak yorumlanabilir. Ancak keskin sınırlar yoktur. Örneğin 0.49 ile 0.50 arasında keskin sınırlar yoktur (Korkmaz, Sünnetçioğlu ve Koyuncu, 2015). Bu bilgiye göre tasarlanan modelin standardize edilmiş regresyon

katsayılarına baktığımızda modelin, oldukça büyük etkilerle açıklanan bir model olduğunu görüyoruz.

**Tablo 5.** Standardize Edilmiş Dolaylı Etkiler

Model	Genel İş Stresi	Utrecht İşe Bağlılık	İSG Uyg Perfor Ölçeği
Utrecht İşe Bağlılık	,000	,000	,000
İSG Uyg Perfor Ölçeği	-,374	,000	,000
İşe Adanma	-,451	,000	,000
İstek Duyma	-,412	,000	,000
İşe Yoğunlaş	-,415	,000	,000
İş Birliği İletişim	-,350	,709	,000
Eğitim Uyg	-,325	,658	,000
Bilinç Düzeyi	-,305	,617	,000
Uygun Çalışma	-,342	,693	,000
Yönetmel Önem	-,343	,695	,000

(Not: İşe Yoğunlaş: İşe Yoğunlaşma, İstek Duyma: İşe İstek Duyma, İşe Adanma: İşe Adanma, İSG Uyg Perfor Ölçeği: İSG Uygulamaları Performansı Ölçeği, Yönetmel Önem: İSG konusunda yönetmel önlem ve tedbirler, Eğitim Uyg: İSG eğitim uygulamaları, Bilinç Düzeyi: Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri, İş Birliği İletişim: Çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim, Uygun Çalışma: Çalışanların İSG Kriterlerine Göre Çalışması)

Tablo 5'te standartlaştırılmış dolaylı etkiler verilmiştir. Bu tabloya göre genel; İSG uygulamaları performans değerlendirme ve bu ölçeğin alt boyutları üzerinde olumsuz yönde etkisi olduğu görülmektedir. Yine genel iş stres düzeyinin işe bağlılığın alt boyutları üzerinde negatif bir etkisi olduğu saptanmıştır. İşe bağlılığın ise İSG uygulamaları performans değerlendirmenin alt boyutları üzerinde olumlu ve ciddi bir oranda dolaylı etkisi olduğu saptanmıştır.

### C- Yol Analizi

**Tablo 6.** Uygulanan Modelin Uyum Kriterleri

Model	P	CMIN/DF	SRMR	GFI	BIC	CFI
Default model	*	2.57	.05	.90	164.68	.96
Saturated model					207.68	
Independence model					887.15	

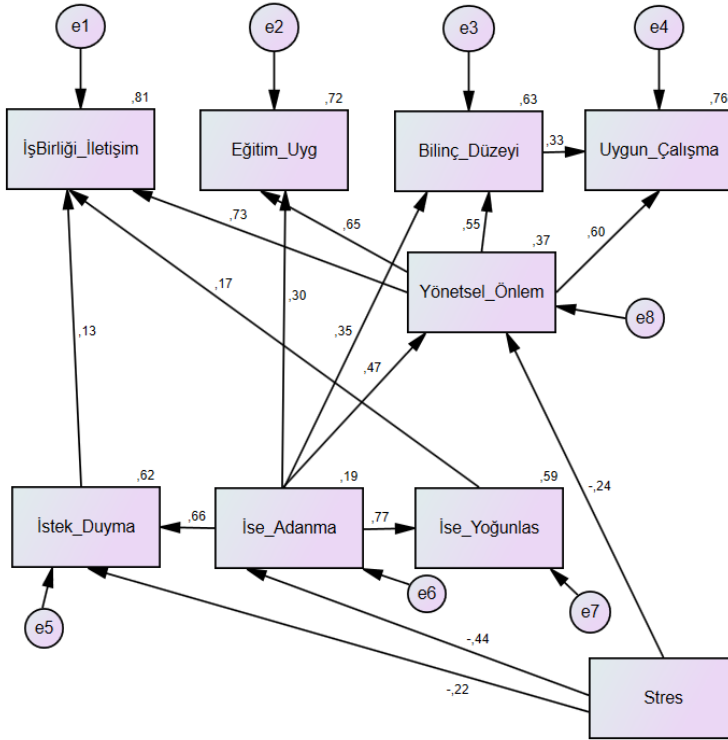
\*\* p değerinin 0.01'den küçük olduğunu ifade eder, CMIN=Ki-kareyi ifade eder.

Tablo 6'ya göre uygulanan modelin uyum indekslerinin hepsi modelin iyi uyum içerisinde olduğunu göstermektedir.

Şekil 2'de görüldüğü gibi stres ile işe istek duyma, işe adanma ve İSG konusunda yönetmel önlem ve tedbirler arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı sırası ile -0.22, -0.44 ve -0.24 olduğu saptanmıştır. İşe bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan işe adanma düzeyi işe istek duyma, işe yoğunlaşma arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı sırasıyla 0.66, 0.77 olduğu görülmektedir. Yine işe bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından işe adanma düzeyi İSG Uygulamaları performans değerlendirme ölçeğinin alt boyutlarından; İSG konusunda yönetmel önlem ve tedbirler, İSG eğitim uygulamaları ve çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri arasındaki standardize edilmiş regresyon

katsayıları sırasıyla 0.47, 0.30 ve 0.35 olarak tespit edilmiştir. İşe istek duyma ve İSG konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı 0.13 olduğu tespit edilmiştir. İşe yoğunlaşma düzeyi ile İSG konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim düzeyi arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı ise 0.17 olduğu görülmektedir. İSG uygulamaları performans değerlendirme ölçeğinin alt boyutlarından olan İSG konusunda yönetsel önlem ve tedbirler düzeyi; İSG konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim, İSG eğitim uygulamaları, çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri ve çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayıları sırasıyla 0.73, 0.65, 0.55, ve 0.60 olduğu saptanmıştır. Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri ile çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı 0.33 olduğu dille getirilmiştir.

Şekil 2. Uygulanan Modelin Yol Analiz Sonucu



(Not: İşe Yoğunlaş: İşe Yoğunlaşma, İstek Duyuma: İşe İstek Duyuma, İşe Adanma: İşe Adanma, Yönelimsel Önlem: İSG konusunda yönetsel önlem ve tedbirler, Eğitim Uyg: İSG eğitim uygulamaları, Bilinç Düzeyi: Çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri, İş Birliği İletişim: Çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim, Uygun Çalışma: Çalışanların İSG Kriterlerine Göre Çalışması)

Standartlaştırılmış yol katsayıları için 0,10 civarı küçük, 0,30 civarı orta büyüklükte ve 0,50'nin üzerindeki katsayılar ise büyük etkiler olarak yorumlanabilir (Korkmaz, Sünnetçioğlu ve Koyuncu, 2015). Bu bilgiye göre tasarlanan modelin standartlaştırılmış yol katsayılarına baktığımızda modelin, oldukça büyük etkilerle açıklanan bir model olduğunu görüyoruz. Özellikle İSG konusunda yönetsel önlem ve tedbirler düzeyi aynı ölçekteki diğer alt boyutları ciddi oranda etkilemektedir.

Şekil 2'e bakıldığında İSG konusunda yönetsel önlem ve tedbirler, İSG eğitim uygulamaları, çalışanların İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri, çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması ve İSG konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim değişkenlerinin toplam değişimlerinin sırasıyla %37, %72, %63, %76 ve %81'i uygulanan model ile açıklanmaktadır.

#### IV- TARTIŞMA

Yaptığımız bu çalışmada, iş stresinin işe bağlılık üzerinde negatif etkisinin olması sonucunda, kişinin stres algısının artması ile işe bağlılık düzeyinin azaldığı görülmektedir. Bununla birlikte azalan aidiyet duygusunun iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ve uygulamalarına bağlılık gösterme düzeyini de düşürdüğü gözlemlenmektedir. Bu çalışmayla ilgili olarak iş güvenliği profesyonelleri ile ilgili literatür azlığından dolayı diğer meslekler ile kıyaslanmak zorunda kalınmıştır.

Yapılan diğer araştırmalara göre; İş tatmini ve iş stresinin, performansın önemli birer belirleyicisi olduğu; performansın ise işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olduğu bulunmuştur (Tekingündüz, Top ve Seçkin: 9). Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) çalışmasında iş tatmini ile iş performansı arasında pozitif, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ilişkisi gözlenmiştir. Ayrıca çalışmada performans ile işten ayrılma niyeti arasında negatif anlamlı ilişki gözlenmiştir. İş stresinin iş tatmini üzerine olan etkisini araştıran Kara'nın (2010) çalışmasında, yaptığımız çalışmanın sonucuna benzer bir şekilde, iş stresinin iş tatmini üzerine negatif yönde bir etki olduğu görülmüştür. Sağlık sektöründeki çalışanlar üzerinde yapılmış bir çalışmada ise iş tatmini ile performans arasında pozitif bir etki bulunmuşken, iş stresi ile negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008: 6). Aynı zamanda yapılan pek çok çalışma iş stresi ile çalışanların işe bağlılıkları arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Zincirkıran vd., 2015: 67; Ko ve Yom, 2003: 270; Turhan vd., 2018: 1492).

Stresin, çalışanın kendisini işe adanmasını, işe yoğunlaşmasını ve çalışma isteğini olumsuz yönde etkilediği Şekil 2'te verilen yol analizi şemasında görülmektedir. Yapılan bir çalışmada, örgütsel stresin örgütsel bağlılığı azalttığı görülmüştür (Bilgili ve Tekin, 2019: 2183). Bir sağlık kurumunda yapılan çalışmada ise, iş stresi ile örgütsel sağlık arasında olumsuz; örgütsel sağlık ile çalışan performansı arasında olumlu yönde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Örgütlerin sağlıklı bir yapıya kavuşmak için öncelikle iş stresinin ortadan kaldırılması veya en az seviyeye indirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır (Gül, 2007: 329).

Yüksek riskli sektörde yapılan bir araştırmaya göre İSG uzmanlarının çalışanların güvenliğini yönetmede kilit aktörler olduğu ifade edilmiştir (Guennoc, Chauvin ve Le Coze, 2019: 71). Bu çalışma da gösteriyor ki stres ve işe bağlılığın İSG Uygulamalarını ve performansını etkilemektedir. Bu nedenle İSG uzmanları üzerindeki stresin azaltılması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından bakıldığında yönetim ve çalışanlar arasındaki iş birliği ve iletişimin, farkındalık, eğitim ve İSG Uygulamalarına bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki olduğu Şekil 2'de görülmektedir. İletişim ve yönetimin güvenlik kültürüne olan etkisini araştıran bir çalışmada, güçlü ve olumlu sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulmasında tüm çalışanların her seviyede dahil edilmesi gerektiği ve kurum içi iletişim fırsatlarının işletme kültürünün sağlık ve güvenliği destekleyen olumlu bir hale dönüştürülmesi gerektiği belirtilmiştir (Sungur ve Şerfioglu, 2007: 49).

## SONUÇ

Gerek geçmiş çalışmalar gerekse de yapılan bu çalışmalar, iş stresinin hem çalışanın kendini adaması, çalışma isteği gibi dolaylı yollarla hem de doğrudan işyerine olan aidiyet duygusunu olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Bununla birlikte iş stresinin yoğun olduğu kişilerin gerek örgütsel olarak gerekse de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına olan bağlılığını da olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Yapılan bu çalışmanın sonucunda, iş kazalarının azaltılması ve güvenlik kültürünün sağlanması için yönetimin ve kurum içi iletişimin mutlak derecede üst düzeylerde olması, bununla birlikte çalışanın, işyerine olan aidiyet duygusunu ve performansını arttırmak için iş stresinin ortadan kaldırılması veya kişiyi etkilemeyecek şekilde en az düzeylere indirgenmesinin gerektiği sonucuna varılabilir.

Yapılan yol analizinde görülmektedir ki stres, işe bağlılık özellikle İSG Uygulamaları performans değerlendirme ölçeğinin alt boyutu olan İSG konusunda yönetsel önlem ve tedbirleri etkilemekte ve bu alt boyut aynı ölçeğin diğer bütün alt boyutlarını etkilemektedir. Bu da göstermektedir ki stres örgüt için bireysel bir sorun değil aynı zamanda örgütsel bir sorun olarak İSG Uygulamalarının yönetsel tedbirlerinden diğer alt boyutların etkinliğini azaltmakta bu da İSG için sorun teşkil etmektedir.

Cohen vd. (2006), iş kazaları ve meslek hastalıklarının mali yükünün, kanser, Alzheimer vb. hastalıklarla karşılaştırıldığında daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. İş stresinin ve işe bağlılığın İSG performansı üzerine etkisi göz önünde bulundurulduğunda gerek kamu kurum ve kuruluşların gerekse de özel sektördeki kurumların çalışanlara stressiz bir çalışma ortamı sağlayarak çalışanların performanslarını ve işe bağlılıklarını arttırması gerekmektedir

## Kaynakça

- Abidi, J. ve Sharma, D. (2014). Poverty, Disability and Employment: Global Perspectives From the National Centre for Promotion of Employment for Disabled People. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*. 37(1). 60–68.
- Akçemci, T. (2001). Örgütlerde Stres ve Yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 15(1-2). 302-309.
- Alipour, F. ve Monfared, M. K. (2015). Examining the Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment Among Nurses of Hospitals. *Journal of Patient Safety & Quality Improvement*. 3(4). 277–80. doi: 10.22038/psj.2015
- Amerika Stres Kurumu (2021). The American Institute of Stress. [https://www.stress.org/workplace-stress]. (Erişim: 7 Nisan 2021).
- Atilla, E. (2017). *Tarım Arazilerinde Ulaşım Kaynaklı Toprak Kirliliği Denizli Örneği. (Yüksek Lisans Tezi)*. Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Pamukkale.
- Aytaç, M. ve Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*. 5(1). 14-22.
- Bass, B. M. (1965). *Organizational Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bhagawati, B. (2015). Basics of Occupational Safety and Health. *Journal of Environmental Science. Toxicology and Food Technology*. 9(8). 91-94. doi: 10.9790/2402-09819194
- Bilgili, H. ve Tekin, E. (2019). Örgütsel Stres, Örgütsel Bağlılık ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 11(18). 2165–2200. doi: 10.26466/opus.557530

- Brown, S. P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*. 120(2). 235. doi: 10.1037 / 0033-2909.120.2.235
- Bryne, B. M. (2001), *Structural Equation Modeling With AMOS Mahwah*, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cho, J. J., Kim, J. Y., Chang, S. J., Fiedler, N., Koh, S. B., Crabtree, B. F., Kang, D. M., Kim, Y. K. And Choi, Y. H. (2008). Occupational Stress and Depression in Korean Employees. *Int Arch Occupational Environment Health*. 82. 47.57. doi: 10.1007/s00420-008-0306-4
- Cohen, M. A., Clark, R. E., Silverstein, B., Sjostrom, T. ve Spielholz, P. (2006). Work-Related Deaths in Washington State. 1998-2002. *Journal of Safety Research*. 37(3). 307-319.
- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (2013). *A First Course In Factor Analysis*. NewYork: Psychology Press.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J. ve Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator: Management Guide*. Firenze: Windsor: NFER-Nelson.
- Çınar, O. ve Gündoğdu, M. (2019). İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması. *İş ve Hayat*. 5(9). 231-247.
- Danish, R. Q., Ramzan, S. ve Ahmad, F. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring. *Advances in Economics and Business*. 1(4). 312-317. doi: 10.13189/aeb.2013.010402
- Dubinsky, A. J. ve Hartley, S. W. (1986). A Path-Analytic Study of a Model of Salesperson Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 14(1). 36-46. doi: 10.1007/BF02722111
- Efeoğlu, D. ve Özgen, P. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(2). 237-254.
- Elloy, D. F., Everett, J. E. ve Flynn, W. R. (1995). Multidimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement* 27(1). 79-91. doi: 10.1037/008-400X.27.1.79
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 42(2). 302-318.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. 15(1). 49-55.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Guennoc, F., Chauvin, C. ve Le Coze, J. C. (2019). The Activities of Occupational Health and Safety Specialists In A High-Risk Industry. *Safety Science*. 112. 71-80. doi: 10.1016/j.ssci.2018.10.004
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21(1). 91-109.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler e-Dergisi*. 20. 1-11.
- Gül, H. (2007). İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması. *KMU İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 318-332.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*. 43(6). 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hsu, I. Y., Su, T. S., Kao, C. S., Shu, Y. L., Lin, P.R. ve Tseng, J. M. (2012). Analysis of Business Safety Performance By Structural Equation Models. *Safety Science*. 50(1). 1-11. doi: 10.1016/j.ssci.2011.04.012
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. No: 6331. (2012). Resmi Gazete. S. 28339. 30 Haziran 2012.
- Kara, T. (2010). *Hemşirelerde Stresin İş Tatmini ve İşten Ayrılmaya Etkisinin Çalışma Saatleri Açısından Değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kılıç, K. C., Efeoğlu, İ. E., Mimaroglu, H. ve Özgen, H. (2008). Adana İlindeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(2). 241-254.

- Kinman, G. ve Jones, F. (2003). Running Up the Down Escalator: Stressors and Strains in UK Academics. *Quality in Higher Educatio*. 9(1). 21-38. doi: 10.1080/13538320308162
- Kline, P. (1979). *Psychometrics and Psychology*. London: Academic Press.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 3rd Edition. New York: Guilford Press.
- Ko, J. W. ve Yom, Y. H. (2003). The Role of Social Support in the Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction/Organizational Commitment Among Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 33(2). 265- 274. doi: 10.4040 / jkan.2003.33.2.265
- Lawler, E. (1992). *The Ultimate Advantage: Creating The High-Involvement Organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Leka, S. (2003). *Occupational Health and Safety Practices in Small and Medium-Sized Enterprises: A Comparative Study Between England and Greece*. (Doctoral dissertation). University of Nottingham. England.
- Leung, M. Y., Yu, J. ve Chong, M. L. A. (2015). Effects of Stress and Commitment on the Performance of Construction Estimation Participants in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management*. 142(2). doi:10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001059
- Lin, L. C., Huang, P. H. ve Weng, L. J. (2017). Selecting path models in SEM: A Comparison of Model Selection Criteria. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. 24(6). 855-869. doi: 10.1080/10705511.2017.1363652
- Lodahl, T. M. ve Kejner, M. M. (1965) The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 49. 24-33. doi: 10.1037/h0021692
- Mac Callum, R. C. ve Hong, S. (1997). Power Analysis In Covariance Structure Modeling Using GFI and AGFI. *Multivariate Behavioral Research*. 32(2). 193-210.
- Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, K. J. ve Haight, J. M. (2005). "Management Commitment to Safety as Organizational Support: Relationships With Non-Safety Outcomes In Wood Manufacturing Employees". *Journal of Safety Research*. 36.171- 179. doi: 10.1016/j.jsr.2005.03.002
- Mokarami, H., Alizadeh, S. S., Pordanjani, T. R. ve Varmazyar, S. (2019). The Relationship Between Organizational Safety Culture and Unsafe Behaviors and Accidents Among Public Transport Bus Drivers Using Structural Equation Modeling. *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*. 65. 46-55. doi: 10.1016/j.trf.2019.07.008
- Newbury-Birch, D. ve Kamali, F. (2001). Psychological Stress, Anxiety, Depression, Job Satisfaction, and Personality Characteristics In Preregistration House Officers. *Postgraduate medical journal*. 77(904). 109-111.
- Rotenberry, P. F. ve Moberg, P. J. (2007). Assessing the Impact of Job Involvement on Performance. *Management Research News*. 30.203-215. *Psychology*63. 53.61. doi: 10.1136/pmj.77.904.109
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 3(1). 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schuler, R. S. (1980). Definition and Conceptualization of Stress in Organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*. 25. 184-215. doi: 10.1016/0030-5073(80)90063-X
- Selye, H. (1976). Stress without Distress. In *Psychopathology of Human Adaptation* (pp. 137-146). Boston: Springer, doi: 10.1007/978-1-4684-2238-2\_9
- Sevim, L. (2011). Tükenmişlik ve İşe Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Sungur, E. ve Şerfioğlu, U. K. (2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı. *Yönetim Dergisi*. 18(58). 41-50.
- Şahin, B. (2014). Seyahat Acentası Çalışanlarında Örgütsel Stresin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17 (32). 193-210.
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). Verimlilik İş Tatmini, Performans. İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Hastane Örneği Dergisi*. (4). 39-64.

Teleş, M. (2020). Validity and Reliability of the Turkish Version of the General Work Stress Scale. *Journal of Nursing Management*. 1.11. doi: 10.1111/jonm.13211

Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M. ve Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresi Arasındaki İlişki. *Turkish Studies Educational Sciences*. 13(27). 1491-1507. doi: 10.7827/TurkishStudies.14328

Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(1). 181-213.

Üngüren, E. ve Koç, T. S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. (*SGD*) *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 5(2). 124-144.

WHO (1995). [[https://www.who.int/whr/1995/en/whr95\\_en.pdf?ua=1](https://www.who.int/whr/1995/en/whr95_en.pdf?ua=1)]. (Erişim: 07 Nisan 2021)

Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K. ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*. 52(600).59-71.



Araştırma Makalesi – Research Article

## Türkiye’de Özel Sağlık Sigortacılığı Sisteminin Mevcut Durum Analizi

### Current Situation Analysis of Private Health Insurance System in Turkey

**Ekrem SEVİM\***

ORCID: 0000-0003-0697-5899

**Mustafa NAL\*\***

ORCID: 0000-0002-3282-1124

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 157-174 / Pages: 157-174

DOI: 10.32331/sgd.952573

## ÖZ

Özel sağlık sigortaları, sağlık hizmetlerinin finansmanında kullanılan en önemli yöntemlerden biridir ve ülkelerin sağlık politikalarına göre sistem içerisinde kendisine yer bulmaktadır. Türkiye, sağlık sistemi içerisinde özel sağlık sigortasına yer verme açısından, gelişmiş ülkelere oranla oldukça geridedir. Bu durum Türkiye’nin sosyal bir sağlık politikası izlemesi ile açıklanabilir. Özel sağlık sigortaları genellikle, özel sağlık kuruluşlarının SGK kapsamı dışında sunduğu hizmetlerden faydalanmak isteyen bireyler tarafından tercih edilmektedir. Yapılan çalışmanın amacı, Türkiye’de özel sağlık sigortacılığının SWOT analizi vasıtasıyla mevcut durumunun analiz edilmesidir. Bu amaca ulaşabilmek için Delphi yönteminden faydalanılmış ve çalışma on kişilik bir uzman grubu ile yürütülmüştür. Çalışma bulguları incelendiğinde, Türkiye’nin özel sağlık sigortacılığı açısından; güçlü yönler 7, zayıf yönler 13, fırsatlara dair 9 ve tehditlere dair 10 ifadeden oluşan mevcut duruma dair bir analiz ortaya çıkmıştır. En güçlü yön olarak, düşük bekleme süresi ile kaliteli hizmet sunumu gösterilirken, müşterilerin özel sağlık sigortası hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması en önemli zayıf yön olarak ortaya çıkmıştır. İnsanların sağlıklarına önem vermeleri, sektörün büyümeye açık olması ve sigortacılık konusunda eğitici kurum sayısının artması en önemli fırsatlar olarak değerlendirilmiş, kamu hastanelerinde verilen hizmetlerin büyük bir kısmının GSS kapsamında olması ve özel sağlık sigortası sisteminin giderlerin tamamını karşılamıyor olması en önemli tehditler olarak ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Özel sağlık sigortası, sağlık sistemi, SWOT analizi, delphi yöntemi

## ABSTRACT

Private health insurances are one of the most important methods used in the financing of health services and they find a place in the system in different ways according to the health policies of countries. In Turkey, the weight in the system of private health insurance is very low compared to developed countries. This could be explained by Turkey's social health policy monitoring. In addition, individuals who want to benefit from the services provided by private health institutions outside the scope of SGK prefer private health insurance. The aim of the study carried out by the SWOT analysis is to analyze the current situation of private health insurance in Turkey. Delphi method was used to achieve this goal. In this context, the study was conducted with an expert group of ten people. When the study findings are examined in terms of Turkey's private health insurance; A current situation analysis was conducted consisting of 7 strengths, 13 weaknesses, 9 opportunities and 10 threat statements. While low waiting times and quality service delivery were shown as the strongest aspects, the lack of sufficient information about private health insurance emerged as the most important weakness of the customers. The most important opportunities are that people care about their health, the industry is open to growth, and the number of educational institutions on insurance is increasing. The fact that most of the services provided in public hospitals are covered by GHI and the private health insurance system does not cover all expenses emerged as the most important threats.

**Keywords:** Private health insurance, health system, SWOT analysis, delphi method

Önerilen atf şekli: Sevim, E. ve Nal, M. (2021). Türkiye’de Özel Sağlık Sigortacılığı Sisteminin Mevcut Durum Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(1). 157-174

• Geliş Tarihi/Received: 17/02/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 06/06/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

\* Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, [esevim@bandirma.edu.tr](mailto:esevim@bandirma.edu.tr)

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Dinar Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Sigortacılık ve Aktüerya Bilimleri Bölümü, [mustafanal@aku.edu.tr](mailto:mustafanal@aku.edu.tr)

## GİRİŞ

Sağlıklı yaşamak her insanın en temel hakkıdır. Bu nedenle bireylerin sağlık bütünlüğü bozulduğunda tedavi olmak istemesi yani sağlığına kavuşmak istemesi en doğal hakkıdır. Ancak tedavi olmanın finansal açıdan bir bedeli vardır. Bu bedel genellikle cepten ödemeler yoluyla ya da sağlık sigortaları tarafından ödenerek karşılanmaktadır. Bazı durumlarda alınan sağlık hizmetlerinin ücretlerini karşılamak bireyleri finansal açıdan zorlayabilmektedir. Bu sebeple günümüzde sağlık sigortası insanlar için önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir. Modern sağlık sistemlerinde hizmetlerin finansmanı için, hizmet sunucusu ile hizmeti alan taraf arasında doğrudan bir finansal akış yerine, daha sıklıkla üçüncü taraf bir ödeyici finansman rolünü üstlenmektedir. Bunun temel sebebi, sağlık hizmetlerinin kullanımının rastlantısal olması ve ihtiyacın ortaya çıktığı durumda katlanılacak maliyetin belirsiz olmasıdır (Tatar, 2011: 105). Çünkü insanların ne zaman kaza geçireceğini veya hastalanacağını bilmek mümkün olmadığı gibi bu olaylar meydana geldiğinde tanı ve tedavi masraflarını karşılayacak maddi kaynakların yetersiz olma olasılığı da vardır. Sağlık sigortası sayesinde insanlar gelecekte toplu olarak ödeme ihtimali olan sağlık hizmeti bedellerine kıyasla, daha düşük olan sağlık sigortası primlerini önceden ödeyerek, kendilerini finansal açıdan güvence altına almaktadırlar.

Türkiye’de ikamet eden herkes sosyal güvenlik kapsamında yer almakta, ancak insanlar farklı nedenlerden dolayı özel sağlık sigortalarından yararlanma tercihinde bulunabilmekte. Türkiye Cumhuriyeti’nin On Birinci Kalkınma Planında, sigortacılık ve sağlık sigortacılığı ile ilgili bazı hedeflere yer verilmiştir. Bunlar; tamamlayıcı sağlık sigortasını geliştirmeye yönelik grup poliçeleri için işverene avantajlar sağlanması, Türkiye reasürans havuzunun faaliyete geçirilmesi; 2018 yılında %85,6 olan sosyal sigorta kapsamının 2023 yılında %95’e çıkarılması, sosyal sigorta prim tabanının genişletilmesi, sisteme girişin kolaylaştırılması ve denetimler yoluyla sistemin etkinleştirilmesi, katılım sigortacılığını teşvik edici mahiyette mevzuat ve kurumsal yapının geliştirilmesi ve her tür risk grubuna hitap edecek şekilde yaygınlaştırılması, 2018 yılında %4 olan SGK’ya yapılan bütçe transferlerinin GSYH’ya oranının 2023 yılında %3,2’ye düşürülmesi, 2018 yılında %82,9 olan toplam prim tahsilat oranının 2023 yılında %88,1’e çıkarılması gibi hedefler belirlenmiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2019: 51).

Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı sektörünün yıldan yıla büyüdüğü görülmektedir. Özel sağlık sigortacılığının geleceği hakkında öngöründe bulunabilmek için mevcut durumun analizinin yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Yapılan araştırmada, Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı için “fırsatlar nelerdir, tehditler nelerdir, zayıf ve güçlü yanlar nelerdir” sorularının yanıtları bulunmaya çalışılmıştır. Literatürde Türkiye’de özel sağlık sigortacılığının mevcut durumunu analiz eden bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma literatürdeki bu eksikliği gidermek amacı ile yapılmıştır.

## I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### A- Sağlık Sigortası

İnsan var olduğundan bu yana tehlikelerle karşılaşmış ve bu tehlikelere karşı bir güvence arayışı içinde olmuştur. Özellikle sanayileşme dönemi sonrasında, kentleşmenin artması ve sosyo-ekonomik gelişmeler sonucunda bazı risk faktörleri önem kazanmış ve insanlar bu risklere karşı bazı önlemler geliştirmişlerdir (Ateş, 2011: 22). Bu risklerden biri de sağlığın bozulma riskidir ve buna karşı bir güvence olarak sağlık sigortası uygulaması geliştirilmiştir.

Dünyada modern anlamda ilk sağlık sigortası uygulaması 1848 yılında Londra’da demiryolu işçilerine uygulanmıştır. Daha sonra 1883 yılında Almanya’da, 1887’de Avusturya’da,

1891’de Macaristan’da, 1894’te Norveç ve Fransa’da, 1895’te Finlandiya’da, 1898’de İtalya’da, 1900’de İspanya’da, 1901’de Hollanda, Lüksemburg ve İsveç’te sağlık sigortası ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır (Ateş, 2011: 23). Türkiye’de ise sağlık sigortası kapsamında ilk uygulama 1921 yılında çıkarılan, kazazede ve hasta maden işçilerini bakım güvencesi altına alan “Havza-i Fahmiyye Amele Kanunu” dur (Karakök, 2011: 351).

Sağlık sigortası, bireyin hastalık veya kaza geçirmesi sonucunda, hekim muayene, teşhis, tedavi, ameliyat, ilaç gibi sağlık hizmetleri giderlerini karşılamaya yönelik teminat veren sigorta türüdür (Ateş, 2011: 22). Sağlık sigortasının teminat kapsamında hem hastalık durumu hem de kaza sonucu oluşabilecek yaralanmalar yer almaktadır (Orhaner, 2018: 176). Sağlık sigortası olan bireyler ödedikleri prim karşılığında hastalık veya kazaya uğradıklarında kendilerine verilen sağlık hizmetlerinin finansmanına katkı sağlamış olurlar (Orhaner, 2018: 114).

Sağlık sigortası ile sigortacının sigortalı bireye verdiği teminatlar aşağıdaki gibidir (Orhaner, 2018: 177):

- Hastalık hali nedeni ile gerekli olan ilaç, tıbbi bakım, gebelik ve doğum, erken tanıya yönelik verilen sağlık hizmetleri dâhil olmak üzere sözleşmede belirtilen giderler,
- Yatarak tedavi verilen durumlarda günlük hastane giderleri,
- Hastalık sonucu iş göremezlik nedeni ile elde edilemeyen kazançlar için karşılaştırılan günlük iş görememe ücreti,
- Sigortalının bakıma muhtaç olması durumunda, bakım giderleri veya karşılaştırılan gündelik parası.

Sağlık sigortası programları için üç ana finansman kaynağından söz edilebilir: toplanan vergilerle finansman (Beveridge Modeli), sosyal güvenlik primleri ile finansman (Bismark Modeli) ve özel sağlık finansmanıdır. İlk iki model kamu sağlık sigortaları olarak şekillenirken, özel sağlık sigortası (ÖSS) modeli bireylerin özel olarak yaptırdıkları özel sağlık sigortalarının primlerini, kendilerinin ödemeleri ve tıbbi tasarruf hesaplarını içermektedir (OECD, 2004: 8). Ülke sağlık sistemleri de bu modellerin yoğun olarak kullanım durumuna göre şekillenmektedir. Birçok ülke sağlık hizmetlerinin finansmanı kapsamında farklı yöntemleri birlikte kullanmaktadır. Örneğin genel vergilerle finansmanın yapıldığı en tipik sağlık sistemine sahip olan İngiltere’de özel sağlık sigortası, cepten ödemeler ve sosyal sigorta modeli ana sistemine ek olarak uygulanmaktadır (Tatar, 2011: 104). Sağlık sigortası, sigorta teminatı veren kurum yönünden temel olarak iki grupta incelenebilir. Birincisi kamu (devlet) tarafından sunulan “kamu sağlık sigortası”, ikincisi ise özel şirketler tarafından sunulan “özel sağlık sigortası”dır.

## B- Özel Sağlık Sigortacılığı

Türkiye’de özel bir şirket tarafından 1938 yılında gemi kurtarma çalışmalarında görevli işçilere hastalık sigortası türünde teminat verilmeye başlanmıştır (Ateş, 2011: 25). Bu uygulama ile Türkiye’de ilk kez özel sağlık sigortası faaliyete geçmiştir. Türkiye Sigorta Birliği istatistiklerine göre Türkiye’de 2017 yılında 36 olan özel sağlık sigortası hizmeti veren şirket sayısı %25 artışla, 2019 yılında 45’e ulaşmıştır (Türkiye Sigorta Birliği, 2019: 21).

Özel sağlık sigortası, sigorta süresi içerisinde, poliçe şartlarında belirtilen durumlar sonucunda meydana gelen kaza ve hastalık hali ile ilgili olarak ortaya çıkan tedavi giderlerinin, poliçede belirtilen limit dâhilinde sigorta şirketinin katılım payı oranında ve sigortalının muafiyet tutarı kısmı dışında ödeme yapılan sigorta türüdür (Ateş, 2011: 30;

Tunc ve Mithat, 2015: 441). Özel sağlık sigortaları, genellikle devletin sunmuş olduğu hizmetlere ek ya da tamamlayıcı nitelikte olmakta ve bu sayede devletin yükünü azaltıcı etkisi bulunmaktadır (Ateş, 2011: 24).

Türkiye’de ikamet eden herkes 2012 yılından itibaren zorunlu genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır (Koçkaya, Atikeler ve Yenilmez, 2016: 86; Orhaner, 2018: 12). Sosyal güvenlik şemsiyesi altında bulunan ancak sağlık hizmeti konusunda beklentileri karşılanmayan (Ateş, 2011: 37) veya farklı nedenlerden dolayı özel hastanelerden hizmet almak isteyen bireyler olabilmektedir. Bazı özel hastanelerin Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşması olmayabilmekte veya verilen hizmet bedellerinin tamamı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayabilmektedir. Özel hastanelerden hizmet almak isteyen ve giderlerinin sigorta tarafından karşılanmasını isteyen insanlar, özel sağlık sigortasına ihtiyaç duymaktadır. Özel sağlık sigortaları bu ihtiyacı karşılamak amacıyla, özel hastaneler ile bu hastanelerden hizmet almak isteyen bireyler arasındaki bağlantıyı sağlamaktadırlar (Ateş, 2011: 37).

Sağlıkta dönüşüm programı sonrası devlete bağlı tek geri ödeme kuruluşu olan SGK, topladığı prim ve maliyetleri belirlemektedir. Ayrıca geri ödeme kuruluşu olarak ilaç, tıbbi cihaz ve yatış maliyetleri gibi hizmet sunum maliyetlerini de belirlemektedir. Bu sadece kendi maliyetlerini düşürmenin yanında, muhtemelen özel sağlık sigorta kuruluşlarının maliyetlerini de etkilemiştir (Koçkaya, Atikeler ve Yenilmez, 2016: 83).

Türkiye’de 2018 yılı sonu itibari ile özel sağlık sigortasından faydalanan 2.200.000 kişi (ferdi=1.000.000, grup=1.200.000), tamamlayıcı sağlık sigortasından faydalanan 920.000 (ferdi=363.000, grup=557.000) kişi olmuştur. Özel sağlık sigortası ve tamamlayıcı sağlık sigortasından faydalanan bireyler ile bu sayı toplam 3.120.000 kişi olmuştur. Bu verilere göre Türkiye’de nüfusun %3,8’i özel sağlık sigortası ve tamamlayıcı sağlık sigortasından faydalanmaktadır (Türkiye Sigorta Birliği, 2018: 31). Şirket sayısında da son dönemde artış gözlenmektedir. 2014 yılında 34 olan şirket sayısı da 2018 yılında %32’lik artışla 45’e yükselmiştir (Türkiye Sigorta Birliği, 2019: 21).

Türkiye’de özel sağlık sigortacılığının toplam sağlık harcamaları içerisindeki payı yaklaşık %2 olup, bu oran diğer ülkelere göre oldukça düşüktür (Deloitte, 2015: 69). Sağlık hizmetlerinin finansmanının devlet güvencesi kapsamında sunulduğu Almanya’da bu oran %10 olarak gerçekleşmektedir. Fransa ve Kanada’da %14, Birleşik Krallık’ta ise %15 civarında gerçekleşmektedir (Arora, Charlesworth, Kelly ve Stoye, 2013: 9).

Tablo 1’de Türkiye’de yıllara göre özel sağlık sigortası prim büyüklüğü gösterilmektedir. 2014 yılı prim miktarı ile 2019 yılı prim miktarı arasındaki artış %285 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum özel sağlık sigorta sisteminin yıllar içerisindeki gelişimini göstermektedir.

**Tablo 1. Türkiye’de Yıllara Göre Özel Sağlık Sigortası Prim Miktarı**

Yıl	Özel Sağlık Sigortası Prim Miktarı	Artış Oranı (%)
2014	2.929.632.073	18,5
2015	3.435.938.626	17,3
2016	4.226.366.352	23,0
2017	5.024.664.774	18,9
2018	6.245.415.184	24,3
2019	8.358.916.934	33,8

Kaynak: (Türkiye Sigorta Birliği, 2019: 22-23)

Özel sağlık sigortası modelini sağlık sisteminde ana finansman kaynağı olarak kullanan ülkeler için en uygun örnek Amerika Birleşik Devletleri’dir (Tatar, 2011: 111). Türkiye’de özel sağlık sigortası sektörü %2’lik oranı ile Fransa (%14), Kanada (%14), İngiltere (%15) gibi gelişmiş ülkelere göre sınırlı kalmaktadır. Bu durumun sebepleri arasında; sosyal devlet anlayışı çerçevesinde kamu tarafından sunulan geniş kapsamlı hizmet, eğitim ve gelir durumu yüksek olan gruplar (AB grubu) ile sınırlı kalması, kamudan alınan hizmetten memnuniyet düzeyi, çoğu durumda erişimde sorun yaşanmaması ve özel sağlık sigortasının lüks olarak görülmesi gösterilmektedir (Özsarı ve Güdük, 2020: 527-528).

### C- Delphi Metodu

Delphi metodu 1950’li yıllarda RAND firmasının Normal Darkey ve Olaf Helmer adında iki çalışanı tarafından askeri alanda yapılacak olan araştırmalarda uzun dönemli tahminlerin yapılmasında kullanılmak amacıyla geliştirilmiştir (Dalkey ve Helmer, 1962: 1; Erffmeyer, Erffmeyer ve Lane, 1986: 120; Yurt ve Kadioğlu, 2019: 49). Adı ise antik Yunan’daki Delphi dağından gelmektedir. Bu adı almasının sebebi ise dağda yaşayan kâhinlerin gelecek ile ilgili kehanetlerde bulunmaları olarak bilinmektedir (Yiğit ve Şeker, 2016: 70). Delphi metodu, üzerinde çalışılan konu ile ilgili olarak yeterli bilgi sahibi olduğu düşünülen bir grup uzmanın görüş birliğine varmalarını sağlayan bir çeşit uzlaşma yöntemidir (Dalkey ve Helmer, 1962: 1; Jenkins ve Smith, 1994: 3; Yiğit ve Şeker, 2016: 70). RAND firması düşünürlerinin Delphi yöntemini geliştirirken önlerinde; gelecekteki teknolojilerin askeri alandaki potansiyelinin tespit edilmesi ve potansiyel siyasi meseleler ile bunların çözüm yollarının neler olabileceğinin belirlenmesi konuları bulunuyordu (Gordon, 1994: 1; Jenkins ve Smith, 1994: 3). Yöntem, belirlenen uzman grubun belli bir konu hakkındaki görüşlerinin sistematik olarak elde edilmesi ve birleştirilmesi sürecini içermektedir (Jenkins ve Smith, 1994: 3).

Delphi tekniği karar almayı kolaylaştıran bir süreçtir. Temelde "belli bir konuda birçok görüş ve düşünce tek bir görüşten daha anlamlıdır" ilkesine dayanmaktadır (Yurt ve Kadioğlu, 2019: 49). Delphi yönteminin en önemli avantajları arasında; uzman olarak belirlenen grupta yer alan her bir bireyin uygulama aşamasında birbiri hakkında bilgi sahibi olmaması ve bunun sonucunda da yeni fikir beyan etme ve ifade edilen fikre katılıp katılmama özgürlüğünün olması sayılabilir. Bu sayede ilgili alanda daha fazla söz sahibi olmayı sağlayan; akademik unvan, baskın kişilik yapıları ve ilgili konuda grup içerisinde yüksek statü sahibi kişilerin bulunması gibi diğer uzmanların rahat fikir beyan etmelerini engelleyebilecek unsurların ortadan kaldırılma olanağı elde edilmektedir. Bu durum yeni fikirlerin belirlenmesinin yanında eleştirilere de uygun ortam sağlamaktadır (Gordon, 1994: 3).

Yöntemin uygulanma aşamasında belirlenen uzman gruba daha önceden belirlenmiş olan ifadeler gönderilerek, ifadeleri değerlendirmeleri ve varsa belirledikleri yeni ifadeleri eklemeleri istenebilir. Daha sonrasında her bir ifade için grup ortalama puanı her bir uzmana bildirilerek kendi puanı ile karşılaştırma imkânı sağlanır. Bu aşama her bir ifade üzerinde uzlaşma sağlanıncaya kadar birden fazla kez tekrarlanabilir (Gordon, 1994: 10). Literatürde ideal tekrar sayısının 2 ya da 3 olarak alınabileceği (Erffmeyer, Erffmeyer ve Lane, 1986: 126), 2 tur ya da yeterli olmaması durumunda uzlaşma sağlanıncaya kadar tekrarlanabileceği (Brown, 1968: 6) ifade edilmiştir.

Genel olarak Delphi yönteminin bir çeşit tartışma olduğu söylenebilir. Bu sayede belirlenen bir grup uzmanın konu hakkındaki ortak bakış açısına ulaşılmış olur (Gordon, 1994: 3). Delphi yöntemi ile bir pazarın gelecekteki büyüklüğü ve bir hedefe ulaşmak için uygun politika belirlenmesi dâhil olmak üzere konu üzerinde muhakeme ve tahmin gerektiren herhangi bir konuda çözüme destek sağlanabilir (Brown, 1968: 2; Şahin, 2001: 215).

Delphi yönteminin genel olarak üç özelliğinden bahsedilebilir. Bunlar; katılımı gizlilik, grup kararının analizi ve kontrollü geri besleme olarak sayılabilir. Katılımda gizlilik yöntemin en belirgin özelliği olarak sayılabilir. Bu sayede bireyler birbirlerinden etkilenmeden ve özgürce fikirlerini belirtebilir. Dolayısıyla bireylerden çok farklı fikirler ön plana çıkar. Grup kararının analizi aşamasında ortaya koyulan yeni ifade ve bu ifadelere ait puanlar değerlendirilir. Kontrollü geri besleme adımında ise her bir uzman kendi ifadesi ve puanının yanında grup kararını da gözlemleyebilir. Bu sayede konu hakkında yeni fikirlerin özgürce ortaya çıkması sağlanırken, üzerinde çalışılan konuya ilişkin bir uzlaşmaya da varılabilir (Şahin, 2001: 216).

#### **D- SWOT Analizi**

SWOT analizi kişi, kurum ya da organizasyonların, stratejik yönetim araçlarından biridir (Ajmera, 2017: 369; Çoban ve Karakaya, 2010: 347). Bu yöntem ile yapıların; rekabet gücü, zayıf yönleri, dış piyasadaki fırsat ve tehditlerine yönelik değerlendirmeler yapılabilir. Bu iç ve dış faktörler sırasıyla; güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditlerden oluşmaktadır (Hill ve Westbrook, 1997: 47; Shahabi, Basiri, Kahag ve Zonouzi, 2014: 9).

SWOT analizinin amacı, kişi, kurum ya da organizasyon için içsel ve dışsal faktörlerini de göz önünde bulundurarak, mevcut güçlü yönler ve fırsatlardan maksimum seviyede yararlanmayı, aynı zamanda olası tehdit ve zayıf yönlerin etkilerinin minimuma indirilmesine yönelik çeşitli plan ve stratejilerin geliştirilmesidir (Ervural, Zaim, Demirel, Aydın ve Delen, 2018: 3; Shahabi, Basiri, Kahag ve Zonouzi, 2014: 19; Yüksel ve Dağdeviren, 2007: 3364).

Mevcut durum analizi uygun soruların sorulmasıyla elde edilebilir. İç ve dış çevre analizinin yapılmasından sonra, gelecek durum analizi yapılır. Bu sayede mevcut durum ile gelecek arasında bağ kurularak geleceğe yönelik stratejiler planlanabilir (Helms ve Nixon, 2010: 216). SWOT analizinde mevcut durumun analizi yapılırken en yaygın yöntemlerden birisi uzman görüşünün alınmasıdır. Delphi yöntemi ile birlikte kullanımına sıklıkla rastlanmaktadır (Gürel ve Tat, 2017: 1003).

#### **E- Literatür Özeti**

Türkiye’de özel sağlık sigortası sektörünün gelişmiş ülkelere göre daha sınırlı bir büyüklüğünün olması, akademik yayınların sayısına da yansımaktadır. Yapılan literatür taramalarında çalışmaların belirli konularla sınırlı kaldığı gözlenmiştir. Bu kapsamda; özel sağlık sigortacılığı sisteminin gelişim süreci ve mevcut durumu, bireylerin bu konudaki algıları ve bireylerin sigorta tercihini etkileyen faktörlere dair çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar içerisinde sektörün stratejik olarak analizinin yapıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Stratejik analiz yöntemlerinden biri olan SWOT analizinin, katılımcıların uzlaşısına dayanan Delphi yöntemi ile ele alındığı bu çalışma, diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir.

Tatar (2011: 111) tarafından sağlık hizmetlerinin finansman modelleri ile ilgili olarak sosyal sağlık sigortası modelinin Türkiye’deki gelişiminin incelendiği bir çalışma yürütülmüştür. Yapılan çalışmada, sosyal sigorta ile özel sağlık sigortası modellerine dair bazı temel çıkarımlarda bulunulmuştur. En belirgin fark olarak, sosyal sigorta modelinde bireylerin riskleri ve sağlık statüleriyle ödenecek primler arasında herhangi bir ilişkinin olmamasına karşın, özel sağlık sigortası modelinde bireylerin sağlık statülerinin düşmesi ve risklerin artmasının, ödenecek primleri de artırdığı ifade edilmiştir.

Kamilçebe (2012: 53) tarafından Türkiye’deki sigorta sektörünü genel olarak anlamaya yönelik bir çalışma yürütülmüştür. Yapılan çalışmada sektörün durumu incelenmiş ve genel olarak toplumun sektöre yaklaşımının istenilen düzeyde olmadığı, yetişmiş insan gücünün

sayı ve nitelik olarak sınırlı kaldığı ifade edilerek bu eksikliklere yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Orhaner (2017: 411) tarafından Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı sisteminin gelişmesi için yapılabilecek düzenlemelerle ilgili yapılan çalışmada, nüfusun artması, bireylerin sağlık duyarlılıklarının artması ve kişi başı gelirin artması ile yapılabilecek bazı düzenlemeler sayesinde özel sağlık sigortalarına olan talebin artabileceği ifade edilmiştir. Bu talebin artması için sektörün indirim ve muafiyet gibi bazı özendirici uygulamalar yapması önerilmektedir.

Özsarı ve Güdük (2020: 527) tarafından, özel sağlık sigortacılığının mevcut durumu, sorunları, gelişimi için neler yapılması gerektiği ve sektörü gelecekte nelerin beklediğine dair bir çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda sektörün gelişmiş ülkelere oranla daha az geliştiği ve bu durumun ortaya çıkmasını ise Türkiye’nin uyguladığı politikaların bir sonucu olduğu belirtilmiştir. Bu çerçevede; sağlık hizmetlerinin sosyal devlet anlayışı çerçevesinde değerlendirilerek kamu tarafından geniş kapsamlı olarak sunumunun yanında, bireylerin kamu sağlık tesislerinde sunulan hizmetten genel olarak memnun olması ve erişimde sorun yaşanmaması önemli etkenler olarak gösterilmiştir. Ayrıca özel sağlık sigortası tercihinin; üst gelir grupları ile sınırlı kalması ve lüks bir tercih olarak görülmesi durumunun ortaya çıkmasında etken olduğu gösterilmiştir.

Tapan, Alıcı, Yıldırım ve Gayef (2015: 85) tarafından tamamlayıcı sağlık sigortası tercihlerinin incelendiği bir çalışma yürütülmüştür. Özel sağlık sigortası temsilcileri ile yapılan çalışmada, katılımcıların %93’ü tamamlayıcı sağlık sigortasını, genel sağlık sigortasının sürdürülebilirliği açısından önemli ve birlikte kullanılmasının sektörün geleceği için gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Özer (2015: 167) tarafından sektör temsilcileri ile yapılan bir çalışmada, katılımcıların %37,35’inin özel sağlık sigortası türlerinden biri olan tamamlayıcı sağlık sigortasına olumlu bir gelişme olarak yaklaştıklarını ve sektörün finansal sürdürülebilirliğine katkı sunabileceğini düşündükleri sonucuna ulaşmıştır.

Balkanlı (2017: 62) tarafından, Türkiye ve dünyada özel sağlık sigortacılığının incelenmesine yönelik yapılan çalışmada, özel sağlık sigortasının tamamlayıcı olarak genel sağlık sistemine entegre edilmesinin daha uygun bir yöntem olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda da genellikle ülkelerin tercih ettikleri sağlık sistemi modeline göre ağırlığı değişmekle birlikte kamu ve özel sağlık sigortalarının entegre olarak kullanıldığı söylenebilir. Sistemin özel tamamlayıcı sağlık sigortası modeli ile desteklenerek kullanılabilmesi ifade edilmiştir.

Alan (2009: 104-105) tarafından, Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı sektörünün toplumdaki algısını ölçmeye yönelik yürütülen çalışmada, özel sağlık sigortasına sahip olan ve olmayan bireylerin algıları arasında fark olduğu değerlendirilmiştir. Bireylerin özel sağlık sigortalarını tercih etmelerinde, özel sağlık kuruluşlarından hizmet almayı kolaylaştırması en önemli faktör olarak gösterilmiştir. Benzer şekilde Orhaner ve Ekinci (2019: 34) tarafından, bireylerin özel sağlık sigortacılığına bakış açılarının değerlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmada, demografik değişkenlerin bireylerin bakış açıları üzerinde etkili olduğu, önemli bir bölümünün daha önce tamamlayıcı sağlık sigortası kavramını duymadığı ve yaptırmayı düşünmediği ifade edilmiştir. Özel sağlık sigortası yaptırmamanın sebepleri arasında; ihtiyaç duymama, yeterli bilgiye sahip olunmaması, ekonomik sebepler ve sosyal güvenlik sigortası

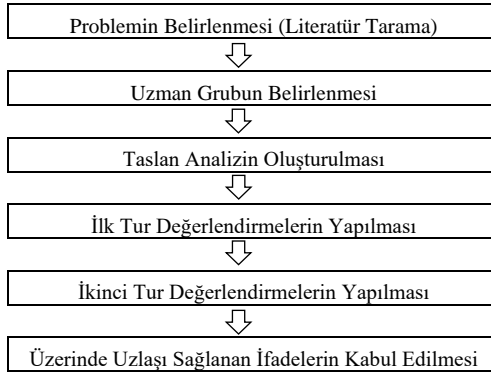
kapsamında olma gösterilmiştir. Yayar ve Daşçı (2020: 34) tarafından bireylerin özel sağlık sigortası tercihini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik yapılan çalışmada, bireylerde bir hastalığın var olması, hekim uyarılarını dikkate alma ve gelir durumu ile eğitim düzeyi değişkenlerinin, özel sağlık sigortası kullanım tercihini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında sağlıklı beslenme çabası ve yaş değişkenleri negatif yönde etkilemektedir. Tarım ve Gütük (2019: 196) tarafından bireylerin özel sağlık sigortası yaptırmama ve yaptırmama sebeplerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada; özel sağlık sigortası bulunan bireylerin %59,54'ü “daha kaliteli hizmet almak” amacıyla sigorta yaptırdığını belirtmiştir. Özel sağlık sigortası yaptırmayan bireylerin en önemli gerekçesi ise %53,81 oranı ile “primlerin çok yüksek olması” olarak belirtilmiştir.

## II- YÖNTEM

Çalışmanın amacı, Türkiye’de özel sağlık sigortacılığının SWOT analizi vasıtasıyla mevcut durumunun analiz edilmesidir. Belirlenen amaca ulaşabilmek için Delphi yönteminden faydalanılmıştır. Karma bir yöntem olan Delphi yöntemi, verilerin uzman görüşü alınarak elde edilmesi sebebiyle nitel bir araştırma yönteminin özelliklerini taşıırken, elde edilen verilerin değerlendirilmesi aşamasında nicel bir araştırma yöntemi özellikleri taşımaktadır. Bu özellikleri Delphi yöntemini karma bir araştırma yöntemi yapmaktadır (Stewart, 2001: 922).

Çalışma; problemin belirlenmesi, uzman grubun belirlenmesi, taslak analizin oluşturulması, ilk tur değerlendirmelerin yapılması, ikinci tur değerlendirmelerin yapılması ve üzerinde uzlaşı sağlanan ifadelerin kabul edilmesi olmak üzere altı aşamada yürütülmüştür (Şekil 1).

Şekil 1. Delphi Yöntemi Uygulanma Aşamaları



Kaynak: (Araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur)

Problemin belirlenmesi aşamasında, yapılan literatür taraması sonucunda özel sağlık sigortacılığının Türkiye’deki mevcut durumunu analiz eden bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada, Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı için; “fırsatlar, tehditler, zayıf ve güçlü yönler” in belirlenmesi için aşağıdaki araştırma sorularına yanıtları bulunmaya çalışılmıştır.

1. Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı için güçlü yönler nelerdir?
2. Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı için zayıf yönler nelerdir?
3. Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı için fırsatlar nelerdir?
4. Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı için tehditler nelerdir?



Uzman grubun belirlenmesi aşamasında, konu ile ilgili yayınları bulunan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 10 akademisyen uzman grubuna dâhil edilmiştir. Literatürde yöntemin uygulanması için en az 7 kişilik bir uzman grubu önerilmekle birlikte, bu sayının 10-20 arasında olması tavsiye edilmektedir (Şahin, 2001: 217).

Taslak analizin oluşturulması aşamasında, yapılan literatür taraması ile belirlenen ifadeler kullanılarak taslak SWOT analizi oluşturulmuştur. İlk tur değerlendirme kapsamında, oluşturulan taslak analiz formu uzman gruba e-posta yoluyla gönderilmiştir. Oluşturulan ifadelere dair uzmanlar tarafından yapılan değerlendirme sonuçları toplanmış ve yapılan eleştirilere göre form üzerinde düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda bazı yeni ifadeler eklenirken, bazı ifadeler çıkarılmış ya da daha anlaşılır olması açısından düzenlenmiştir. Daha sonra 7’li likert ölçeğinde hazırlanan maddelerden oluşan anket uzmanlar tarafından cevaplanmış ve grup kararına ulaşılmıştır. Bu aşamada nicel veri analizi yöntemleri kullanılmaktadır. Şahin (2001: 218); Yurt ve Kadioğlu (2019: 51) tarafından, bu çalışmada olduğu gibi likert tipi bir ölçüm yapılmış ise; medyan (M), birinci çeyrek (Ç1), üçüncü çeyrek (Ç3) ve çeyrekler arası genişlik (G) ölçülerek maddeler üzerindeki uzlaşma durumunun kontrol edilmesi önerilmektedir.

İlk tur değerlendirme sonucunda elde edilen form gözden geçirilmiş ve yeniden düzenlenerek ikinci tur değerlendirme için uzman gruba tekrar gönderilmiştir. Bu aşamada her bir uzmana özel olarak oluşturulan formda, ilk tur sonrası yapılan düzenlemelerle birlikte, her bir ifade için ortak grup puanı ve ilgili uzmanın değerlendirme puanı bildirilmiştir. Bu aşamada uzmanlardan ilk turda olduğu gibi, ifadeler üzerinde düzenleme önerisi varsa belirtmeleri istenmiştir. Ayrıca bu aşamada, grup ortalama puanı ile kendi puanlarını karşılaştırmaları ve uygun bulmaları halinde, kendi puanlarını uzlaşma kapsamında güncellemeleri talep edilmiştir. Elde edilen ikinci değerlendirme formları sonrasında formda yer alan ifadeler nihai hale kavuşmuş ve üzerinde uzlaşılan ifadeler kabul edilmiştir. Uzlaşılan maddelerin belirlenmesinde, Zeliff ve Heldenbrand tarafından önerildiği gibi çeyrekler arası genişliği 1,2’den az olma ölçütü kullanılmıştır (Aktaran: Şahin, 2001: 219). Kabul kriteri olarak ise, üzerinde uzlaşma sağlansa dahi, 7’li likert ölçeğinde ortalama puanı 5’in altında kalan ifadeler nihai formdan çıkarılmıştır.

Çalışma için etik kurul izni, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 27.07.2020 tarih ve 05 sayılı onayı ile alınmıştır.

### III- BULGULAR

#### A- İlk Tur Değerlendirme

İlk tur değerlendirme kapsamında, literatür taraması yoluyla elde edilen SWOT analizine dair yarı yapılandırılmış taslak form oluşturulmuştur. Oluşturulan taslak formda; güçlü yönler için 6, zayıf yönler için 14, fırsatlar için 9 ve tehditler için 10 ifadeye yer verilmiştir. Form üzerinde yer alan yönergede ilgili bölüme dair eklenmesi ya da çıkartılması istenen ifadenin belirtilmesi ve tüm ifadelerin puanlanması istenmiştir.

Yapılan ilk tur değerlendirme sonucunda; güçlü yönlere 4, zayıf yönlere 5, fırsatlara 1 ve tehditlere 2 yeni ifade önerilmiştir. Yapılan önerilerin tamamı, uzmanlarca ikinci turda değerlendirilmesi amacıyla forma eklenmiştir. Ayrıca bu aşamada her bir uzmana ait değerlendirme puanı birleştirilerek ortalama grup puanı elde edilmiştir.

## B- İkinci Tur Değerlendirme

İkinci tur değerlendirme kapsamında yeni eklenen ifadelerle birlikte, tüm ifadeler için grup ortalama puanı ve ilgili uzmanın bireysel puanının yer aldığı formlar, uzman grupta yer alan her bir uzmana bireysel olarak gönderilmiştir. Uzmanlardan eklenmesini ya da çıkartılmasını istedikleri ifadeler varsa belirtmeleri ayrıca yeni ifadeleri puanlamaları ve grup ortalama puanını da dikkate alarak uygun gördükleri durumda kendi puanlarını güncellemeleri istenmiştir. Bu aşamada yapılan değerlendirmeler sonucunda, tehditler bölümü ile ilgili bir ifade haricindeki yeni ifadelerin tamamı kabul edilmiştir.

## C- Nihai Değerlendirme

Yapılan nihai değerlendirme kapsamında; SWOT analizini oluşturan maddelere dair ortalama, birinci çeyrek (Ç1), medyan (M), üçüncü çeyrek (Ç3) ve çeyrekler arası genişlik (G) belirlenmiştir. Çeyrekler arası genişliği 1,2 ve daha büyük olan maddeler, üzerinde uzlaşa sağlanamayan ifadeleri oluştururken, ortalama puanı 5'in altında olan maddeler kabul kriterini sağlayamayan ifadeleri oluşturmaktadır. Türkiye'de özel sağlık sigortacılığının mevcut durum analizi kapsamında oluşturulan SWOT analizinde toplam 50 ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadelerden 39 tanesi kabul kriteri olan 5 ve üzeri ortalama puan almış ve üzerlerinde uzlaşa sağlanmıştır. Geriye kalan 11 ifadenin 6 tanesi kabul kriterini sağlayamamış ve aynı zamanda bunlar arasında 10 kriter üzerinde uzlaşa da sağlanamamıştır.

Tablo 2'de Türkiye'nin özel sağlık sigortacılığı açısından güçlü yönlerine dair yer alan G4, G6 ve G8 ifadeleri üzerinde uzlaşa sağlanamadığı için formdan çıkartılmıştır ( $G \geq 1,2$ ). Ayrıca kabul kriterini sağlayamayan G4 ve G8 ifadeleri bu aşamada nihai formdan çıkarılmıştır ( $Ort. < 5$ ). Geriye kalan 7 ifade üzerinde uzlaşa sağlanarak kabul edilmiştir ( $G < 1,2$ ).

**Tablo 2.** Türkiye'nin Özel Sağlık Sigortacılığı Açısından Güçlü Yönleri

Güçlü Yönler	Ort.	Ç1	M	Ç3	G
G1-Özel sağlık sigortalarında kişiye özel poliçelerin oluşturulabilmesi	5,40	5	5,5	6	1
G2-Yasal düzenlemelerin yeterli olması	5,40	5	5,5	6	1
G3-Özel sağlık sigortalarının belirli standartlara sahip olması	5,70	5	6	6	1
G4-Türkiye'nin sağlık sigortacılığı konusunda tecrübe sahibi olması	4,80	3,5	5	6	2,5
G5-Sağlık sigortacılığı alanında çalışan personelin uzmanlık seviyesinin yüksek olması	5,60	5	6	6	1
G6-Türkiye'de reasürans şirketlerinin bulunması	5,50	4,5	5,5	6,5	2
G7-Tamamlayıcı sağlık sigortası ve zorunlu mali sorumluluk sigortaları ile sektörün genişleme potansiyelinin olması	5,50	5	5,5	6	1
G8-Hem sağlık sigortası ve hem de sağlık hizmetleri sunumunu bir şirket altında veren kurumların bulunması	4,10	3,5	4	5	1,5
G9-Tamamlayıcı sağlık sigortası türü ile SGK mensubu sigortalıların düşük düzeyde prim ödemesi	5,40	5	5	6	1
G10-Özel sağlık sigortasının daha kaliteli hizmet sunumu sağlaması ve bekleme süresinin oldukça düşük olması	5,80	5	6	6	1

Tablo 3’te Türkiye’nin özel sağlık sigortacılığı açısından zayıf yönlerine dair yer alan Z5, Z8, Z12, Z13, Z15 ve Z19 ifadeleri üzerinde uzlaşa sağlanamadığı için formdan çıkartılmıştır ( $G \geq 1,2$ ). Ayrıca kabul kriterini sağlayamayan Z12, Z13 ve Z19 ifadeleri bu aşamada nihai formdan çıkarılmıştır (Ort.<5). Geriye kalan 13 ifade üzerinde uzlaşa sağlanarak kabul edilmiştir ( $G < 1,2$ ).

**Tablo 3. Türkiye’nin Özel Sağlık Sigortacılığı Açısından Zayıf Yönleri**

Zayıf Yönler	Ort.	Ç1	M	Ç3	G
Z1-Maddi imkânı ÖSS primi ödemeye yeterli kişi sayısının az olması	5,50	5	6	6	1
Z2-Tanıtım eksikliği	5,60	5	5,5	6	1
Z3-Pazarlama eksikliği	5,30	5	5	6	1
Z4-Devlet desteğinin olmaması	5,40	5	6	6	1
Z5-Sigorta acentelerinde çalışan bireylerin ÖSS konusundaki bilgi yetersizliği	5,00	4,5	5	6	1,5
Z6-Müşterilerin ÖSS hakkında yeterli düzeyde bilgiye sahip olmamaları	6,20	6	6	7	1
Z7-ÖSS maliyetlerinin yüksek olması	5,90	5,5	6	6	0,5
Z8-Türkiye’de reasürans şirket sayısının az olması	5,30	4,5	5,5	6	1,5
Z9-ÖSS fiyatını belirlemenin zor olması	5,30	5	5	6	1
Z10-Türkiye’de ÖSS sektörünün küçük olması	5,70	5	6	6	1
Z11-Özel sağlık sigortasına talebin az olması	5,90	6	6	6	0
Z12-Riske sebep olan durumun sigorta süresi içinde gerçekleşip gerçekleşmediğinin bilinmemesi	4,80	4	5	5,5	1,5
Z13-Fiyatların bireyin özelliklerine (hastalık, yaş) göre değişmesi	4,90	4	5	6	2
Z14-Sigorta süresinin kısa olması	5,30	5	5	6	1
Z15-Ülkemizde tarihsel olarak sağlık hizmetleri sunum ve finansmanının kamu sektörüne karşılanması anlayışının var olması	5,20	4	5,5	6	2
Z16-Hane halkı gelir düzeyinin düşük olması	5,80	5	6	6	1
Z17-Toplumun sigorta konusundaki bilgi ve bilinç düzeyinin düşük olması	5,70	5	6	6	1
Z18-Her sağlık riski için ayrı prim ödenmesi	5,60	5	6	6	1
Z19-Özel sağlık sigortalının, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişileri kapsamaması	4,10	3,5	4	5	1,5

Tablo 4’te Türkiye’nin özel sağlık sigortacılığı açısından fırsatlarına dair yer alan F1 ifadesi üzerinde uzlaşa sağlanamadığı için formdan çıkarılmıştır ( $G \geq 1,2$ ). Geriye kalan 9 ifade üzerinde uzlaşa sağlanarak kabul edilmiştir ( $G < 1,2$ ).

**Tablo 4. Türkiye'nin Özel Sağlık Sigortacılığı Açısından Fırsatları**

Fırsatlar	Ort.	Ç1	M	Ç3	G
F1-Türkiye'nin ekonomik açıdan büyüyen bir ülke olması	5,00	4	5	6	2
F2-Yaşlı nüfus oranının artması	5,20	5	5	6	1
F3-İnsanların sağlığına daha fazla önem vermeleri	5,90	6	6	6	0
F4-Kronik hastalıkların artma eğiliminde olması	5,50	5	6	6	1
F5-Akredite olmuş özel sağlık kuruluşu sayısının fazla olması	5,60	5	6	6	1
F6-Türkiye'de özel sağlık sigortacılığı sektörünün büyümeye açık olması	5,90	5,5	6	6	0,5
F7-GSS'nin özel hastane giderlerinin tamamını karşılamaması	5,80	5,5	6	6	0,5
F8-Sigortacılık konusunda eğitim veren (uzman personel yetiştiren) kurum sayısının artıyor olması	5,90	6	6	6	0
F9-Türkiye'de sağlık hizmetlerine talebin fazla olması	5,70	5	6	6	1
F10-Salgın vb. durumlarda insanların, daha az yoğun olması ve tele-tıp gibi uygulamaların bulunması nedeniyle özel sağlık kuruluşu tercihlerinin artması	5,60	5	6	6	1

Tablo 5'te Türkiye'nin özel sağlık sigortacılığı açısından tehditlerine dair yer alan T1 ifadesi üzerinde uzlaşa sağlanamadığı ( $G \geq 1,2$ ) ve aynı zamanda kabul kriterini sağlayamadığı ( $Ort. < 5$ ) için bu aşamada nihai formdan çıkarılmıştır. Geriye kalan 10 ifade üzerinde uzlaşa sağlanarak kabul edilmiştir ( $G < 1,2$ ).

**Tablo 5. Türkiye'nin Özel Sağlık Sigortacılığı Açısından Tehditleri**

Tehditler	Ort.	Ç1	M	Ç3	G
T1-Talebe göre sağlık sigortası şirketlerinin sayıca fazla olması	4,50	4	4	5,5	1,5
T2-Toplumun tamamına yakınının GSS kapsamında olması	5,60	5	5,5	6	1
T3-Kamu hastanelerinde yatarak verilen sağlık hizmetlerinin tamamına yakınının GSS kapsamında olması	6,10	6	6	6	0
T4-Kamu hastanelerinde ayaktan verilen sağlık hizmetlerinin tamamına yakınının GSS kapsamında olması	5,90	6	6	6	0
T5-İlaç giderlerinin tamamına yakınının GSS kapsamında olması	5,60	5	6	6	1
T6-Rakiplerin fazla olması	5,30	5	5	6	1
T7-Rakiplerin güçlü olması	5,20	5	5	6	1
T8-Riskin değişken olması	5,40	5	5,5	6	1
T9-ÖSS primi ödeyen ve çalışan bireylerin aynı zamanda sosyal güvencik primi ödemesi	5,80	5,5	6	6	0,5
T10-Ekonomik istikrarsızlık ve yüksek işsizlik oranı	6,00	5,5	6	6,5	1
T11-ÖSS sisteminin sağlık giderlerinin %100'nü karşılamaması (sınırlama olması)	6,10	6	6	6,5	0,5

Türkiye’de özel sağlık sigortacılığının mevcut durum analizi kapsamında; zayıf yönler dair “Z11-Özel sağlık sigortasına talebin az olması” ifadesi, fırsatlara dair “F3-İnsanların sağlığına daha fazla önem vermeleri” ve “F8-Sigortacılık konusunda eğitim veren (uzman personel yetiştiren) kurum sayısının artıyor olması” ifadeleri ile tehditlere dair “T3-Kamu hastanelerinde yatarak verilen sağlık hizmetlerinin tamamına yakınının GSS kapsamında olması ” ve “T4-Kamu hastanelerinde ayaktan verilen sağlık hizmetlerinin tamamına yakınının GSS kapsamında olması” ifadeleri üzerinde uzlaşının tam olduğu (G=0) ifadelerdir. Bu ifadeler uygulanan yöntemin amacına uygun olacak şekilde tüm uzmanlarca üzerinde uzlaşının sağlanması açısından önemlidir. Ayrıca, Türkiye’de özel sağlık sigortacılığının mevcut durum analizi kapsamında zayıf yönler içerisinde ele alınan “Z6-Müşterilerin ÖSS hakkında yeterli düzeyde bilgiye sahip olmamaları” ifadesi en yüksek ortalama puan ile üzerinde uzlaşma sağlanan ifade olmuştur.

#### IV-TARTIŞMA

Ülkelerin uyguladığı sağlık politikaları, o ülkede özel sağlık sigortası sektörünün gelişimini doğrudan etkilemekte ve bu etkinin yönünü de belirlemektedir. Her ne kadar gelişmiş ülkelerin gerisinde kalmış olsa da Türkiye’de özel sağlık sigortasının son dönemde artma eğiliminde olması, özel sektörün hizmet sunumundaki artan payı ile açıklanabilir.

Tatar (2011: 111) tarafından sağlık hizmetlerinin finansman modelleri ile ilgili olarak sosyal sağlık sigortası modelinin Türkiye’deki gelişiminin incelendiği bir çalışma yürütülmüştür. Yapılan çalışmada, sosyal sigorta ile özel sağlık sigortası modellerine dair bazı temel çıkarımlarda bulunulmuştur. En belirgin fark olarak; sosyal sigorta modelinde bireylerin riskleri ve sağlık statüleriyle, ödenecek primler arasında herhangi bir ilişkinin olmamasına karşın, özel sağlık sigortası modelinde bireylerin sağlık statülerinin düşmesi ve risklerin artmasının, ödenecek primleri de artırdığı ifade edilmiştir. Yapılan bu çalışmada sektörün belirli standartlara sahip olması, yasal mevzuatının yeterli olması ve sektörün tamamlayıcı sağlık sigortaları aracılığıyla genişleme potansiyelinin olması, güçlü yönler arasında gösterilmiş ve bu maddeler üzerinde uzlaşma sağlanmıştır.

Orhaner (2017: 411) tarafından Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı sisteminin gelişmesi için yapılabilecek düzenlemelerin incelendiği çalışmada, nüfusun artması, bireylerin sağlık duyarlılıklarının artması, kişi başı gelirin artması ve yapılabilecek bazı düzenlemelerle özel sağlık sigortalarına olan talebin artabileceği ifade edilmiştir. Bu talebin artması için sektörün indirim ve muafiyet gibi bazı özendirici uygulamalar yapması önerilmektedir. Ancak yapılan çalışmada nüfusun artmasının yanında, özel sağlık sigortası primi ödeyebilecek maddi olanaklara sahip kişi sayısının az ve hane halkı gelir düzeyinin düşük olması, maliyetlerin yüksek olması dolayısıyla talebin az olması önemli zayıflıklar olarak ortaya konulmuştur. Ayrıca Orhaner (2017: 411) tarafından önerilen talep artırıcı düzenlemelerle ilgili olarak, yasal düzenlemelerin yapılmış olması ve bu kapsamda tamamlayıcı sağlık sigortası gibi uygulamaların bulunması geçen süreçte bu konuda olumlu gelişmeler olduğunun göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Özsarı ve Güdük (2020: 527) tarafından, özel sağlık sigortacılığının mevcut durumu, sorunları, gelişimi için neler yapılabileceği ve sektörü gelecekte nelerin beklediğine dair bir çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda, sektörün gelişmiş ülkelere oranla daha az geliştiği ve bu durumun ortaya çıkmasının Türkiye’nin uyguladığı politikaların bir sonucu olduğu belirtilmiştir. Bu çerçevede; sağlık hizmetlerinin sosyal devlet anlayışıyla değerlendirilerek, kamu tarafından geniş kapsamlı olarak sunulmasının yanında, bireylerin kamu sağlık tesislerinde sunulan hizmetten genel olarak memnun olması ve erişimde sorun yaşanmaması önemli etkenler olarak gösterilmiştir. Yapılan bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmış

olup, toplumun tamamına yakınının GSS kapsamında olması, sektör açısından bir tehdit olarak üzerinde uzlaşılacak konulardan birini oluşturmaktadır. Ayrıca Özarslan ve Gündük (2020: 527) tarafından, özel sağlık sigortası tercihinin üst gelir grupları ile sınırlı kaldığı ve lüks bir tercih olarak görüldüğü ifade edilmiştir. Yapılan bu çalışmada da benzer şekilde, hane halkı gelir düzeyinin düşük olması durumu sektör açısından önemli bir zayıflık olarak ifade edilmiş ve çalışma sonuçları bu açılarından da benzerlik göstermiştir.

Tapan, Alıcı, Yıldırım ve Gayef (2015: 85) tarafından tamamlayıcı sağlık sigortası tercihlerinin incelendiği bir çalışma yürütülmüştür. Özel sağlık sigortası temsilcileri ile yapılan çalışmada, katılımcıların %93'ü tamamlayıcı sağlık sigortasını, genel sağlık sigortasının sürdürülebilirliği açısından önemli ve birlikte kullanılmasının sektörün geleceği açısından gerekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Özer (2015: 167) tarafından sektör temsilcileri ile yapılan bir çalışmada, katılımcıların %37,35'inin özel sağlık sigortası türlerinden biri olan tamamlayıcı sağlık sigortasına olumlu bir gelişme olarak yaklaştıkları ve sektörün finansal sürdürülebilirliğine katkı sunabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Balkanlı (2017: 62) tarafından, Türkiye ve dünyada özel sağlık sigortacılığının incelenmesine yönelik yapılan çalışmada, özel sağlık sigortasının tamamlayıcı olarak genel sağlık sistemine entegre edilmesinin daha uygun bir yöntem olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda da genellikle ülkelerin tercih ettikleri sağlık sistemi modeline göre ağırlığı değişmekle birlikte kamu ve özel sağlık sigortalarının entegre olarak kullanıldığı söylenebilir. Sistemin özel tamamlayıcı sağlık sigortası modeli ile desteklenerek kullanılabilmesi ifade edilmiştir. Yapılan bu çalışmada da benzer şekilde, tamamlayıcı sağlık sigortasının, sektörün gelişimi açısından önemli bir potansiyel barındırdığı ve SGK mensuplarına düşük primlerle sigorta yapabileceği avantajı sağlamış olması güçlü yönler arasında gösterilmiştir.

Alan (2009: 104-105) tarafından, Türkiye'de özel sağlık sigortacılığı sektörünün toplumdaki algısını ölçmeye yönelik yürütülen çalışmada, özel sağlık sigortasına sahip olan ve olmayan bireylerin sektöre dair algıları arasında fark olduğu değerlendirilmiştir. Bireylerin özel sağlık sigortalarını tercih etmelerinde, özel sağlık kuruluşlarından hizmet almayı kolaylaştırması en önemli faktör olarak gösterilmiştir. Yapılan bu çalışmada da özel sağlık sigortasının daha kaliteli hizmet sunumu sağlaması ve bekleme süresinin oldukça düşük olması önemli bir güçlü yön olarak ifade edilmiştir.

Orhaner ve Ekinci (2019: 34) tarafından, bireylerin özel sağlık sigortacılığına bakış açılarının değerlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmada, demografik değişkenlerin bireylerin bakış açıları üzerinde etkili olduğu, önemli bir bölümünün daha önce tamamlayıcı sağlık sigortası kavramını duymadığı ve yaptırmayı düşünmediği ifade edilmiştir. Bu çalışmada da "Müşterilerin ÖSS hakkında yeterli düzeyde bilgiye sahip olmamaları" en zayıf yönlerden biri olarak tespit edilmiştir. Toplumun özel sağlık sigortacılığı konusunda bilgilendirilmesinin özel sağlık sigortacılığına talebi arttırabileceği düşünülmektedir. Ayrıca Orhaner ve Ekinci (2019: 34), özel sağlık sigortası yaptırmamanın sebepleri arasında; ihtiyaç duymama, yeterli bilgiye sahip olunmaması, ekonomik sebepler ve GSS kapsamında olma gösterilmiştir. Yapılan bu çalışmada da toplumun tamamına yakınının GSS kapsamında olması sektör açısından bir tehdit olarak karşılanırken, GSS'nin özel hastane giderlerini (bir bölümünü ya da tamamını) karşılamaması bir fırsat olarak değerlendirilmiştir.

Yayar ve Daşçı (2020: 34) tarafından bireylerin özel sağlık sigortası tercihini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik yapılan çalışmada, bireylerde bir hastalığın var olması, hekim uyarılarını dikkate alma ve gelir durumu ile eğitim düzeyi değişkenlerinin, özel sağlık sigortası kullanım tercihinin pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında sağlıklı beslenme çabası ve yaş değişkenleri negatif yönde etkilemektedir. Yapılan bu çalışmada da benzer şekilde, maddi olanakları ÖSS primi ödemeye yeterli kişi sayısının az

olması sektörün zayıf yönleri arasında gösterilmiştir. Tarım ve Güdük (2019: 196) tarafından bireylerin özel sağlık sigortası yaptırmama sebeplerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada; özel sağlık sigortası bulunan bireylerin %59,54’ü “daha kaliteli hizmet almak” amacıyla sigorta yaptırdığını belirtmiştir. Özel sağlık sigortası yaptırmayan bireylerin en önemli gerekçesi ise %53,81 oranı ile “primlerin çok yüksek olması” olarak belirtilmiştir. Yapılan bu çalışmada da benzer şekilde, özel sağlık sigortasının daha kaliteli hizmet sunumu sağlaması ve bekleme süresinin oldukça düşük olması sektör açısından önemli bir güçlü yön olarak gösterilmiştir. Aynı şekilde ÖSS maliyetlerinin yüksek olması da önemli bir zayıflık olarak gösterilmiştir.

## SONUÇ

Sağlık hizmetlerinin finansmanının nasıl yapıldığı ve finansman yükünün paylaşım şekli, verilen hizmetin miktar, kalite, erişim ve hakkaniyet açısından etkilemekte dahası belirleyici olmaktadır. En önemli finansman yöntemlerinden biri olarak gösterilen özel sağlık sigortası ülkemizde gelişmiş ülkelere oranla oldukça geridedir. Bu durum Türkiye’nin sosyal bir sağlık politikası izlemesi ile açıklanabilir.

Temelde bireyler sağlıklarını korumak istemekle birlikte, her zaman bu mümkün olmamakta ve bozulan sağlığın geri kazanımı önemli bir istek durumuna gelmektedir. Ülke sağlık politikaları ve dolayısıyla oluşturulan sağlık sistemleri tüm bu aşamalarda ihtiyacı olan bireylere gerekli hizmeti sunmaya yöneliktir. Sağlık sistemleri uygulanan ağırlıklı finansman modeline göre adlandırılmaktadır. Türkiye sosyal güvenlik sistemi temelli bir sağlık sistemi kullanmaktadır. Türkiye’de ikamet eden herkes 2012 yılından itibaren zorunlu genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Ancak sosyal güvenlik sigortası her bir bireyin beklentisini karşılamayabilmektedir. Bazı durumlarda ise farklı nedenlerden dolayı özel hastanelerden hizmet almak isteyen bireyler olabilmektedir. Bu durum bireyleri özel sağlık sigortalarına yönlendirmektedir.

Özel sağlık sigortası sistemi ülkemiz için birincil finansman aracı olarak kullanılmamasına ve geniş bir katılıma sahip olmamasıyla birlikte önemli kazanımları bulunmaktadır. Yeterli yasal düzenlemeler, bu alanda yetişmiş insan kaynağının bulunması ve tamamlayıcı sağlık sigortası sisteminin uygulanabilmesi bu açıdan önemli güçlü yanlar olarak sayılabilir. Tüketicilerin ÖSS hakkında yeterli düzeyde bilgiye sahip olunmaması, maliyetlerin yüksek, talebin az ve hane halkı gelir düzeyinin düşük olması önemli zayıflıklar olarak sayılabilir. Nüfusun yaşlanması, kronik hastalıkların artması, kaliteli özel sağlık kuruluşlarının varlığı ve tercih edilmesi özel sağlık sigortacılığı açısından fırsat olarak değerlendirilebilir. GSS’nin önemli bir kapsayıcılığının bulunması, rakipler ve ekonomik durum önemli tehditler olarak sıralanabilir.

Yapılan mevcut durum analizi ile elde edilen sonuçların incelenerek, güçlü yönlerin korunması, zayıflıkların geliştirilmesi, fırsatların değerlendirilmesi ve tehditlerin bertaraf edilmesine yönelik stratejiler geliştirilebilir. Yine bu stratejiler kapsamında; güçlü yönlerin fırsatlardan yararlanacak şekilde kullanılması, zayıflıkların belirlenerek güçlü yönlere dönüştürülecek stratejilerin geliştirilmesi ve tehditlerin güçlü yanlarla birleştirilerek fırsata dönüştürülmesine yönelik çalışmalar yapılabilir. Çalışma sonuçları bu konuda politika yapıcılara ve araştırmacılara fikir verebilir. Çalışma, konu ile ilgili akademik yayınları bulunan akademisyenler üzerinde yürütülmüştür. Yapılacak ileriki çalışmalarda; SGK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gibi sektörün diğer önemli paydaşlarından uzmanların katılımıyla tekrarlanarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Ayrıca yapılacak çalışmalarda stratejik durum analizi için farklı yöntemler kullanılarak literatüre katkı sağlanabilir.

## Kaynakça

- Ajmera, P. (2017). Ranking the Strategies for Indian Medical Tourism Sector Through the Integration of SWOT Analysis and TOPSIS Method. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 30(8). 668–679. [https://doi.org/10.1108/IJHCQA05-2016-0073].
- Alan, M. (2009). *Özel Sağlık Sigortasının Mevcut ve Potansiyel Müşteriler Tarafından Algılanışı*. Yüksek Lisans Tezi. Doğuş Üniversitesi.
- Arora, S., Charlesworth, A., Kelly, E. ve Stoye, G. (2013). Public Payment and Private Provision: The Changing Landscape of Health Care in the 2000s. In *Nuffield Trust*. (Issue May). [https://www.nuffieldtrust.org.uk/files/2017-01/public-payment-and-private-provisi-on-web-final.pdf]. (Erişim: 02 Aralık 2020).
- Ateş, M. (2011). *Sağlık Sistemleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Balkanlı, M. (2017). *Özel Sağlık Sigortası Türkiye ve Dünya Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi.
- Brown, B. B. (1968). Delphi Process: A Methodology Used for the Elicitation of Opinions of Experts. In *ASTME Vectors*. Issue February. 1–15.
- Çoban, B. ve Karakaya, Y. E. (2010). Geleceği Planlamada Stratejik Yönetim ve SWOT Analizi: Kavramsal Yaklaşımlar. *New World Sciences Academy*. 5(4). 342–352.
- Dalkey, N. ve Helmer, O. (1962). *An Experimental Application of the Delphi Method to the Use of Experts*. The RAND Corporation. Santa Monica.
- Deloitte (2015). *Tamamlayıcı Özel Sağlık Sigortası Dünya Uygulamalarından Örneklerin İncelenmesi ve Türkiye için Öneriler Raporu*. [https://www.tsb.org.tr/Document/Yonetmelikler/20151023-Tamamlayıcı\_Sağlık\_Sigortası-Final(1).pdf]. (Erişim: 05 Aralık 2020).
- Erffmeyer, R. C., Erffmeyer, E. S. & Lane, I. M. (1986). The Delphi Technique: An Empirical Evaluation of the Optimal Number of Rounds. *Group ve Organization Management*. 11(1-2). 120–128. [https://doi.org/10.1177/105960118601100110].
- Ervural, B. C., Zaim, S., Demirel, O. F., Aydın, Z. ve Delen, D. (2018). An ANP and Fuzzy TOPSIS-Based SWOT Analysis for Turkey's Energy Planning. In *Renewable and Sustainable Energy Reviews*. 82 June. 1538-1550. [https://doi.org/10.1016/j.rser.2017.06.095].
- Gordon, T. J. (1994). *The Delphi Method*. Futures Research Methodology. [http://www.gerenciamento.ufba.br/downloads/delphi\_method.pdf]. (Erişim: 01 Aralık 2020).
- Gürel, E. ve Tat, M. (2017). SWOT Analysis: A Theoretical Review. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10(51). 13–14.
- Helms, M. M. ve Nixon, J. (2010). Exploring SWOT Analysis – Where are We Now? A Review of Academic Research From the Last Decade. In *Journal of Strategy and Management*. 3(3). [https://doi.org/10.1108/17554251011064837].
- Hill, T. ve Westbrook, R. (1997). SWOT Analysis: It's Time for a Product Recall. *Long Range Planning*. 30(1). 46–52. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301(96)00095-7].
- Jenkins, D. A. ve Smith, T. E. (1994). Applying Delphi Methodology in Family Therapy Research. *Contemporary Family Therapy*. 16(5). 411–430. [https://doi.org/10.1007/BF02197902].
- Kamilçelebi, H. (2012). Türkiye'de Sigorta Sektörünün SWOT Analizi ve Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*. 4(1). 45–54.
- Karakök, T. (2011). Zonguldak Kömür Havzasında Bir Yardım Sandığı: Amele Birliği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(13). 351–367.
- Koçkaya, G., Atikeler, K. ve Yenilmez, F. B. (2016). Türkiye Özel ve Kamu Sağlık Sigortacılığı Prim/Hasar Sağlık Harcaması Değerlendirmesi. *Sosyal Güvenlik*. 5(9). 82–101. [https://doi.org/10.21441/sguz.2016917923].
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development). (2004). Proposal for A Taxonomy of Health Insurance. *OECD Study on Private Health Insurance*. Issue June. 1–21.



- Orhaner, E. (2017). Sağlık Harcamalarının Finansmanında Özel Sağlık Sigortalarının Rolü. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*. 3(3). 398–412.
- Orhaner, E. (2018). *Türkiye’de Sağlık Sigortacılığı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Orhaner, E. ve Ekinci, N. (2019). Ankara’da Yaşayan Kişilerin Özel Sağlık Sigortalarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*. 6(1). 34–42.
- Özer, Ö. (2015). *Türkiye Sağlık Sisteminde Finansal Sürdürülebilirlik: Paydaş Görüşleri ve Değerlendirmeleri*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi.
- Özsarı, H. ve Güdük, Ö. (2020). Bazı Sigorta Şirketi Yöneticilerinin Türkiye’de Özel Sağlık Sigortacılığı Üzerine Bir Değerlendirmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 11(3). 526–536. [<https://doi.org/https://doi.org/10.31067/0.2020.303>].
- Shahabi, R. S., Basiri, M. H., Kahag, M. R. ve Zonouzi, S. A. (2014). An ANP-SWOT Approach for Interdependency Analysis and Prioritizing the Iran’s Steel Scrap Industry Strategies. *Resources Policy*. 42. 18–26. [<https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2014.07.001>].
- Stewart, J. (2001). Is the Delphi Technique a Qualitative Method? *Medical Education*. 35(10). 922–923. [<https://doi.org/DOI:10.1046/j.1365-2923.2001.01045.x>].
- Şahin, A. E. (2001). Eğitim Araştırmalarında Delphi Tekniği ve Kullanımı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 20(20). 215–220.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı. (2019). *Onbirinci Kalkınma Planı*. [<https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari>]. (Erişim: 15 Aralık 2020).
- Tapan, B., Alıcı, S., Yıldırım, N. ve Gayef, A. (2015). Evaluation of Private Health Insurance Companies’ Views on the Need for a Complementary Health Insurance for the Sustainability of General Health Insurance. *Istanbul Bilim University Florence Nightingale Journal of Medicine*. 1(2). 77–86. [<https://doi.org/10.5606/fng.btd.2015.015>].
- Tarım, M. ve Güdük, Ö. (2019). Türkiye’de Bireylerin Özel Sağlık Sigortası Tercihini Etkileyen Nedenler ve Bilgi Düzeyleri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*. 6(3). 196–200.
- Tatar, M. (2011). Sağlık Hizmetlerinin Finansman Modelleri: Sosyal Sağlık Sigortasının Türkiye’de Gelişimi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 1(1). 103–133.
- Tunc, O. ve Mithat, K. (2015). Private Health Insurance in Europe and Turkey. *Pressacademia*. 2(3). 409–425. [<https://doi.org/10.17261/pressacademia.2015312963>].
- Türkiye Sigorta Birliği (2018). 2018 Sektör Raporu. [[https://tsb.org.tr/media/attachments/2018\\_Y%C4%B1%C4%B1\\_Sektor\\_Raporu\\_Turkce.pdf](https://tsb.org.tr/media/attachments/2018_Y%C4%B1%C4%B1_Sektor_Raporu_Turkce.pdf)]. (Erişim: 25 Kasım 2020).
- Türkiye Sigorta Birliği (2019). 2019 Sektör Raporu. [[https://tsb.org.tr/media/attachments/2019\\_Y%C4%B1%C4%B1\\_Sektor\\_Raporu.pdf](https://tsb.org.tr/media/attachments/2019_Y%C4%B1%C4%B1_Sektor_Raporu.pdf)]. (Erişim: 24 Kasım 2020).
- Yayar, R. ve Daşçı, A. N. (2020). Özel Sağlık Sigortası Talebini Etkileyen Faktörlerin İkili Lojistik Regresyon Yöntemiyle Analizi (İstanbul Örneği). *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 10(1). 19–40. [<https://doi.org/10.32331/sgd.752099>].
- Yiğit, G. ve Şeker, Ş. E. (2016). Bilgisayarlı Argüman Delphi Yöntemi Kullanılarak Türkiye’de Nükleer Enerji ile İlgili Kamu Görüşünün Araştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*. 4(1). 67–77.
- Yüksel, I. ve Dağdeviren, M. (2007). Using the Analytic Network Process (ANP) in a SWOT Analysis- A Case Study for a Textile Firm. *Information Sciences*. 177(16). 3364–3382. [<https://doi.org/10.1016/j.ins.2007.01.001>].
- Yurt, S. ve Kadioğlu, H. (2019). The Usage of Delphi Consensus Technique in Nursing. *Journal of Education and Research in Nursing*. 16(1). 48–53. [<https://doi.org/10.5222/head.2019.048>].



İnceleme Makalesi – Review Article

## Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma<sup>1</sup>

### *Social Protection for Women in Working Life*

Nalan ARKAN\*

id 0000-0003-1592-7303

Güven MURAT\*\*

id 0000-0003-2449-2532

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 175-194 / Pages: 175-194

DOI: 10.32331/sgd.952575

### ÖZ

Kadınların çalışma hayatına katılımı, bireysel faydaların yanı sıra sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma açısından da oldukça önem arz etmektedir. Ancak kadınlar, başta çalışma hayatı olmak üzere hemen her alanda birçok sorunla karşılaşmakta; fırsatlara erişim, haklardan faydalanma, işe alınma ve yükselme gibi alanlarda ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu noktada sosyal koruma kadınlar gibi dezavantajlı grupların sosyal dışlanmasını önlemede en önemli politika araçlarından biri olarak görülmekte; kadınlar açısından gerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerekse fırsat eşitliğinin sağlanması ve olumsuz koşulların iyileştirilmesi hususunda büyük önem taşımaktadır. Bu çalışma, sosyal korumayı detaylı biçimde ele alarak, bu kapsamda uygulanan programların çalışma hayatında yer alan kadınlar açısından önemini araştırmış ve programlara erişimde karşılaşılan engelleri belirleyerek bu engellerin giderilmesine yönelik çözüm önerileri sunmayı amaçlamıştır. Çalışma, betimsel bir araştırma olup ilgili alanda yayınlanan kaynaklar referans alınmıştır. Araştırma sonucunda, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğu, uygulanan program ve politikaların kadınların çalışma hayatındaki konumunu iyileştirmekle birlikte yine de toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlanamadığı ve kadın istihdamının istenilen düzeye erişemediği görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Çalışma hayatı, kadın işgücü, ayrımcılık, sosyal koruma

### ABSTRACT

The participation of women in working life is of great importance in terms of sustainable economic growth and social development, as well as individual benefits. However, women face many problems in almost every field, especially in working life, and are exposed to discrimination in areas such as access to opportunities, benefiting from rights, recruitment and promotion. At this point, social protection is seen as one of the most important policy tools in preventing the social exclusion of disadvantaged groups such as women, it is of great importance in terms of both gender equality and equality of opportunity and improvement of negative conditions. This study examines the importance of the programs implemented in this context for women in working life by examining social protection in detail, and aims to identify the barriers encountered in accessing the programs and offer solutions to eliminate these obstacles. The study is a descriptive research and references published in the related field are taken as reference. As a result of the research, it was found that gender based discrimination is the basis of the problems faced by women in working life; although the implemented programs and policies improved the position of women in working life, it was observed that gender equality could not be fully achieved and women's employment could not reach the desired level.

**Keywords:** Working life, female workforce, discrimination, social protection

Önerilen atıf şekli: Arkan N. ve Murat G. (2021). Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 11(1), 175-194

• Geliş Tarihi/Received: 05/04/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 26/05/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

<sup>1</sup> Bu makale Prof. Dr. Güven Murat'ın danışmanlığında Nalan Arkan tarafından hazırlanan "Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma: Türkiye ile AB Ülkeleri Karşılaştırması" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir

\* Doktora Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, nalanarkan@hotmail.com

\*\* Prof. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, guvenmurat@ktu.edu.tr

## GİRİŞ

Kadınların çalışma hayatında yer alması ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği ve sosyal kalkınmanın sağlanması hususunda şüphesiz önemli bir yere sahiptir. Kadınlar çalışma hayatına katılarak ekonomik özgürlüğün yanında özgüvenlerini geliştirmekte, sosyal statü sağlamakta ve toplumsal yaşamdaki konumlarını güçlendirerek saygınlıklarını artırmaktadır. Ancak toplumsal cinsiyete bağlı iş bölümü ve kadına yüklenen geleneksel roller, kadınların gerek sosyal hayatta gerekse çalışma hayatında birtakım sorunlarla ve eşitsizliklerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Kadınlar çalışma hayatında cinsiyete bağlı olarak işe alınma, yükselme, ücretlendirme ve karar alma gibi pek çok alanda ayrımcılığa maruz kalmakta ve erkeklere kıyasla birçok haktan daha düşük oranda faydalanmaktadır. Bu durum kadınları çalışma hayatının dışına itmekte ve uzun vadede sosyal güvenceden yararlanma fırsatlarını azaltmaktadır. Dolayısıyla tüm bu olumsuz faktörler, kadınların daha kırılğan olmalarına ve sosyal koruma müdahalelerine daha fazla ihtiyaç duymalarına neden olmaktadır.

Sosyal koruma sistemi primlerle finanse edilen sosyal sigortalar ile vergilerle finanse edilen sosyal yardım ve hizmet uygulamalarının bir bütünü olarak bireylere pek çok alanda güvence sağlamaktadır. Sosyal korumanın özellikle, kadınların en çok maruz kaldığı cinsiyet eşitsizliğinin ve buna bağlı olarak ayrımcılığın önlenmesi, işgücü piyasasına katılımlarının sağlanması ve sosyal statülerinin artırılması gibi birçok alanda kadınların güçlendirilmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu anlamda atılan en önemli adımlardan biri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün kabul ettiği Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı'dır. Bu Tavsiye Kararı, kapsamlı bir sosyal koruma sisteminin nasıl olması gerektiği konusunda geniş bir rehberlik sunmakla birlikte, insan onuruna yaraşır biçimde yaşayabilmek için gereken temel sosyal güvenlik garantilerini sunmayı ve evrensel bir korumayı hedeflemektedir. Bu bağlamda öncelikli olarak tüm kadınlara asgari bir gelir güvencesi ve temel hizmetlere erişim hakkının sağlanması temel amaç kabul edilmektedir.

Kadınların güçlendirilmesi, çalışma hayatına katılımının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gibi temel amaçlar için bu tür adımlar doğrultusunda uygulanan programlar/politikalar, şüphesiz kadınların çalışma hayatı ve toplumsal hayat içerisindeki konumunu iyileştirmekte ve kadın istihdamının artmasına katkı sağlamaktadır.

Bu çalışmada ilk önce sosyal korumanın kavramsal çerçevesi çizilerek sosyal koruma tabanları türleri ve sosyal korumanın refah üzerindeki etkilerinden bahsedilmektedir. Daha sonra, çalışan kadınlar için sosyal korumanın neden gerekli olduğu ve kadınlara yönelik sosyal koruma programları üzerinde durulmaktadır. Son olarak ise kadınların sosyal koruma tabanlarına erişim engelleri açıklanarak, kadınlara yönelik ulusal sosyal koruma tabanlarının güçlendirilmesine yönelik stratejilerden söz edilmektedir.

## I- SOSYAL KORUMA

### A- Sosyal Koruma Kavramı ve Tanımı

Sosyal koruma, bazı yazarlar tarafından sosyal güvenlik ile eşdeğer olarak görülmektedir. Sosyal güvenlik genellikle asgari düzeyde bir gelir güvencesi sağlayabilmek için insanların yararlanabileceği yardım, sigorta ve sosyal yardım programlarının tanımı olarak ifade edilmektedir. Dünya Bankası, sosyal koruma kavramını sosyal güvenceden ayrı olarak genişletmek için bir yol izlemektedir. Ancak hâlâ, işgücü piyasası müdahalelerinden kamuya zorunlu işsizlik veya yaşlılık sigortasından hedeflenmiş gelir desteğine kadar değişen, insan sermayesini korumak veya iyileştirmek için bir önlemler bütünü olarak sosyal korumayı araçsal olarak tanımlamayı sürdürmektedir (Wheeler ve Kabeer, 2005: 2).

Birleşmiş Milletler (BM)'e göre sosyal koruma, gelir güvenliğini ve sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına almak için nakit veya aynı fayda sağlayan tüm tedbirler olarak tanımlanmaktadır. Bu hususta kapsamlı sosyal koruma sistemleri hastalık, engellilik, analık, iş kazası, işsizlik, yaşlılık, aile üyelerinden birinin ölümü ile genel yoksulluk ve sosyal dışlanmanın neden olduğu işle ilgili gelir eksikliğine karşı koruma sağlamaktadır. Sosyal koruma ayrıca, temel sağlık hizmetlerine erişim ile özellikle çocuk ve yetişkin bağımlılar için aile desteği sağlamaktadır (UN, 2018: 5).

Sosyal koruma veya sosyal güvenlik, yaşam döngüsü boyunca yoksulluğu, kırılganlığı ve güvencesizliği azaltmak ve aynı zamanda önlemek için tasarlanmış politikalar ve programlar seti olarak tanımlanmaktadır (Murat, 2019: 38). Sosyal koruma dokuz temel alanı içermektedir. Bunlar; çocuk ve aile yardımları, analık koruması, işsizlik yardımı, iş kazaları yardımı, hastalık, sağlık koruması, yaşlılık, malullük ve dul ve yetim aylığıdır. Sosyal koruma sistemleri, primli (sosyal sigorta) ve primsiz vergiyle finanse edilen (sosyal yardımlar) uygulamaların bir karışımı olarak tüm bu alanlara hitap etmektedir (ILO, 2017a: 2).

Sosyal koruma her şeyden önce bir insan hakkıdır. Aktif işgücü piyasası ve formelleştirme politikalarını ilişkilendirmesi, toplumsal kapsayıcılığı ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmesi, sosyal bütünlüğü ve siyasi istikrarı geliştirmesi, kriz ve şokların sosyal ve ekonomik etkilerini azaltması, insanların kapasitelerini ve verimliliklerini artırması, yoksulluğu ve hastalığı azaltması ve kapsamlı bir ekonomik büyümeyi teşvik etmesi gibi bir dizi fayda sağlamaktadır. Bu bağlamda sosyal koruma, sürdürülebilir kalkınma için kritik bir politika olarak görülmektedir (Aykaç ve Murat, 2018: 101).

Tüm bu tanımlardan hareketle sosyal korumanın tüm vatandaşları, özellikle dezavantajlı grupları kapsayan ve çok geniş bir yelpazede koruma sağlamayı amaçlayan ve sürdürülebilir ve kapsayıcı bir büyümenin temelini oluşturan bir niteliğe sahip olduğu görülmektedir.

## **B- Sosyal Korumanın Kapsamı**

ILO Genel Konferansı, 2012 yılında Cenevre'de toplanarak 202 no.lu Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir. Bu tavsiye kararı BM, G20 Ülkeleri, Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği ve Avrupa Birliği (AB) tarafından uygun bulunarak, küresel ve bölgesel düzeyde geniş onay almıştır. Sosyal koruma sistemlerinin yapısı ülkelere göre değişiklik göstermekle beraber, ILO'nun bu tavsiye kararı, kapsamlı bir sistemin temellerinin nasıl atılacağı konusunda kapsamlı rehberlik sunmaktadır (UN, 2018: 8).

Tavsiye Kararı'na göre üye ülkeler, ulusal koşullarına bağlı olarak temel sosyal güvenlik garantileri içeren sosyal koruma alanlarını mümkün olduğunca hızlı bir şekilde kurmalı ve sürdürmelidir. Bu garantiler asgari olarak, ihtiyaç duyan herkesin ulusal düzeyde zorunlu olarak tanımlanan ürün ve hizmetlere etkili erişimlerinin yanında, temel sağlık hizmetlerine ve temel gelir güvenliğine erişimini sağlamalıdır. Mevcut uluslararası yükümlülüklerine bağlı olarak üyeler, Tavsiye Kararı'nda belirtilen sosyal güvenlik garantilerini en azından tüm vatandaşlara ve çocuklara ulusal yasa ve yönetmeliklerde tanımlandığı gibi sağlamalıdır. Üye ülkelerin sosyal güvenlik garantilerini sağlarken, farklı yaklaşımları dikkate almaları gerekmektedir. Yardımlar, çocuk ve aile yardımları, hastalık ve sağlık-bakım yardımları, analık, malullük, yaşlılık, dul ve yetim aylığı, işsizlik, istihdam garantileri ve iş kazası yardımlarının yanı sıra diğer aynı veya nakdi sosyal yardımları içerebilmektedir. Üye ülkeler ulusal sosyal koruma tabanlarını oluştururken ve uygularken önleyici, tanıtıcı ve aktif önlemleri, yardımları ve sosyal hizmetleri birleştirmeli; kamu alımı, devlet kredisi ve işgücü piyasası politikalarının yanı sıra eğitimi, üretim becerilerini ve istihdamı teşvik eden programları dikkate alarak üretken ekonomik faaliyeti ve kayıtlı istihdamı teşvik etmeli; mesleki eğitim ve istihdam edilebilirliği artıran, güvencesizliği azaltan ve sürdürülebilir

işletmeleri teşvik eden diğer politikalarla koordinasyonu sağlamalıdır (Social Protection Floors Recommendation, 2012: No 202).

Tavsiye Kararı'na göre üye ülkeler sosyal devlet anlayışı doğrultusunda kendi sosyoekonomik koşullarına göre evrensel nitelikte bir sosyal koruma sistemi oluşturmalıdır. Bu sosyal koruma sistemleri sosyal sigorta, temel sağlık hizmetleri ve gelir güvenliğine erişime imkân tanınmalıdır. Söz konusu Tavsiye Kararı sosyal koruma sistemi çerçevesinde bir taraftan ihtiyaç sahibi vatandaşlara sosyal güvence sağlarken, diğer taraftan aktif iş gücü piyasası politikaları ve diğer politikalar aracılığıyla bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmalı, güvencesizliğini azaltmalı ve işletmelerin sürdürülebilirliğini sağlamalıdır.

### **C- Sosyal Koruma Tabanları Türleri**

Sosyal koruma tabanları; sosyal sigortalar, sosyal yardımlar, işgücü piyasası müdahaleleri, geleneksel veya informal sosyal koruma ve diğer sosyal koruma türlerinden oluşmaktadır.

#### **i) Sosyal Sigortalar**

Katılımcıların hastalık, sakatlık, analık, işsizlik, yaşlılık veya ölüm gibi yaşam boyu devam eden olaylarla ilgili masrafları karşılayacak bir sigorta programına düzenli olarak ödeme yaptıkları programlardır. Sosyal sigorta sistemlerinin mevcut durumu ve programların kapsamı bölgeye ve ülkeye göre değişiklik göstermektedir (Holmes ve Scott, 2016: 13). Sosyal sigorta programlarında maliyetler bazen program sağlayıcı tarafından karşılanmakta veya sübvansede edilmektedir. Bu programlar; emekli maaşları, sağlık, işsizlik veya afet sigortaları ile cenaze yardımlarını içermektedir (Arnold, Convey ve Greenslade, 2011: 91; Browne, 2015: 6). Sosyal sigorta, formel işgücü piyasasıyla güçlü bir şekilde bağlantılıdır ve tipik olarak sadece formel sektör çalışanlarını kapsamaktadır (Holmes ve Scott, 2016: 9). Bu bakımdan, formel sektör dışında kalan çalışma hayatındaki diğer tüm bireyler bu koruma kapsamının dışında kalmaktadır.

#### **ii) Sosyal Yardımlar**

Yoksulluğu ve kırılganlığı azaltmak için hanehalklarına ve bireylere yönelik, gelirleri artıran doğrudan, düzenli ve primsiz sosyal transferlerdir. Bu transferler nakit veya aynı yardım şeklinde olabileceği gibi kuponlar veya mal ve hizmetlere ücretsiz ya da indirimli erişim şeklinde de yapılabilmektedir. Sosyal yardım, evrensel bir hak olarak sağlanabilmekte veya yoksulluk ve diğer kriterlere göre bağlanabilmektedir (Arnold, Convey ve Greenslade, 2011: 91). Bu yardımlar genellikle devlet tarafından sağlanmakta ve ulusal vergilerle finanse edilmektedir. Sosyal yardımların bazıları dezavantajlı grupları, bazıları da genellikle düşük gelirli grupları hedef almaktadır. Bu, birçok gelişen ülkede uygulanan mevcut sosyal koruma biçimi olarak görülmektedir. Sosyal yardımlar kendi içinde nakit ve aynı transferler, sosyal emeklilik maaşları ve kamu istihdam programları olarak alt gruplara ayrılmaktadır (Browne, 2015: 6-7).

#### **iii) İşgücü Piyasası Müdahaleleri**

Bu müdahaleler aktif veya pasif olabilmektedir. Aktif müdahaleler, işsizlerin ve en dezavantajlı kişilerin iş bulmalarına yardımcı olurken; pasif müdahaleler, halihazırda çalışanlar için işveren tarafından finanse edilen analık, iş kazası ve hastalık yardımlarını kapsamaktadır (Browne, 2015: 7). Bu programlar, bir yandan kamu işlerinde istihdama yasal bir hak tanıma ve dezavantajlı veya kırsal kesimdeki yoksul işçiler için nakit transferleri sağlayan istihdam garantisi programı biçimini alırken, öte yandan işsizlerin yanı sıra güvencesiz istihdamdaki işçilerin istihdam edilebilirliğini artırmayı amaçlayan beceri geliştirme ve eğitim programı şeklinde karşımıza çıkabilmektedir. İşgücü piyasası

müdahalelerinin amacı, bireyleri korumak ve onların işgücü piyasasına dahil olmalarına katkı sağlamaktır. Dolayısıyla bu programlar sosyal korumanın vazgeçilmez bir parçasıdır ve işsizlerin iş bulma ihtimalini veya işsizlerin verimliliklerini ve kazançlarını artırma imkanını yükseltmektedir (ESCAP, 2015: 78-79).

#### iv) Geleneksel veya İnfornel Sosyal Koruma

Formel sosyal koruma sistemleri tam bir kapsama alanı sunmamakta ve nüfusun bir kısmını kaçınılmaz olarak dışlamaktadır. Geleneksel toplum temelli sosyal koruma biçimleri bir toplum içindeki riski dağıtmakta ve resmi müdahaleler tarafından bırakılan bazı boşlukları doldurmaktadır (Browne, 2015: 7). Bu yardımlar doğrudan devlet desteği olmadan akraba, topluluk, dini kuruluşlar vb. birtakım devlet dışı kaynak tarafından yapılan transferlere dayanmakta ve karşılıklı destek ve dayanışma doğrultusunda gerçekleşmektedir (Norton, Conway ve Foster, 2001: 11).

#### v) Diğer Sosyal Koruma Türleri

Sosyal bakım ve destek, sosyal korumayı tamamlayıcı niteliktedir. Devlet ve özel sektör sübvansiyonları, yoksullar için erişim sağladığı veya güvenlik ağı görevi görmeleri durumunda, sosyal koruma olarak sınıflandırılabilir (Browne, 2015: 7).

Yukarıda sıralanan sosyal koruma programları birbirlerini ikame edici değil tamamlayıcı niteliktedir. Örneğin sosyal sigorta kapsamına girmeyen kesimlere sosyal yardım ve geleneksel veya infornel sosyal koruma uygulamalarıyla sosyal koruma sağlanmaya çalışılmaktadır. İşgücü piyasası müdahaleleri de çalışabilen ancak sosyal korumadan yeterince faydalanamayanlara asgari düzeyde bir koruma sağlamaya yönelik olarak gerçekleştirilmektedir.

## II- ÇALIŞAN KADINLARA YÖNELİK SOSYAL KORUMA

Ekonomik olarak aktif olsun veya olmasın çalışma çağındaki herkesin özel sosyal korumaya ihtiyacı vardır. Bu ihtiyacı karşılamaya yönelik etkili politikalar sadece sosyal güvenlik hakkının gerçekleştirilmesinde değil, işgücü piyasalarının etkin bir şekilde işleyişinde ve daha geniş ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanmasında da kilit bir rol oynamaktadır (ILO, 2017a: 24). Bu başlık altında, çalışan kadınlar için sosyal korumanın gerekliliği ve çalışan kadınlara yönelik sosyal koruma programları ele alınmaktadır.

### A- Çalışan Kadınlar için Sosyal Korumanın Gerekliliği

Kadınlar ve kız çocukları, kaynaklara erişim, temel hizmetler ve karar alma dahil üzere yaşamın birçok alanında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadınlar sermaye yetersizliği, yüksek ücret farklılıkları ve cinsiyetçi çalışma normları ile temel hizmetlerden dışlanmalarından dolayı orantısız bir şekilde savunmasız oldukları için sosyal korumaya daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Sosyal koruma cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların işgücüne katılımının artırılması, aile içi şiddetin azaltılması ve ücretsiz bakım hizmetlerinin yeniden dağıtılmasını destekleme gibi çeşitli biçimlerde kadınların güçlendirilmesine katkıda bulunabilmektedir. Nakit transferleri ulaştırma, giyim ve çocuk bakımı da dahil işe erişimle ilgili maliyetleri karşılayarak veya kadınların sağlığını iyileştirerek işgücüne katılmalarını sağlayabilir. Sosyal yardım programları özellikle koşullu nakit transferleri, transfer alıcısı ve fonların yöneticisi olarak genellikle kadınları hedeflemektedir (Browne, 2015: 30; ESCAP, 2018: 7).

Kadınlar, sosyal güvenlik hakkı dahil, haklardan yararlanma konusunda erkeklerden daha fazla engelle karşılaşmaktadır. Karşılaşılan ekonomik, politik ve eğitime ilişkin dezavantajlar, kendilerine sunulan haklara ve bu hakların kapsamına etki etmektedir. İşgücü

piyasasında kadınlar ve erkekler arasındaki kalıcı eşitsizlikler, sosyal koruma kapsamında cinsiyet farklılıklarını etkilemektedir. Birçok ülkede işgücüne katılım, kadınlar arasında erkeklere oranla daha düşüktür. Kadınlar informel istihdamda daha fazla temsil edilmektedir. Tam zamanlı çalışmalarda ise kadınlar ortalama olarak erkeklerden %10 ile %30 daha az kazanmaktadır. Ayrıca kadınlar, ücretsiz bakım çalışmaları nedeniyle erkeklerden daha fazla sorumluluk yüklenmektedir. Bu durum, kadınların kayıtlı istihdam ve eğitime katılmak, siyasi faaliyetlerde bulunmak veya sadece boş vakitleri değerlendirmek hususunda erkeklere kıyasla çok daha az zamana sahip olmalarına neden olmaktadır (UN, 2018: 18).

İşyerinde kadınların geleceği, kadın ve erkeklerin yaşamları boyunca sosyal korumaya ne ölçüde etkili bir şekilde erişim sağlayabildiklerine bağlı olacaktır. Sosyal koruma tabanlarıyla birlikte toplumsal cinsiyete duyarlı sosyal koruma sistemleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve gelecekte kadınların güçlenmesini teşvik etmenin anahtarı olarak görülmektedir (ILO, 2019a: 84).

Sosyal sigorta programları, kadın ve erkeklerin karşılaştığı farklı yoksulluk ve kırılganlık deneyimlerini dikkate alarak nadiren tasarlanmakta ve uygulanmaktadır. Bu yalnızca sosyal sigorta programlarında kadınların daha az kapsanması değil, faydaların da kadınların karşılaştıkları risklere karşı yeterince koruma sağlayamaması anlamına gelmektedir. Koordineli bir sosyal yardım paketi, sosyal sigorta, işgücü piyasası ve bakım programları bireylerin ve ailelerinin yoksulluk içine düşmelerini engelleyebilmekte, temel hizmetlere erişimi teşvik edebilmekte, işgücü verimliliğini artırarak ekonomik büyümeye katkıda bulunabilmekte ve sosyal ilişkileri güçlendirebilmektedir (Holmes ve Scott, 2016: 1, 10).

## **B- Çalışan Kadınlar için Sosyal Koruma Programları**

### **i) İşsizlik Sigortası**

İşsizlik sigortasının amacı, faydalanıcıya uygun bir istihdam fırsatı sunana kadar belli bir yaşam standardını sürdürebilmesi ve geçici işsizlikten kaynaklanan kazanç kaybını giderebilmesi için asgari bir gelir garantisi sağlamaktır. Ayrıca bu programlar bireylere iş bulma konusunda destek, danışmanlık, beceri geliştirme ve girişimcilik gibi bir dizi hizmet sunarak, istihdam edilebilirliklerini artırmakta ve üretken istihdama geçişlerini kolaylaştırmaktadır. Böylece işsizliğe karşı koruma programları, gelir güvencesi sağlamanın yanı sıra, iş kaybı etkisini hafifleterek hanehalkının savunmasızlığını etkili bir şekilde azaltabilmekte, yoksulluğun önlenmesine ve bireylerin kayıt dışılığa karşı korunmalarını sağlayabilmektedir. Dolayısıyla, bu programlar iş hareketliliğini desteklemede ve ekonominin yapısal değişimini kolaylaştırmada kilit bir rol oynamaktadır (<https://socialprotection-humanrights.org/key-issues/social-protectionsystems/unemployment-protection/>). İşsizliğe karşı koruma programlarının hem gelir güvencesi sağlanmasına hem de istihdama geçişin kolaylaştırılmasına yönelik bu çift yönlü hedefi, ILO'nun 168 no.lu İstihdamın Korunması ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi'nin de merkezinde yer almaktadır. İşsizliğe karşı koruma programları, kazanç kaybına ikame gelir etkisi sağlamakta ve gelir kaybının olumsuz etkisini hafifletmektedir. Ayrıca, bireylere işsiz kaldıklarında yoksulluktan korunmalarını sağlamada temel bir rol oynamaktadır. (ILO, 2017a: 40-42).

İşsizliğe karşı koruma, farklı türlerdeki programlar aracılığıyla yapılmaktadır. Temel işsizlik koruma programları primli ve primsiz işsizlik yardım programı, istihdam garantili programlar ve bireysel işsizlik tasarruf programları şeklinde uygulanmaktadır (ILO, 2017a: 44-46). OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) ülkeleri de dahil dünya genelinde yaklaşık 72 ülke, kadın ve erkek işsizlerin finansal olarak desteklenmesi amacıyla tasarlanmış bir işsizlik sigortası sistemine sahiptir. Genel olarak tipik bir işsizlik sigortası sistemi kayıtlı istihdamdaki tüm ücretli işçileri koruyan, ulusal veya yerel düzeyde yürütülen zorunlu bir sigorta sistemidir. Programdan yararlanabilmek için genellikle bireylerin belirli bir süre



çalışmış olması ve işten ayrılma nedeni gibi iki tür uygunluk kriteri aranmaktadır. Faydalanıcıların işten ayrılmadan önceki çalışma süresi ve hak kazanması durumunda ödenecek ücretin miktarı ve ödeme süresi ülkelere göre farklılaşmaktadır. Programın finansmanı ise genellikle işçi ve işverenden alınan katkılar aracılığıyla karşılanmaktadır. Katkı oranları genellikle brüt kazancın yüzdesi olarak, %1 ile %3 arasında değişmektedir ve çoğunlukla işçi-işveren arasında eşit olarak bölünmektedir (Schmieder ve Wachter, 2016: 2-4).

ILO tarafından yayımlanan Dünya Sosyal Koruma Raporu'nda (2017-19) mevcut verilerin bulunduğu 203 ülkenin 98'inde ulusal yasa kapsamında bir işsizlik yardım programı bulunmaktadır. Bu ülkelerin 92'sinde, hak sahibi işsizlere düzenli nakit yardımları sağlanmaktadır. Rapora göre, dünya genelinde işgücünün sadece %38,6'sı işsizliğe karşı koruma yardımları ile yasal çerçevede korunmaktadır. Bunun en büyük nedeni, informel istihdamın oldukça yüksek düzeyde olması ve işsizliğe karşı koruma programlarının eksikliği olarak gösterilmektedir. Aynı rapora göre, dünyadaki işsizlerin sadece %21,8'i işsizlik yardımı alırken, geriye kalan %78,2'lik kesim, gelir desteği almada kapsam dışı kalmıştır (ILO, 2017a: 46-48).

Kadınlar açısından değerlendirmek gerekirse, kadınların erkeklere kıyasla hem işgücüne katılma olasılığı daha düşük hem de katıldıklarında da işsiz kalma olasılığı çok daha yüksektir. ILO'ya göre, küresel düzeyde kadınların işsizlik oranı 2017'de %6,2 olup, %5,5 olan erkek işsizlik oranından 0,7 puanlık bir farkı temsil etmektedir. Bu farkın 2021'e kadar nispeten değişmeyeceği öngörülmekte ve gelişmekte olan ülkelerde ise farkın daha da genişlediği belirtilmektedir (ILO, 2017b: 8). Dolayısıyla işsizlik sigortası, işsiz kalan kadınlara belirli bir düzeyde gelir güvencesi sağlamasının yanında, sunduğu hizmetlerle beşeri sermayesini geliştirebilmesi ve işgücüne katılımını teşvik edebilmesi bakımından önemli görülmektedir. Öte yandan, kadınların büyük bölümünün informel sektörde güvencesiz işlerde istidam edildiği dikkate alınırsa, erkeklere kıyasla işsizlik sigortasından daha az faydalandığı söylenebilir.

## ii) Analık Koruması

Hamilelik ve analık durumları, birçok kadın için iş güvencesizliğine neden olmaktadır. Dünya çapında istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğu hala analık durumunda gelir kaybına karşı korunmamaktadır. İstihdamdaki kadınların yalnızca %45'i zorunlu yasal analık korumasından faydalanmaktadır. İşverenler, doğum ve çocuk bakımı nedeniyle ortaya çıkabilecek iş kaybı ve analıkla ilgili maliyetlerden kaçınmak amacıyla genellikle hamileleri ve çocuk doğurabilecek yaştaki kadınları işe almada gönülsüz davranmaktadır. Dolayısıyla kadınlar için analık hali, istihdam edilebilme ihtimallerini azaltırken ayrıca gelir kaybı yaşamalarına neden olmaktadır (ILO, 2017a: 31; Cameron, 2019: 4). Bu durum kadınların üretkenliğini baltalamakla birlikte, yaşanan gelir şoklarına karşı savunmasızlıklarını artırmakta ve yaşlılık için birikim yapmalarını zorlaştırmaktadır (Cameron, 2019: 9). Dolayısıyla sosyal koruma programlarının kadınların sosyal durumu ve ihtiyaçları doğrultusunda özel olarak tasarlanması, sağlanan güvencenin kapsayıcılığının ve erişiminin artırılması önem arz etmektedir.

Analık koruması, yoksulluk ve savunmasızlığı önlemek veya azaltmak, annelerin ve çocukların sağlığını, beslenmesini ve refahını artırmak, işyerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak ve hem kadınlar hem de erkekler için insan onuruna yaraşır işler geliştirmek hususunda, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nde (SKH) öngörülen dönüşüm politikalarının önemli bir bileşenidir. Analık koruması 1, 2, 3, 4, 5 ve 8. hedefler dahil olmak üzere birden fazla SKH'nin gerçekleştirilmesinde esas kabul edilmektedir. Ayrıca, hamile kadınlar, yeni doğum yapmış anneler ve aileleri için gelir güvencesi sağladığı gibi anne ve çocuk sağlık bakım

hizmetlerinin daha kaliteli olmasını ve bu hizmetlere etkili erişimlerini kapsamaktadır. İstihdamda ve meslekte eşitliği teşvik etmektedir. Analık koruması, yalnızca gelir güvenliği ve sağlık bakımını kapsamamakta, aynı zamanda çalışma faaliyetlerini durdurma, doğum sürecinde dinlenme ve iyileşme hakkını da içermektedir. Bu koruma, analık süresince ve sonrasında işyerinde kadınların haklarını koruma, riskleri önleyen önlemler alma, sağlıksız ve güvenli olmayan çalışma koşulları ve ortamlardan koruma, istihdamı güvence altına alma, ayrımcılığa ve işten çıkarılmaya karşı koruma ve doğum sonrası işlerine geri dönmelerini sağlama şeklinde çeşitli korumalar sağlamaktadır (ILO, 2017a: 27-28).

Analık nakit yardımları, ulusal sosyal güvenlik mevzuatına bağlı olarak sosyal sigortalar, sosyal yardımlar veya işverenin sağladığı haklar aracılığıyla yürütülmektedir. Bu programların oldukça önemli bir kısmını ise sosyal sigorta programları oluşturmaktadır. Sigorta primleri, vergiler veya her ikisiyle finansmanı sağlanan toplu finanse edilen programlar, dayanışma ve risk havuzu ilkelerine dayalıdır ve bu nedenle yeniden üretim maliyetlerinin ve sorumluluğunun daha adilce dağıtılmasını sağlamaktadır. Ancak analık yardımları da işsizlik sigortasında olduğu gibi yalnızca kayıtlı istihdamdaki kadınlara yönelik koruma sağlamaktadır. Dolayısıyla kayıtlı istihdam düzeylerinin düşük olduğu birçok düşük ve orta gelirli ülkede analık yardımları sadece azınlıktaki bir gruba fayda sağlamaktadır (ILO, 2015: 3-4).

Dünya Sosyal Koruma Raporu'na (2017-19) göre, 199 ülkeden 99'u kadınların doğum sonrası tamamen iyileşebilmeleri için ILO'nun 183 no.lu Analık Koruması Sözleşmesi standartlarına uygun olarak en az 14 haftalık analık izni sağlamaktadır. Bu ülkelerden 37'si 18-26 hafta arası izin sağlarken, 11'inde izin 26 haftadan daha fazla sürmektedir. 49 ülkede ücretli analık izin süresi 12-13 haftadır. 30 ülkede ise nakit yardımlarla birlikte analık izni 12 haftadan daha az sürmektedir. Aynı rapora göre, analık nakit yardımının düzeyi ülkeden ülkeye değişiklik göstermekte olup, 192 ülkeden 73'ünde kadınlara, en az 14 hafta süreyle düzenli maaşlarının en az 2/3'ü kadar ücretli analık izni hakkı verilmektedir. 26 ülkede kadınlar, en az 18 hafta süre için düzenli maaşlarının tamamını alma hakkına sahiptir. 6 ülkede ise kadınlara asgari ücret gibi sabit düzeyde bir yardım sağlanmaktadır (ILO, 2017a: 33). Bu rakamlar küresel ölçekte tüm ülkelerin yaklaşık yarısının çalışan kadınlara analık koruması sağlarken, diğer yarısında kadınların bu korumadan yoksun olarak çalıştığını ortaya koymaktadır.

### iii) Sağlık Sigortası

Toplumsal cinsiyet perspektifleri, biyolojik ve sosyal faktörlere bağlı olarak kadınların ve erkeklerin farklı sağlık profiline sahip olmalarından dolayı, sağlık hizmetleri politikalarının tasarlanmasında önemlidir. Kadınlar genellikle genetik faktörler nedeniyle erkeklerden daha uzun yaşamakta ve aynı zamanda farklı davranış, yaşam tarzı ve çalışma biçimine sahip bulunmaktadır. Kadınlar cinsiyete özgü hastalıklar, üreme ve sosyoekonomik kaygılar (yeme bozukluğu, kadına karşı şiddet, işe bağlı stres vb.) gibi durumlar karşısında özel sağlık hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır. Öte yandan kadınlar hastalık nedeniyle azalan iş kapasitesine ve strese bağlı zihinsel bozukluklara erkeklere oranla daha fazla eğilimlidir. Bu bağlamda, etkili, erişilebilir ve kaliteli bir sağlık hizmetinin sunulabilmesi için ülkelerin kadın ve erkeklerin fiziksel farklılıklarına ve aynı zamanda sosyoekonomik faktörlere bağlı bir toplumsal cinsiyet perspektifi benimsemeleri, sağlık hizmetlerinin maliyetinin azaltılması ve cinsiyet temelinde maliyetlendirilmesi en önemli sosyal önceliklerden biri olarak kabul edilmektedir (OECD, 2008: 49-51).

Sağlık hizmetleri genellikle kırsal alanlarda daha sınırlıdır ve sosyokültürel farklılıklar çoğu zaman erişime engel oluşturmaktadır. Uygun fiyatlı sağlık hizmetlerine erişimin yetersizliği, eşitsizlik tuzaklarının yaratılmasına veya sürekli hale gelmesine neden olmaktadır. Sağlık

hakkı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 25. maddesinde ve BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 12. maddesinde yer almaktadır. Bu normatif çerçevede bulunan 202 no.lu Tavsiye Kararı, analık koruması da dahil olmak üzere temel sağlık hizmetini teşkil eden uluslararası tanımlanmış bir dizi ürün ve hizmete erişimi garanti etmektedir. Bu ürün ve hizmetlerde kullanılabilirlik, erişilebilirlik, kabul edilebilirlik ve kalite kriterleri esas alınmaktadır. Sağlığa yapılan yatırımlar, hanehalkı düzeyinde ekonomik güvenliği, ulusal düzeyde ise sosyal uyum ve iş odaklı büyümeyi teşvik etmektedir. Ayrıca herkes için uygun ve erişilebilir sağlık hizmeti sağlayarak kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmayı da teşvik etmektedir. Daha sağlıklı bir nüfus içerisinde yaşayan insanlar, çalışma hayatında daha üretken olmakta, hastalık halinde iyileşmek için daha az zaman harcamakta ve hasta bağımlılarına bakmak durumunda olan bireyler de bu süreç için daha az zaman kullanmaktadır. Bu bağlamda evrensel/genel sağlık koruması, hak temelli bir bakış açısının yanında ekonomik ve sosyal fayda sağlamasından dolayı zorunlu görülmektedir (ESCAP, 2015: 99,104).

Bir ülkede kapsamlı bir yasal sağlık sigortasının bulunması, yeterli fon kaynağının olması ve kaliteli bir hizmet sunabilmek için iyi çalışma koşullarına sahip yeterli düzeyde sağlık çalışanlarının tedarik edilmesi, ölüm oranlarının azalmasında ve nüfusun sağlık durumunun artmasında önemli bir potansiyele sahiptir. Yeterli düzeyde nitelikli sağlık çalışanlarının olmaması durumunda, yaşam boyu bakım işinin büyük bölümü gönüllüler tarafından sağlanmaktadır. Küresel olarak yaklaşık 57 milyon ücretsiz bakım işçisinin olduğu tahmin edilmekte ve bu işçilerin oldukça büyük kısmını ise aile üyelerinin bakımını sağlamak için mesleklerinden ve sosyal korumadan vazgeçmiş, ücretsiz ve kayıt dışı çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla küresel olarak uzun vadeli bakım hizmetini yerine getirecek olan işgücü eksikliğinin giderilmesi, hem öncelikli olarak gerek duyulan kaliteli sağlık hizmetlerine erişimi sağlayacak hem de ücretsiz işlerin uygun ve verimli işlere dönüşümünü destekleyecektir. Böylece, evrensel bir sağlık korumasının sağlanması da sağlık çalışanları için yüksek üretkenliğe ve uygun işlerin yaratılmasına dayalı kapsayıcı ekonomik büyümeye de katkı sağlayacaktır (ILO, 2017a: 102).

#### **iv) Hayat ve Maluliyet Sigortası**

Çalışma çağındaki engelli kadın ve erkekler genellikle yüksek oranda işsizlik, eksik istihdam ve kayıt dışı istihdam riski ile karşılaşmaktadır. Bu riskler, engelli kadın ve erkek bireylerin hem iyi işlere erişimlerini hem de düzenli kazanç elde etmelerini ve bağımsız yaşama kapasitelerini oldukça kısıtlamaktadır. Bu bağlamda maluliyet yardımları, özellikle gelir güvenliğinin sağlanmasının yanında çocuk bakımı ve yardımcı aletlerin tedarik edilmesi gibi destek hizmetleri ile eğitim, sağlık ve toplu taşıma gibi sosyal hizmetlere erişimi kolaylaştırmada ve istihdamı teşvik etmede önemli bir rol oynamaktadır (ILO, 2017a: 66-68).

Engelli kadın veya kız çocukları, engelli erkeklere kıyasla daha dezavantajlı konumdadır. Özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığa daha fazla maruz kalmaktadır. Kız çocukları ve engelli genç kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı çok erken yaşlarda başlamaktadır. Engelli kızların evde bakım ve gıdaya erişim ihtimalleri daha düşüktür (UNFPA, 2018: 24). Örneğin, normal bir kadın, engelli bir çocuğa sahip olması durumunda, çocuğun ihtiyaçlarını karşılama ve ebeveynlik için gerekli mali yardımı alacaktır. Ancak engelli bir kadın veya anne, böyle bir durum karşısında istese bile özel bir yardım alamayacağı gibi bir de ebeveyn olmayı seçtiği için eleştirilme riskiyle karşılaşacaktır (Beleza, 2003: 45). Aynı zamanda bunların aile içi etkileşimlerin ve etkinliklerin dışında kalma ihtimalleri de daha yüksektir. Öte yandan engelli kız çocukları veya kadınların sağlık hizmetlerine erişimi veya yardımcı cihazları alma ihtimali erkeklere oranla daha düşük olmakla birlikte eğitim veya iş bulabilmeleri için

gereken mesleki eğitimi alma ihtimali daha da düşüktür. Dolayısıyla engelli kadınların yoksulluk içinde yaşama olasılığı yüksek olup, cinsiyete dayalı şiddete daha fazla maruz bırakılmaktadır (UNFPA, 2018: 24).

Maluliyet yardımları, engellilikle ilgili ihtiyaçları açıkça ele alan ve engellilere ve ailelerine gelir desteği sağlayan sosyal koruma sistemlerinin unsurlarından biridir. Bu yardımlar engelli bireylerin işgücü piyasasına yeniden entegrasyonunu desteklemesi, istihdama katılımlarını kolaylaştırması ve bağımsız yaşam ve gelir güvenliğinin sağlanması bakımından önemli rol oynamaktadır. Söz konusu yardımlar engellilik maaşı gibi primli ya da primsiz programlar aracılığıyla yapılmaktadır (<https://socialprotection-humanrights.org/key-issues/social-protection-systems/disability-benefits/>). Maluliyet yardım programları, kişilerin ihtiyaçları ve gereksinimleri doğrultusunda kısa veya uzun vadede nakit veya aynı olarak yardım sağlamaktadır. Bu kapsamda birçok ülkede ücretsiz ve engellilerin kullanımına uygun olarak tasarlanmış toplu taşıma, kamu hizmetlerine ücretsiz erişim ile yardım cihazlarının ücretsiz veya devlet desteğiyle sağlanması gibi birleştirilmiş nakdi ve aynı yardım paketleri uygulanmaktadır. İhtiyaç sahibi kişilerin elde ettiği bu kazançlar, gelir güvenliğini garanti altına alma potansiyeli olan parasal değere sahip aynı yardımlardır (ILO, 2017a: 68).

Nakit yardımlardan biri olan Sosyal Güvenlik Maluliyet Sigortası ise büyük ölçüde çalışma yeteneğini olumsuz yönde etkileyen sağlık problemlerine karşı sigortalı kişileri veya eşlerini ve onlara bağımlı kişileri korumak amacıyla uygulanan bir sigorta programıdır. Programın uygulanabilmesi için bazı koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir (Low ve Pistaferri, 2010: 9). Bu koşullar, ülkelerin benimsemiş oldukları sosyal güvenlik sistemi kapsamında ülkelerin sosyokültürel yapı ve ekonomik koşullarına göre farklılık göstermektedir.

#### **v) Emeklilik Planları**

Bireylere yaşlılık dönemlerinde bir gelir güvencesinin sağlanması, modern toplumların gerçekleştirmek istediği temel refah hedeflerinden birisidir. Çünkü çalışma yaşamı süresince sağlığı ve üretim kapasitesi iyi durumda olan ve üretken kapasitesinden yararlanan bireylerin, aynı zamanda ulusal kalkınmaya ve ilerlemeye katkı sağladığı düşünülmektedir. Dolayısıyla insanların yaşlılık dönemlerinde de bu kapasiteden geride kalmamaları ve refahın onlarla paylaşılması için yaşlı kadın ve erkek bireylerin savunmasızlık riskine karşı sistematik bir koruma sağlayan güvenilir mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bazı nüfus grupları kişisel tasarruflar gibi kendi bireysel çabalarıyla bu koruma mekanizmalarına erişebilirken, diğerleri aile destek mekanizmalarından yararlansalar bile çalışma yaşamı süresince gelir kaynaklarının güvenilir olmaması ile yüzleşmektedir. Birçok ülkede ekonomik kalkınmanın yapısal problemleriyle ilişkili olan kayıt dışılığın bir sonucu olarak, dünya genelinde yalnızca küçük bir kısım yaşlılık döneminde kendini koruyabilecek kapasiteye sahiptir. Bu nedenle sosyal koruma sistemleri yaşlı kadın ve erkek bireyler için çok önemli bir role sahiptir (ILO, 2017a: 76).

Emekli aylıkları, yaşlı kadın ve erkeklere yönelik dünyada en yaygın uygulanan sosyal koruma biçimlerinden biridir. Küresel düzeyde, yaşlı insanların %68'i emekli aylığı almaktadır ve bu anlamda son yıllarda önemli bir ilerleme kaydedilmekle beraber bölgesel olarak farklılıklar gözlenmektedir. Örneğin, Amerika, Avrupa ve Orta Asya geniş ölçüde evrensel bir koruma sağlarken, Sahra Altı Afrika, Güney Asya ve Arap ülkelerinde yaşlı insanların yalnızca %30'undan daha azı emekli aylığı alabilmektedir (Ortiz ve Juergens, 2019: 28).

Emeklilik koruması, kadın bireyler açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliğin bir sonucu olarak kadın-erkek arasındaki ücret farkları, özellikle kadınlar için daha büyük bir emeklilik farkına neden olmaktadır. Dolayısıyla erkeklere kıyasla

kadınların emeklilik aylığı alma ihtimali daha düşüktür ve alınsa dahi daha düşük oranlıdır. Aynı zamanda bu durum, kadınların emeklilik programının sağladığı faydalardan da daha az yararlanması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, eşit işe eşit ücret uygulamasının sağlanabilmesi ve kadınlar ile erkeklerin emeklilik haklarını kazanmaları için eşit fırsatların sağlanması, emekli maaşlarının uzun vadeli yeterliliği bakımından ve özellikle kadınlar açısından oldukça önemlidir. Bu durumun cinsiyete dayalı emeklilik farklarının azaltılmasında da kayda değer bir olumlu etkisi olacaktır (ILO, 2019a: 70,82; Ortiz ve Juergens, 2019: 28).

Kadınlar emekli maaşlarını erkeklere kıyasla erken yaşta almaktadır. Aynı zamanda kadınlar erkeklerden 3-5 yıl daha uzun yaşama eğilimindedir. Kadınların ortalama emeklilik gelirinin erkeklere oranla daha düşük olması, yaşlı kadınların erkeklerden daha yüksek bir yoksulluk riskine sahip olmasına neden olmaktadır. Örneğin AB ülkelerinde emekli aylıklarındaki cinsiyet farkının üye devletlerde %1,8 ile %48,7 arasında değiştiği, buna karşılık AB-28'de ise 65-79 yaşlarındaki emekliler için %37,2 civarında olduğu görülmektedir (European Commission, 2018: 68-69).

Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması her alanda olduğu gibi kadınlara uzun vadeli bir güvence sağlayacak olan emeklilik koruması açısından da oldukça önem arz etmekte ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına da katkı sağlamaktadır.

#### **vi) Finansal Hizmetlere Erişimi Artırmaya Yönelik Politikalar**

Kırsal kesimdeki kadınların finansal hizmetlere erişimi genellikle resmi finansal kuruluşlar tarafından geleneksel teminat türleri olarak kabul edilebilecek üretken varlık veya mülklere sahip olmalarıyla sınırlıdır. Çünkü kadınların mülk veya arazi sahiplenme, yönetme, kontrol etme veya devralma olasılığı erkeklere kıyasla daha düşüktür. Bu teminat eksikliği de kadınların kredi almasını veya diğer finansal hizmetleri kullanmasını zorlaştırmaktadır. Öte yandan kadınlar genellikle kayıt dışı sektörde çalıştıkları ve erkeklerden daha düşük gelir düzeylerine sahip oldukları için resmi finansal sağlayıcılar tarafından potansiyel müşteriler olarak da görülmemektedir. Bu durum aynı zamanda kadınların mülkiyet hakları konusunda yasal ayrımcılığa maruz kaldıkları ülkelerde para biriktirme ve borç alma veya bir banka hesabına sahip olma ihtimallerinin daha düşük olduğunun da bir göstergesi olmaktadır (FAO, 2019: 4-5).

Yoksulluğu azaltmak, paylaşılan refahı artırmak ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek amacıyla oluşturulan Dünya Bankası Grubu (World Bank Group), özellikle kadınlar için finansal içermenin tüm potansiyel faydalarını sağlamak için çalışmaktadır. Dünya Bankası Grubu, kadınlara yönelik cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve yoksulluğun azaltılmasına yardımcı olmak amacıyla finansal katılımı teşvik etmektedir. Çünkü kadınlar orantısız bir biçimde ekonomiye katılmalarını ve yaşamlarını iyileştirmelerini engelleyen finansal hizmetlere erişimde birçok problemle karşılaşmaktadır. Kadınlar, kadın girişimciler ve işverenler krediye erişim, banka hesabı açma veya sigorta gibi birçok finansal hizmetlere erişimde erkeklere kıyasla çok daha büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Örneğin bazı ülkelerde kadınlar banka hesabı açabilmeleri için erkek aile üyelerinden birinin iznine tabi tutulmaktadır. Benzer şekilde kadınlar kendi adına bir banka hesabı açabilseler bile bu fonların kullanımına ilişkin karar alma yetkisi genellikle erkek bir akrabaya verilmektedir. Kadınların bu tip engellerle karşılaşmasında, ayrımcılığın yanı sıra finansal eğitim eksikliği de kısıtlayıcı bir rol oynamaktadır (World Bank, 2014a).

Global Findex veri tabanına göre, dünya genelinde 515 milyon yetişkinin 2014-2017 yılları arasında bir finans kurumunda veya mobil bir para sağlayıcısı aracılığıyla hesap açtığı görülmektedir. Hesap sayısında artış yaşanmış olsa da kadın ve erkek arasında hâlâ

eşitsizlikler söz konusudur. 2014-2017 arasında 7 puanlık bir cinsiyet farkı mevcut olup, erkeklerin %72'si bir banka hesabına sahipken bu oran kadınlarda %65'tir. Ülkeler açısından bakıldığında ise yüksek gelirli ülkelerde yetişkinlerin %94'ü finansal bir hesaba sahip iken, gelişen ülkelerde bu oran %63 olarak kayda geçmiştir. Aynı dönem aralığında gelişen ülkelerdeki cinsiyet farkı 9 puan ile herhangi bir değişiklik göstermemiştir (Demirgüç-Kunt vd., 2018: 4; 10).

Gelişen teknoloji kadınların finansal hizmetlere erişimlerinin önündeki engellerin bazılarının üstesinden gelebilmelerine yardımcı olabilmektedir. Örneğin kadınların otomatik bir işlemle hesaplara başvurmaları veya erişimleri sağlanabilir. Bu bağlamda dijital finansal hizmetler, ödemelerin dijitalleşmesi, kadınlara özel olarak yönlendirilmesi ve kadınların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanması, kadınların finansal erişimlerini artırabileceği gibi bu erişimden fayda sağlamasını da beraberinde getirecektir. Dijital finansal hizmetlere erişim, daha geniş bir eşitsizlik bağlamında küçük bir adım gibi görünebilir (IMF, 2019: 25).

### **C- Kadınların Sosyal Korumaya Erişim Engelleri**

Sosyal koruma tabanlarının kapsayıcı olabilmesi için erişilebilirliği çok önemlidir. Bir programın kapsamının kanunlarca güvence altına alındığı durumlarda bile bazı birey ve gruplar çeşitli nedenlerden dolayı yararlanamamaktadır (UN, 2018: 114). Kadınların sosyal koruma tabanlarına erişimini engelleyen nedenler çok yönlüdür ve programa özgü faktörleri aşmaktadır. Bu engeller genellikle kurumların nasıl tasarlandığını, kamusal alanlarda kadın ve erkeklerin nasıl etkileşimde bulunduğunu ve iş ve kaynakların hane içinde nasıl dağıldığını etkileyen sosyokültürel normlarla bağlantılıdır (Ulrichs, 2016: 21). Bu bağlamda, kadınların sosyal koruma tabanlarına erişim engelleri düşük katkı kapasitesi, farkındalık ve faydaların algılanan değeri, idari prosedürler ve sosyokültürel normlar başlıkları altında ele alınacaktır.

#### **i) Düşük Katkı Kapasitesi**

Sosyal korumanın finansal maliyetleri, istihdamı kayıt altına alma konusunda caydırıcı ve engelleyici olabilmektedir. Bu nedenle sosyal güvenlik, kayıt dışı çalışanlar veya kayıt dışı işletme sahibi olanlar için çok pahalı olabileceğinden uygun olmayabilmektedir. Özellikle düşük ve düzensiz gelir akışları, sübvans edilen programların yokluğunda kayıt dışı çalışanların sosyal koruma programlarına katkıda bulunma kapasitelerini azaltabilmektedir (Ulrichs, 2016: 21).

Düşük gelir veya düşük katkı kapasitesi, toplumun sağlık sigortası gibi hizmetleri üstlenmesinde çekimser davranmasına neden olabilmektedir. Primli sosyal güvenlik sistemlerinde, sosyal korumanın finansal maliyeti işveren veya çalışanlar için çok pahalı ya da itici gelebilmektedir. Aynı zamanda bu maliyetler, kayıt dışı ve kırsal ekonomi alanlarında da sosyal koruma kapsamı için caydırıcı veya engelleyici bir harekete neden olabilmektedir. Dolayısıyla düşük katkı kapasitesi, kırsal alanlarda sosyal koruma işlevini yerine getiren kurumlara erişimi kısıtlayabilmektedir (Allieu, 2019: 5).

Sosyal koruma programlarının kapsamında standart dışı çalışma biçimleri ve serbest çalışanlara yönelik yasal düzenlemelerin genişletilmesiyle önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da özellikle serbest çalışanlar, marjinal yarı zamanlı çalışanlar ve geçici çalışanlar için önemli kapsam boşlukları bulunmaktadır. Düşük katkı kapasiteleri, karmaşık idari prosedürler ile yetersiz uyum ve uygulama mekanizmaları, yasal olarak korunmuş olsalar bile bazı işçilerin yardımlardan faydalanmasını engelleyebilmektedir (Behrendt ve Nguyen, 2018: 10).

Kamu hizmetlerine erişimin ve kalitenin iyileştirilmesi, etkili sosyal koruma programlarının temelini oluşturmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadınların sağlık ve çocuk bakımı gibi kaliteli kamu hizmetlerine erişiminin olması, sosyal yardım ve sosyal sigorta programlarının yoksulluğun azaltılması ve toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisinin önemli oranda artması anlamına gelmektedir. Uzun bekleme süreleri, yüksek kullanıcı ücretleri ve düşük kaliteli hizmetler, genellikle kayıt dışı çalışanların bu hizmetlere erişememelerine neden olmaktadır. Sağlık ve çocuk bakımı maliyetleri, düşük gelirli kayıt dışı çalışanlar için borçlanmaya neden olabilmektedir (WIEGO, 2019: 7).

Ödeme yapmama nedeniyle sağlık sigortasına kayıt yaptıramamak, muhtemelen parasal olarak daha kısıtlı imkanlara ve daha yüksek sağlık harcamalarına sahip kadınları ciddi oranda etkilemektedir. Bu durum, sigorta şirketleri için hamilelik ve doğum sırasındaki bakımı kapsayacak şekilde sağlık sigortası fiyatını önemli ölçüde artıran ve yoksul kadınların dışlanmasına yol açan belirgin bir tehdit oluşturmaktadır. Sağlık sigortası primleri kazanç seviyesine bağlı olduğundan, yoksul işçiler sadece temel sağlık hizmetlerine erişebilirken, yüksek gelirli işçiler özel sağlık şirketlerinden daha kapsamlı programlar satın alabilmektedir. Ayrıca istihdam veya mevsimlik işlerde yapılan kesintiler de işçilerin düzenli ücretlerin ödenmesini gerektiren programlara katkı sağlamak için daha az gelire sahip olduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla düşük katkı kapasitesi, özellikle kayıt dışı çalışan kadınların temel sosyal koruma tabanlarına erişmelerine engel teşkil etmektedir. Bu engel mutlaka cinsiyete özgü olmasa da çoğunlukla düşük ücretli kayıt dışı istihdamda çalışan kadınları kapsamaktadır. Belli risklerden kadınları korumanın maliyetinin daha yüksek olması nedeniyle hizmet ücretlerinin arttığı yerlerde, program özellikle kadınlara karşı ayrımcılığa neden olmaktadır (Ulrichs, 2016: 21-22).

## ii) Farkındalık ve Faydaların Algılanan Değeri

Sosyal korumaya erişime engel olan faktörlerden bir diğeri, katılım maliyetiyle ilgili olan faydaların algılanan değerinin yanı sıra programlar hakkında da kısıtlı farkındalığın olmasıdır. Bu, kadınlara özgü bir durum değildir ancak zaman bakımından karşılaştıkları yüksek fırsat maliyetleri ve programlara katılmak için sınırlı kaynaklara sahip olmasından dolayı kadınlar için önem arz etmektedir (Ulrichs, 2016: 22). Benzer şekilde kayıt dışı ve kırsal ekonomide çalışanlar, genellikle düşük okuryazarlık ve eğitim seviyesinde ve daha yüksek yoksulluk içerisinde ve programlarla ilgili bilgiye erişimde daha fazla fırsat maliyetiyle karşılaşabilmektedir. Bilgi eksikliği, fırsat maliyetlerinin potansiyel avantajlarından daha yüksek olduğunu düşünerek faydalanıcıların programlardan kasıtlı olarak vazgeçmelerine neden olabilmektedir (Allieu, 2019: 5).

Yetersiz bilgi ve farkındalık eksikliği, vaat edilen faydaları sağlamak için sosyal koruma sağlayıcılarına veya hükümetlere duyulan güveni zayıflatabilmekte ve insanların, özellikle katılımın bir maliyetle ilişkilendirilmesi durumunda bu koruma programlarına dahil olmalarını engelleyebilmektedir. Bu hususta bilinci artırmak, iyi yönetişimi sağlamak ve güven oluşturmak özellikle kayıt dışı ekonomide yer alan bireyler ve kadınlara yönelik koruma kapsamını genişletme stratejisi için önem arz etmektedir. Sosyal koruma programları hakkında bilgi ve farkındalık, anahtar unsur olarak görülmektedir. İşçiler ve işverenlerin kendileri için uygun olan programları, haklarını, yükümlülüklerini ve programlardan faydalanabilmek için nasıl erişim sağlayacaklarını bilmeleri gerekmektedir. Bununla birlikte etkili ve kaliteli bir erişim için sadece bilgi yaymak ve bireyleri bilinçlendirmek yeterli olmayıp aynı zamanda güven inşa etmek de eşit öneme sahiptir. İşçi ve işverenler, sosyal korumanın kendileri için değerini tam olarak anlamalı, sosyal koruma sisteminin iyi yönetildiğini ve etkili bir şekilde sunulabileceğini bilmelidir. Bu bağlamda iyi yönetim ve şeffaflık, işverenlerin karşılaştığı kısıtları göz önünde bulundurarak sosyal koruma

sistemlerinin işçilerin ihtiyaçlarına cevap vermesini sağlamak için ön koşul kabul edilmektedir. Bir sosyal koruma sistemi, işçilerin ve işverenlerin beklentilerini karşılayan faydaları ve hizmetleri iyi bir şekilde sağlarsa etkili ve kaliteli bir erişimin yanında nüfusun güvenine ve desteğine de sahip olacaktır (ILO, 2019b: 54).

### iii) İdari Prosedürler

İdari prosedürler, insanların kaydolma konusunda cesaretlerini kırarak veya katılanları yüksek fırsat maliyetlerine maruz bırakarak, sosyal koruma tabanlarına erişimde engel oluşturabilmektedir. Bu durum, özellikle kayıt dışı çalışanlar için tehlikeli olabilmektedir (Allieu, 2019: 5). Kayıt dışı çalışanlar, genellikle kayıt işlemleri için zaman ayıramamakta, iyi eğitilmiş olmamalarından dolayı evrak işlerini takip edememektedir. Bu kişiler aynı zamanda ödemelerin yapılacağı veya alınacağı banka hesabına sahip değildir. Benzer şekilde küçük işletmeler de aynı sorunlarla karşı karşıyadır. Bir programın şartları onlar için maliyetli ve zahmetli görülebilmektedir. Kuralları anlamak ve evrak işlerini yürütmek için gereken özel personeli karşılayamamaktadır. Köprü görevi gören vergi danışmanı, danışmanlar ve acenteler gibi araçlar ise az sayıda ve genellikle pahalıdır. Dolayısıyla işverenler, sosyal güvenlik primlerini öderlerse diğer vergileri de ödemek zorunda kalacaklarından ve yönetmeliklere uymaları gerekeceğinden korkup çekimser davranmaktadır (RNSF, 2017: 91).

Kayıt işlemi, bireylerin sosyal koruma programlarına erişim için başvurmuş oldukları noktadır. Programların tüm türlerinde dışlanma, kayıt sürecinin tasarımından kaynaklanmaktadır. Programlara başvurmak isteyen dezavantajlı bireylerin karşılaşmış oldukları en büyük zorluk, özellikle idari yapıların zayıf olduğu ve programlardaki alanların sınırlı olması nedeniyle rekabetin yoğun olduğu durumlarda karmaşık başvuru süreçlerinde gezinmeleridir. Karar vericiler için, sosyal ve siyasi bağları daha zayıf olan bireylerin seçilme ihtimali daha düşüktür. Engellilik veya aşırı yoksulluk içinde yaşama gibi daha büyük kısıtlamalara maruz kalan bireyler için ise bu durum çok daha zor olmaktadır. Karar vericiler tarafından kayıt süresince beklenen rant, bu dezavantajlı bireylerin karşılaşmış olduğu daha da büyük bir engeldir. Örneğin Bangladeş'te aşırı yoksulluk içinde yaşayan ailelerin, ayda sadece 4 dolar yardım alabilmek için karar vericilere 26 dolar ödemeleri gerekmektedir. Bu nedenle rüşvet vermeye gücü yetmeyen bireylerin yaşlılık aylığı için başvuruda bulunamadığı görülmektedir (Kidd, 2017: 226-227).

İdari prosedürler ve sosyal koruma programlarına nasıl kaydolunacağına dair bilgi işçiler için erişilebilir değilse, bu durum gün içerisinde sınırlı zamanı olan kişiler için engel oluşturmaktadır. Bu engeller, katılımın fırsat maliyetinin çok yüksek olabileceği kadın işçilere gelindiğinde çok daha yoğun görülmektedir. Sosyal koruma programlarının özellikle düzensiz ve yardımların geç ödenmesi gibi güvensizliğe neden olan yönetimi, yoksul, anaerikil veya geçimini kadının geliriyle sağlayan haneleri orantısız bir şekilde etkilemektedir. Örneğin Hindistan'da, Mahatma Gandhi Ulusal Kırsal İstihdam Programı (MGNREGS)'nden yararlanan bazı eşinden boşanmış, ayrılmış veya eşi vefat eden kadınlar ile tek başına yaşayan çocuklu kadınlar geciken ödemelerden etkilenerek bazı durumlarda gelir açığını kapatabilmek için programdan ayrılmak ve tercih edilmeyen istihdam türlerini kabul etmek zorunda kalmışlardır (Ulrichs, 2016: 24).

Sosyal koruma programlarına erişimde karşılaşılan bu tür engellerin aşılabilmesi için karmaşık kayıt sürecinin ve diğer idari prosedürlerin birleştirilmesine yönelik potansiyelin dikkatlice analiz edilmesi gerekmektedir. Daha fazla fiziksel erişim noktası veya teknolojinin potansiyelinden tam olarak yararlanan yenilikçi hizmetler sağlama mekanizması aracılığıyla hizmetlere erişimin kolaylaştırılması bu tarz engellerin aşılmasına yardımcı olabilecektir (ILO, 2019b: 96).



#### iv) Sosyokültürel Normlar

Sosyal normlar, toplumların biçimsel yapılarına, gayri resmi kurallarına, inançlarına ve tutumlarına yansıyan güçlü kurallar topluluğudur. Bu normlar, aynı referans grubuna ait insanlar veya devlet tarafından empoze edilerek, olumlu veya olumsuz yaptırımlarla güçlendirilmektedir. Sosyal normlar kadınlar, erkekler, kız ve erkek çocuklar için uygun olan davranışları veya beklenen nitelikleri tanımlayarak cinsiyet rollerini oluşturmaktadır. Bireylerin sosyal tutum ve davranışlarının sosyal normlara uygun olması toplumda kabul görmesine ve güvence altına alınmasına katkı sağlarken, sosyal normlara uygun olmayan tutum ve davranışlar sergileyen bireyler olumsuz sosyal yaptırımlara maruz kalabilmektedir (World Bank, 2014b: 15-16). Bu durum, toplumsal cinsiyet algısının ve bireylere atfedilen cinsiyetçi rollerin kadınların çalışma hayatındaki konumunu ve sürekliliğini belirlemede ne kadar etkin bir role sahip olduğunu göstermektedir.

Sosyal koruma programları, doğrudan kadınlar veya bireyler yerine hanehalkını hedef alacak şekilde tasarlandığında, kadınların programlara erişimini ve üretim kaynakları üzerindeki kontrolünü etkileyen hanehalkı içindeki güç dinamiklerinin eşitsizliğini dikkate almamaktadır. Tüketimdeki bu cinsiyet boşlukları göz ardı edildiğinde, sosyal koruma programları yoksul olmayan bir hanede yaşayan yoksul kadınları dikkate alma konusunda başarısız olmaktadır. Kadınların erişimini etkileyen sosyokültürel normları dikkate almadan tasarlanan programlar, kadınların bazı sosyal haklardan yararlanmalarını engelleyebilmektedir. Örneğin, kadınların hanehalkı dışındaki hareketliliğini kısıtlayan sosyal normlar, onlara ödemelerin yapılmasını engelleyebilmektedir. Benzer şekilde çocuk bakım hizmetlerinin eksik veya yetersiz olması, kamu istihdam programlarından yararlanmalarını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve katılımlarını engelleyebilmektedir (UN, 2018: 19).

Kadınlar, çalışma hayatında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Erkekler ile farklı okuryazarlık ve beceri seviyesine sahip olan kadınlar, miras ve toprak mülkiyeti gibi ayrımcı yasaları da içeren ve hanehalkı içinde pazarlık gücünün düşük olmasına neden olan sosyokültürel normların bir sonucu olarak hem ücretli işlere erişimde hem de üretim için ihtiyaç duydukları kaynaklara ulaşmada engellere takılmaktadır (Holmes vd., 2011: 257). Öte yandan sosyokültürel normlar kadınların siyasi alanlara katılımı ve erişimini de engelleyebilmektedir. Sosyal normlar, genellikle erkeklerin kadınlardan daha iyi lider olabileceği fikrini güçlendirmekte, kadınların siyasi ve kamusal rollerde temsil edilme isteğini sınırlamaktadır (World Bank, 2018: 162).

#### D- Kadınlara Yönelik Ulusal Sosyal Koruma Tabanlarının Güçlendirilmesine Yönelik Stratejiler

Sosyal koruma, yoksulluk ve eşitsizlikle mücadele etmek, insanların refahını artırmak ve sosyal içermeyi kolaylaştırmak için gereken politika araçlarından biridir. Bu bağlamda sosyal koruma, riski önlemeyi, yönetmeyi ve üstesinden gelmeyi amaçlamaktadır. Gelişen ülkelerde kadınların günlük yaşamlarında karşılaştıkları riskler, biyolojik özelliklerde ve sosyal normlarda erkeklerden farklılık göstermekte ve yaşam döngüsü üzerinde farklılaşarak şekillenmektedir. Bu farklılıklar, erkeklere yönelik tasarlanan programların özelliklerinin kadınlara uygun olmadığı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla sosyal korumaya erişimde eşitlik, kadınların çalışmasının farklı doğasını ve karşılaştıkları farklı riskleri yansıtan programları gerektirmektedir. Kapsamlı ve hak temelli sosyal koruma sistemlerinin sosyal bölünmeleri azalttığı ülkelerde bile dışlanma ve ayrımcılık tam anlamıyla giderilememekte ve programlar tek başlarına dışlanmanın tüm belirtileri ve itici gücüyle baş edememektedir. Ayrımcılık da dahil olmak üzere dışlanmanın temel nedenlerini ele almak ve eşitliği

sağlamak, geniş bir ekonomik ve sosyal politika kümesi gerektirmektedir (UN, 2018: 112; Cameron, 2019: 3).

Sosyal koruma tabanı uygulamak, hükümetin mevcut sistemlerinin güçlü-zayıf yönlerini analiz etmek ve sağlık hizmetlerini sosyal politikasının merkezine koymak için büyük bir çaba sarf etmesine neden olacaktır. Buradaki temel düşünce, sosyal koruma tabanının yoksullukla mücadelenin bir yolu olmasının yanı sıra refahın kötüye kullanılmasını önleyerek, sosyoekonomik ve cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmede bir araç olarak kullanılması gerekliliğidir. Mevcut programlar, sosyal koruma tabanı kapsamındaki garantileri hem yatay (daha fazla insan) hem de dikey (daha fazla fayda) olarak genişletecek şekilde inşa edilmelidir. Bununla birlikte, maliye politikalarının da yeterli düzeyde bir gelir güvencesi sağlayabilmesi ve sosyal koruma tabanlarını finanse edebilmesi için artan oranda gelişim ve ilerleme göstermesi gerekmektedir (UNDP-ILO, 2012: 27-28).

Düşük üretkenlik ve yoksulluk tuzaklarıyla birlikte kayıt dışılığın sosyal ve ekonomik maliyeti, kayıt dışılık oranının yüksek olduğu ülkeler için temel kalkınma problemlerinden birini oluşturmaktadır. Bu nedenle son yıllarda birçok ülke kayıt dışı istihdama önem vererek eşitsizliği, yoksulluğu ve savunmasızlığı azaltmada bir strateji olarak kayıt dışı ekonomideki bireyler için sosyal korumaya geçiş yollarını aramıştır. Sosyal koruma, özellikle savunmasız çalışanlar için çalışma süreleri boyunca ve sonrasında karşılaşılabilecekleri risklerden korunmalarında etkili rol oynamaktadır. Bu bağlamda ülkeler, politika reformu aracılığıyla hem kayıt dışı ekonomide yer alan işçilerin sosyal koruma kapsamını genişletmek hem de kayıt dışı çalışan kadınların sosyal güvenliğe erişimde karşılaştıkları somut engelleri azaltmak için çalışmalar yapmıştır (Ulrich, 2016: 27).

Kadınlar arasında gelir ve zaman yoksulluğunu azaltmak için kamu kaynakları etkin kullanılmalıdır. Kamu kaynaklarını artırmak, bu hedef ve stratejilere uyum sağlamak ve aynı zamanda kamu harcamalarını artırmak ve takibini yapmak için bir strateji bileşimi gerekmektedir. Gelişen ülkelerin çoğunda, sosyal harcamaları artırmak amacıyla kamu kaynaklarını harekete geçiren önemli bir faaliyet alanı bulunmaktadır. Örneğin, 17 Latin Amerika ülkesinden elde edilen verilere göre, GSYİH içerisindeki sosyal harcamaların oranı 2000 yılında ortalama %8,5 iken, 2016'da bu oran %11,2'ye yükselmiştir. Bu ülkelerde sosyal politikalar için bu yüksek finansman seviyeleri eğitim, sağlık ve sosyal korumaya daha fazla yatırım yapılmasını içermektedir. Sosyal harcamalara yönelik bu tür artışlar vergi toplama yönetiminin iyileştirilmesi, vergi sistemi yapısının düzeltilmesi, vergi tabanını çeşitlendirmek için yeni vergilerin getirilmesi ile doğal kaynaklardan gelir akışının artırılması ve borç ödeme şeklinin değiştirilmesini içeren bir dizi strateji aracılığıyla elde edilebilmektedir (UN General Assembly Resolution, 17.06.2019, A/74/111).

Birçok ülke, kayıt dışı istihdamda yer alan kadınların kapsamını iyileştirmek için resmi sosyal güvenlik programlarının dışında yer alan yeni programlar getirmiştir. Benzer şekilde farklı ülkelerde, savunmasız gruplara yönelik sosyal yardım programlarının artmasının yanında, sosyal korumadan yararlanmayan ve yüksek düzeyde kayıt dışı çalışanlara yönelik primsiz sosyal güvenlik uygulamaları yaygınlaşmıştır. Birçok ülkede resmi sosyal güvenliğe erişemeyen kadınlara yönelik analitik yardımcı sağlayan programlar uygulanmaktadır. Örneğin, 2008 yılında Bangladeş'te yoksul emziren annelere yönelik iki yıl süre ile birinci veya ikinci hamileliği için her ay belli bir miktarda ödenek sağlayan "Annelik Ödeneği Programı" uygulanmaya başlamıştır. Hindistan'da ise 2010 yılında başlatılan bir program ile 52 pilot ilçede hamile kadınlar ile emziren annelere yaklaşık 40 gün boyunca ücret kaybının kısmi tazminatı olarak nakit yardımlar yapılmakta, aynı zamanda doğum öncesi ve sonrası için yeterli dinlenme imkânı sağlanmaktadır (Ulrich, 2016: 29-30).

Kadınların sosyal koruma tabanlarına erişimdeki dezavantajlarının üstesinden gelmek, kadınların farklı durumlarına uyum sağlamayı gerektirmektedir. Devletler, kadınlara yönelik uyarlanmış programları tasarlayabileceği gibi, sivil toplum kuruluşları (STK) da kadınlara ulaşmada özellikle etkili olabilmektedir. STK'lar hem az temsil edilen grupları kapsayarak hem de düşük kaliteli veya yetersiz hükümet programlarına alternatifler sunarak, devlet tarafından sağlanan sosyal korumadaki boşlukları doldurabilmektedir. Ayrıca bilgilendirme kampanyaları, yönlendirme hizmetleri ve resmi sosyal koruma programlarına katılabilmeleri için gerekli olan dokümantasyonu alabilmelerinde kadınlara yardımcı olarak, devlet programlarına erişimlerini de kolaylaştırabilmektedir (Cameron, 2019: 4).

Sosyal koruma programlarının özellikle kadınlar gibi dezavantajlı gruplara yönelik daha güçlü, kapsayıcı ve erişilebilir olmasında evrensellik önemlidir. Koşulsuz herkes için uygun olan evrensel sosyal koruma programları hem çok daha fazla kapsayıcı hem de ihtiyacı olan kişilere karşı ayrımcılık olasılığı çok daha düşüktür. Ayrıca programdan faydalananların damgalanma riski daha azdır. Fakat yine de sosyal koruma programları evrenselcilik temelli bir politika kapsamında olsa dahi nüfusun bazı kesimleri yoksulluk ve sosyal dışlanmaya maruz kalmakta ve bunun üstesinden gelmede daha büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu hususta, sadece geçici bir çözüm olsa da tamamlayıcı özel veya farklılaştırılmış önlemler, bu kesimin karşılaşmış olduğu zorluklarla mücadele edebilmelerinde ve evrensel kapsamın sağlanabilmesinde gerekli olabilmektedir. Örneğin sosyal bakım hizmeti bileşenleri tarafından tamamlanan engellilik yardımları, dışlanan gruplar için erişimi geliştirmek amacıyla kullanılmaktadır. Ancak özel önlemler maliyetli olabilmektedir. Özel desteğe ihtiyaç duyabilecek kişileri belirlemek ve onların ihtiyaçlarını anlayabilmek için güçlü bir idari kapasite gerekmektedir. Bu hususta, sosyal koruma kurumlarının kapasitelerinin artırılmasına yönelik özel önlemler önemli görülmektedir. Ancak bu durum harcamaları azaltmak için bir araç olarak kullanılmamalıdır. Sosyal haklar ve iletişim kampanyaları faydalanıcıları haklarından haberdar etme konusunda erişimi iyileştirebileceği gibi, hükümetler de özel önlemlerin daha geniş sosyal koruma sistemlerine iyi bir şekilde entegre edilmesini sağlamalıdır (UN, 2018: 114-115).

Kadınların daha etkin ve etkili biçimde sosyal korumadan faydalanmasında teknolojinin gücünden ve dijital finanstan yararlanmanın önemli bir etkisi olacağı düşünülmektedir. Finansın dijitalleşmesi, cinsiyet eşitliğine doğru ilerlemeyi engelleyen zorlayıcı ve çoğunlukla sistemik, sosyal, ekonomik ve çevresel sorunlara çözümler getirebilmek için sosyal süreci ve gelişimi desteklemelidir. Dijital finasta cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın benimsenmesi, dijitalleşme ve uygun risk azaltma eylemlerini açıklamak için cinsiyete özgü farklı kırılğanlıkların tespitine yardımcı olacaktır. Böylece mevcut cinsiyet açığının kapatılmasına da olumlu bir etkisi olacaktır. Ayrıca kadınlara ve kız çocuklarına, yaşamlarını ve toplumlarındaki insanları etkileyecek dijital finans hizmetlerini ve politikalarını şekillendirecek yenilikçiler ve etkileyiciler olmaları için eşit haklar ve fırsatlar sunacaktır (Molinier ve Quan, 2019: 20).

Evrensel sosyal koruma programlarının güçlü kurumlar tarafından desteklenmesi, kapsayıcılığı ve erişilebilirliği açısından önemlidir. 2030 gündeminde yer alan etkili, hesap verebilir ve şeffaf kurumları teşvik etme çağrısı, bu programların başarılı olmasının anahtarı görülmektedir. Kapasite ve kurumsal eksikliklerin varlığı, programların etkinliğini baltalamakta ve birçok düşük gelirli ülkede programların hedeflediği ihtiyaç sahiplerine veya faydalanıcılara ulaşılmasını kısıtlamaktadır. Sosyal korumanın kapsayıcı biçimde uygulanabilmesi için kurumsal çerçevenin belli koşulları yerine getirmesi gerekmektedir. Burada kapsayıcı ve etkili bir sosyal koruma için yapılacak olan düzenlemeler, ülke bağlamına göre değişiklik gösterse de genellikle güçlü bir koordinasyon gerekmektedir. Bir diğer önemli husus ise, karmaşık ve uzun idari prosedürleri basitleştirerek, evrak işlerini

azaltmak ve çakışan sistemlerden kaçınmak gibi düzenlemelerdir. Çünkü ileri seviyede okuryazarlık ve çokça zaman gerektiren prosedürler, en çok desteğe ihtiyacı olan kesimi dışlama eğilimindedir. Bir diğer önemli husus da herkes için yasal kimlik sağlayan güçlü bir sivil kayıt sisteminin oluşturulması gerekliliğidir. Böylece uzak kırsal alanlarda ve yüksek riskli kentsel alanlardaki insanlara erişim sağlanmalıdır. Ayrıca insanlar kendileri için uygun olan programlar hakkında bilgilendirilmelidir. Benzer şekilde, resmi dili akıcı bir şekilde konuşamayan yerli insanlar veya göçmenler, program hakkında az bilgi sahibi olanlar veya engelli kişilerin kendilerini dışlanmış hissetmemeleri için kişilerin ihtiyaçlarına göre uyarlanmış bilgilendirme kampanyaları ile sosyal koruma programları çok daha kapsayıcı hale getirilebilmektedir (UN, 2018: 116-117).

## SONUÇ

Sosyal koruma sistemi; sosyal sigortalar, sosyal yardım ve hizmetleri kapsayarak özellikle kadınlar gibi dezavantajlı gruplara asgari bir gelir güvencesi ve temel hizmetlere erişim sağlayan, yoksulluğu ve kırılganlığı azaltan, insan sermayesini geliştirerek istihdam olanakları sunan bir dizi politika ve program setini ifade etmektedir. Bu kapsamda bireylere hastalık, analık, yaşlılık ve işsizlik gibi temel risk alanlarında güvence sağlanmasının yanında yoksulluğu ve kırılganlığı azaltma, eşitsizliği önleme ve insan onuruna yaraşır biçimde yaşama gibi amaçlar doğrultusunda nakdi veya aynı yardım ve hizmetler sunulmaktadır. Uygulanan tüm bu politikalar, yardım ve hizmetler kadınların çalışma hayatına katılımında ve sürekliliğinin sağlanmasında olumlu etkilere sahiptir. Ayrıca bu programlar kadınların güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınlar gibi dezavantajlı grupların sosyal dışlanmasının önlenmesine de katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda sosyal koruma programları kadınlar açısından ayrı bir önem arz etmekle birlikte kapsayıcılığı ve ekonomik büyümeyi teşvik etmesi, sosyal uyumu ve bütünlüğü sağlaması ve politik istikrarı artırması bakımından ülke ve toplum refahı üzerinde de kayda değer etkilere sahiptir.

Öte yandan, sosyal koruma programlarının finansal maliyetleri, düşük katkı kapasitesi, idari prosedürlerin karmaşıklığı ve programlara yönelik farkındalığın ve bilginin yetersizliği gibi olumsuz faktörlerin, kadınların bu programlara erişimlerini engellediği gözlemlenmektedir. Ayrıca, kadınların sosyal koruma programlarına erişimlerindeki bir diğer ve en önemli engelin sosyokültürel normlar çerçevesinde toplumun kadına atfettiği roller ve tutumlar olduğu görülmektedir. Günümüzde halen kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak aile içi sorumluluğunun önemli bir kısmının kadına yüklenmesi, kadın istihdamının artmasına rağmen yalnızca belli mesleklerle sınırlı kalması ve eğitim seviyesinin yetersizliği gibi nedenlerle çalışma hayatının dışında kalmaya devam etmektedir. İstihdam içerisindeki kadınların oranı ise ne yazık ki istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Geline bu noktada, sosyal koruma uygulamalarının belirlenen hedeflere ulaşabilmesi ve tam bir koruma sağlayabilmesi hususunda programların doğrudan kadınların ihtiyaçlarını, sosyokültürel normları ve programlara erişimde karşılaştıkları engelleri dikkate alarak tasarlanması şüphesiz etkili olacaktır. Bu bağlamda, programların kadın ve erkeklerin karşılaşmış oldukları farklı yoksulluk ve kırılganlık deneyimlerini dikkate alarak ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşım çerçevesinde tasarlanması ve uygulanması, çok daha kapsayıcı ve etkili bir koruma sağlayacaktır. Bununla birlikte, programların karmaşık ve uzun idari prosedürlerinin daha basit hale getirilmesi, şeffaf ve anlaşılır olması da programların erişilebilirliğini ve etkinliğini artıracaktır. Ayrıca, sosyal koruma programlarında evrensellik de oldukça önem arz etmektedir. Herkes için uygun, kapsayıcı ve erişilebilir evrensel programlar, ihtiyaç duyan tüm bireylere koruma sağlayabilir ve ayrımcılık olasılığının çok daha düşük olmasına katkıda bulunabilir.

## Kaynakça

- Allieu, A. M. (2019). Implementing Nationally Appropriate Social Protection Systems and Measures for All: Gaps and Challenges Facing Rural Area. A Presentation at the UN DESA Expert Group Meeting on Eradicating Rural Poverty to Implement the 2030 Agenda for Sustainable Development. [[https://www.un.org/development/desa/dspd/wpcontent/uploads/sites/22/2019/03/Andrew-Allieu\\_SP-for-rural-areas\\_22-Feb-18.pdf](https://www.un.org/development/desa/dspd/wpcontent/uploads/sites/22/2019/03/Andrew-Allieu_SP-for-rural-areas_22-Feb-18.pdf)]. (Erişim: 25 Kasım 2019).
- Arnold, C., Convey, T. ve Greenslade, M. (2011). Cash Transfers Literature Review. DFID Department for International Development April 2011.
- Aykaç, M. ve Murat, G. (2018). Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi Bağlamında Çocuk İşçiliğinin Önlenmesinde Sosyal Koruma Tabanları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. CEEİK 2018 Özel Sayısı. 93-118.
- Behrendt, C. ve Nguyen, Q. A. (2018). Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work. *ILO Future of Work Research Paper Series*. Geneva.
- Beleza, M. L. (2003). Discrimination Against Women with Disabilities. Germany: Council of Europe Publishing.
- Browne, E. (2015). Social Protection: Topic Guide. UK: GSDRC. University of Birmingham, Birmingham.
- Cameron, L. A. (2019). Social Protection Programs for Women in Developing Countries. *IZA World of Labor* 2019. 14(2). 1-10.
- Demirgüç-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D., Ansar, S. ve Hess, J. (2018). The Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution. Washington DC: World Bank Publications.
- ESCAP (2015). Time for Equality: The Role of Social Protection in Reducing Inequality in Asia and the Pacific. [[https://www.unescap.org/sites/default/files/SDD%20Time%20for%20Equality%20report\\_final.pdf](https://www.unescap.org/sites/default/files/SDD%20Time%20for%20Equality%20report_final.pdf)]. (Erişim: 28 Ekim 2019).
- ESCAP (2018). Why We Need Social Protection. [<https://www.socialprotectiontoolbox.org/files/documents/Social-Protection-module1.pdf>]. (Erişim: 28 Ekim 2019).
- European Commission (2018). The 2018 Pension Adequacy Report: Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Belgium.
- FAO (2019). Women's Access to Rural Finance: Challenges and Opportunities. Food and Agriculture Organization of the United Nations. Rome.
- Holmes, R. ve Scott, L. (2016). Extending Social Insurance to Informal Workers: A Gender Analysis. *ODI Working Paper March*. 2016. London: ODI.
- Holmes, R., Jones, N., Mannan F., Vargas, R., Tafere, Y. ve Woldehanna, T. (2011). Addressing Gendered Risks and Vulnerabilities Through Social Protection: Examples of Good Practice from Bangladesh, Ethiopia, and Peru. *Gender & Development*. 19(2). 255-270. doi: 10.1080/13552074.2011.592637.
- [<https://socialprotection-humanrights.org/key-issues/social-protection-systems/unemployment-protection/>]. (Erişim: 29 Ekim 2019).
- [<https://socialprotection-humanrights.org/key-issues/social-protection-systems/disability-benefits/>]. (Erişim: 29 Ekim 2019).
- ILO (2015). Social Protection for Maternity: Key Policy Trends and Statistics. International Labour Office Social Protection Department. Geneva.
- ILO (2017a). World Social Protection Report (2017-19). Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals. International Labour Office. Geneva.
- ILO (2017b). World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017. International Labour Office. Geneva.
- ILO (2019a). A Quantum Leap for Gender Equality: for a Better Future of Work for All. International Labour Office. Geneva.
- ILO (2019b). Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience. [[https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=px0ebeLgPN5z3xjN7LX4\\_XbXPqHnwUU AipRkqtZkoVd K4BMieNL!2052637978?id=55728](https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=px0ebeLgPN5z3xjN7LX4_XbXPqHnwUU AipRkqtZkoVd K4BMieNL!2052637978?id=55728)]. (Erişim: 30 Kasım 2019).

- IMF (2019). Finance and Development: Women and Growth. *A Quarterly Publication of the International Monetary Fund March 2019*. 56(1).
- Kidd, S. (2017). Social Exclusion and Access to Social Protection Schemes. *Journal of Development Effectiveness*. 9(2). 212-244. doi: 10.1080/19439342.2017.1305982.
- Low, H. ve Pistaferri, L. (2010). Disability Risk, Disability Insurance and Life Cycle Behavior. *National Bureau of Economic Research*. No. w15962.
- Molinier, H. ve Quan, A. (2019). Leveraging Digital Finance for Gender Equality and Women's Empowerment. the Innovation Facility of the UN Women Headquarters September 2019. New York.
- Murat, G. (2019). Küreselleşme ve Sosyal Politikaya Yansımaları. *Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Sosyal Politikalar*. (Editörler: Mustafa Şen, Güven Murat). Bursa: Ekin Yayınevi. 1-58.
- Norton, A., Conway, T. ve Foster, M. (2001). Social Protection Concepts and Approaches: Implications for Policy and Practice in International Development. *Overseas Development Institute Working Paper 143*. February 2001. London.
- OECD (2008). Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women. [<https://www.oecd.org/social/40881538.pdf>]. (Erişim: 02 Kasım 2019).
- Ortiz, I. ve Juergens, F. (2019). Social Protection for Older Women. *AARP International: The Journal*. Vol. 12. 28-31. doi: <https://doi.org/10.26419/int.00036.007>.
- RNSF (2017). Extending Coverage: Social Protection and the Informal Economy- Experiences and Ideas from Researchers and Practitioners. Research, Network and Support Facility. ARS Progetti. Rome; Lattanzio Advisory. Milan; and AGRER. Brussels.
- Schmieder, J. F. ve Wachter, T. V. (2016). The Effects of Unemployment Insurance Benefits: New Evidence and Interpretation. *Annual Review of Economics*. 8(1). 547-581.
- Social Protection Floors Recommendation (2012). International Labour Organization. R202. (14 Haziran 2012).
- Ulrichs, M. (2016). Informality, Women and Social Protection: Identifying Barriers to Provide Effective Coverage. *ODI Working Paper April 2016*. London: ODI.
- UN (2018). Promoting Inclusion through Social Protection: Report on the World Social Situation 2018. Department of Economic and Social Affairs. New York.
- UN General Assembly Resoluiton. 17.06.2019. A/74/111. [<https://www.unwomen.org/en/digitalibrary/publications/2019/06/world-survey-on-the-role-of-women-in-development2019>]. (Erişim: 28 Kasım 2019).
- UNDP-ILO (2012). Fighting Inequality from The Basic: The Social Protection Floor and Gender Equality. Publications of the International Labour Office. The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women and UNDP. El Salvador.
- UNFPA (2018). Young Persons with Disabilities: Global Study on Ending Gender-Based Violence and Realising Sexual and Reproductive Health and Rights. [[https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Final\\_Global\\_Study\\_English\\_3\\_Oct.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Final_Global_Study_English_3_Oct.pdf)]. (Erişim: 04 Kasım 2019).
- Wheeler, R. S. ve Kabeer, N. (2005). Gender Equality and Extension of Social Protection. *ESS Paper no. 16*. International Labour Office. Geneva.
- WIEGO (2019). Extending Social Protection to Informal Workers. [[https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/Social%20Protection%20Informal%20Workers%20for%20web\\_0.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/Social%20Protection%20Informal%20Workers%20for%20web_0.pdf)]. (Erişim: 25 Ekim 2019).
- World Bank (2014a). Expanding Women's Access to Financial Services. [<https://www.worldbank.org/en/results/2013/04/01/banking-on-women-extending-womens-access-to-financial-services>]. (Erişim: 19 Kasım 2019).
- World Bank (2014b). Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity. [[https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/Voice\\_and\\_agency\\_LOWRES.pdf](https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/Voice_and_agency_LOWRES.pdf)]. (Erişim: 26 Kasım 2019).
- World Bank (2018). Turkey's Integrated Social Assistance System (English). [<http://documents.worldbank.org/curated/en/515231530005107572/Turkey-s-integrated-social-assistance-system>]. (Erişim: 22 Ocak 2020).

Araştırma Makalesi – Research Article

## Performansa Dayalı Ödeme Sisteminden Duyulan Memnuniyet Ölçeği (PEDÖS) Geliştirme Çalışması

### *The Performance-Based Pay System Satisfaction Scale (PEDOS) Development Study*

Niyazi Okan ÇOBAN\*

ID 0000-0003-4835-6762

Metin PİŞKİN\*\*

ID 0000-0003-3555-636X

Müge ERSOY KART\*\*\*

ID 0000-0003-4104-1645

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021  
Sayfa Aralığı: 195-214 / Pages: 195-214  
DOI: 10.32331/sgd.952577

## ÖZ

Bu çalışmanın amacı, çalışanların performansa dayalı ödeme sistemine ilişkin tutumlarının geçerli ve güvenilir bir şekilde belirlenebilmesini sağlayacak bir tutum ölçeği geliştirmektir. Ölçek geliştirme sürecinde önce ilgili alanyazın ve mevcut ölçekler incelenerek madde havuzu hazırlanmış ve taslak ölçeğin görünüş ve kapsam geçerliğini belirlemek amacıyla uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşü sonrası beş dereceli Likert tipi taslak ölçek oluşturulmuştur. Taslak ölçek çalışmaya katılmayı kabul eden 159 katılımcıya uygulanarak elde edilen veriler analiz edilmiştir. Ölçek geliştirme çalışması; madde havuzunun oluşturulması, kapsam geçerliliğinin test edilmesi, görünüş geçerliliğinin sınanması, taslak ölçeğin uygulanması, yapı geçerliliği (faktör analizi ve madde analizi) ve güvenilirlik (cronbach alfa güvenilirliği) analizlerinin yapılmasından oluşan aşamalı bir süreçte gerçekleştirilmiştir. Yapılan açılımlı faktör analizi sonucunda ölçeğin 21 madde ve iki faktörlü bir yapıdan oluştuğu, alt ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının ise 0,97 ile 0,89 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular ölçeğin, çalışanların performansa dayalı ödeme sistemine yönelik tutumlarını, geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebileceğini ortaya koymuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Performansa dayalı ödeme, performansa dayalı ödemedeki duyulan memnuniyet, geçerlilik analizi, güvenilirlik analizi, tutum ölçeği

## ABSTRACT

The aim of this study is to develop a valid and reliable attitude scale that will enable us to determine the employees' attitudes towards the performance-based pay system. For devising the scale, after carrying out the necessary literature review, an item pool was prepared and presented to experts for evaluation of its face and content validity. After this consultation with the experts, a five-point Likert type draft scale was created. The research was carried out on the data obtained from 159 participants agreed to participate in the study. The scale development study was carried out in a stepwise process consisting of creating an item pool, testing the content validity, testing the face validity, applying the draft scale, construct validity (factor analysis and item analysis) and reliability (cronbach alpha reliability) analysis. As a result of the explanatory factor analysis performed on the data obtained, it was shown that the scale consists of a two-factor structure with 21 items and reliability coefficients of 0.97 and 0.89. The findings show that the scale can reveal the employees' attitudes towards the performance-based pay system validly and reliably.

**Keywords:** Performance-based pay, performance-based pay satisfaction, validity analysis, reliability analysis, attitude scale

Önerilen atf şekli: Çoban, N. O., Pişkin, M. ve Ersoy Kart, M. (2021). Performansa Dayalı Ödeme Sisteminden Duyulan Memnuniyet Ölçeği (PEDÖS) Geliştirme Çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 11(1), 195-214

• Geliş Tarihi/Received: 19/04/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 10/05/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

\* İKY Bilim Uzmanı, Ankara Üniversitesi, İKY ve Kariyer Danışmanlığı ABD, cobanniyaziokan@gmail.com

\*\* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, mpiskin@ankara.edu.tr

\*\*\* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ersoy@politics.ankara.edu.tr

## GİRİŞ

Performansa dayalı ödeme sistemi, hem teorik tartışmaların hem kurumsal uygulamaların merkezinde yer alan, çok boyutlu ve disiplinler arası bir yapıya sahiptir. Günümüz toplumlarının ekonomik örgütlenmesinde önemli bir model olarak karşımıza çıkan sistem, farklı perspektiflerden değerlendirildiğinde, çok bileşenli yapısının sonucu olarak kimi zaman çözümün, kimi zaman sorunun kaynağı olarak ele alınabilmektedir. Performansa dayalı ödeme sisteminin bağlantılı olduğu temel kavram “performans” olmakla birlikte, esas odak noktası “ödeme sistemi” yani “ücretlendirme” ile performans arasındaki ilişkinin doğasıdır. Alanyazın incelendiğinde performans kavramının ne olduğu konusunda pek çok farklı tanım yapıldığı görülmektedir. Örneğin, Venkatraman and Ramanujam (1986) performansı herhangi bir stratejinin zaman testi olarak ifade ederken, Neely vd. (1995) performansı amaca yönelik eylemin etkinliği ve verimliliği olarak, Dwight (1999) bir hedefe ulaşılan düzey olarak, Daft (2007) örgütün belirlenen hedeflerine kaynaklarını en etkin biçimde kullanarak ulaşması, Cascio (2008) ise çalışanın görevlerini başarı ile icra etmesi olarak tanımlamaktadırlar. Başka tanımlarda da benzer ifadelere rastlamak mümkündür. Örneğin Bingöl (2006) performans, bir işin bir çalışan tarafından belirli bir zaman kesiti içinde ve belirlenen koşullara göre yerine getirilme düzeyi olarak tanımlarken, Uysal (2015) “performans kavramını belirli bir süre içinde, bir bireyin ya da bir grubun, bir işi yaparken gösterdiği çabanın ve eylemin, nicel veya nitel sonuçları” olarak nitelemiştir. Tüm çalışanların örgüte sunduğu bireysel katkıların bütünü ise “örgüt performansı” olarak betimlenmektedir. Yukarıdaki tanımlar incelendiğinde “çalışanların iş örgütüne yaptığı katkı” ifadesinin hemen hemen tüm tanımlarda ortak bir husus olduğu dikkati çekmektedir.

Performansa dayalı ödeme sistemi ise performans düzeyi ile ücret düzeyi arasında ilişki kurmaktadır. Performansa dayalı ödeme sistemi, günümüzde uygulanmakta olan ücret sistemlerinden biri olup ödeme sisteminin yani ücretlendirmenin bu temel kavram bağlamında şekillenmesidir. Örgütler, insan kaynakları politikalarıyla da paralel olarak, yapısal özelliklerine uygun farklı ücretlendirme sistemleri (kıdeme dayalı ücret sistemi, performansa dayalı ücret sistemi, beceriye dayalı ücret sistemi, ekibe dayalı ücret sistemi, özendirici ücret sistemi) uygulayabilmektedirler (Sabuncuoğlu, 2013). O halde, bu sistem çalışanların ücretlerinin, yapılan işe ilişkin oluşturulan hedeflere bağlı olarak ortaya çıkan performans doğrultusunda “farklılaştırılması” uygulamasıdır. Performansa dayalı ödemenin altyapısını oluşturan da bu yapıdır (Şendoğdu, 2014).

Performans kavramı kapitalist sistemin bir ürünü gibi görünse de gerçekte bu kavram sadece çağımıza özgü değildir. Performans kavramını zamandan bağımsız olarak emeğin kalitesi ve mükemmelle ulaşmak için bir ölçüt gibi düşünmek olasıdır. İnsanoğlu “ben kimim?” veya “neredeyim?” sorularını yanıtlamak ve olan biteni anlamlandırabilmek için olay ve nesnelere değerlendirme eğiliminde olmuştur ki bu belki de “gayriresmî” ilk performans değerlendirmesidir. Üretim sürecinde de bu eğilimin yansımalarının olması kaçınılmazdır. 1900’lü yılların başında üretim sektöründe Taylor’un bilimsel yönetim modelinin hakimiyeti söz konusudur. Bilindiği gibi bu yönetim modelinde “insan” çoğu zaman ikinci plandadır; işin bütününe sahip olmayı engelleyen makinalaşma süreci üretimi artırmıştır, ancak emeği de alınıp satılan bir mala dönüştürmüştür. Taylorist yaklaşımda çalışanlar denetlenir ve “hedef davranışları sergilediklerinde ödüllendirilip, istenilmeyen davranışlar gösterdiklerinde ise cezalandırılırsa” beklenen performansı gösterecekleri varsayılmıştır. Özetle, bu dönemde performansı artırmanın yöntemi iyiyi ödüllendirmek ve kötüyü cezalandırmak olarak görülmüştür (Pink, 2015).



İnsanın sadece ekonomik ve mekanik bir varlık değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik bir canlı olduğunun kabulü için İnsan İlişkileri Yaklaşımının doğmasına dek beklemek gerekmiştir. Bu yaklaşım, günümüzdeki çağdaş güdüleme ve verimlilik sağlama pratikleri için bir dönüm noktası mahiyetindedir. İnsanın kendisine değer verilmesine dair beklentilerinin karşılanmasının sihirli bir motivasyon ve performans tetikleyicisi olduğunun keşfi, “üçüncü güdü” olarak da isimlendirilen içsel motivasyon kavramının ön plana çıkmasına yol açmıştır. İçsel motivasyon hedonizm odaklı davranışlar için bir hazır oluş halidir ve yapılan işten zevk almanın yanı sıra yeni şeyler öğrenme ve yaratmaya, kendini ve dünyayı geliştirmeye, iyileştirmeye, topluma fayda sağlamaya istekli olmasına da zemin hazırlamaktadır. Zamanla dışsal ödüllerin motivasyonu ve performansı kısmen pekiştirebileceği ve hatta bazen olumsuz etkiler yaratabileceği de fark edilmiştir (Ariely, 2008; Ariely vd., 2009a; Ariely vd., 2009b; Deci, 1970; Gneezy ve Rustichini, 2000; Harlow vd., 1950; Lazeur, 2000; Lepper, Greene ve Nisbett, 1973; Kohn, 1993; Mellström ve Johannesson, 2008; Pink, 2010).

Anılan dönüşüm 1980’ler ve 1990’lı yılların başlarında örgütlerde performans ölçme, sorumluluk alma, kaynakları etkili ve verimli kullanma, öncelikleri ve hedefleri belirleme konularında önemli gelişmeler yaşanmasına ve elbette yeni yönetim anlayışlarına yönelmeye sebep olmuştur (Çevik vd., 2008). Sürece eşlik eden örgüt yapısı ve teknolojiadaki değişimler, kaçınılmaz biçimde “performans” kavramını da “performans değerlendirme yöntemlerini” de değişikliğe uğratmıştır. Özellikle de “başarı” olarak betimlenen nihai çıktının ne olduğu ve nesnel olarak nasıl ölçülebileceği üzerine kuramsal açılımların hatırı sayılır oranda artması ve uygulamaya yansması adeta bir dönüm noktası olmuştur. Hedeflerin önceliklendiği yönetim sistemleri gibi çağdaş uygulamalar yaygınlık kazanmaya başladıkça, örgütler beşeri sermayelerinin gücüne daha yakından tanıklık etmeye başlamış; öznellikten arınmış rasyonel performans ölçütlerine dayalı performans değerlendirme sistemleri hem çalışanı hem de sermayedarı memnun etmeye başlamıştır. Artan rekabet, hizmet sektöründe yoğunlaşma, sendikaların güç kaybetmesi ve teknolojik ilerlemeler ister kamu kurumu olsun ister özel sektörde faaliyet gösterecek her iş örgütünü kaliteli hizmet ve ürün sunarak pazarda tutunmak için çalışanların motivasyonunun güçlü olması gerektiği gerçeğiyle yüzleştirmiştir. 21.yüzyılda bu güdülenmenin ancak insan onuruna yaraşır iş ve adil ücret politikaları aracılığıyla sağlanabileceği ifade edilmektedir. O nedenle de tüm personel için objektif ölçütlere dayanan adil ve şeffaf bir performans değerlendirme modeli oluşturmak artık örgütler için oldukça önemli hale gelmiştir.

Birçok örgüt performans değerlendirme sistemini terfi ve ödüller, ücret-maaş yönetimi, gelişim ve eğitim, atamalar, danışmanlık ve geri besleme gibi farklı amaçlar için kullanmaktadır. Bu değerlendirmelerin yapılmasının iki temel amacı bulunmaktadır. Amaçlardan ilki ve belki de en önemlisi çalışanların iş performansı düzeyi hakkında bilgi edinmektir. Bu bilgi yönetsel kararlar aşamasında (ücret artışları, ikramiyeler, eğitim, disiplin, terfi vb.) son derece önemli bir veridir. İkinci amaç ise iş tanımında ve başarı için saptanan standartlara ne ölçüde yaklaştıklarına ilişkin çalışanlara geri bildirim vermektir (Boduroğlu, 2013).

Örgütlerde bir bakıma bireylere benzemektedir. Her birini diğerinden farklı kılan özgün ve üstelik görünmeyen bir “ruhu” vardır. Bir örgütü var eden bu ruh, o örgütü oluşturan çalışanlar, çalışma ortamı, çalışılan bina, ortaya çıkan ürün ve ayrıca örgüt kültürü, örgüte aidiyet seviyesi, örgütsel adalet algısı gibi pek çok unsurun bileşiminden ibarettir. Bu durum, bir örgüte uygulanacak performans değerlendirme yönteminin seçiminde, önce o örgütün söz konusu yaşamsal parametrelerinin gözden geçirilmesini, ardından denenmiş ve başarılı sonuçlar vermiş yöntemlerin anılan örgütün dokusuna uyarlanmasını gerektirmektedir.

Ancak, çalışanların iş performansını ölçmek için geçmişten günümüze değin en çok başvurulan memnuniyet ve/veya motivasyon unsurları çoğunlukla “finansal odaklı, harici ödüller” olmuştur. Nitekim Lepper, Greene ve Nisbett (1973), Kohn (1993), Mellström ve Johannesson (2008), Ariely vd. (2009b) de sürece hakim olan yaklaşımın “şarhlı ödüller” olduğunu, çalışanların motivasyonunu artırmak ve onları memnun etmek için genellikle performansa dayalı ücretlendirme ya da “ek ücret ödeme” gibi harici ödüllerin kullanıldığını belirtmektedirler.

Örgütler bir taraftan stratejik hedeflerine ulaşabilmek için performans iyileşmesini ücret artışı ile ödüllendirmeyi planlamakta, diğer taraftan çalışanlarını bu stratejik hedeflere erişme yönünde motive etmektedirler. Ayrıca bu denklemde, çalışan memnuniyeti değişkenine de önemli oranda ağırlık vermekten geri durmamaktadırlar. Kuşkusuz “para”, doğası gereği, hangi örgüt ve iş kolu olursa olsun, çalışanlar için güçlü bir motivasyon ve memnuniyet aracıdır. Ancak bulgular çalışanların örgüte bağlılıklarının artması için ücret sisteminin adil olması gereğine işaret etmektedir. Nitekim Keleş (2006) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, çalışanların örgüt içinde uygulanmakta olan ücret sisteminin adil olduğunu düşündüklerinde, örgütsel bağlılıklarının da olumlu yönde etkilendiği belirlenmiştir. Benzer şekilde Penley ve Gould (1988) örgütüne bağlılık duyan çalışanların kendilerini örgüte adayacaklarını ve yüksek performans sergileyeceklerini, aynı şekilde Allen ve Meyer (1990) örgütüyle özdeşleşen ve örgütüne duygusal bağlılığı olan çalışanların diğerlerine kıyasla daha yüksek performans göstereceklerini ileri sürmektedir. Becker vd. (1996) de “performansın örgütsel bağlılığın bir sonucu” olduğunu öne sürerek çalışanların örgüte güçlü bir şekilde bağlandıklarında işlerini kaybetmemek için uygulanan performansa dayalı ücretlendirme sistemi doğrultusunda daha fazla ücret alabilmek için yüksek performans gösterebileceklerini savunmuştur. Muogbo (2013), özellikle dışsal motivasyonun çalışanlar üzerinde etkili olduğunu görmüş ve ücret konusunda adaletli davranıldığında çalışanların buna yüksek performans gösterme eğilimi ile tepki vereceklerini ileri sürmüştür.

Yapılan diğer çalışmalar da performansa dayalı ödeme sisteminin çalışanların motivasyonunu artırmada etkili bir araç olduğunu, performansa dayalı ödeme sisteminin uygulamaya başlanması ile birlikte örgütlerde yüzde 1 ile yüzde 35 oranında verimlilik artışı sağlanabileceğini ortaya koymuştur (Sabuncuoğlu, 2013). Kalay (2016) sosyal mübadele teorisi bağlamında, örgütteki etkileşim adaletinin neticesi olarak çalışanların performansının yöneticileri ile olan ilişkilerine göre olumlu ya da olumsuz yönde etkilendiğini belirtmiştir. Bunların bir sonucu olarak da günümüzde halihazırda kullanılan (bireysel) performansa dayalı sistemlerine Bedeaux ücret sistemi, Halsey ücret sistemi, Grantt ücret sistemi, Rowan ücret sistemi, Emerson ücret sistemi, Taylor ücret sistemi, doğrusal parça başı, standart saat ya da komisyona dayalı ücret sistemi örnek gösterilebilir (Akçakanat ve Çarıkçı, 2019).

O halde performansa dayalı ödeme sistemleri ile çalışanların bu sistemlere ilişkin memnuniyet düzeyleri nihai performansın oldukça güçlü yordayıcıları olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda, performansa dayalı ödeme sistemi sayesinde yüksek ve düşük performanslı çalışanların fark edilmesinin mümkün olması da işletme yönetimi için yaşamsal bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, örgütlerde uygulanmakta olan performans değerlendirme ya da performansa dayalı ücret sistemlerinin işleyişi ve uygulanmasında “performans değerlendirmesine ilişkin sorunlar, ücret-maaş bütçesinin sınırlı oluşu, çalışanlar arasında işbirliği sorunları, maliyetlerin artması, performans ile ödüllerin ilişkilendirilmesindeki

zorluklar, sistemin adil işlediğine duyulan güven” gibi birtakım güçlüklerin meydana geldiği ifade edilmektedir (Akçakanat ve Çarıkçı, 2019; Göksel, 2013; Sabuncuoğlu, 2013; Sağbaş vd. 2011; Uyargil, 2008; Uyargil, 2013). Ancak çalışanların performansa dayalı ücret sistemlerine ilişkin algılarının etkisi, henüz ölçülmemiş ve o nedenle de bakir kalmış bir alan olarak görünmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların kök ücretin dışında ilave ödemeler getiren söz konusu sistemleri nasıl değerlendirdiklerine dair bir kavrayışa ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu noktada, yapılacak yeni çalışmalarda, performansa dayalı ücret sistemlerinde çalışanların yaşadıkları olumsuzlukların nedenlerine ve çözümlerine odaklanmaya duyulan ihtiyaç, konunun farklı boyutlarına ilişkin *objektif “ölçme araçlarına” duyulan ihtiyacı* da beraberinde getirmektedir. Çalışanların performansa dayalı ödeme sisteminden duydukları memnuniyetin belirlenmesine ilişkin *“bir ölçme aracının”* hem alanda yapılacak pek çok çalışmada farklı dinamiklerin analizine katkı sağlayacağı hem de alanda yapılacak yeni çalışmalar için ilham kaynağı olacağı açıktır.

Bu çalışmada, geçmişten günümüze varlığını sürdürmekte olan ve günümüz ekonomi sisteminde daha da belirgin hale gelen çalışanların performansa dayalı ödeme sisteminden duydukları memnuniyet düzeyini belirlemeyi sağlayacak *bir ölçme aracı geliştirmek amaçlanmıştır*. Ölçek geliştirme çalışmaları uzun soluklu bir süreç olup doğası gereği sağlam bir teknik donanım (istatistik bilgi ve becerisi) ve ölçülecek değişkene ilişkin kuramsal alan bilgisi gerektirmektedir (Güngör, 2016).

Konuyla ilgili alanyazın incelendiğinde, performansa dayalı ödeme sistemlerine ilişkin çalışanların duygu, düşünce, tutum veya değerlendirmelerini belirlemeyi amaçlayan pek çok araştırmanın gerçekleştirildiği, ancak bu çalışmaların çok büyük bir bölümünde geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ölçekler yerine, psikometrik özellikleri daha zayıf olan anketlerin kullanıldığı görülmektedir (Akçakanat 2013; Aljumah, 2015; Aydın, 2017; Brasington, 2016; Çakır, 2014; Çelik, 2009; Demir, 2013; Ertekin, 2012; Gazi, 2006; Kesici, 2005; Kılıç, 2012; Koca, 2019; Kolaylı, 2016; Kovan, 2020; Küçük, 2020; Lee, 2011; Marcotte, 2015; Marsh, 2014; Memiş, 2010; Özdemir, 2019; Öztunç, 2017; Taştan, 2017; Timur, 2007; Uzuner, 2014; Van Staveren, 2014; Yüzden, 2013).

Anketlere ek olarak, az sayıda çalışmada ise ölçeklerin kullanıldığı dikkati çekmektedir (Baday, 2016; Bolat, 2012; Çağlar, 2019; Peker, 2013). Ancak ilginç bir biçimde bu çalışmalarda faktör analizi yapıp, güvenilirlik katsayıları belirlenen ölçme araçlarının sıkça anket diye adlandırıldıkları görülmektedir. Bu ölçeklerden Bolat (2012) tarafından yürütülen ve faktör analizi sonucu iki boyutlu olduğu belirlenen ölçekte faktör isimlerinin belirtilmediği, ayrıca bulguların da faktör bazlı değil, tıpkı anketlerde olduğu gibi madde bazlı yapıldığı görülmüştür. Benzer biçimde Peker (2013) tarafından yürütülen çalışmada da faktör analizi sonucu ölçeğin üç boyutlu olduğu belirtilmesine rağmen, bu faktörlerin isimlendirilemediği dile getirilmiş, istatistiksel analizlerin de alt faktöre göre değil ölçekten elde edilen genel puana göre yapıldığı saptanmıştır. Ayrıca bu ölçekte yer alan maddelerin performansa dayalı tutumları belirlemekten ziyade, performansa dayalı ek ödemenin motivasyon üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olduğu görülmüştür. Baday (2016) ise Mercan (2010) tarafından kullanılan ancak güvenilirlik ve geçerlik analizi yapılmayan 15 maddelik anketi kullanarak, ölçeğin psikometrik özelliklerini araştırmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin 13 maddeden oluşan üç boyutlu faktörel yapısı tespit edilmiştir. Ancak ilginç biçimde 13 maddelik ölçek tezin ekinde 15 madde olarak yer almıştır. Ayrıca ölçekte yargısal ifadeler yerine anket benzeri kapalı uçlu soruların sorulduğu görülmüştür. Son olarak Çağlar (2019), Baday (2016) tarafından kullanılan maddeleri uyarlayarak Performansa

Dayalı Ücret Sistemi Ölçeği adını verdiği bir ölçek geliştirmiştir. Bu çalışmada aracın faktör analizi sonucunda 2 faktörlü bir yapısının olduğu (Olumlu Boyut=10 madde; Olumsuz Boyut=5 madde) belirlenmiştir. Ancak bu çalışmada da ilginç bir biçimde ölçek yerine anket terimi kullanılmıştır.

Özetlenecek olursa, çalışanların performansa dayalı ödeme sistemlerine ilişkin tutumlarını belirleme çalışmalarında genellikle anketlerin kullanıldığı, az sayıda çalışmada ölçek kullanıldığı, kullanılan ölçeklerin de çoğu kez ölçek geliştirme standartlarını karşılamadığı, ayrıca bu ölçeklerin tamamına yakınında yer alan maddelerin belli bir sektör (örneğin sağlık, finans, eğitim vb.) dikkate alınarak geliştirildiği, dolayısıyla farklı sektörlerde çalışanlara uygun olmadığı tespit edilmiştir.

Yukarıda sıralanan nedenlerle, bu çalışmada belli bir sektöre özgü olmayan, performansa dayalı ödeme sistemine ilişkin çalışan tutumlarının “güvenilir ve geçerli” bir şekilde belirlenebilmesini sağlayacak “bir ölçme aracı geliştirmek” amaçlanmıştır.

## I- AMAÇ

Bu çalışmanın amacı, çalışanların performansa dayalı ödeme sisteminden duydukları memnuniyet düzeylerini ölçen beş dereceli Likert tipi bir ölçek geliştirmektir. Madde havuzunun oluşturulması aşamasında alanyazın taraması yapılarak daha önce performans ödemesine veya performansa dayalı ücretlendirmeye yönelik diğer çalışmalar için geliştirilmiş ya da farklı çalışmalarda uygulanmış olan anketler ve ölçekler incelenmiştir.

Geliştirilen ölçeğin performansa dayalı ödeme sistemi uygulanan örgütlerde, örgüt çalışanlarının bu sisteme karşı duydukları memnuniyet düzeylerinin ortaya çıkarılması konusuna önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle, bu çalışmada çalışanların performansa dayalı ödeme sisteminden duydukları memnuniyet düzeylerinin geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçülebilmesini sağlayacak “özgün bir tutum ölçeği” geliştirmek amaçlanmıştır.

## II- YÖNTEM

Likert tipi bir ölçek olan Performansa Dayalı Ödeme Sisteminden Duyulan Memnuniyet Ölçeği'nin (PEDÖS) geliştirilmesi için yapılan çalışma, aşamalı bir süreçte gerçekleştirilmiştir. Çalışmada öncelikle madde havuzu oluşturulmuş, kapsam geçerliliği test edilmiş, görünüş geçerliliği sınanmış, taslak ölçek uygulanmış, yapı geçerliliği (faktör analizi ve madde analizi) ve son olarak güvenirlik (cronbach alfa güvenirliği) analizleri yapılmıştır.

### A- Madde Havuzunun Oluşturulması

Ölçeğin madde havuzunun oluşturulması sırasında alanyazın incelemiş; *Timur (2007)* tarafından geliştirilen “Hastanelerde Çalışan Performansı ile Ücret Arasındaki İlişki Anketi Doktorlara Sorulacak Sorular” konulu anket, *Akçakanat (2013)* tarafından geliştirilen “Performans Yönetimi Bağlamında Hekimlerin Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemine Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma” konulu ölçek, *Marcotte (2015)* tarafından geliştirilen “Performans Ödemesi ve Öğretmenlerin Motivasyon Üzerindeki Etkisi” konulu anket ve *Aljumah (2015)* tarafından geliştirilen “Çalışanların Performansları Üzerinde Performansa Dayalı Ödeme Sisteminin Etkileri” konulu anket çalışmalarından yararlanılmıştır. Yerli ve yabancı literatürün taranması ile mevcut anket ve ölçeklerin incelenmesi sonrasında 45 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur.

## B- Geçerlilik Analizi

Bir ölçme aracının geçerliliği, ölçmek üzere hazırlandığı amaca hizmet etme derecesi veya ölçmeye çalıştığı şeyi ölçebilme düzeyi, bir diğer deyişle, sadece ölçmeye çalıştığı niteliği ölçmeye duyarlı olması ve ölçmeye çalıştığı niteliği diğer niteliklerden ayırt ederek ölçebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Seçer, 2017). Özetle, geçerlilik bir ölçme aracının, ölçülmek istenilen özelliği ölçebilmesidir. Bu kapsamda yapılan çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

### i) Kapsam Geçerliliği (Uzman Görüşlerinin Alınması)

Kapsam geçerliliği, bir ölçme aracının ölçmek istediği nitelikleri içermeye derecesidir. Ölçeği oluşturan maddelerin, ölçülmek istenen davranışı ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının göstergesi kapsam geçerliliği ile elde edilir. Bu çalışmada ölçeğin kapsam geçerliliği, kapsam geçerliliğinin test edilmesi için kullanılan metodlardan biri olan *uzman görüşüne* başvurulmuş ve test edilmiştir (Büyükoztürk, 2013).

Ölçekteki her bir madde için “*hedeflenen yapıyı ölçmesi, hedef kitleye uygunluğu, anlaşılabilirliği, doğru ifade edilmiş olması*” kriterleri açısından akademisyen ve konu uzmanlarından oluşan 16 kişiden görüş alınmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda ölçeğin madde düzeltmeleri ve seçimi yapılmış, 2 uzman öğretim üyesinin nezaretinde madde havuzunda yer alan madde sayısı 45’ten 32’ye indirilmiştir. Böylece uzman görüşü metodu ile belirlenen 32 madde rasgele sıralanarak taslak ölçek hazır hale getirilmiştir.

### ii) Görünüş Geçerliliği

Bir ölçme aracının görünüş geçerliliği, ölçmek istediği özelliği ölçüyor olmasını temsil eder. Ölçme aracının başlığı ve içeriğinde yer alan maddelerin tutarlı olması, ölçmek istediği özellik ile ilgili görünüş olması gerekmektedir. Bu bağlamda, uzman görüşleri de göz önünde bulundurularak geliştirilen taslak ölçeğin, başlığı ile maddelerinin ve içeriğinin tutarlı olduğu görülmüştür.

## C) Uygulama Aşaması

Oluşturulan 32 maddelik taslak ölçek, Türkiye’de farklı şehirlerde yaşayan, farklı sektörlerde (sağlık, eğitim, finans, danışmanlık, güvenlik vb.) çalışan ve ölçeği doldurmayı kabul eden toplam 159 katılımcıya çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Ölçekte yer alan maddeler; “kesinlikle katılmıyorum=1” “katılmıyorum=2”, “kararsızım=3”, “katılıyorum=4” ve “kesinlikle katılıyorum=5” olmak üzere 1’den 5’e doğru puanlanmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS 21 paket programında gerçekleştirilmiştir.

### i) Araştırma Grubu

PEDÖS Ölçeği’nin geliştirilmesi sürecinde taslak ölçeği 159 katılımcı doldurmuş; ancak 6 katılımcıdan elde edilen veriler eksik olduğu için veri setinden çıkarılmış, 153 katılımcıdan alınan verilerin analize uygun olduğu belirlenerek değerlendirilmeye alınmıştır. Katılımcıların seçiminde *amaçlı örnekleme yöntemi* kullanılmıştır. Araştırma grubunun demografik özellikleri ile ilgili ayrıntılı bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %41,5’i kadın, %58,5’i ise erkektir. Eğitim düzeylerine göre dağılımda lise mezunu olan katılımcıların oranı %6,3, ön lisans mezunu olanların oranı %7,5, lisans mezunu olanların oranı %55,3, yüksek lisans mezunu olanların oranı %25,2 ve doktora mezunu olan katılımcıların oranı %5,7’dir. Çalışılan sektöre göre dağılımda kamuda çalışanların oranı %51,6, özel sektörde çalışanların oranı ise

%48,4'tür. Çalışma düzenine göre dağılımda sabit mesai çalışanların oranı %86,2, vardiyalı çalışanların oranı %13,8'dir. Çalışma biçimine göre dağılımda kadrolu çalışanların oranı %74,8, sözleşmeli çalışanların oranı %25,2'dir. İşyeri büyüklüğüne göre dağılımda mikro işletmede (10'dan az çalışan) çalışanların oranı %9,4; küçük işletmede (10-49 çalışan) çalışanların oranı %25,2; orta büyüklükte işletmede (50-249 çalışan) çalışanların oranı %17,6 ve büyük işletmelerde (250 ve üzeri çalışan) çalışanların oranı ise %47,8'dir.

**Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri**

		n	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	66	41,5
	Erkek	93	58,5
<b>Eğitim</b>	Lise	10	6,3
	Ön Lisans	12	7,5
	Lisans	88	55,3
	Yüksek Lisans	40	25,2
	Doktora	9	5,7
<b>Çalışılan Sektör</b>	Kamu	82	51,6
	Özel	77	48,4
<b>Çalışma Düzeni</b>	Sabit Mesai	137	86,2
	Vardiyalı	22	13,8
<b>Çalışma Biçimi</b>	Kadrolu	119	74,8
	Sözleşmeli	40	25,2
<b>İşyeri Büyüklüğü</b>	Mikro işletme (10'dan az çalışan)	15	9,4
	Küçük işletme (10-49 çalışan)	40	25,2
	Orta büyüklükte işletme (50-249 çalışan)	28	17,6
	Büyük işletme (250 ve üzeri çalışan)	76	47,8

## ii) Verilerin Toplanması ve Analizi Süreci

Veri toplama işlemi 13 Ağustos-13 Eylül 2020 tarihleri arasında yürütülmüştür. PEDÖS ölçeğinin performansa dayalı ödeme çalışmalarında yaygın olarak kullanılabilir bir ölçek olması amaçlanmıştır. Yaşanmakta olan COVID-19 Pandemisi nedeniyle, çevrimiçi (GoogleForm) olarak hazırlanan ölçek formu sektör ya da kent sınırlaması yapılmaksızın katılımcıların erişimine açılmıştır. GoogleForm üzerinden düzenlenen ölçeğe katılımcıların tamamı çevrimiçi olarak ulaşmıştır. Ölçeğin yönergesinde çalışmanın amacı açıklanmış olup, ayrıca bilgilendirilmiş onam formu yer almıştır. Çalışmaya katılmayı kabul edenler önce 32 maddeden oluşan ölçek formunu, ardından demografik bilgi formunu doldurmuştur.

Çalışmada internet tabanlı çevrimiçi veri toplama yönteminin tercih edilmesi katılımcılara kolay ulaşma imkanı sunmuştur. Ayrıca verilerin aktarılması, hızlı, doğru ve etkili biçimde işlenmesi sürecinde de araştırmacılara zaman ve maliyet bakımından önemli avantajlar sağlamıştır.

## D-Bulgular

### i) Yapı Geçerliliği (Faktör Analizi)

Kapsam geçerliliği ve görünüş geçerliliğinin test edilmesi ve ölçeğin uygulama aşamasının tamamlanmasından sonra taslak ölçekteki 32 maddenin hangilerinin ölçekte yer alacağına belirlenmesi amacıyla faktör analizi yapılarak ölçeğin yapı geçerliliği incelenmiştir.

Faktör analizi kapsamında ölçme aracını oluşturan maddelerin birbirine benzer nitelikte ve homojen olması beklenmektedir (Seçer, 2017). Bu bağlamda, çalışmada ölçek maddelerinden alınan puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklayan “*madde – toplam test korelasyonları*” hesaplanarak her bir maddenin ayırt ediciliği ölçülmüştür.

Madde-toplam test korelasyonları yorumlanırken, madde-toplam test korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin ölçülen özellik bakımından “*iyi derecede*” ayırt edici olduğu ifade edilmekte; 0,20-0,30 arasında kalan maddelerin zorunlu görülmesi durumunda ölçeğe alınabileceği veya ölçek maddelerinin düzeltilebileceği; 0,20’den daha düşük maddelerin ise ölçeğe alınmaması gerektiği önerilmektedir (Büyüköztürk, 2013). Yapılan çalışmada da verilere ilişkin madde-test korelasyonları, birinci faktör yükleri ve madde ortalamaları hesaplanmış ve madde test korelasyonunun anlamlı ( $p<0,05$ ) olduğu belirlenmiştir.

Bir ölçme aracının geçerliği, aracın ölçmeyi amaçladığı özelliği ne denli doğru ölçtüğüne işaret etmektedir. Bilindiği gibi faktör analizinin yapılabilmesi için yeterli sayıda katılımcıya ulaşılması gerekmektedir. Örneklemin yeterliliğini değerlendirmek üzere hesaplanan Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) katsayısının (0,92) *istenir düzeyde çıkması* ve faktör analizinin geçerliğini sınavan Bartlett testi sonucunun da *anlamlı* (4609,112,  $p<.000$ ) olması nedeniyle faktör analizinin yapılabileceği görülmüştür (Büyüköztürk, 2013).

32 maddelik “PEDÖS”ün yapı geçerliğinin incelenmesi için yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) işleminde faktörleştirme tekniği olarak *Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis)* yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin kaç faktör içerdiği belirlenirken özdeğeri 1 ve 1’den büyük faktörler ele alınmış ve faktörlere ilişkin çizgi grafiğine de bakılmıştır. Temel Bileşenler Analizi sonucunda maddelerin ortak varyansı açıklama oranlarının 0,38 ile 0,84 arasında değiştiği görülmüştür. Madde yük değeri 0,50’den küçük olan üç madde (5., 25. ve 26.maddeler) çıkarılmış ve analiz tekrarlanmış; maddelerin ortak varyansı açıklama oranlarının 0,52 ile 0,85 arasında değiştiği görülmüştür.

Bileşenler Matrisi (Component Matrix) incelendiğinde de birbirine yakın yük değerleri olduğu belirlenmiş; faktörlerin birbirleriyle korelasyonlarının anlamlı olabileceği düşünülmüştür. Elde edilen faktörlerin, “bağımsızlık, yorumlamada açıklık ve anlamlılık” açısından belirginleşmesi için eksen döndürmesine tabi tutulması uygun görülmüş, bu amaçla oblik rotasyon uygulanarak “*direkt oblimin*” tekniği kullanılmıştır. Analiz sonucunda anti- imaj korelasyon matrisinde tüm çapraz ilişki katsayılarının 0,50 değerinden büyük olduğu saptanmıştır. Açıklanan toplam varyansa bakıldığında, özdeğeri 1’den büyük olan 3 faktörün ortaya çıktığı görülmüştür. Bu üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %69,80’dir. Birinci faktör %54,35, ikinci faktör %10,69 ve üçüncü faktör %4,76 varyans açıklamıştır.

Faktörlerin yorumu için “pattern matrix” incelendiğinde, 23. maddenin üçüncü faktörde tek başına kaldığı; 30. maddenin ise her iki faktörde de birbirine çok yakın yük değerine sahip olduğu görülmüştür. 31. madde ise üç faktörün hiçbirine yerleşmemiştir. Ayırt edicilik bakımından bu üç maddenin çıkarılması uygun görülerek analiz tekrarlanmıştır.

Tekrarlanan analiz sonucunda üç faktörün açıkladığı varyans %71,1’e yükselmiştir. Pattern matrix incelendiğinde, bu kez 17., 20. ve 24. maddelerin iki faktöre benzer yüklerle yerleştiği tespit edilmiştir. Bu üç madde de çıkarılarak tekrarlanan analiz sonuçları ölçeğin “*iki faktörlü*” hale dönüştüğünü ortaya çıkarmıştır. Maddelerin ortak varyansı açıklama oranlarının 0,52 ile 0,80 arasında değiştiği görülmüştür. Özdeğeri 1’den büyük iki faktörün

açıkladıkları *toplam varyans* %68,34' dür. Birinci faktör %55,45, ikinci faktör %12,89 varyans açıklamaktadır.

23 maddelik ölçeğin döndürülmüş temel bileşenler analizi sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır. Madde içerikleri incelendiğinde, birinci faktör için en uygun faktör adının "*olumlu tutum*"; ikinci faktör için ise "*kaygılı tutum*" olduğuna karar verilmiştir.

**Tablo 2.** Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi Sonuçları (Pattern Matrix)

	Bileşenler	
	Olumlu Tutum	Kaygılı Tutum
Madde 1	0,829	
Madde 2	0,820	
Madde 3	0,853	
Madde 4	0,870	
Madde 6	0,800	
Madde 7	0,850	
Madde 8	0,781	
Madde 9	0,745	
Madde 10	0,898	
Madde 11		0,834
Madde 12		0,920
Madde 13		0,790
Madde 14		0,624
Madde 15	0,898	
Madde 16	0,835	
Madde 18		0,622
Madde 19	0,855	
Madde 21		0,654
Madde 22	0,902	
Madde 27		0,656
Madde 28	0,716	
Madde 29	0,826	
Madde 32	0,638	

Ancak birinci faktörde yer alan 19. ve 32. maddelerin, güvenilirlik açısından alfa katsayısını aynen (0.97) kalacak şekilde etkilemediği görülmüştür. O nedenle bu iki madde de çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Böylece, son hali verilen 21 maddelik ölçeğin, özdeğeri 1'den büyük iki faktörün açıkladıkları *toplam varyansı* %69,25'e yükselmiştir. Birinci faktör %55,65, ikinci faktör %13,60 varyans açıklamaktadır. Ölçeğin döndürülmüş temel bileşenler analizi sonuçları Tablo 3' de yer almaktadır.



**Tablo 3.** 21 Maddelik Ölçeğin Son Formunun Direkt Oblimin Döndürme Yöntemine Göre Analiz Sonuçları

	Döndürme Sonrası Yük Değerleri	
	Olumlu Tutum	Kaygılı Tutum
Madde 1	0,848	
Madde 2	0,839	
Madde 3	0,866	
Madde 4	0,876	
Madde 6	0,808	
Madde 7	0,866	
Madde 8	0,792	
Madde 9	0,755	
Madde 10	0,900	
Madde 15	0,892	
Madde 16	0,827	
Madde 22	0,904	
Madde 28	0,712	
Madde 29	0,826	
Madde 11		0,840
Madde 12		0,919
Madde 13		0,793
Madde 14		0,639
Madde 18		0,620
Madde 21		0,649
Madde 27		0,662
Özdeğerler	11,687	2,855
Varyans Yüzdeleri	55,65	13,60
Açıklanan Toplam Varyans		69,25
Cronbach Alpha Katsayıları	0,97	0,89

## ii) Yapı Geçerliliği (Madde Analizi)

Madde analizi için madde-toplam puan korelasyonlarından yararlanılmıştır. Madde- toplam puan korelasyonlarının “birinci faktör-olumlu tutum” alt ölçeği için 0,79 ile 0,89 ve “ikinci faktör-kaygılı tutum” alt ölçeği için ise 0,73 ile 0,81 arasında değiştiği belirlenmiştir. Tablo 4’de yer alan analiz sonuçlarına göre her bir faktördeki maddeler, o faktörün tümüyle tutarlıdır ve her ilgili madde faktörün ölçtüğü yapıyı ölçmektedir.

**Tablo 4.** Madde – Toplam Puan Korelasyonları

	Sayı	Sig. (2-adımlı)	Pearson Korelasyonu	Olumlu Tutum
	153	0,000	0,872	<b>Madde 1</b>
	153	0,000	0,860	<b>Madde 2</b>
	153	0,000	0,868	<b>Madde 3</b>
	153	0,000	0,825	<b>Madde 4</b>
	153	0,000	0,841	<b>Madde 6</b>
	153	0,000	0,857	<b>Madde 7</b>
	153	0,000	0,838	<b>Madde 8</b>
	153	0,000	0,810	<b>Madde 9</b>
	153	0,000	0,887	<b>Madde 10</b>
	153	0,000	0,849	<b>Madde 15</b>
	153	0,000	0,821	<b>Madde 16</b>
	153	0,000	0,855	<b>Madde 22</b>
	153	0,000	0,794	<b>Madde 28</b>
	153	0,000	0,854	<b>Madde 29</b>
	153	0,000	0,753	<b>Madde 11</b>
	153	0,000	0,767	<b>Madde 12</b>
	153	0,000	0,855	<b>Madde 13</b>
	153	0,000	0,762	<b>Madde 14</b>
	153	0,000	0,771	<b>Madde 18</b>
	153	0,000	0,809	<b>Madde 21</b>
	153	0,000	0,728	<b>Madde 27</b>
	153	0,000	0,753	<b>Madde 11</b>
	153	0,000	0,767	<b>Madde 12</b>
	153	0,000	0,855	<b>Madde 13</b>
	153	0,000	0,762	<b>Madde 14</b>
	153	0,000	0,771	<b>Madde 18</b>
	153	0,000	0,809	<b>Madde 21</b>
	153	0,000	0,728	<b>Madde 27</b>

Maddelerin ayırt edicilik gücünü yani ölçeğin iç geçerliğini belirlemek üzere “uç grup” (*extreme group*) yöntemi kullanılmıştır (Tezbaşaran, 1997). Üst grup her boyuttan en yüksek puan alan katılımcıların %27’si (n=41), alt grup ise her bir boyuttan en düşük puan alan katılımcıların %27’si (n=41) olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan puanların uç gruplara ayrılan grupları ne düzeyde ayırabildiğini anlamak amacıyla *t-testi analizi* yapılmış ve bu analizin sonuçları Tablo 5’de özetlenmiştir.

Bu testin sonuçlarına göre ölçeğin madde ortalamaları arasında anlamlı farklar görülmüştür. Bu durumda maddelerin PEDÖS bakımından ayırt edici olduğu kararına varılmıştır. Bilindiği gibi %27’lik gruplar arasında istenik yönde gözlenen farkların anlamlı çıkması, testin iç tutarlılığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2013).

**Tablo 5.** *T-testi Analizi (Uç Grup Yöntemi) Sonuçları*

Maddeler	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Üst %27 Ortalaması	Alt %27 Ortalaması	t değeri
<b>Birinci Faktör için Alfa= 0,97</b>				
<b>Madde 1</b>	0,849	2,1707	4,2195	-8,520
<b>Madde 2</b>	0,836	2,2683	4,3902	-8,969
<b>Madde 3</b>	0,845	2,4390	4,5122	-9,142
<b>Madde 4</b>	0,795	2,3902	4,3171	-8,021
<b>Madde 6</b>	0,814	2,2683	4,2439	-8,098
<b>Madde 7</b>	0,831	2,2683	4,2439	-7,860
<b>Madde 8</b>	0,809	1,7561	3,6341	-8,059
<b>Madde 9</b>	0,778	1,8537	3,5366	-7,055
<b>Madde 10</b>	0,867	2,0976	4,1463	-9,729
<b>Madde 15</b>	0,823	2,3415	4,2927	-8,637
<b>Madde 16</b>	0,791	2,3902	4,0488	-6,867
<b>Madde 22</b>	0,830	2,6098	4,3415	-7,196
<b>Madde 28</b>	0,760	2,2683	4,1220	-7,417
<b>Madde 29</b>	0,827	2,2927	4,1463	-7,375
<b>İkinci Faktör için Alfa= 0,89</b>				
<b>Madde 11</b>	0,653	2,4878	4,1951	-6,823
<b>Madde 12</b>	0,676	2,3659	4,4878	-9,745
<b>Madde 13</b>	0,790	1,9756	4,4878	-14,215
<b>Madde 14</b>	0,656	1,9756	4,3415	-10,442
<b>Madde 18</b>	0,679	1,7073	3,8780	-10,159
<b>Madde 21</b>	0,730	1,6341	3,9024	-11,947
<b>Madde 27</b>	0,629	2,2195	4,2195	-10,631

\*p< .05

Bu testin sonuçlarına göre alt boyutların madde ortalamaları arasında anlamlı farklar görülmüştür. Bu durumda maddelerin performans ödemesinden memnuniyet eğilimini belirleyen Faktör 1 (Olumlu Tutum) ve Faktör 2 (Kaygılı Tutum) bakımından ayırt edici olduğu kararlaştırılmıştır. PEDÖS Ölçeği'nin boyutları arasında hesaplanan  $-0,52$  korelasyon değeri de ölçeğin geçerliğini destekler nitelikte bulunmuştur.

### iii) Güvenirlilik Analizi

Bir ölçme aracının taşınması gereken diğer bir önemli teknik özellik de güvenilir olmasıdır. Bir ölçme aracıda güvenilirlik en temel olarak ölçme sonuçlarının kararlılık derecesi olarak ya da ölçme sonuçlarının hatalardan arınık olma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bir ölçme aracının güvenilirliğinden bahsederken aynı zamanda ölçme aracının tesadüfi hatalardan arınık olma derecesinden de bahsedilmektedir (Seçer, 2017).

### iv) Cronbach Alpha Yöntemi

Ölçme araçlarında güvenilirlik belirleme yöntemlerinden biri olan ve iç tutarlılığın belirlenmesinde sıklıkla başvurulan yöntem olan Cronbach alpha yöntemi, maddelerin birbirleri ile olan uyumuna dayanmaktadır. Amaç ölçekte yer alan maddelerin birbirleriyle uyum düzeylerini ortaya çıkarmaktır. Cronbach alpha katsayısı Likert tipi dereceleme türü ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır.

Cronbach alpha değerinin ölçek çalışmalarında en az  $0,70$  ve üzeri olması gerektiği genel kabul görmektedir. Likert tipi bir ölçekte yeterli sayılabilecek güvenilirlik katsayısının olabildiğince  $1$ 'e yakın olması beklenmektedir (Tezbaşaran, 2008). Murphy ve Davidshofer'e (2005) göre Cronbach alpha değerinin  $0,80-0,90$  arasında olması durumunda orta düzey güvenilirlik,  $0,90$  üzerinde olması durumunda *yüksek güvenilirlik* ifade ettiği kabul edilmektedir.

Bu bağlamda geliştirilen ölçeğin iç tutarlılığını incelemek için yapılan faktör analizinde Cronbach alpha katsayısı hesaplanmış, ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayıları 1.faktör için  $0,97$ , 2.faktör için  $0,89$  bulunmuştur. Bu katsayıların  $1$ 'e çok yakın değerler olmaları ölçeğin güvenilirliğinin *yüksek düzeyde* olduğunu göstermektedir.

### E- Ölçeğin Puanlanması

Toplam 21 maddeden oluşan ölçeğin 1.-14. maddeleri "*olumlu tutumu*", 15.-21. maddeleri ise "*kaygılı tutumu*" ölçmektedir. Ölçekte tersten puanlama bulunmamakta, ölçekten tek bir toplam puan elde edilmemektedir. Ölçekteki her faktör kendi içinde değerlendirilmekte olup her faktörün kendi toplam puanı vardır. İlk 14 sorudan alınan toplam puan personelin çalıştığı kurumda uygulanan performansa dayalı ödeme sistemine ilişkin olumlu tutumunu göstermektedir. Olumlu tutum puanı ne kadar yüksek olursa çalışanların performansa dayalı ödeme sistemine ilişkin tutumlarının da o kadar olumlu olduğu söylenebilir. Son 7 sorudan alınan toplam puan ise çalışanların performansa dayalı ödeme sistemine ilişkin kaygılı tutumunu göstermektedir. Kaygılı tutum puanı ne kadar yüksek olursa çalışanların performansa dayalı ödeme sistemine ilişkin tutumlarının da o kadar kaygılı ve olumsuz olduğu söylenebilir.

## SONUÇ

Örgütlerde insan kaynakları yönetiminin stratejik açıdan önem kazanmasıyla birlikte performansa dayalı ücret uygulamalarına daha fazla ilgi duyulmaya başlanmıştır. Bu uygulamalarda ücretler, performansla ilişkilendirilmektedir. Örgütler hedeflerine ulaşabilmeleri için performansa dayalı ödeme sistemini stratejik bir araç olarak görmektedirler. Ancak mevcut Türkçe literatür incelendiğinde, çalışanların kendi kurumlarında uygulanan performansa dayalı ödeme sistemlerine ilişkin tutumlarını belirlemeyi sağlayan yeterli sayıda ölçeğin olmadığı, var olan ölçeklerin de çoğu kez ölçek geliştirme standartlarını karşılamadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle geliştirilen PEDÖS Ölçeğinin performansa dayalı ödeme sistemine ilişkin tutumların güvenilir ve geçerli bir şekilde belirlenebilmesini sağlaması, ve alanyazındaki boşluğu doldurması temenni edilmektedir.

PEDÖS Ölçeği'nin geliştirilmesi için öncelikle madde havuzu oluşturulmuş, kapsam geçerliliği test edilmiş, görünüş geçerliliği sınanmış, taslak ölçek uygulanmış, yapı geçerliliği (faktör analizi ve madde analizi) ve son olarak güvenilirlik (cronbach alfa güvenilirliği) analizleri yapılmıştır. Bu aşamaların akabinde 21 maddelik PEDÖS ölçeğinin, iki faktörlü yapısı psikometrik olarak kanıtlanmış, ölçeğin toplam varyansının %69,25'ini açıkladığı görülmüş, ayrıca ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu saptanmış; 1.faktör (olumlu tutum) için 0,97, 2.faktör (kaygılı tutum) için 0,89 iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

Analiz sonunda elde edilen bulgular, PEDÖS ölçeğinin çalışanların performansa dayalı ödemeden duydukları memnuniyet düzeylerini ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir. Ölçeğin özgün bir tutum ölçeği olması nedeniyle Türkçe alanyazına önemli katkı sağlayacağı umulmaktadır.

### Yazarların Notu

Ek 1'de yer alan "Performansa Dayalı Ödeme Sisteminden Duyulan Memnuniyet Ölçeği" (PEDÖS) araştırmacılar tarafından referans verme koşuluyla bilimsel çalışmalarda kullanılabilir; araştırmacıların ayrıca yazarlardan izin almaları gerekmemektedir.

### Kaynakça

- Akçakanat, T. (2013). *Üniversite Hastanelerinde Çalışan Öğretim Üyelerinin Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemine Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Akçakanat, T. ve Çarıkçı, İ. H. (2019). *Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Sağlık Kurumlarında Uygulanması*. İstanbul: Hiper Yayın.
- Aljumah, A. (2015). The Effect of the Performance Related Pay System on the Performance of the Employees in Saudi National Firms: Three Case Studies. PhD. Thesis. University of Wolverhampton. West Midlands.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63. 1-18.
- Ariely, D., Gneezy, U., Lowenstein, G. ve Mazar, N. (2009a). Large Stakes and Big Mistakes. *Review of Economic Studies*. 76. 451-469.
- Ariely, D., Bracha, A. ve Meier, S. (2009b). Doing Good or Doing Well? Image Motivation and Monetary Incentives in Behaving Prosocially. *American Economic Review*. 99(1). 544-555.
- Ariely, D. (November 19. 2008). What's the Value of a Big Bonus?. *New York Times*. [http://www.nytimes.com/2008/11/20/opinion/20ariely.html?\_r=0]. (Erişim: 2 Mayıs 2020)
- Aydın, E. (2017). *Sağlık Sektöründe Performansa Dayalı Ücretlendirme Sisteminin Değerlendirilmesi (Bursa Devlet Hastanesi ve Ali Osman Sönmez Onkoloji Hastanesi Örneği)*. *Yüksek Lisans Tezi*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

- Baday, M. (2016). *Performansa Dayalı Ücretlendirme Sisteminin Motivasyona Etkileri Üzerine Dair Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.*
- Becker, T., Billings, R., Eveleth, D. ve Gilbert, N. (1996). Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance. *Academy of Management Journal*. 39. 464-482.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Arıkan Yayınları.*
- Boduroğlu, N. (2013). *Mali Müşavirler Odasında Performans Değerlendirme Yöntemleri ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.*
- Bolat, G. (2012). *Performansa Dayalı Ücret Sisteminin İşgören Motivasyonuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.*
- Brasington, J. A. (2016). School Administrator Perception of Merit Pay on Motivation and Job Performance: A Descriptive Case Study. PhD. Thesis. University of Michigan, Flint.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi.*
- Cascio, W. F. (2008). *Managing Human Resources: Productivity. Quality of Work Life. Profits (8th Ed.). New York: McGraw-Hill.*
- Çağlar, Y. (2019). *Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.*
- Çakır, N. (2014). *Performansa Dayalı Ek Ödeme Sisteminin Sağlık Çalışanları Açısından Değerlendirilmesi (Sarayköy Devlet Hastanesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.*
- Çelik, G. Ö. (2009). *Kamu Çalışanlarının Performansa Dayalı Ücrete İlişkin Algulamaları. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.*
- Çevik, H., Göksu, T., Bilgiç, V., Karakaya, M. ve Seyhan, K. (2008). *Kamu Kurumlarında Performans Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.*
- Daft, R. L. (2007). *Management (8th Ed.). Ohio: Thomson South-Western.*
- Deci, E. (1971). Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 18(1).
- Demir, R. (2013). *Performansla İlişkili Ücretlendirme ve Kamu Hastanelerinde Uygulanan Performansa Dayalı Ek Ödeme Sisteminin Hekim Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.*
- Dwight, R. (1999). Searching for Real Maintenance Performance Measures. *Journal of Quality of Maintenance Engineering*. 5(3). 258-275.
- Ertekin, A. (2012). *Kamu Hastanelerinde Performansa Dayalı Ücret Ödemesi ve Çeşitli Meslek Grupları Açısından Değerlendirmesi (İzmir Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.*
- Gazi, A. (2006). *Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Performansa Dayalı Ek Ücret Ödeme Sisteminin Hastalar ve Sağlık Personeline Olan Etkisinin Analizi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.*
- Gneezy, U. ve Rustichini, A. (2000). Pay Enough or Don't Pay At All. *The Quarterly Journal of Economics*. 63(4). 597.626.
- Göksel, A. (2013). *İşletmelerde Performans Değerleme Sistemi Tasarımı (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.*
- Güngör, D. (2016). *Psikolojide Ölçme Araçlarının Geliştirilmesi ve Uyarlanması Kılavuzu. Türk Psikoloji Yazıları. 19(38). 104-112.*
- Harlow, H. F., Harlow, M. K. ve Meyer, D. R. (1950). Learning Motivated By a Manipulation Drive. *Journal of Experimental Psychology*. 40. 228-234.
- Kalay, F. (2016). İşletmelerde Örgütsel Adaletin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi: Teorik Bir İnceleme. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(1). 147-158.
- Keleş, H. N. (2006). *İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.*

- Kesici, B. (2005). *Performansa Göre Ücretlendirme Sistemi Kahramanmaraş Devlet Hastanesi ile Kadın-Doğum ve Çocuk Hastanesinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi.* Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.
- Kılıç, G. (2012). *Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemi. Yüksek Lisans Tezi.* Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Kılıç, Ş. (2019). *360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi Çerçevesinde Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Türk Kamu Yönetiminde Uygulanabilirliği: Kırıkkale Belediyesi'nde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi.* Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale.
- Kohn, A. (1993). *Punished By Rewards: The Trouble with Gold Stars, Incentive Plans, A's, Praise and Other Bribes.* Boston: Houghton Mifflin.
- Koca, M. (2019). *Bankacılık Sektöründe Performansa Dayalı Prim Sisteminin Rolü Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi.* Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bilecik.
- Kolaylı, G. (2016). *Performansa Dayalı Ek Ücret Sisteminin İkinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin Motivasyon Algularına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi.* Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Kovan, Ö. (2020). *Radyoloji Departmanında Kullanılan Performansa Dayalı Prim Uygulamalarının Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Özel Bir Sağlık Grubu Örneği. Yüksek Lisans Tezi.* Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Küçük, S. (2020). *Performansa Dayalı Ücret Sistemleri ve Örgütsel Adalet ile Performansa Dayalı Ücret ile Adalet Algısı İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi.* İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Lazear, E. P. (2000). *Performance Pay and Productivity.* The American Review Economics. 90 (5). 1346-1361.
- Lee, G. (2011). *Pay-for-Performance Pay System and Job Attitudes in Government Agencies.* PhD. Thesis, University of Illinois. Chicago.
- Lepper, M., Greene, D. ve Nisbett R. (1973). *Undermining Children's Intrinsic Interest with Extrinsic Rewards: A Test of the Overjustification Hypothesis.* *Journal of Personality and Social Psychology.* 28(1). 129-137.
- Marcotte, D. E. (2015). *Performance Pay and the Impact on Teacher Motivation.* PhD. Dissertation. Indiana State University Department of Educational Leadership. Indiana.
- Marsh, J. S. (2014). *Performance-Based Pay: Perceptions of Elementary Teachers of the Pandora School District.* PhD. Thesis. University of Missouri. Kansas City.
- Mellström, C. ve Johannesson, M. (2008). *Crowding Out In Blood Donation- Was Titmuss Right?* *Journal of the European Economic Association.* 6(4). 845-863.
- Memiş, G. (2010). *Performansa Dayalı Ücret Sisteminin Sağlık Hizmetlerine Etkisi ve Niğde Devlet Hastanesi'nde Görevli Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi.* Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Muogbo, U. S. (2013). *The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State.* *An International Journal of Arts and Humanities.* 2(3). 134.151.
- Murphy, K. R. ve Davidshofer, C. O. (2005). *Psychological Testing.* New Jersey: Prentice Hall.
- Özdemir, S. (2019). *Sağlık Bakanlığı Performansa Dayalı Ek Ücret Sisteminin Sağlık Çalışanları Tarafından İş Verimliliği Açısından Değerlendirilmesi: Siirt Devlet Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi.* Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Mersin.
- Öztunç, İ. (2017). *Performansa Dayalı Ek Ödeme Sisteminin Kamu Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Personeli Üzerine Etkisi: Zonguldak İli Kamu Hastaneleri Birliği Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi.* Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Zonguldak.
- Neely, A., Gregory, M., Platts, K. (1995). *Performance Measurement System Design-A Literature Review and Research Agenda.* *International Journal of Operations & Production Management.* 15(4). 80-116.

- Peker, D. (2013). *Performansa Dayalı Ek Ödeme Yapılmasının Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkileri (Çivril Devlet Hastanesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Penley, L. ve Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 9(1). 43-59.
- Pink, D. (May 22. 2010). Forget Carrots and Sticks, They Don't Always Work. Telegraph. [http://www.telegraph.co.uk/finance/yourbusiness/business-thinking/7752986/Forget-carrots-and-sticks-they-dont-always-work.html]. (Erişim: 8 Mayıs 2020).
- Pink, D. (2015). *Drive-Nasıl Motive Oluruz? Nasıl Motive Ederiz?* (Çeviren: Levent Göktem). İstanbul: Kapital Medya Hizmetleri.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Sağbaş, İ., Çalışkan, A., Hazman, G. G. ve Erin, M. Z. (2011). *Yerel Yönetimlerde Performans Ölçümü: Teori ve Türkiye Uygulaması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi Analiz ve Raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şendoğdu, A. (2014). *Bankalarda İnsan Kaynakları Yönetimi: İşe Alım Süreci ve Performans Değerlendirme*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Taştan, S. (2017). *Performansa Dayalı Ücret Sisteminin Sağlık Hizmetlerine Etkisi: Adıyaman İli Eğitim ve Araştırma Hastanesi Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Elazığ.
- Tezbaşaran, A. A. (2008). *Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu*. Mersin.
- Timur, A. (2007). *Hastane İşletmelerinde Maliyetleme Yaklaşımları ve Performansa Dayalı Ücret Sistemi Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Uyargil, C., (2008). *İşletmelerde Performans Yönetim Sistemi*. İstanbul: Arıkan Basım-Yayın.
- Uyargil, C., (2013). *Performans Yönetimi Sistemi (3.Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Uysal, Ş. (2015). *Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihiçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış*. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. October/Ekim.2015. 32-39.
- Uzuner, M. T. (2014). *Performansa Dayalı Ücretlendirme Sistemleri ve Bilecik İli Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Van Staveren, G. A. (2014). An Investigation in to Teacher Motivation and the Role of Merit Pay. PhD. Thesis. Oakland University. Michigan.
- Venkatraman, N. ve Ramanujam, V. (1986). Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches. *Academy of Management Review*. 11(4). 801.814.
- Yüzden, G. E. (2013). *Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemi ve Hekim Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.



**EK 1. Performansa Dayalı Ödeme Sisteminden Duyulan Memnuniyet Ölçeği (PEDÖS)**

Aşağıda performansa dayalı ödeme konusunda bir dizi önerme yer almaktadır. Lütfen her bir önermeyi okuyarak bu görüşlere ne derece katılıp-katılmadığınızı işaretleyiniz.

1. Kesinlikle Katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum

No	Madde	1	2	3	4	5
1	Performansa dayalı ödeme sisteminden memnunuz.					
2	Performansa dayalı ödeme sisteminin çalışanlar için faydalı olduğunu düşünüyorum.					
3	Performansa dayalı ödeme sistemi performansımı artırmaktadır.					
4	Performansa dayalı ödeme sistemi sayesinde gelirim artmaktadır.					
5	Performansa dayalı ödeme sistemi verdiğim hizmetin kalitesini artırmaktadır.					
6	Performansa dayalı ödeme sisteminde başarılı çalışanlar ödüllendirilmektedir.					
7	Çalıştığım kurumda uygulanan performansa dayalı ödeme sisteminin adil olduğunu düşünüyorum.					
8	Diğer kurumlarla karşılaştırdığımda, çalıştığım kurumda uygulanan performansa dayalı ödeme sisteminin adil olduğunu düşünüyorum.					
9	Performansa dayalı ödeme sistemi iş yükümü artırsa da, karşılığını aldığım için mutsuz değilim.					
10	Performansa dayalı ödeme sistemi sayesinde, performansındaki değişiklikleri izleyebiliyorum.					
11	Performansa dayalı ödeme sistemi ile performansına ilişkin geri bildirim alabiliyorum.					
12	Performansa dayalı ödeme sistemi sayesinde bir para ödülü alma ihtimali beni motive ediyor.					
13	Performansa dayalı ödeme sisteminin kurumların hizmet kalitesini yükselttiğini düşünüyorum.					
14	Performansa dayalı ödeme sistemi mesleki yeterliliğimi artırmam için beni motive etmektedir.					
15	Performansa dayalı ödeme sistemi stres seviyemi yükseltmektedir.					
16	Performansa dayalı ödeme sistemi çalışanlar arasında aşırı rekabete yol açmaktadır.					
17	Performansa dayalı ödeme sistemi, çalışanlar arasında huzursuzluk yaratmaktadır.					
18	Performansa dayalı ödeme sisteminin suistimale açık olduğunu düşünüyorum.					
19	Performansa dayalı ödeme sistemi uygulanırken çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaktadır.					
20	Performansa dayalı ödeme sisteminin yarattığı baskı, çalışanların performansını düşürmektedir.					
21	Performansa dayalı ödeme sistemi aracılığıyla elde ettiğim gelirin hak ettiğimden az olduğunu düşünüyorum.					



Research Article – *Araştırma Makalesi*

## Coronavirus Risk Assessment and Occupational Health and Safety Practices in Workplaces During Normalization Process

### *Normalleşme Sürecinde İşyerlerinde Koronavirüs Risk Değerlendirmesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları*

**Fatma DEMİRCAN YILDIRIM \***

**ID 0000-0002-9891-696X**

Sosyal Güvenlik Dergisi / *Journal of Social Security*

Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / *Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021*

Sayfa Aralığı: 215-226 / *Pages:215-226*

**DOI: 10.32331/sgd.952588**

### ABSTRACT

The ongoing COVID-19 outbreak has unprecedented effects worldwide and the extent of infection, illness, and fatalities have forced governments to take more stringent measures. This study aims to identify the risk factors to stop the spread of the virus, develop preliminary plans, and determine applicable measures in workplaces, in summary, to determine new normals in workplaces in the context of the Corona virus challenge, utilizing lessons learned from the past pandemics. The United States (US) Centers for Disease Control and Prevention (CDC), the Occupational Safety and Health Administration (OSHA) sources, and Google Scholar, PubMed, Scopus and Web of Science databases were reviewed comprehensively to identify transmission methods, protection methods and risk factors. "Anticipate, Recognize, Evaluate, Control, Confirm (ARECC)", an industrial hygiene decision making method, was used to manage the risk of pathogens in workplaces and hierarchy of hazard control method by the US National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) was implemented to determine measures. This study identifies hazards, assesses risks, and suggests control measures in changing pandemic conditions with a systematic approach, and presents the suitable ways minimizing the risk to prevent new waves for the pandemics.

**Anahtar Sözcükler:** ARECC, COVID-19 pandemic, normalization process in pandemic, occupational health and safety in pandemic conditions, risk assessment

### ÖZ

Devam eden COVID-19 salgınının, dünya çapında benzeri görülmemiş sonuçları olmuş ve enfeksiyon, hastalık ve ölümlerin boyutu hükümetleri daha katı önlemler almaya zorlamıştır. Bu çalışma, normalleşme sürecine girilen bu günlerde geçmiş pandemilerden edinilen tecrübelerden yararlanarak işyerlerinde virüsün yayılmasını durdurmak için risk faktörlerinin tanımlanması, hazırlık planlarının geliştirilmesi, uygulanabilir önlemlerin tespit edilmesi, özetle Corona virüsü mücadelesinde işyerlerinde yeni normaleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Birleşik Devletler Hastalık Kontrol ve Korunma Merkezi (CDC), Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi (OSHA) kaynakları ile Google Scholar, PubMed, Scopus ve Web of Science veri tabanları bulaşma yöntemleri, koruma yöntemleri ve risk faktörlerini belirlemek için kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmiştir. İşyerinde patojenler kaynaklı risklerin yönetilmesi için endüstriyel hijyen karar verme yöntemi olan "Öngör, Tanı, Değerlendir, Kontrol Et, Onayla" (ARECC) yöntemi, önlemlerin olarak belirlenmesi için de Birleşik Devletler Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (NIOSH) tarafından hazırlanan tehlike kontrolü hiyerarşisi yöntemi uygulanmıştır. Bu çalışma sistematik bir yaklaşımla değişen pandemi koşullarında tehlikeleri tanımlar, riskleri değerlendirir, kontrol önlemleri önerir ve mevcut ve gelecekteki pandemiler için risk yönetimi kararlarını kolaylaştırma nihai hedefi ile yeni dalgaları önlemek için riski en aza indirmenin en uygun yollarını sunar.

**Keywords:** ARECC, COVID-19 pandemisi, pandemide normalleşme süreci, pandemi koşullarında iş sağlığı ve güvenliği, risk değerlendirilmesi

Önerilen atıf şekli: Demircan Yıldırım, F. (2021). Coronavirus Risk Assessment and Occupational Health and Safety Practices in Workplaces During Normalization Process. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(1). 215-226

• Geliş Tarihi/Received: 18/03/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 31/05/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

\* Ph.D., Istanbul Commerce University, Graduate School of Natural and Applied Sciences, Department of Occupational Health and Safety, fatmademircann@hotmail.com

## INTRODUCTION

The novel coronavirus or the other name Severe Acute Respiratory Syndrome Corona Virus-2 (SARS-CoV-2) was first identified in Wuhan, China, in December 2019 among a group of patients that have the same symptoms of viral pneumonia upon visiting the same Huanan seafood market (Zhu et al., 2020: 727), and The World Health Organisation (WHO) has declared COVID-19 outbreak a global pandemic on 12 March 2020. The virus is spreading very rapidly with its new variants and as of March 18, 2021 more than 120 million confirmed cases of COVID-19, including more than 2.7 million deaths, have been reported to WHO.

When the effects of past pandemics are evaluated, it is seen that the Spanish flu pandemic emerged in 1918-1920 caused 39 million deaths in only 43 countries (2% of the world population), which means 150 million deaths compared to the current world population (Barro et al., 2020: 7); H1N1 influenza pandemic emerged in 2009 caused deaths in the ranges of 123,000 to 203,000 and 105,700 to 395,600 (Fineberg, 2014: 1336). According to a simulation based on the data obtained from the Spanish flu pandemic (Nicholson et al., 2019: 47), it was estimated that approximately 50 and 80 million people would die due to pandemic of similar severity (Murray et al., 2006: 2216). However this estimation has already been exceeded.

Apart from the health consequences, a worldwide pandemic has major effects on economy, travel, tourism, education and social life. Therefore it effects even uninfected people. Containment measures have had, on average, a very large impact on economic activity—equivalent to a loss of about 15-22 percent in industrial production (IMF, 2020: 6). Global economic losses of the COVID-19 outbreak are estimated to reach up to \$8.8 trillion (ADB, 2020: 5).

On the other hand, loosening restrictions without inadequate measures leads worse consequences, and higher community transmission, environmental (Mytton et al., 2012: 1538) and behavioral factors, reduced compliance with non-pharmaceutical preventive measures (Hatchett et al., 2007: 7586), strict measures taken in the first wave (Cao et al., 2009: 2514), changes in the virus (Dorigatti et al., 2013: 13422), more usage of antiviral drugs in the first wave (Mytton et al., 2012: 1537), and combination of these factors can lead other waves. The second wave of H1N1 influenza pandemic in 2009 caused nearly four times as many deaths than the first wave, and similar pattern has been observed in the three previous influenza pandemics in the United Kingdom (UK) (Mytton et al., 2012: 1536). However, one and a half years after the first wave, the H1N1 virus caused a third wave of infection in the UK with a greater burden of severe illness compared with the previous year (Dorigatti et al., 2013: 13422). Additionally the Spanish flu pandemic lasted for two years, spreading in successive waves of infection around the world (Trilla et al., 2020: 668), was not quickly eradicated, and as the scientists seem to expect COVID-19 to be the same (Ali, 2020: e17). SARS-CoV-2 (COVID-19) could not be controlled by symptom-based screening alone, unlike the 2003 SARS-CoV outbreak, and there were not any reported case of transmission before the onset of symptoms (Johansson et al., 2021: 2).

In the context of returning safely to the workplace upon the partial or full reopening, safe workplaces must be provided for employees' health and wellbeing in the *new normal*. Although there are several frameworks and guidelines issued for managing the risks that may arise in the workplace, these guidelines do not explain risk management steps for COVID-19 in detail. This study evaluates decision-making frameworks among with the infection control standards to suggest Covid-19 mitigation measures in workplaces with a systemical approach.

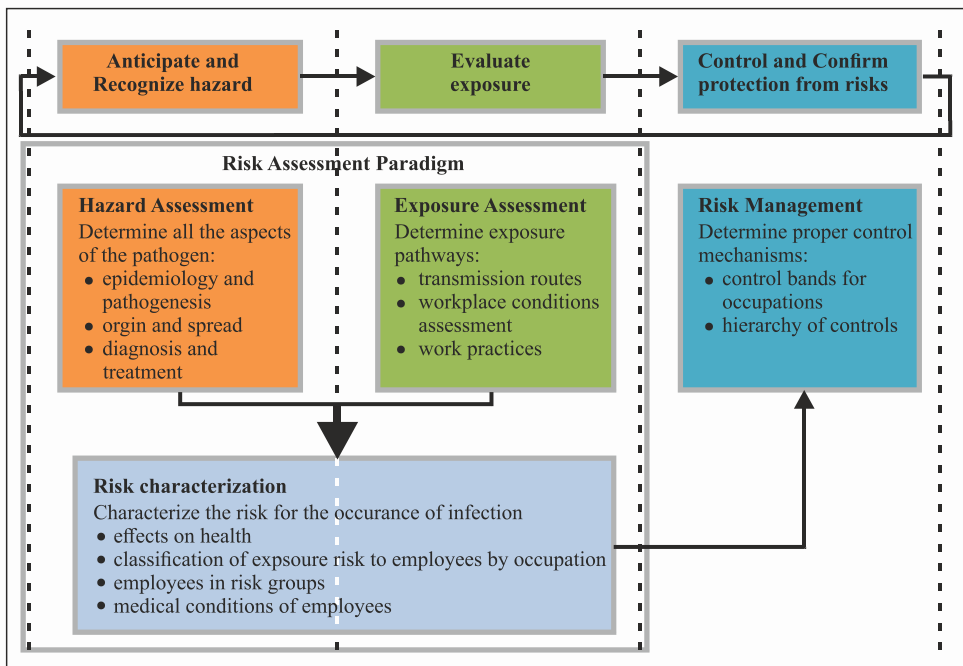
## I- SUBJECT AND METHODS

Guidelines issued by the United States (US) Centers for Disease Control and Prevention (CDC), WHO, the US Occupational Safety and Health Administration (OSHA), and a comprehensive review of Google Scholar, PubMed, Scopus and Web of Science databases have been reviewed to get information about the symptoms, diagnosis, treatment, transmission routes, protection and risk factors. The data obtained as a result of scanning the specified databases were summarized and interpreted under the relevant headings using descriptive analysis method. Recommendations for other pandemics caused by different pathogens that have the similar mechanisms of transmission were also searched. Moreover, scientific publications of institutions identifying preventive approaches and clinical assessment of various Personal Protective Equipment (PPE) for the corona virus were searched and analyzed.

## II-RESULTS

Safe workplaces play a key role in protecting the health and safety of employees, as well as spreading the pandemic. Possible relationship of 17 of the first 25 Corona virus cases reported in Singapore with occupational exposure (Koh, 2020: 3) have revealed that workplaces are crucial for both spreading and stopping the disease. On the other hand, with the reopening of businesses to varying degrees depending on the risk of their regions, OHS professionals have had difficulties in assessing and managing risks despite having knowledge of “Anticipation, Recognition, Evaluation, Control, and Confirmation (ARECC)” of the hazards in their workplaces.

**Figure 1.** OHS Decision Making Tool and risk Assessment Paradigm  
(Adapted from: Laszcz-David et al., 2014)



OSHA and CDC have issued strategies and recommendations for current Covid-19 pandemic that are derived from hierarchy of hazard controls issued by the US National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) (NIOSH, 2015; CDC, 2020; OSHA, 2020) and ARECC method based on hazard and exposure assessment through identification of risks (Laszcz-David et al., 2014: 27).

The following sections summarize the essential steps for risk management to transform existing OHS frameworks into the COVID-19 pandemic (See Figure 1). This approach first defines jobs by risk categories, then prioritizes the implementation of preventive measures using the control hierarchy.

### **A- Hazard Assessment**

COVID-19 is also a major challenge for OHS professionals in workplaces. The virus, called corona virus is the causative agent of the COVID-19 pandemic and workers in many occupations face a high risk of infection. As a general and common approach in risk management, it is essential to assess the hazard of the virus in all aspects, firstly.

COVID-19 is the latest biological hazard that poses threat to socio-economics in addition to its devastating effects on human health worldwide (de Carvalho and Nogueira, 2020: 101765) because of having effects of likely to cause serious or fatal human disease for which preventive or therapeutic interventions are not usually available.

Coronavirus primarily targets the human respiratory system and additionally infection can be causative to neurological, renal, hepatic, gastrointestinal, cardiovascular, endocrine, thromboembolic, and dermatological extrapulmonary effects (Gupta et al., 2020: 1018). The most common symptoms at onset of COVID-19 illness are fever, cough, and fatigue and appear after an incubation time is 2-14 days, approximately 5.2 days (Li et al., 2020: 1203). The infectious period duration was maintained at 10 days, and peak infectiousness was varied between 3 and 7 days (Johansson et al., 2021: 1). Although, the disease is mild in most people and many people are asymptomatic, elderly people and people with health conditions such as asthma, diabetes, cardiovascular diseases (Rothan and Byrareddy, 2020: 1) and cancer (Liang et al., 2020: 336) etc, are in the risk group. Smoking and obesity increase the risk of severe disease (Khorrami et al., 2020: 6).

Real time-polymerase chain reaction (RT-PCR) and chest computed tomography (CT) are routinely used in diagnosis of the virus (Corman et al., 2020: 23; He et al., 2020: 723). Current treatment options are mainly based on possible pharmacological mechanisms and therapeutic agents, non-well-designed trials and the experience of clinicians. Treatment is supportive and symptomatic; while prevention is crucial. Preventive measures are mainly based on the use of mask, maintaining a social distance of at least 2 metres, and frequent and thorough hand-washing (WHO, 2020).

On the other hand development and fair distribution of a vaccine is the only way to get the pandemic under control. As a result of vaccine development studies that have begun in early April 2020, some of them achieved to be authorized for emergency use. Although the introduction of vaccination in many countries has raised hopes in terms of getting the pandemic under control, the recent news about the mutated variants of the novel coronavirus worries governments and people about the future. On the other hand, WHO is warning that worldwide vaccination is expected to take a long time due to the time required for manufacturing and distribution of millions of doses, uncertainty about immunity of vaccines and probability of having access to vaccine (Mellet and Pepper, 2021: 4). Therefore it is obvious that the world have to continue to live with preventive measures for at least a

few years due to time required for manufacturing, distribution, vaccination of society, obscurity about protection duration of the vaccines.

### **B- Exposure Assessment**

The virus could spread with droplet over 7-8 m and 1-2 m through coughs or sneezes (Bourouiba, 2020: 1838), and the risk of transmission at 1 m could be 2-10 times higher than at 2 m (Jones et al., 2020: 4). Close contact and touching surfaces contaminated by them are the other transmission routes (He et al., 2020: 720). Transmission can occur from both symptomatic and asymptomatic persons before onset of symptoms (Singhal, 2020: 282). Long incubation time before onset of symptoms is the greatest challenge to prevent spread. Therefore, preventive measures must be implemented by all people, whether they are infected or not.

While many bacteria and microbacteria can survive for months on the banknotes and coins (Kramer et al., 2006: 2), respiratory tract viruses, such as Coronavirus, can survive on surfaces for a few days, three days on plastic surfaces as well as on stainless steel surface, one day on cardboards, and four hours on copper surfaces (Suman et al., 2020: 386) and many of the workers either have physical contact with directly or indirectly with the mentioned surfaces (Angelakis et al., 2014: 249). Therefore sharing equipment plays key role spreading the infectious virus (Kurgat et al., 2019: 484). This makes all surfaces suspicious in terms of the possibility of being corona virus carrier and can cause transmission of the virus only a single contact.

### **C- Risk Management**

Determination of occupations with high risk is crucial for risk assessment. The risk of exposure to virus depends on several factors: e.g. the work sector; the need for close contact with people known to be or suspected of being infected (Spinazze et al., 2020: 560); OSHA has categorized occupations into four risk levels from very high to lower and most of the workers in the world will likely fall in the lower or medium risk levels (OSHA, 2020). Workers with the highest risk have been employing in healthcare services, protective services, personal care and services, community and social services, education, training; and employees working across different sectors are exposed to disease or infection at work more than once a month (18.4%) and once a week (10%) (Baker et al., 2020: 4).

### **D- Hierarchy of Hazard Control**

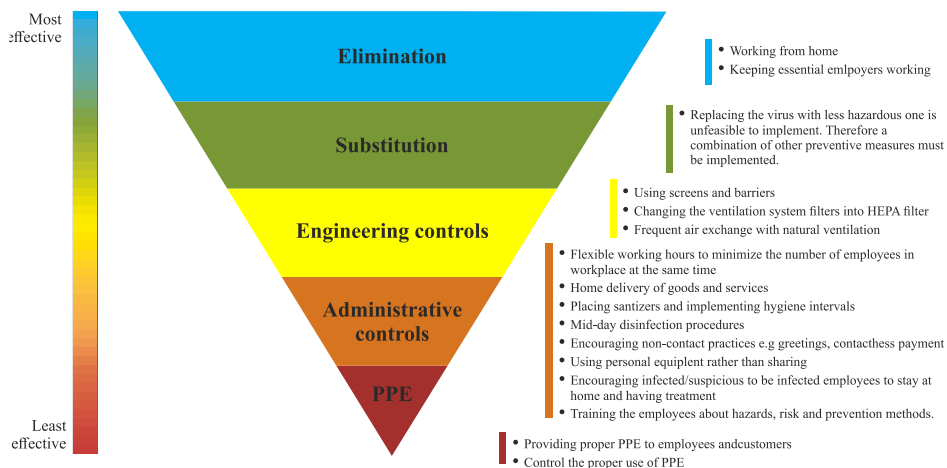
Reducing the risk of transmission of virus based on the implementation of the hierarchy of hazard controls requires a comprehensive strategy, and cooperation of the governments and the related institutions are very important in managing the pandemic process.

Major transmission routes of corona virus are contact and inhalation, therefore transmission can be stopped by preventing the two factors, virus and worker, from coming together in the workplaces. Elimination of transmission routes, identification and preventing of high contact activities, reduction of viral load, identification of exposure levels and vulnerable workers must be determined by applying hierarchy of hazard controls. This means putting in place the control measures to first eliminate the risk and if this is not possible, minimize worker exposure.

Multiple types of hierarchy of controls has been widely used to manage risks related to biological hazards simultaneously (Sietsema et al. 2019: 126) with a strategy consist of source-pathway-receptor paradigm, respectively (See Figure 2).

While determining preventive measures, secondary hazards and risks should also be evaluated. These secondary hazards may be respiratory system and skin diseases related to sanitizers and cleaning agents, increase of transmission by touching nose and mouth due to improper use of PPE, or psychological disorders caused by concerns about the health of the person and their family.

**Figure 2.** *The Hierarchy of Hazard Control (Adapted from: NIOSH, 2015).*



### i) Elimination

Elimination is the best way to mitigate the risks (OSHA, 2003) and based on the principle to change how or where the work is done. Reducing face-to-face contact is the first option to reduce the transmission of the virus. Therefore many companies choose to work from home temporarily or as an alternative working arrangement using technology.

It should be determined whether the occupation is suitable for working from home, firstly. If the occupation is suitable for working from home, the necessary information and communication technology and working conditions must be provided in which the worker can maintain his/her physical and mental well-being.

### ii) Substitution

Substitution is the second option to remove risk and risk is replaced with another risk that is either less likely to occur or less severe in its potential damages. For chemical and biological hazards, substitution requirements are even more stringent (OSHA, 2003). Therefore application of other multiple types of control measures are required to prevent or minimize exposure to the virus (ILO, 2020a).

### iii) Engineering Controls

The International Labour Organisation (ILO) estimates that approximately 18% of workers have occupations that are suitable for working from home (ILO, 2020b), therefore since elimination and substitution are not feasible for much of the occupations to work remotely, engineering controls must be implemented to reduce the hazard/risk at source without relating to worker behavior.



Structural measures like simple screens and barriers provide more protection from COVID-19 compared to face-to-face style of work (Semple and Cherrie, 2020: 463). Barrier usage and natural ventilation are common practices for both controlling and preventing the spread of infection at the source and along the path. Impervious barriers can be placed, especially for workers and customers who are not able to keep a two-meter distance from each other. Contactless payment must be encouraged rather than banknotes, coins etc.

Although, the viral particles are too small to be filtered by even the best High Efficiency Particulate Arresting (HEPA) and Minimum Efficiency Reporting Value (MERV) filters, proper filter installation and maintenance can help to reduce the risk of airborne transmission (Dietz et al., 2020: 6). Additionally, higher air exchange rates provides dilution of the virus load.

#### **iv) Administrative Controls**

Administrative and organizational controls limit exposure by limiting work times in contaminated areas or by implementing other "rules" and rely to change of worker behaviour and current condition; the hazard is not actually eliminated or reduced. Therefore they are not a reliable way or sustainable for a long time to reduce exposure.

To combat with Coronavirus, remote work must be first option for those working in sectors or departments that are possible, and especially for those in the risk group. Only essential work must be carried out with minimized number of workers. Scheduling shorter work times with flexible work practices must be encouraged to reduce occupancy in workplace. If close contact is unavoidable, it should be kept as short as possible to reduce viral load. Employees' break times should be arranged to reduce occupancy and virus load. In addition, employees must pay attention to protective measures during break times. Home delivery of goods and services must preferred rather than online services or sales. Greetings like handshakes must be replaced to other noncontact methods in face-to-face contact. Medical examination of all employees must be revised whether they are in risk group.

Work travels must discontinued and face-to-face contact between employees and customers must be minimized by using technologies such as e-mail, websites and teleconferences.

Frequent cleaning of surfaces with proper biocidal cleaning agents (Kampf et al., 2020: 250) and disinfection of hands with alcohol based sanitizers can reduce the transmission of pathogenic agents (Boyce and Pittet, 2002: 17; Arbogast et al., 2018: 232) by 85.4% (Kurgat et al., 2019: 481). There is a wide range of cleaning agents and sanitizers; and the biocidal material varies from natural materials to synthetic materials and most of them are hazardous for human health (Samara, Badran and Dalibalta; 2020: 496-497). However, mostly used sanitizers are volatile chemicals and the effects are relatively short lived based on ingredient (Jing et al., 2020: 3), therefore the best defense for to stop transmission of virus is to ensure behavior change by washing hands frequently with soap (Berardi et al., 2020: 2). More persistent surface cleaning treatments, nanomaterials such as nano-silver, may be preferred to reduce virus load on the surfaces (Rai et al., 2016: 49) and nanoparticle treated air filters (Joe et al., 2016: 551) for airborne virus load.

Sharing equipment and tools in the working environment must be avoided as much as possible, and all employees must use the areas and items identified for themselves. Equipments with hands-free option must be preferred. Critical locations with high risk must be disinfected frequently to reduce pathogen contamination. Hands must be disinfected after any potentially suspicious contact. However, as much as these products keep people clean and prevent transmission of the virus, these solutions include chemical agents and excessive

use of these can be harmful both for health and environment (Casey et al., 2020: 1134), therefore frequent and thorough hand washing with soap can be identified as the best way for disinfection.

Infected/suspicious to be infected employees must be encouraged to stay at home and having treatment. The employee should not be asked to return to work without making sure that the disease is treated.

Measures maintaining physical distancing and providing hygiene must be implemented in workplaces, both for employees and customers. Implementation of the hygiene rules with providing hand sanitizers etc significantly reduces the viral load on hands (Hulkower et al., 2011). Hygiene rules and physical distance can be applied relatively easily without high cost but require workers to change their behaviours and habits and may be difficult to sustain.

Since behavior change is difficult and requires sustained motivation and support, nevertheless most efforts to change behaviours have had limited success (Kelly and Barker, 2016: 110). Therefore training is crucial for employees' support to safety plan including instructions about hazards of COVID-19, transmission routes, prevention, hygiene rules, physical distancing, and PPE.

It must not be ignored that customers are also sources of hazard, and as risky as employees. The occupancy of workplace to ensure adequate two meter spacing between individuals must be set by placing tape on the floor to help customers determine how far to stand from another people.

Additionally, in order to ensure that employees and customers are aware of the pandemic safety plan, warning boards must be placed where people can easily notice. Perhaps social media can be used to inform people about the steps that workplace is trying to protect public health.

#### **v) Personal Protective Equipments**

As WHO and other institutions have recommended, wearing proper mask or PPE is one of the major defence to coronavirus (WHO, 2020). Surgical mask usage could reduce the risk of being infected and N95 and FFP2 masks provide a certain level of protection against viruses (Chu et al., 2020: 1979). However, using PPE must not take the place of primary prevention interventions, which are elimination, substitution, engineering controls, administrative controls and hygiene rules. Employers must provide proper PPE such as respirators, mask, face shield, gloves, gowns etc to ensure safe workplaces for employees.

Although the use of a mask prevents touching the face, nose and mouth, there is also a risk of increased contact due to discomfort and irritation. Glove usage can encourage more inattentive and unsafe behavior, similarly. If PPE is used, proper disposal is essential to avoid transmission in different routes and for protecting environment.

## **CONCLUSION**

Corona virus is a biological hazard and no one knows when pandemic will end. Therefore we all have to learn to live with pandemic by transforming our behaviors, habits, houses, schools and workplaces according to the "new normals" based on reducing the infection risk. The major of the society is not yet infected and OHS measures to be taken at workplaces will prevent the occurrence of next waves of the pandemic and ensures the increase of cases in *acceptable limits*.

In order to minimize the health risk of coronavirus in workplaces, OHS professionals should make appropriate recommendations for all employees. Although the lack of knowledge about coronavirus and experience in managing pandemic, risk assessment process must be based on appropriate risk management steps and hierarchy of hazard control to reduce transmission and virus load in the workplace. In order to minimize the effects of both current and future outbreaks, risk management process must be designed on a multidisciplinary approach that combines the current data with psychosocial and community factors. This study provides a guidance for risk management studies that consist of hygiene, social distancing and PPE for workplaces at different risk levels, and is beneficial for regulatory institutions, researches and OHS professionals.

### Declarations

The author has no financial or proprietary interests in any material discussed in this article.

**Funding** No funding was received to assist in the preparation of this manuscript.

**Conflicts of interest/Competing interests** The author declares that there is no conflict of interest.

**Availability of data and material** Not applicable

**Code availability** Not applicable

**Author's contribution:** The author confirms sole responsibility for the following: study conception and design, data collection, analysis and interpretation of results, and manuscript preparation.

### References

- Ali, I. (2020). COVID-19: Are we Ready for the Second Wave? *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*. 6. 18. doi: 10.1017/dmp.2020.149
- Angelakis, E., Azhar, E. I., Bibi, F., Yasir, M., Al-Ghamdi, A. K., Ashshi, A. M., et al. (2014). Paper Money and Coins as Potential Vectors of Transmissible Disease. *Future Microbiology*. 9.2. 249-261. doi: 10.2217/FMB.13.161
- Arbogast, J. W., Moore-Schiltz, L., Jarvis, W.R., Harpster-Hagen, A., Hughes, J., and Parker, A. (2016). Impact of a Comprehensive Workplace Hand Hygiene Program on Employer Health Care Insurance Claims and Costs, Absenteeism, and Employee Perceptions and Practices. *Journal of occupational and Environmental Medicine*. 58.6. 231-240. doi: 10.1097/JOM.0000000000000738
- Asian Development Bank (2020). Updated Assessment of the Potential Economic Impact of COVID-19. *ADB Briefs* 133. 1-16. doi: 10.22617/BRF200144-2.
- Baker, M. G., Peckham, T. K. and Seixas, N. S. (2020). Estimating the Burden of United States Workers Exposed to Infection or Disease: A Key Factor in Containing Risk of COVID-19 Infection. *PLoS One*. 15.4. e0232452. doi: 10.1371/journal.pone.0232452
- Barro, R. J., Ursúa, J. F. and Weng, J. (2020). The Coronavirus and the Great Influenza Pandemic: Lessons From the Spanish Flu” For the Coronavirus’s Potential Effects on Mortality and Economic Activity. *National Bureau of Economic Research*. Working Paper 26866. 1.27. doi: 10.3386/w26866
- Berardi, A., Perinelli, D. R., Merchant, H. A., Bisharat, L., Basheti, I. A., Bonacucina, G., ... & Palmieri, G. F. (2020). Hand Sanitisers Amid COVID-19: A Critical Review of Alcohol-Based Products on the Market and Formulation Approaches to Respond to Increasing Demand. *International Journal of Pharmaceutics*. 119431. doi: 10.1016/j.ijpharm.2020.119431

- Bourouiba, L. (2020). Turbulent Gas Clouds and Respiratory Pathogen Emissions: Potential Implications For Reducing Transmission of COVID-19. *Jama*. 323.18. 1837-1838. doi:10.1001/jama.2020.4756
- Boyce, J. M. and Pittet, D. (2002). Guideline for Hand Hygiene in Health-Care Settings: Recommendations of the Healthcare Infection Control Practices Advisory Committee and the HICPAC/SHEA/APIC/IDSA Hand Hygiene Task Force. *American Journal of Infection Control*. 30.8. 1.46. doi: 10.1067/mic.2002.130391
- Cao, B., Li, X. W., Mao, Y., Wang, J., Lu, H. Z., Chen, Y.S., et al. (2009). Clinical Features of the Initial Cases of 2009 Pandemic Influenza A (H1N1) Virus Infection in China. *New England Journal of Medicine*. 361.26. 2507-2517. doi: 10.1056/NEJMoa0906612
- Casey, M. L., Hawley, B., Edwards, N., Cox-Ganser, J. M. and Cummings, K. J. (2017). Health Problems and Disinfectant Product Exposure Among Staff at a Large Multispecialty Hospital. *American Journal of Infection Control*. 45.10. 1133-1138. doi: 10.1016/j.ajic.2017.04.003
- Centers for Disease Control and Prevention (2020). Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). Interim Guidance for Businesses & Employers: Plan Prepare and Respond to Coronavirus Disease 2019. [https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html]. (Accessed: 18 August 2020).
- Chu, D. K., Akl, E. A., Duda, S., Solo, K., Yaacoub, S., Schünemann, H. J., et al. (2020). Physical Distancing, Fface Nasks and Eye Protection to Prevent Person-to-Person Transmission of SARS-CoV-2 and COVID-19: a Systematic Review and Meta-Analysis. *The Lancet*. 395.10242. 1973-1987. doi: 10.1016/S0140-6736(20)31142-9
- Corman, V. M., Landt, O., Kaiser, M., Molenkamp, R., Meijer, A., Chu, D. K., et al. (2020). Detection of 2019 Novel Coronavirus (2019-nCoV) By Real-Time RT-PCR. *Eurosurveillance*. 25.3. 2000045. doi: 10.2807/1560-7917.ES.2020.25.3.2000045
- De Carvalho, L. and Nogueira, M. S. (2020). Optical Techniques For Fast Screening - Towards Prevention of the Coronavirus COVID-19 Outbreak. *Photodiagnosis and Photodynamic Therapy*. 30. 101765. doi: 10.1016/j.pdpdt.2020.101765
- Dietz, L., Horve, P. F., Coil, D. A., Fretz, M., Eisen, J. A. and Van Den Wymelenberg, K. (2020). 2019 Novel Coronavirus (COVID-19) Pandemic: Built Environment Considerations to Reduce Transmission. *MSystem* 5.2. e00245-20. doi: 10.1128/mSystems.00245-20
- Dorigatti, I., Cauchemez, S. and Ferguson, N. M. (2013). Increased Transmissibility Explains the Third Wave of Infection By the 2009 H1N1 Pandemic Virus in England. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 110.33. 13422-13427. doi: 10.1073/pnas.1303117110
- Fineberg, H. V. (2014). Pandemic Preparedness and Response-Lessons From the H1N1 Influenza of 2009. *New England Journal of Medicine*. 370.14. 1335-1342. doi: 10.1056/NEJMra1208802
- Gupta, A., Madhavan, M. V., Sehgal, K., Nair, N., Mahajan, S., et al. (2020). Extrapulmonary Manifestations of COVID-19. *Nature Medicine*. 26. 1017-1032. doi: 10.1038/s41591-020-0968-3
- Hatchett, R. J., Mecher, C. E. and Lipsitch, M. (2007). Public Health Interventions and Epidemic Intensity During the 1918 Influenza Pandemic. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 104.18. 7582-7587. doi: 10.1073/pnas.0610941104
- He, F., Deng, Y., and Li, W. (2020). Coronavirus Disease 2019: What We Know? *Journal of Medical Virology*. 92. 719-725. doi: 10.1002/jmv.25766
- Hulkower, R. L., Casanova, L. M., Rutala, W. A., Weber, D. J. and Sobsey, M. D. (2011). Inactivation of Surrogate Coronaviruses on Hard Surfaces by Health Care Germicides. *American Journal of Infection Control*. 39.5. 401-407. doi: 10.1016/j.ajic.2010.08.011
- International Labor Organisation (2020a). A Safe and Healthy Return to Work During the COVID-19 Pandemic.[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/---protrav/---safework/documents/briefingnote/wcms\_745549.pdf]. (Accessed: 12 October 2020).
- International Labor Organisation (2020b). An Employers' Guide on Working From Home in Response to the Outbreak of COVID-19. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_dialogue/---act\_emp/documents/publication/wcms\_745024.pdf]. (Accessed: 12 October 2020).

- International Monetary Fond (2020). The Economic Effects of COVID-19 Containment Measures. IMF Working Paper WP/20/158. [https://www.imf.org/~media/Files/Publication\_s / WP / 2020 / English / wpiea 2020158 – print -pdf.ashx]. (Accessed: 01 October 2020).
- Jing, J. L. J., Pei Yi, T., Bose, R. J., McCarthy, J. R., Tharmalingam, N. and Madheswaran, T. (2020). Hand sanitizers: A Review On Formulation Aspects, Adverse Effects and Regulations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17.9. 3326. doi: 10.3390/ijerph17093326
- Joe, Y. H., Park, D. H. and Hwang, J. (2016). Evaluation of Ag Nanoparticle Coated Air Filter Against Aerosolized Virus: Anti-Viral Efficiency With Dust Loading. *Journal of Hazardous Materials*. 301. 547-553. doi: 10.1016/j.jhazmat.2015.09.017
- Johansson, M. A., Quandelacy, T. M., Kada, S., Prasad, P. V., Steele, M., Brooks, J. T., et al. (2021). SARS-CoV-2 Transmission From People Without COVID-19 Symptoms. *JAMA Network Open*. 4.1. e2035057. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2020.35057. doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.35057
- Jones, N. R., Qureshi, Z. U., Temple, R. J., Larwood, J. P., Greenhalgh, T. and Bourouiba, L. (2020). Two Metres or One: What is the Evidence for Physical Distancing in COVID-19? *BMJ*. 370. m3223. doi: 10.1136/bmj.m3223
- Kampf, G., Todt, D., Pfaender, S. and Steinmann, E. (2020). Persistence of Coronaviruses on Inanimate Surfaces and Their Inactivation With Biocidal Agents. *Journal of Hospital Infection*. 104.3. 246-251. doi: 10.1016/j.jhin.2020.01.022
- Kelly, M. P. and Barker, M. (2016). Why is Changing Health-Related Behaviour So Difficult? *Public Health*. 136. 109-116. doi: 10.1016/j.puhe.2016.03.030
- Khorrami, Z., Nili, S., Sharifi, H., Eybpoosh, S. and Shokoohi, M. (2020). Association of Cigarette Smoking, Obesity, and Underlying Medical Conditions With COVID-19 Hospitalization and Mortality in Iran: A Nationwide Retrospective Ecological Study. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*. 34. 133. doi: 10.34171/mjiri.34.133
- Koh, D. (2020). Occupational Risks for COVID-19 Infection. *Occupational Medicine*. 70.1. 3-5. doi: 10.1093/occmed/kqaa036
- Kramer, A., Schwebke, I., and Kampf, G. (2006). How Long do Nosocomial Pathogens Persist on Inanimate Surfaces? A Systematic Review. *BMC Infectious Disease*. 6.1. 130. doi: 10.1186/1471-2334-6-130
- Kurgat, E. K., Sexton, J. D., Garavito, F., Reynolds, A., Contreras, R. D., Gerba, C. P., et al. (2019). Impact of a Hygiene Intervention on Virus Spread in an Office Building. *International Journal of Hygiene and Environmental Health*. 222.3. 479-485. doi: 10.1016/j.ijheh.2019.01.001
- Laszcz-Davis, C., Maier, A., and Perkins, J. (2014). The Hierarchy of OELs: A new Organizing Principle For Occupational Risk Assessment. *The Synergist*. 26-30.
- Li, Q., Guan, X., Wu, P., Wang, X., Zhou, L., Tong, Y., et al. (2020). Early transmission Dynamics in Wuhan, China of Novel Coronavirus-Infected Pneumonia. *New England Journal of Medicine*. 382.13. 1199-1207. doi: 10.1056/NEJMoa2001316
- Liang, W., Guan, W., Chen, R., Wang, W., Li, J., Xu, K., et al. (2020). Cancer pPatients in SARS-CoV-2 Infection: A Nationwide Analysis in China. *The Lancet Oncology*. 21.3. 335-337. doi: 10.1016/S1470-2045(20)30096-6
- Mellet, J. and Pepper, M. S. (2021). A COVID-19 Vaccine: Big Strides Come with Big Challenges. *Vaccines*. 9.1. 39. doi: 10.3390/vaccines9010039
- Murray, C. J., Lopez, A. D., Chin, B., Feehan, D., and Hill, K. H. (2006). Estimation of Potential Global Pandemic Influenza Mortality on the Basis of Vital Registry Data From the 1918–20 Pandemic: A quantitative Analysis. *The Lancet*. 368.9554. 2211-2218. doi: 10.1016/S0140-6736(06)69895-4.
- Mytton, O. T., Rutter, P. D., Mak, M., Stanton, E. A. I., Sachedina, N., and Donaldson, L. J. (2012). Mortality due to pandemic (H1N1) 2009 influenza in England: a comparison of the first and second waves. *Epidemiology & Infection*, 140(9), 1533-1541. doi: 10.1017/S0950268811001968

- National Institute for Occupational Health and Safety (2015). Hierarchy of Controls. [https://www.cdc.gov/niosh/topics/hierarchy/default.html]. (Accessed: 10 October 2020).
- Nicholson, A., Shah, C. M., Ogawa, V. A., and National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2019, May). Is the World Ready to Respond to the Next Influenza Pandemic? In *Exploring Lessons Learned from a Century of Outbreaks: Readiness for 2030: Proceedings of a Workshop*. National Academies Press (US). doi:10.17226/25391
- Occupational Safety and Health Administration (2003). Elimination and Substitution of Dangerous Substances. [https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/34]. (Accessed: 12 October 2020).
- Occupational Safety and Health Administration (2020). Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19. OSHA 3990-03 2020. [https://nmc.dn.io/e186d21f8c7946a19faed23c3da2f0da/9daed2ecce2a4df2845caa12db947e3d/files/OSHA3993.pdf]. (Accessed: 12 October 2020).
- Rai, M., Deshmukh, S. D., Ingle, A. P., Gupta, I. R., Galdiero, M., and Galdiero, S. (2016). Metal Nanoparticles: The Protective Nanoshield Against Virus Infection. *Critical Reviews in Microbiology*. 42.1. 46-56. doi: 10.3109/1040841X.2013.879849
- Rothan, H. A. and Byrareddy, S. N. (2020). The Epidemiology and Pathogenesis of Coronavirus Disease (COVID-19) Outbreak. *Journal of Autoimmunity*. 109. 102433. doi: 10.1016/j.jaut.2020.102433
- Samara, F., Badran, R., and Dalibalta, S. (2020). Are Disinfectants for the Prevention and Control of COVID-19 Safe? *Health Security*. 18.6. 496-498. doi: 10.1089/hs.2020.0104
- Sample, S. and Cherrie, J. W. (2020). COVID-19: Protecting Worker Health. *Annals of Work Exposures and Health*. 64.5. 461-464. doi: 10.1093/annweh/wxaa033
- Sietsema, M., Radonovich, L., Hearl, F. J., Fisher, E. M., Brosseau, L. M., Shaffer, R. E., and Koonin, L. M. (2019). A Control Banding Framework for Protecting the US Workforce from Aerosol Transmissible Infectious Disease Outbreaks With High Public Health Consequences. *Health Security*. 17.2. 124-132. doi: 10.1089/hs.2018.0103
- Singhal, T. (2020). A Review of Coronavirus Disease-2019 (COVID-19). *The Indian Journal of Pediatrics*. 87.4. 281-286. doi: 10.1007/s12098-020-03263-6
- Spinazzè, A., Cattaneo, A., and Cavallo, D. M. (2020). COVID-19 outbreak in Italy: Protecting Worker health and the response of the Italian Industrial Hygienists Association. *Annals of Work Exposures and Health*. 64.6. 559-564. doi: 10.1093/annweh/wxaa044
- Suman, R., Javaid, M., Haleem, A., Vaishya, R., Bahl, S., and Nandan, D. (2020). Sustainability of Coronavirus on Different Surfaces. *Journal of Clinical and Experimental Hepatology*. 10.4. 386.390. doi: 10.1016/j.jceh.2020.04.020
- Trilla, A., Trilla, G., and Daer, C. (2008). The 1918 "Spanish Flu" in Spain. *Clinical Infectious Diseases*. 47.5. 668-673. doi: 10.1086/590567
- World Health Organisation (2020). Basic Protective Measures Against the New Coronavirus. [https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public]. (Accessed: 01 June 2020).
- Zhu, N., Zhang, D., Wang, W., Li, X., Yang, B., Song, J., et al. (2020). A Novel Coronavirus From Patients With Pneumonia in China. 2019. *New England Journal of Medicine*. 382. 727-733. doi: 10.1056/NEJMoa2001017

Araştırma Makalesi – Research Article

## Örgütsel Bağlılık ve Değişime Direncin Pozitif İş Davranışları, Geri Çekilme Davranışları ve Muhalif İş Davranışları Üzerindeki Etkileri<sup>1</sup>

### *Effects of Organizational Commitment and Resistance to Change on Positive Work Behaviors, Withdrawal Behaviors and Antagonistic Work Behaviors*

**Caner YILMAZ\***

**ID 0000-0002-1954-4214**

**Hande ÖZGEN\*\***

**ID 0000-0002-6939-6723**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 11 Sayı: 1 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 1 Year: 2021  
Sayfa Aralığı: 227-248/ Pages: 227-248  
DOI: 10.32331/sgd.952593

## ÖZ

Bu çalışmada örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal, normatif ve devam bağlılığı) ve değişime direncin, çalışanların işyeri davranışları (pozitif iş davranışları, geri çekilme davranışları ve örgüte yönelik muhalif davranışlar) üzerindeki etkilerinin saptanması amaçlanmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık, değişime direnç ve işyeri davranışlarının demografik özelliklere (cinsiyet, eğitim düzeyi, unvan ve kurumda çalışma süresi) göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Veri toplamada Meyer ve Allen'in (1997) Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Oreg'in (2003) Değişime Direnç Ölçeği ve Lehman ve Simpson'ın (1992) İşyeri Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına bağlı Ankara İl Müdürlüklerinde görev yapan 259 kamu çalışanı (115 kadın, 144 erkek) katılmıştır. Bulgular, erkek çalışanların daha fazla pozitif iş davranışları sergilediğini göstermiştir. Eğitim düzeyi düşük olan çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarının, değişime direnç eğilimlerinin daha yüksek olduğu ve daha fazla fiziksel geri çekilme davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, pozitif iş davranışları üzerinde sadece normatif bağlılığın etkili olduğu, duygusal bağlılığın değişime dirençle birlikte psikolojik geri çekilme davranışını yordadığı, değişime direnç gösteren çalışanların fiziksel geri çekilme ve muhalif iş davranışları sergileyebildikleri saptanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel bağlılık, değişime direnç, pozitif iş davranışları, geri çekilme davranışları, muhalif iş davranışları

## ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the effects of organizational commitment sub-dimensions (affective, normative and continuance commitment) and resistance to change on on-the-job behaviors (positive work behaviors, withdrawal behaviors and antagonistic work behaviors). In addition, it was tested whether organizational commitment, resistance to change and on-the-job behaviors differ according to demographic characteristics (gender, education level, title and duration of work in the institution). Meyer and Allen's (1997) Organizational Commitment Scale, Oreg's (2003) Resistance to Change Scale and Lehman and Simpson's (1992) On-the-Job Behaviors Scale were used for gathering data. A total of 259 public employees (115 female, 144 male) working in Ankara Provincial Directorates under the Social Security institution participated in the research. The results revealed that male employees exhibit more positive work behaviors. It has also been observed that employees with low level of education have higher affective and normative commitment, tendency to resist to change and exhibit more physical withdrawal behaviors. The results also showed that only normative commitment predicts positive work behaviors. Affective commitment together with resistance to change predicts psychological withdrawal behaviors, and employees who are resistant to change may exhibit physical withdrawal behaviors and antagonistic work behaviors.

**Keywords:** Organizational commitment, resistance to change, positive work behaviors, withdrawal behaviors, antagonistic work behaviors

Önerilen atf şekli: Yılmaz, C. ve Özgen, H. (2021). Örgütsel Bağlılık ve Değişime Direncin Pozitif İş Davranışları, Geri Çekilme Davranışları ve Muhalif İş Davranışları Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(1). 227-248

• Geliş Tarihi/Received: 17/02/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 07/06/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 14/06/2021

<sup>1</sup> Bu çalışma Caner Yılmaz'ın, Dr. Öğretim Üyesi Hande Özgen danışmanlığında Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsünde 08.05.2018 tarihinde kabul edilen "Örgütsel Bağlılık, Değişime Direnç Algısı ve İş Davranışlarının İncelenmesi: Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\* Doktora Öğrencisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Sigortacılık Bölümü,  
y.caner@hbv.edu.tr

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı,  
hozgen@ybu.edu.tr

## GİRİŞ

Örgütlerin sürekli gelişen çevresel şartlara uyum sağlayabilmeleri, rekabet edebilir olmaları için örgütsel değişimler önemli görülmektedir (Elias, 2009; Iverson, 1996). Kotter ve Schlesinger (1979), çoğu örgütün her sene ufak değişikliklere gittiğini dört, beş senede bir de çok daha önemli değişikliklere ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Değişim girişimi örgütlerin varlıklarını devam ettirmeleri için gerekli görülmekle birlikte, çalışanlar için zorlu bir süreç olarak düşünülmektedir (Paolillo, Platania, Magnano ve Ramaci, 2015). Kotter (1995), bu sürecin zorlu olmasının nedenlerinin değişim vizyonunu belirlemede görülen eksiklikler, planlamanın iyi yapılamaması, örgüt yöneticilerinin bu süreçteki desteklerinin yetersiz olması, iletişim eksiklikleri ve değişimin gerekliliğinin yeterince anlaşılabilmesi gibi faktörlerden kaynaklandığını belirtmiştir. Örgütsel değişim, işin yapılış şeklinde, örgütsel yapıda, kullanılan teknolojide, çalışanların davranış biçimlerinde (Gonçalves ve da Silva Gonçalves, 2012; Iverson, 1996) görülen revizyon ihtiyacına ilişkin başlatılan bir süreçtir. Çalışanlar açısından düşünüldüğünde en küçük değişimden en majör olanına kadar, çalışanların konfor alanlarından çıkmalarına neden olmaktadır.

Değişim, karşı konulması güç ve doğal bir süreç olmakla birlikte çalışanların değişim karşısında gösterecekleri tepkileri tahmin etmek kolay değildir (Gonçalves ve da Silva Gonçalves, 2012). Bu tepkiler olumlu ya da olumsuz olarak farklı biçimlerde görülebilmektedir. Değişimle baş edebilen çalışanlar örgüte katkı sağlama, rol ötesi davranışlar sergilemeye isteklilik (Bellou, 2008) gibi olumlu tepkiler gösterirken, değişim sürecinde kendilerini güvende hissetmeyen, mevcut durumlarını korumak isteyen çalışanlar (Pakdel, 2016) olumsuz tepkiler göstereceklerdir. Okumus ve Hemmington'a (1998) göre değişim ne kadar radikal olursa değişime gösterilen tepkiler de o derece önemli ve sert olacaktır. Bu tür olumsuz tepkiler değişim literatüründe genel olarak direnç olarak kavramlaştırılmıştır. Değişim sürecinin dirençle karşılık bulması düşük moral, performansta azalış (Chiang, 2010) gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bunu destekler biçimde Falkenburg ve Schyns'e (2007) göre çalışan performansını açıklamada kullanılacak yaklaşımlardan biri de geri çekilme davranışlarını incelemektir.

Literatürde değişimin başarılı olmasını sağlayan unsurlardan birinin çalışanların örgütlerine bağlılık düzeyleri olduğunu belirten çalışmalar olduğu görülmektedir (ör. Klein ve Sorra, 1996; McKay, Kuntz ve Naswall, 2013; Peccei, Giangreco ve Sebastiano, 2011) Ayrıca örgütsel bağlılığın geri çekilme davranışlarını azalttığı, daha pozitif iş sonuçlarına neden olduğu da saptanmıştır (ör. Hanisch ve Hulin, 1991; Meyer, Stanley, Hersovitch ve Topolnytsky, 2002).

Bu çalışmada çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ve değişim karşısında gösterdikleri direncin işyeri davranışlarına etkileri incelenmiştir. İşyeri davranışları olarak Lehman ve Simpson'ın (1992) modeli kullanılmıştır. Bu modelde işyeri davranışları pozitif iş davranışları, psikolojik ve fiziksel geri çekilme davranışları ve muhalif iş davranışları olarak dört kategoride ele alınmıştır (Lehman ve Simpson, 1992). İlgili literatür incelendiğinde değişime direncin, örgütsel sinizm (Grama ve Todericiu, 2016), liderin süreçteki rolü (Mangundjaya, Utoyo, Wulandari, 2015), örgütsel güven (Örücü ve Kambur, 2019), stres (Tavakoli, 2010), sivil erdem ve işten ayrılma niyeti (Bellou, 2008), algılanan örgütsel destek (Ming-Chu ve Meng-Hsiu, 2015) ile ilişkilendirildiği görülmüştür. Bağlılık ve değişime direnç çalışmalarında ise öz-yeterlik, duygusal zekâ (Sasikala ve Anthonyraj, 2015), iletişim ve değişime hazır oluş (McKay vd., 2013), örgütsel adalet (Ayden ve Yılmaz, 2018; Foster, 2010), kişi-örgüt uyumu (Meyer, Hecht, Gill ve Topolnytsky, 2010) değişkenleri incelenmiştir. Literatürde örgütsel bağlılığın geri çekilme davranışları (Somers, 2009), negatif davranışlar (Qazi, Naseer ve Syed, 2019) ve üretkenlik karşıtı davranışlarla (Baysal,



Mısırdalı Yangil ve Sevim, 2020) ilişkisinin ele alındığı ancak bütüncül bakış açısıyla örgütsel bağlılık ve değişime direncin pozitif (pozitif iş davranışları) ve negatif (psikolojik ve fiziksel geri çekilme ile muhalif iş davranışları) davranışlar üzerindeki etkilerinin aynı örneklem grubunda çalışılmadığı görülmüştür.

Çalışmada olumlu ve olumsuz işyeri davranışları üzerinde bağlılık ve değişime direncin etkilerinin incelenmesinin değişime direnç gösteren çalışanların olumlu veya olumsuz olası tepkilerini ortaya koymak açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutları, değişime direnç ve işyeri davranışları açısından fark olup olmadığı, fark çıkan ortalamaların hangi gruplar arasında olduğu da çalışma kapsamında incelenmiştir.

## I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel bağlılığın literatürde farklı şekillerde ele alındığı ve ölçüldüğü görülmektedir. Örneğin Becker (1960), çalışanın örgüte yaptığı yatırım ve bundan algıladığı kazancın örgüt üyeliğini devam ettirmede anahtar rol olduğunu belirtmiştir. Kavramsallaştırmaya ilişkin ilk çalışmalarda bağlılığın duygusal boyutuna vurgu yapan yaklaşımlar da öne çıkmaktadır. Kanter (1968: 507), kavramı “gruba duygusal bağlanma” olarak ele almıştır. Buchanan (1974: 533) ise “örgütün amaç ve değerlerine duygusal bağlanma” olarak tanımlamış ve kimlikle özdeşleşme, katılım ve sadakat olmak üzere bağlılığın üç boyutundan bahsetmiştir. Porter, Steers, Mowday ve Boulian’e (1974: 604) göre örgüte bağlılık “bireyin örgütle bütünleşmesi ve katılımı”dır. Porter vd.’nin (1974: 604) yaklaşımında örgütsel bağlılık; “örgütün amaç ve hedeflerini kabul etme”, “örgüt yararına çaba sarf etmeye isteklilik” ve “örgüt üyeliğini devam ettirme arzusu” olmak üzere üç faktörle ele alınmaktadır. O’Reilly ve Chatman (1986: 493) ise örgütsel bağlılığı “kişinin örgütü için hissettiği psikolojik bağlanma” olarak tanımlamışlardır. Örgütsel bağlılığın normatif boyutunun olduğunu öne süren Wiener (1982: 418) bağlılığı “örgütün ilgi alanlarını karşılamaya yönelik normatif baskılar” olarak ele almış ve çalışanların örgütsel amaçlara ulaşmada kendilerini yükümlü hissetmelerinin etkin olduğunu ifade etmiştir (Wiener, 1982).

Örgütsel bağlılık çalışmalarında sıklıkla kullanılan model Meyer ve Allen’in (1991) üç bileşenli modelidir. Meyer ve Allen (1984), örgütsel bağlılığı ilk olarak duygusal ve devam bağlılığı alt boyutlarıyla ele almışlar; daha sonra Wiener’in (1982) normatif bağlılık boyutunu da ekleyerek örgütsel bağlılığı üç boyutlu bir yapı olarak değerlendirmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılık boyutu çalışanların örgütleriyle gönül bağı kurmaları, özdeşleşmeleri ve örgütsel faaliyetlere yüksek düzeyde katılmaları olarak ele alınmış, devam bağlılığı bileşeni çalışanların örgütten ayrılmalarının getireceği maliyetler nedeniyle örgütte kalmalarının bir fonksiyonu olarak ve normatif bağlılık ise çalışanların örgüte karşı hissettikleri yükümlülükler olarak tanımlanmıştır (Allen ve Meyer, 1990: 1).

Allen ve Meyer’a (1990) göre; duygusal, devam ve normatif bağlılık örgütsel bağlılığın farklı türleri olmaktan ziyade birbirlerinden ampirik olarak ayrılabilir bileşenler olarak düşünülmelidir. Duygusal ve normatif bağlılık ayrı yapılar olmakla birlikte ampirik olarak benzer sonuçlar vermekte (Allen ve Meyer, 1990; Meyer vd., 2002), duygusal ve devam bağlılığı ise ampirik olarak birbirinden ayrı yapılar olarak düşünülmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Dolayısıyla Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığa ilişkin sonuçların bağlılığın alt boyutlarına göre yorumlanması gerektiğini belirtmişlerdir. Her bir bağlılık türü ayrı olarak puanlanabilmekte ve her bir boyut çalışanların “bağlılık profillerinin” ortaya çıkarılmasında kullanılabilir (Meyer ve Allen, 2004). Üç boyutun ortak noktası çalışanların örgüt üyeliğini devam ettirmelerinin altında yatan nedeni ortaya koyabilmesidir. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte kalmaya istekli, yapabileceklerinin en iyisini yapmak

isteyen kişilerdir (Allen ve Meyer, 1996). Normatif bağlılığı yüksek kişiler, örgüte hissettikleri yükümlülük nedeniyle örgütte kalırken, devam bağlılığı yüksek kişiler örgüt üyeliğini devam ettirmek için diğer iki bağlılık türüne göre en az çabayı gösteren ve işten ayrılmanın getireceği maliyetlerden kaçınmak istedikleri için örgüt üyeliklerini sürdüren kişilerdir (Allen ve Meyer, 1996).

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının çeşitli iş tutumlarıyla ilişkisini araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda özellikle duygusal bağlılığın iş sonuçları açısından en olumlu bileşen olduğu ortaya konmuştur (ör. Ariani, 2012; Geneviçüütè-Janonienè ve Endriulaitienè, 2014; Meyer vd., 2002). Normatif bağlılık da duygusal bağlılık kadar güçlü olmamakla birlikte pozitif iş sonuçlarını sağlayabilmektedir (ör. Meyer vd., 2002). Literatürde devam bağlılığının yüksek olmasının ise daha olumsuz iş sonuçlarına neden olduğu ifade edilmektedir (ör. Wasti, 2005).

Bağlılık ile ilişkisi araştırılan değişkenlerden biri de çalışanların örgütsel değişimler karşısındaki dirençleridir. Örgütsel değişimler birçok zaman çalışanların direnç göstermelerine neden olmaktadır (Chreim, 2008; Iverson, 1996). Değişime direnç kavramı ilk olarak Coch ve French (1948) tarafından ortaya atılmıştır. Değişime direnç “örgütsel değişim hedeflerini engelleyen tutum ve davranışlara bağlılık” olarak tanımlanmaktadır (Chawla ve Kelloway, 2004: 485). Tavakoli (2010: 1795) ise kavramı “sıkıntı düzeyini azaltmaya yönelik davranışsal tepkiler” olarak tanımlamaktadır. Armenakis ve Bedeian (1999), değişim uygulamalarının başarılı olmasında bağlılığın önemli bir değişken olduğunu belirtmişler, Geneviçüütè-Janonienè ve Endriulaitienè (2014) ise, devam bağlılığının değişime direncin önemli bir yordayıcısı olduğunu söylemişlerdir. Sasikala ve Anthonyraj (2015), yaptıkları çalışmada duygusal ve normatif bağlılık ile değişime direnç arasında negatif ilişki olduğunu saptamışlardır. Aynı çalışmada devam bağlılığı ile değişime direnç arasında ise anlamlı ilişki bulunmamıştır. Peccei vd. (2011), örgütsel bağlılığın değişime direncin önemli bir yordayıcısı olduğunu ifade etmişler, örgütsel bağlılık ve değişime direnç ilişkisinde değişime karşı tutumların kısmi aracılık etkisini saptamışlardır. Buna göre; örgütsel bağlılık değişime karşı tutumlarla pozitif, değişime direnç ile negatif ilişkilidir.

Giangreco ve Peccei'nin (2005) modeline göre; değişime direnç iki önemli faktörün fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu faktörler; değişimin algılanan faydaları ve çalışanların değişime katılımıdır. Değişimin algılanan faydası fazla olduğunda, çalışanların değişime karşı tutumları daha olumlu olurken, değişime dirençleri de azalır (Giangreco ve Peccei, 2005).

Meyer vd. (2010), örgütsel değişim sürecinde kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık değişkenlerini inceledikleri boyutsal çalışmalarında hem değişimin ilk aşamalarında hem de değişim sonrası dönemde kişi-örgüt uyumu sağlanmışsa çalışanların bağlılıklarının ve örgüt üyeliklerini devam ettirme eğilimlerinin yüksek olacağını bulmuşlardır. McKay vd. (2013), değişim sürecinde örgütsel iletişimin, çalışanları değişim sürecine dahil etmenin ve çalışanların duygusal bağlılıklarının değişime direnci azalttığını, duygusal bağlılığın değişime hazır oluşla pozitif ilişkili olduğunu saptamışlardır. Değişim sürecine katılım, çalışanların değişimin bir parçası olduklarını hissetmelerine dolayısıyla değişim kaynaklı kaygılarının azalmasına katkı sağlayarak değişime direnci azaltmaktadır (Peccei vd., 2011).

Literatürde değişime direncin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarından bahsedilmektedir (ör. Piderit, 2000; Smollan, 2006). Duyuşsal bileşen çalışanların değişim karşısında nasıl hissettiklerini, bilişsel bileşen çalışanların değişim karşısındaki düşüncelerini ve davranışsal bileşen ise çalışanların değişime tepki olarak ortaya koydukları eylem ve hareketlerini kapsamaktadır (Piderit, 2000). Bu davranışlar örgütlerde açık (ör. sabotajlar, sesli karşı çıkışlar, çalışanları kıskırtmak) ya da örtük (ör. çıktıları azaltmak, geri çekilmek)

olarak görülebilmektedir (Giangreco ve Peccei, 2005; Recardo, 1995). Lines (2005: 20), değişime karşı olumsuz tepkilerin ayak direme, örgütsel sessizlik, işten ayrılma, geri çekilme, sabotajlar ve örgüte ilişkin bilgilerin ifşası olarak görüldüğünü belirtmiştir. Idris, O'Driscoll ve Anderson (2011), çalışanların hissettikleri gerginlik düzeyi ve geri çekilme tepkileri arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında, gerginlik düzeyinin işe gelmeme, işe geç gelme ve işgücü devrinde artışlara neden olabildiğini saptamışlardır. Değişim süreçleri de çalışanlar üzerinde gerginlik yaratan olumsuz durumlar olarak görüldüğü için örgütlerde olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Bu çalışmada çalışanların örgütsel bağlılıkları ve değişime dirençlerinin işyeri davranışları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. İşyeri davranışları olarak Lehman ve Simpson'ın (1992) modeli doğrultusunda pozitif iş davranışları, psikolojik ve geri çekilme davranışları ile muhalif (düşmanca) iş davranışları ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık ve değişime direnç literatürü incelendiğinde bu değişkenlerin daha çok geri çekilme davranışlarıyla ilişkisine bakıldığı, pozitif davranışlar ve muhalif davranışlara ilişkin çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.

Pozitif iş davranışları, ekstra işler için gönüllü olma, fazla mesai yapma, işi iyileştirmek için değişiklikler yapma, iş geliştirmenin yollarını düşünme ve bunun için müzakerelerde bulunma gibi davranışları kapsar (Lehman ve Simpson, 1992: 312). Meyer vd. (2002), yaptıkları meta-analiz çalışmasında örgütsel bağlılığın alt boyutlarının devamlılık, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pozitif iş davranışlarıyla ilişkisinde duygusal bağlılığın arzu edilen iş davranışlarıyla en güçlü korelasyona sahip olduğunu, bunu normatif bağlılığın izlediğini, devam bağlılığının ise bu değişkenlerle ilişkisiz ya da negatif ilişkili olduğunu saptamışlardır. Lam ve Liu (2014), örgütsel kimliğin duygusal bağlılık ile pozitif ilişkili olduğunu, örgütsel kimlik ve işten ayrılma niyeti arasında duygusal bağlılığın aracı rolü olduğunu saptamışlardır.

Buradan hareketle duygusal ve normatif bağlılığı yüksek çalışanların değişim karşısında daha pozitif iş davranışları sergileyebilecekleri düşünülebilir. Literatürde psikolojik ve fiziksel olarak ele alınan (Rosse ve Hulin, 1985) geri çekilme davranışları, çalışanların işe ilişkin çabalarını azalttıkları dolayısıyla örgütteki iş akışlarının yavaşlamasına neden olan davranışlar olarak tanımlanmıştır (Erdemli, 2015). Fiziksel geri çekilme davranışları, işten erken ayrılmak, devamsızlık, işgücü devri, mola sürelerini uzun tutmak, işyerinde uyuyakalmak, iş gereçlerini evine götürmek gibi davranışları kapsar (Falkenburg ve Schyns, 2007; Lehman ve Simpson, 1992). Psikolojik geri çekilme ise kişilerin iş çevresinden fizikselin ötesinde ruhsal olarak kaçtıkları bir dizi davranışı tanımlamada kullanılır. Bu davranışlar, işe gelmemeyi düşünme, mesai saatlerinde iş dışındaki konularla ilgili hayal kurmak, işe ilişkin az çaba göstermek, kendi işini başkalarının yapmasına izin vermek gibi davranışları kapsar (Lehman ve Simpson, 1992: 312). Bazı durumlarda değişim karşısında gösterilen direnç muhalif davranışlar gibi, kendisini alenen değişime karşı konuşma veya değişim girişimlerini baltalama gibi değişim karşıtı davranışların daha aktif formlarında da gösterebilir (Peccei vd., 2011: 188). Muhalif davranışlar ise, çalışma arkadaşlarıyla kavga etmek, yönetime itaatsizlik, dedikodu yaymak, diğerlerinin yanlışlarını rapor etmek gibi davranışları içerir (Lehman ve Simpson, 1992: 312).

Geri çekilme davranışları örgütlerde bir süre sonra tüm ekibi olumsuz etkilemektedir. Eder ve Eisenberger (2008), yakın çalışma grubundaki diğer çalışanların geri çekilme davranışları sergilediğini gören çalışanın da geri çekilme davranışı sergilediğini saptamışlardır. Eder ve Eisenberger'e (2008) göre bu durumu olumluya çevirmenin yolu çalışanların örgütsel destek algılamalarıdır. Örgütleri tarafından desteklendiğini düşünen çalışanlar daha az geri çekilme davranışı sergilemektedirler. Ming-Chu ve Meng-Hsiu (2015) algılanan örgütsel destek ve

değişime direnç ilişkisini test ettikleri çalışmalarında değişime hazır oluşun aracı rolünü saptamışlardır. Buna göre; çalışanlar örgütsel destek algılandıklarında ve değişime yeteri kadar hazır hissettiklerinde değişime dirençleri azalmaktadır. Örgütsel değişim süreçlerinde algılanan örgüt destek çalışan bağlılığını da artırmaktadır (Herscovitch ve Meyer, 2002). Araştırmalar duygusal ve normatif bağlılığın geri çekilme davranışları da dahil olmak üzere iş davranışlarını pozitif yönde etkilediğini, buna karşın devam bağlılığının ise bu tür davranışlarla düşük ilişki gösterdiği ya da ilişkili olmadığı yönündedir. (Luchak ve Gellatly, 2007; Meyer vd., 2002). Örgüte bağlı çalışanların geri çekilme davranışlarıyla daha az ilişkili olacakları düşünülmektedir (Clegg, 1983; Geneviçüütè-Janonienè ve Endriulaitienè, 2014; Lam ve Liu, 2014).

Wasti (2005), örgüte bağlı olmayan çalışanların arzu edilmeyen iş davranışlarını en çok gösteren grup olduğunu, en yüksek geri çekilme ve işten ayrılma niyeti taşıyanların ise örgüte bağlı olmayan grup olduğunu belirtmiştir. Yüksek bağlılık gösteren grup ise diğer gruplarla karşılaştırıldığında geri çekilme davranışlarını en az gösteren ve en az işten ayrılma niyeti taşıyan gruptur (Wasti, 2005). Somers (2009) çalışmasında duygusal, normatif ve devam bağlılığının geri çekilme davranışlarına (devamsızlık, işe geç gelme) etkisini incelemiş ve en olumlu davranışların duygusal-normatif bağlılığı yüksek gruplarda olduğunu saptamıştır. Duygusal bağlılığı düşük olan çalışanların gönüllü devamsızlık yapma, işten ayrılma niyeti taşıma ve düşük performans sergileme eğilimleri daha fazladır (Luchak ve Gellatly, 2007). Meyer vd. (2002), örgütsel bağlılık alt boyutlarının öncül ve sonuçlarına ilişkin yaptıkları meta-analiz çalışmasında üç alt boyutun da geri çekilme bilişi, işten ayrılma niyeti, işgücü devri ile negatif ilişkili olduğunu saptamışlardır. İşe devamsızlık duygusal bağlılık ile negatif, normatif ve devam bağlılığı ile pozitif ilişkilidir.

Örgütsel bağlılık ve değişime direnç değişkenlerinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını inceleyen çalışmalar da vardır. Pakdel (2006), eğitim düzeyi arttıkça çalışanların değişimi daha olumlu algıladıklarını bulmuştur. Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (1999), kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu saptamışlar, değişime direnç içinse cinsiyetler arası fark tespit etmemişlerdir. Geneviçüütè-Janonienè ve Endriulaitienè (2014), kadınların duygusal ve normatif bağlılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu, erkeklerin ise kadınlara göre daha fazla değişime direnç gösterdiklerini, geri çekilme davranışları sergilediklerini ve işten ayrılma niyeti taşıdıklarını bulmuşlardır. Alas (2009) ise, kadınların bağlılıklarının daha yüksek olduğunu, lisans eğitimine sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Ele alınan kavramsal çerçeveden hareketle araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

AS1: Çalışanların örgütsel bağlılık, değişime direnç ve işyeri davranışları demografik özelliklerine (cinsiyet, eğitim düzeyi, pozisyon ve kurumda çalışma süresi) göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

AS2: Örgütsel bağlılık (duygusal, normatif ve devam alt boyutları) ve değişime direnç, pozitif iş davranışlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

AS3: Örgütsel bağlılık (duygusal, normatif ve devam alt boyutları) ve değişime direnç, psikolojik ve fiziksel geri çekilme davranışlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

AS4: Örgütsel bağlılık (duygusal, normatif ve devam alt boyutları) ve değişime direnç, muhalif iş davranışlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

## A-Yöntem

### i) Araştırma Modeli

Örgütsel bağlılık ve değişime direnç değişkenlerinin işyeri davranışları olarak ele alınan pozitif iş davranışları, geri çekilme davranışları ve muhalif davranışları yordama düzeylerinin incelendiği bu araştırma ilişkisel tarama modelinde (bk. Karasar, 2015) tasarlanmıştır.

### ii) Örneklem Grubu ve İşlem

Araştırma, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına bağlı Ankara İl Müdürlüklerinde görev yapan kamu personeli üzerinde yürütülmüştür. Gerekli yazılı izinler alındıktan sonra Ocak 2017-Temmuz 2017 tarihleri arasında ölçekler kolayda örnekleme yöntemiyle araştırmaya katılmaya istekli katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. 285 katılımcı tarafından yanıtlanan ölçme aracının 10 tanesi eksik doldurulduğu için geçersiz sayılmıştır. 275 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde uç değerleri saptamaya yönelik mahalnobis uzaklığı hesaplanmış, skoru 9.49'dan yüksek olan 16 kişi veri setinden çıkarılmıştır. Analizler 259 kamu personelinden (115 kadın, 144 erkek) elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %65,3'ünün eğitim düzeyi lisans ve lisans üstüdür. 21 katılımcı müdür ve müdür yardımcısı, 29 kişi şef, 113 kişi veri hazırlama ve kontrol işletmeni (VHKİ), 50 kişi icra memuru ve 46 kişi denetmen kadrolarında görev yapmaktadır. Katılımcıların %53,7'si 13 yıldan uzun süredir kurumda görev yaptıklarını belirtmişlerdir.

## B- Ölçekler

### i) Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Çalışmada, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Arıkan (2011) tarafından standardize edilen versiyonu kullanılmıştır. Ölçek, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta açıklamaktadır. Duygusal bağlılık 9 madde, devam bağlılığı 9 madde ve normatif bağlılık 14 madde olmak üzere ölçek toplam 32 maddeden oluşmaktadır. Cevap kategorileri 5'li Likert (1= hiç katılmıyorum; 5= tamamen katılıyorum) olarak yapılandırılmıştır. Ölçekten alınan yüksek puan örgütsel bağlılığın yüksekliğine işaret etmektedir. Örnek maddeler; duygusal bağlılık için "Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.", devam bağlılığı için "İstesem de çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu." normatif bağlılık için "Bu kurumdan ayrılıp burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz." olarak verilebilir. Bu çalışmada Cronbach alfa katsayısı tüm ölçek için 0.93, duygusal bağlılık alt boyutu için 0.83, devam bağlılığı alt boyutu için 0.77, normatif bağlılık alt boyutu için 0.88 hesaplanmıştır.

### ii) Değişime Direnç Ölçeği

Oreg (2003) tarafından geliştirilen Değişime Direnç Ölçeğinin Altındış ve Saylı (2011) tarafından standardize edilen ve tek boyut olarak raporlanan 20 maddelik versiyonu kullanılmıştır. Cevap kategorileri 5'li Likert (1= hiç katılmıyorum; 5= tamamen katılıyorum) olarak yapılandırılmıştır. Ölçekten yüksek puan almak çalışanların değişim karşısında gösterdikleri direncin fazlalığına işaret etmektedir. Örnek maddeler; "İşler yapılan planlara göre gitmediğinde strese girerim.", "Değişim süreci bende güvensizlik hissi oluşturur." olarak verilebilir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.84 hesaplanmıştır.

### iii) İşyeri Davranışları Ölçeği

Lehman ve Simpson (1992) tarafından geliştirilen ölçek birbirinden bağımsız 4 ölçek (kategori) ve toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekler; pozitif iş davranışları,

psikolojik geri çekilme davranışları, fiziksel geri çekilme davranışları ve muhalif iş davranışlarıdır. Cevap kategorileri 5'li Likert (1= hiç katılmıyorum; 5= tamamen katılıyorum) olarak yapılandırılmıştır. Pozitif iş davranışları 5 madde, psikolojik geri çekilme davranışları 8 madde, fiziksel geri çekilme davranışları 4 madde ve muhalif iş davranışları 5 madde ile ölçülmektedir. Pozitif iş davranışları ölçeği için örnek madde “Fazla mesai çalışmak için gönüllü oldum.”, psikolojik geri çekilme ölçeği için örnek madde “İşe gelmemeyi düşündüm.”, fiziksel geri çekilme ölçeği için örnek madde “İşten izin almadan ayrıldım.”, muhalif iş davranışları ölçeği için örnek madde “İş arkadaşlarımla kavga ettim.” olarak verilebilir.

Ölçeğin standardizasyonu bu çalışmada yazarlar tarafından yapılmıştır. Orijinal ölçek maddeleri makalenin ikinci yazarı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çevirisi yapılan maddeler ve maddelerin geri çevirisi üzerinde yönetim ve organizasyon alanı uzmanı iki akademisyen ve anadili İngilizce olan bir akademisyen olmak üzere üç yargıcı tarafından fikir birliğine varıldıktan sonra ölçek maddelerinin anlaşılabilirliğine ilişkin beş kişi üzerinde ön uygulama yapılmıştır. Bu uygulamada da ölçeğin anlaşılabilirliğine ilişkin herhangi bir olumsuz dönüş bildirilmemiştir. Lehman ve Simpson (1992), işyeri davranışları ölçeğinin birbirinden bağımsız dört farklı ölçekten (pozitif iş davranışları, psikolojik geri çekilme, fiziksel geri çekilme ve muhalif iş davranışları) oluşan bir yapı olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle ölçeğin geçerliğini test etmek için her bir ölçek ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuştur.

*Pozitif iş davranışları ölçeği* için öncelikle KMO (0,74) ve Barlett küresellik testi (214,385;  $p= 0.000$ ) sonuçları incelenmiş ve değerlerin faktörleştirme için uygun olduğu (bk. Büyüköztürk, 2012) saptanmıştır. Maddelerin öz değeri 1'in üzerinde olan tek faktör altında toplandığı ve bu faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı varyansın %45,92 olduğu görülmüştür. Maddelerin faktör yükleri ise 0,55 ile 0,77 arasında değişmektedir.

*Psikolojik geri çekilme ölçeğinin* KMO (0,76) ve Barlett küresellik testi (373,499;  $p=0,000$ ) sonuçları faktör analizi için uygunluk göstermektedir. Ölçeğin özdeğeri 1'in üzerindeki boyutu, varyansın %61,78'ini açıklamaktadır. Madde faktör yükleri 0,36 ile 0,77 arasında değişim göstermektedir.

*Fiziksel geri çekilme ölçeğinin* KMO (0,80) ve Barlett küresellik testi (461,602;  $p= 0,000$ ) sonucu verinin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Özdeğeri 1'den büyük olan faktör, toplam varyansın %70,11'ini açıklamaktadır. Madde faktör yüklerinin 0,79 ile 0,88 arasında değiştiği görülmektedir.

*Muhalif iş davranışları ölçeğinin* KMO (0,61) ve Barlett küresellik testi (190,838;  $p= 0,000$ ) faktör analizine uygunluğa işaret etmektedir. Özdeğeri 1'in üzerinde olan faktör, toplam varyansın %38,31'ini açıklamaktadır. Madde faktör yükleri 0,36 ile 0,80 arasında değişim göstermektedir.

İşyeri davranışları ölçeğinin dört faktörü için yapılan faktör analizi sonuçları, her dört ölçeğin de açıkladıkları varyansın %30'un üzerinde olması ve ölçeklerin madde faktör yüklerinin 0,30'dan yüksek bulunması nedeniyle (bk. Büyüköztürk, 2012) ölçeğin Türkçe formunun geçerli bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Cronbach alfa katsayısı pozitif iş davranışları için 0,69 psikolojik geri çekilme davranışları için 0,68 fiziksel geri çekilme davranışları için 0,85 muhalif iş davranışları için 0,54 olarak bulunmuştur. Pozitif iş davranışları, psikolojik geri çekilme ve muhalif iş davranışlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları 0.70'ten küçük olmasına karşın madde sayıları az olan ölçeklerde kabul edilebilir düzeyde olduğu belirtilmektedir (George ve Mallery, 2003; akt. Kılıç, 2016: 48).

## C- Bulgular

Hipotez testlerine ilişkin analizlerden önce veri setinde “doğrusallık” ve “normallik” varsayımlarının karşılanması için güçleştirilen uç değerlerin olup olmadığı mahalanobis uzaklığı hesaplanarak kontrol edilmiş (bk. Büyüköztürk, 2012), uç değerler veri setinden çıkarılmıştır. Hesaplanan basıklık ve çarpıklık değerleri veri setinin normal dağılıma işaret etmektedir.

ASI. Çalışanların örgütsel bağlılık, değişime direnç ve işyeri davranışları demografik özelliklerine (cinsiyet, eğitim düzeyi, pozisyon ve kurumda çalışma süresi) göre farklılaşmakta mıdır?

ASI’i test etmek için bağımsız gruplar için *t*-testi ve tek yönlü varyans analizleri (ANOVA) yapılmıştır. Cinsiyete ilişkin *t*-testi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. *t*-testi sonuçlarına göre cinsiyete ilişkin anlamlı fark sadece pozitif iş davranışı değişkeninde saptanmıştır. Buna göre; erkek çalışanlar ( $\bar{X} = 4.02$ ) kadın çalışanlara ( $\bar{X} = 3.86$ ) göre daha fazla pozitif iş davranışı sergilemektedirler.

**Tablo 1.** Örgütsel Bağlılık, Değişime Direnç ve İşyeri Davranışları ile Cinsiyete İlişkin *t*-Testi Sonuçları

Değişkenler		N	Ort.	S	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Kadın	115	3.11	0.80	1,622	0.106
	Erkek	144	3.26	0.74		
Devam Bağlılığı	Kadın	115	3.06	0.72	0.163	0.871
	Erkek	144	3.03	0.72		
Normatif Bağlılık	Kadın	115	2.88	0.74	1.918	0.056
	Erkek	144	3.06	0.75		
Değişime Direnç	Kadın	115	2.78	0.48	1.291	0.198
	Erkek	144	2.70	0.49		
Pozitif İş Davranışı	Kadın	115	3.86	0.50	2.344	0.020*
	Erkek	144	4.02	0.61		
Psikolojik Geri Çekilme	Kadın	115	2.14	0.58	0.278	0.781
	Erkek	144	2.16	0.57		
Fiziksel Geri Çekilme	Kadın	115	1.44	0.58	1.139	0.256
	Erkek	144	1.52	0.57		
Muhafız İş Davranışı	Kadın	115	2.12	0.56	0.772	0.441
	Erkek	144	2.18	0.58		

\**p* < 0.05

Araştırma değişkenlerinin eğitim düzeyi, pozisyon ve kurumda çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 2, 3 ve 4’te verilmiştir.

Tablo 2’de yer alan analiz sonuçları, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında eğitim düzeyleri açısından anlamlı fark olduğunu göstermektedir [ $F_{(2, 256)} = 5.316, p = 0.005$ ]. Fark çıkan ortalamaların kaynağını tespit etmek için yapılan LSD testi sonuçlarına göre; lise mezunları ( $\bar{X} = 3.27$ ) lisans ve üstü mezunlarına ( $\bar{X} = 2.96$ ) göre örgütsel bağlılıkları daha yüksek olan gruptur. Benzer bulgu örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan duygusal bağlılık için de geçerlidir [ $F_{(2, 256)} = 3.185, p = 0,043$ ]. LSD testi sonuçlarına göre; lise mezunları ( $\bar{X} = 3.39$ ) lisans ve üstü mezunlarına ( $\bar{X} = 3.11$ ) göre duygusal bağlılıkları yüksek olan gruptur. Diğer bir alt boyut olan normatif bağlılıkta da eğitim düzeyine göre fark tespit edilmiştir [ $F_{(2, 256)} = 7.271, p = 0,001$ ]. Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan LSD testi sonuçları lise ( $\bar{X} = 3.26$ ) ve ön lisans mezunlarının ( $\bar{X} = 3.13$ ) normatif bağlılıklarının lisans ve üstü ( $\bar{X} = 2.86$ ) gruba göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Devam bağlılığına ilişkin

olarak eğitim düzeylerine göre anlamlı bir fark saptanamamıştır. Bu bulgular bize eğitim düzeyi görece düşük olan çalışanların kurumlarına daha bağlı olduklarını göstermektedir.

**Tablo 2.** *Örgütsel Bağlılık, Değişime Direnç ve İşyeri Davranışları ile Eğitim Düzeyine İlişkin ANOVA Sonuçları*

Değişkenler	Gruplar	N	Ort.	S	F	p	Fark
Örgütsel bağlılık	1. Lise	55	3.27	0.66	5.316	0.005**	1 ve 3 arasında
	2. Ön lisans	35	3.18	0.63			
	3. Lisans ve üstü	169	2.96	0.67			
Duygusal bağlılık	1. Lise	55	3.39	0.65	3.185	0.043*	1 ve 3 arasında
	2. Ön lisans	35	3.29	0.64			
	3. Lisans ve üstü	169	3.11	0.82			
Normatif bağlılık	1. Lise	55	3.26	0.71	7.271	0.001**	1-2 ve 3 arasında
	2. Ön lisans	35	3.13	0.67			
	3. Lisans ve üstü	169	2.86	0.75			
Devam bağlılığı	1. Lise	55	3.15	0.80	2.041	0.132	
	2. Ön lisans	35	3.14	0.77			
	3. Lisans ve üstü	169	2.96	0.68			
Değişime direnç	1. Lise	55	3.03	0.47	16.248	0.000***	1 ve 2-3 arasında
	2. Ön lisans	35	2.77	0.45			
	3. Lisans ve üstü	169	2.63	0.45			
Pozitif iş davranışı	1. Lise	55	3.99	0.67	0.209	0.812	
	2. Ön lisans	34	3.93	0.53			
	3. Lisans ve üstü	169	3.94	0.55			
Psikolojik çekilme	1. Lise	55	2.27	0.64	1.342	0.263	
	2. Ön lisans	35	2.14	0.63			
	3. Lisans ve üstü	169	2.12	0.53			
Fiziksel çekilme	1. Lise	55	1.66	0.72	3.888	0.022*	1 ve 2-3 arasında
	2. Ön lisans	35	1.36	0.44			
	3. Lisans ve üstü	169	1.45	0.53			
Muhafif davranışlar	1. Lise	55	2.25	0.68	1.041	0.355	
	2. Ön lisans	135	2.15	0.65			
	3. Lisans ve üstü	169	2.12	0.52			

\* $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

Araştırmada ele alınan diğer bir değişken olan çalışanların değişim karşısında gösterdikleri direnç de eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F_{(2, 256)} = 16.248$ ,  $p = 0.000$ ]. Fark çıkan ortalamaları tespit etmek için yapılan LSD testi sonuçlarına göre; lise mezunları ( $\bar{X} = 3.03$ ), ön lisans ( $\bar{X} = 2.77$ ) ve lisans ve üstü ( $\bar{X} = 2.63$ ) eğitim



seviyesine sahip olan personele göre değişimi daha fazla dirençle karşılamaktadırlar. Bu bulgu eğitim düzeyi düşük olan çalışanların değişime daha fazla direnç gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

İş davranışları olarak ele alınan değişkenlerden sadece fiziksel geri çekilme davranışı eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F_{(2, 256)} = 3.888, p = 0.022$ ]. LSD testi sonuçları lise mezunlarının ( $\bar{X} = 1.66$ ), ön lisans ( $\bar{X} = 1.36$ ) ve lisans ve üstü ( $\bar{X} = 1.45$ ) eğitim seviyesine sahip olan personele göre daha fazla fiziksel geri çekilme davranışı sergilediklerini ortaya koymaktadır.

Örneklem grubu pozisyonlarına göre müdür/ müdür yardımcısı, şef, veri hazırlama ve kontrol işletmeni (VHKİ), icra memuru ve sosyal güvenlik denetmeni olarak ayrılmıştır. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının bu kadrolara göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA sonuçlarına göre (Tablo 3) örgütsel bağlılık [ $F_{(4, 254)} = 7.263, p = 0.000$ ], duygusal bağlılık [ $F_{(4, 254)} = 7.570, p = 0.000$ ] ve normatif bağlılık [ $F_{(4, 254)} = 8.780, p = 0.000$ ] için anlamlı fark olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık düzeylerinin hangi pozisyon gruplarına göre farklılaştığını tespit etmek için yapılan LSD testi sonuçlarına göre örgütsel bağlılığı en düşük olan grup icra memurlarıdır. Müdür/ müdür yardımcısı ( $\bar{X} = 3.37$ ), şef ( $\bar{X} = 3.14$ ), denetmen ( $\bar{X} = 3.11$ ) ve VHKİ ( $\bar{X} = 3.13$ ) kadrolarında çalışan personelin icra memurlarına ( $\bar{X} = 2.63$ ) göre kurumlarına daha bağlı oldukları saptanmıştır. Gruplar arasındaki farka ilişkin benzer görünüm duygusal bağlılık ve normatif bağlılık için de geçerlidir. Duygusal bağlılık pozisyona göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F_{(4, 254)} = 7.570, p = 0.000$ ]. Tukey HSD testi sonuçlarına göre; müdür/ müdür yardımcısı ( $\bar{X} = 3.59$ ), denetmen ( $\bar{X} = 3.39$ ), şef ( $\bar{X} = 3.33$ ) ve VHKİ ( $\bar{X} = 3.21$ ) kadrolarında çalışan personelin icra memurlarına ( $\bar{X} = 2.73$ ) göre duygusal bağlılıkları daha yüksektir. Diğer bir alt boyut olan normatif bağlılık da pozisyona göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F_{(4, 254)} = 8.780, p = 0.000$ ]. Tukey HSD testi sonuçlarına göre; müdür ( $\bar{X} = 3.41$ ), şef ( $\bar{X} = 3.05$ ), VHKİ ( $\bar{X} = 3.10$ ) ve denetmen ( $\bar{X} = 2.98$ ) kadrolarında çalışan personelin icra memurlarına ( $\bar{X} = 2.49$ ) göre normatif bağlılıkları da daha yüksektir. Devam bağlılığı pozisyona göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Çalışanların değişime gösterdikleri direnç de pozisyonlarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F_{(4, 254)} = 6.844, p = 0.000$ ]. LSD testi sonuçlarına göre VHKİ ( $\bar{X} = 2.89$ ) unvanlı personel diğer tüm gruplardan daha fazla değişime direnç göstermektedir.

Çalışmada incelenen işyeri davranışlarından sadece pozitif iş davranışı çalışanların pozisyonlarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F_{(4, 253)} = 3.465, p = 0.009$ ]. LSD testi sonuçlarına göre müdür/ müdür yardımcısı ( $\bar{X} = 4.18$ ) ve şef ( $\bar{X} = 4.18$ ) pozisyonlarında çalışanlar denetmenlerden ( $\bar{X} = 3.82$ ) ve icra memurlarından ( $\bar{X} = 3.81$ ) daha fazla pozitif iş davranışı sergilemektedirler. Bulgulara göre, yönetici kadrosunda çalışanların diğer gruplara göre daha fazla pozitif iş davranışı sergiledikleri söylenebilir.

**Tablo 3.** Örgütsel Bağlılık, Değişime Direnç ve İşyeri Davranışları ile Örgütteki Pozisyona İlişkin ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	Ort.	S	F	p	Fark
Örgütsel bağlılık	1. Müd./Müd.Yrd.	21	3.37	0.58	7.263	0.000***	1-2-3-5 ve 4 arasında
	2. Şef	29	3.14	0.64			
	3. VHKİ	113	3.13	0.67			
	4. İcra Memuru	50	2.63	0.68			
	5. SG Denetmeni	46	3.11	0.58			
Duygusal bağlılık	1. Müd./Müd.Yrd.	21	3.59	0.70	7.570	0.000***	1-2-3-5 ve 4 arasında
	2. Şef	29	3.33	0.68			
	3. VHKİ	113	3.21	0.76			
	4. İcra Memuru	50	2.73	0.82			
	5. SG Denetmeni	46	3.39	0.60			
Normatif bağlılık	1. Müd./Müd.Yrd.	21	3.41	0.71	8.780	0.000***	1-2-3-5 ve 4 arasında
	2. Şef	29	3.05	0.69			
	3. VHKİ	113	3.10	0.72			
	4. İcra Memuru	50	2.49	0.74			
	5. SG Denetmeni	46	2.98	0.64			
Devam bağlılığı	1. Müd./Müd.Yrd.	21	3.07	0.60	2.281	0.061	
	2. Şef	29	3.09	0.79			
	3. VHKİ	113	3.11	0.72			
	4. İcra Memuru	50	2.75	0.71			
	5. SG Denetmeni	46	3.05	0.71			
Değişime direnç	1. Müd./Müd.Yrd.	21	2.45	0.30	6.844	0.000***	3 ve 1-2-4-5 arasında
	2. Şef	29	2.66	0.57			
	3. VHKİ	113	2.89	0.47			
	4. İcra Memuru	50	2.59	0.48			
	5. SG Denetmeni	46	2.67	0.41			
Pozitif iş davranışı	1. Müd./Müd.Yrd.	21	4.18	0.42	3.465	0.009**	1-2 ve 4-5 arasında
	2. Şef	29	4.18	0.51			
	3. VHKİ	113	3.96	0.62			
	4. İcra Memuru	49	3.81	0.49			
	5. SG Denetmeni	46	3.82	0.55			
Psikolojik çekilme	1. Müd./Müd.Yrd.	21	1.96	0.55	1.500	0.203	
	2. Şef	29	2.02	0.59			
	3. VHKİ	113	2.18	0.64			
	4. İcra Memuru	49	2.26	0.49			
	5. SG Denetmeni	46	2.15	0.43			
Fiziksel çekilme	1. Müd./Müd.Yrd.	21	1.43	0.38	0.142	0.966	
	2. Şef	29	1.47	0.56			
	3. VHKİ	113	1.50	0.68			
	4. İcra Memuru	50	1.46	0.48			
	5. SG Denetmeni	46	1.52	0.48			
Muhafif davranışlar	1. Müd./Müd.Yrd.	21	2.20	0.49	0.610	0.656	
	2. Şef	29	2.26	0.64			
	3. VHKİ	113	2.15	0.65			
	4. İcra Memuru	50	2.06	0.52			
	5. SG Denetmeni	46	2.17	0.39			

\*\*  $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 

Kurumda çalışma süresi de diğer bir demografik değişken olarak ele alınmıştır (Tablo 4). Örgütsel bağlılık [ $F_{(4, 254)} = 6.401, p = 0,000$ ], duygusal bağlılık [ $F_{(4, 254)} = 4.287, p = 0,002$ ], devam bağlılığı [ $F_{(4, 254)} = 4.873, p = 0,001$ ] ve normatif bağlılık [ $F_{(4, 254)} = 6.405, p = 0,000$ ] değişkenleri çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Örgütsel bağlılık için fark çıkan ortalamalara bakıldığında Tukey HSD testi sonuçlarına göre; kurumda çalışma süresi 13-18 yıl arası olan çalışanlar ( $\bar{X} = 3.34$ ), 19-24 yıl arası olan çalışanlar ( $\bar{X} = 3.13$ )

ve 25 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olanlar ( $\bar{X} = 3.30$ ), kurumda çalışma süresi 1-6 yıl arası ( $\bar{X} = 2.82$ ) olanlara göre kurumlarına daha bağlıdırlar. Benzer farklılık duygusal bağlılık ve normatif bağlılık için de geçerlidir. Devam bağlılığı için anlamlı fark çıkan ortalamaları tespit etmek için yapılan Scheffe testine göre 25 yıl ve üstü çalışanların ve 13-18 yıl arası çalışanların devam bağlılıkları 1-6 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışanların değişime gösterdikleri direnç de kurumda çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F_{(4, 254)} = 3.542, p = 0.008$ ]. Tukey HSD testi sonuçlarına göre anlamlı fark; kurumda 25 yıl ve üstü çalışma süresine sahip çalışanlar ( $\bar{X} = 2.97$ ) ile 1-6 yıl arası çalışanlar ( $\bar{X} = 2.65$ ) ve 7-12 yıl arası çalışanlar ( $\bar{X} = 2.63$ ) arasındadır. Buna göre kurumda çalışma süresi fazla olan personelin değişime daha fazla direnç gösterdikleri söylenebilir.

İşyeri davranışlarına bakıldığında pozitif iş davranışlarının [ $F_{(4, 253)} = 3.403, p = 0.010$ ] ve fiziksel geri çekilme davranışlarının [ $F_{(4, 254)} = 2.804, p = 0.026$ ] kurumda çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Pozitif iş davranışlarına ilişkin LSD testi sonuçlarına göre; 19-24 yıl arası çalışanlar ( $\bar{X} = 4.12$ ) ile 25 yıl ve üstü çalışanlar ( $\bar{X} = 4.03$ ), 1-6 yıl arası çalışanlara ( $\bar{X} = 3.80$ ) göre daha fazla pozitif iş davranışı gösterme eğilimindedirler. Fiziksel geri çekilme davranışlarına ilişkin LSD testi sonuçlarına göre ise anlamlı fark 13-18 yıl arası çalışanlar ( $\bar{X} = 1.70$ ) ve 25 yıl ve üstü çalışanlar ( $\bar{X} = 1.66$ ) ile 1-6 yıl arası çalışanlar ( $\bar{X} = 1.39$ ) arasındadır. Ayrıca 25 yıl ve üstü çalışanlar ( $\bar{X} = 1.66$ ) ile 19-24 ( $\bar{X} = 1.43$ ) yıl arası çalışanlar arasında da anlamlı fark görülmektedir. Buna göre çalışma süresi arttıkça fiziksel geri çekilme davranışlarının görülebildiği söylenebilir.

**Tablo 4.** Örgütsel Bağlılık, Değişime Direnç ve İşyeri Davranışları ile Kurumda Çalışma Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	Ort.	S	F	p	Fark
Örgütsel bağlılık	1. (1-6 yıl)	87	2.82	0.64	6.401	0.000***	3-4-5 ve 1 arasında
	2. (7-12 yıl)	33	2.95	0.59			
	3. (13-18 yıl)	32	3.34	0.77			
	4. (19-24 yıl)	69	3.13	0.70			
	5. (25 yıl ve üstü)	38	3.30	0.48			
Duygusal bağlılık	1. (1-6 yıl)	87	2.98	0.80	4.287	0.002**	3-4-5 ve 1 arasında
	2. (7-12 yıl)	33	3.06	0.81			
	3. (13-18 yıl)	32	3.49	0.76			
	4. (19-24 yıl)	69	3.29	0.74			
	5. (25 yıl ve üstü)	38	3.40	0.59			
Normatif bağlılık	1. (1-6 yıl)	87	2.69	0.68	6.405	0.000***	3-4-5 ve 1 arasında
	2. (7-12 yıl)	33	2.94	0.62			
	3. (13-18 yıl)	32	3.28	0.90			
	4. (19-24 yıl)	69	3.09	0.78			
	5. (25 yıl ve üstü)	38	3.23	0.61			
Devam bağlılığı	1. (1-6 yıl)	87	2.85	0.70	4.873	0.001**	3-5 ve 1 arasında
	2. (7-12 yıl)	33	2.85	0.53			
	3. (13-18 yıl)	32	3.31	0.82			
	4. (19-24 yıl)	69	3.03	0.79			
	5. (25 yıl ve üstü)	38	3.32	0.53			
Değişime direnç	1. (1-6 yıl)	87	2.65	0.45	3.542	0.008**	5 ve 1-2 arasında
	2. (7-12 yıl)	33	2.63	0.43			
	3. (13-18 yıl)	32	2.79	0.56			
	4. (19-24 yıl)	69	2.73	0.48			
	5. (25 yıl ve üstü)	38	2.97	0.49			

**Tablo 4.** Örgütsel Bağlılık, Değişime Direnç ve İşyeri Davranışları ile Kurumda Çalışma Süresine İlişkin ANOVA Sonuçları (Devamı)

Değişkenler	Gruplar	N	Ort.	S	F	p	Fark
Pozitif iş davranışı	1. (1-6 yıl)	87	3.80	0.56	3.403	0.010*	4-5 ve 1 arasında
	2. (7-12 yıl)	33	3.89	0.47			
	3. (13-18 yıl)	32	3.97	0.65			
	4. (19-24 yıl)	69	4.12	0.57			
	5. (25 yıl ve üstü)	38	4.03	0.54			
Psikolojik çekilme	1. (1-6 yıl)	87	2.18	0.45	0.884	0.474	
	2. (7-12 yıl)	33	2.07	0.53			
	3. (13-18 yıl)	32	2.11	0.58			
	4. (19-24 yıl)	69	2.11	0.67			
	5. (25 yıl ve üstü)	38	2.28	0.63			
Fiziksel çekilme	1. (1-6 yıl)	87	1.39	0.44	2.804	0.026*	3-5 ve 1 arasında 5 ve 4 arasında
	2. (7-12 yıl)	33	1.44	0.53			
	3. (13-18 yıl)	32	1.70	0.81			
	4. (19-24 yıl)	69	1.43	0.54			
	5. (25 yıl ve üstü)	38	1.66	0.66			
Muhafif davranışlar	1. (1-6 yıl)	87	2.11	0.54	0.613	0.654	
	2. (7-12 yıl)	33	2.19	0.58			
	3. (13-18 yıl)	32	2.25	0.48			
	4. (19-24 yıl)	69	2.11	0.58			
	5. (25 yıl ve üstü)	38	2.23	0.70			

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Çalışanların örgütlerine hissettikleri bağlılık ve değişime direnç arasında düşük düzeyde de olsa pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır, ( $r = 0.18$ ,  $p < 0.01$ ). Diğer bir ifadeyle çalışanların bağlılık düzeyi arttıkça değişime gösterdikleri direnç de artmaktadır. Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile değişime direnç arasındaki ilişkilere bakıldığında; devam bağlılığı ile direnç arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki saptanmıştır, ( $r = 0.26$ ,  $p < 0.01$ ). Normatif bağlılık ile direnç arasında da düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilirken, ( $r = 0.18$ ,  $p < 0.01$ ) diğer bir alt boyut olan duygusal bağlılık ve direnç arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve işyeri davranışları arasındaki ilişkilere bakıldığında ise, örgütsel bağlılık ve pozitif iş davranışları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki ( $r = 0.27$ ,  $p < 0.01$ ) olduğu görülmektedir. Bağlılık ve psikolojik geri çekilme davranışı arasında ise orta düzeyde, anlamlı negatif ilişki tespit edilmiştir ( $r = -0.26$ ,  $p < 0.01$ ). Buna göre çalışanların kurumlarına bağlılıkları arttıkça psikolojik geri çekilme davranışlarında azalma görülecektir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının işyeri davranışları ile ilişkilerine bakıldığında; pozitif iş davranışları ile duygusal bağlılık ( $r = 0.25$ ,  $p < 0.01$ ), devam bağlılığı ( $r = 0.20$ ,  $p < 0.01$ ) ve normatif bağlılık ( $r = 0.27$ ,  $p < 0.01$ ) arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Psikolojik geri çekilme ile duygusal bağlılık ( $r = -0.32$ ,  $p < 0.01$ ), devam bağlılığı ( $r = -0.14$ ,  $p < 0.05$ ) ve normatif bağlılık ( $r = -0.23$ ,  $p < 0.01$ ) arasında düşük düzeyde negatif anlamlı ilişki vardır.

Son olarak çalışanların değişime gösterdikleri direnç ile işyeri davranışları arasındaki ilişkilere bakıldığında psikolojik geri çekilme ( $r = 0.21$ ,  $p < 0.01$ ), fiziksel geri çekilme ( $r = 0.18$ ,  $p < 0.01$ ), ve muhalif iş davranışlarıyla ( $r = 0.16$ ,  $p < 0.01$ ), düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Değişime direnç ve pozitif iş davranışları arasında anlamlı ilişki yoktur.

**Tablo 5.** Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları (N = 259)

	Ort.	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>1. Örgütsel Bağlılık</b>	3.05	0.68	1								
<b>2. Duygusal Bağlılık</b>	3.20	0.77	0.90**	1							
<b>3. Devam Bağlılığı</b>	3.02	0.72	0.83**	0.62**	1						
<b>4. Normatif Bağlılık</b>	2.98	0.75	0.95**	0.80**	0.70**	1					
<b>5. Değişime Direnç</b>	2.73	0.48	0.18**	0.04	0.26**	0.18**	1				
<b>6. Pozitif Davranışlar</b>	3.95	0.57	0.27**	0.25**	0.20**	0.27**	0.00	1			
<b>7. Psikolojik Çekilme</b>	2.15	0.57	-0.26**	-0.32**	-0.14*	-0.23**	0.21**	-0.22**	1		
<b>8. Fiziksel Çekilme</b>	1.48	0.57	0.02	-0.04	0.05	0.03	0.18**	-0.20**	0.58**	1	
<b>9. Muhalif Davranışlar</b>	2.15	0.57	0.11	0.07	0.11	0.12	0.16**	-0.4	0.34**	0.43**	1

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

Örgütsel bağlılık alt boyutları ve değişime direncin işyeri davranışlarını anlamlı olarak yordayıp yordamadıklarını test etmek için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Analizde işyeri davranışları olarak ele alınan pozitif davranışlar, psikolojik ve fiziksel geri çekilme ve muhalif davranışlar bağımlı değişken, örgütsel bağlılık alt boyutları ile değişime direnç ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. VIF değerlerinin 10'dan düşük olması bağımsız değişkenler arasında çoklu-bağlantılılık sorunu olmadığını göstermektedir (bk. Büyüköztürk, 2012).

**Tablo 6.** Örgütsel Bağlılık ve Değişime Direncin İşyeri Davranışları Üzerindeki Etkileri

	<b>Bağımlı Değişkenler</b>							
	<b>Pozitif Davranışlar</b>		<b>Psikolojik Geri Çekilme</b>			<b>Fiziksel Geri Çekilme</b>		<b>Muhalif Davranışlar</b>
<b>Bağımsız Değişkenler</b>	Model 1	VIF	Model 1	Model 2	VIF	Model 1	Model 1	Model 1
	$\beta$		$\beta$	$\beta$		$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Duygusal Bağlılık</b>	0.09	2.89	-0.40***	-0.33**	3.02	-	-	-
<b>Normatif Bağlılık</b>	0.20*	3.46	0.03	-0.03	3.53	-	-	-
<b>Devam Bağlılığı</b>	0.00	1.97	0.09	0.03	2.06	-	-	-
<b>Değişime Direnç</b>	-	-	-	0.23***	1.12	0.18**	0.16**	
$\Delta F$	7.07		10.69	13.79		8.72	6.94	
$R^2$ (Düzeltilmiş $R^2$ )	0.08 (0.07)		0.11 (0.10)	0.16 (0.14)		0.03 (0.03)	0.03 (0.02)	
$\Delta R^2$	0.08			0.05		0.03	0.03	

\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$  \*\*\* $p < 0.001$

AS2: Örgütsel bağlılık (duygusal, normatif ve devam) ve değişime direnç, pozitif iş davranışlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

Yapılan korelasyon analizinde pozitif davranış ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında düşük düzeyde pozitif korelasyon olduğu saptanırken, değişime direnç ile anlamlı korelasyon tespit edilememiştir. Dolayısıyla üç bağlılık türünün pozitif davranışlar üzerindeki etkisini tespit etmek üzere bağlılık alt boyutları tek aşamada regresyona alınmıştır. Modelin %08 varyans açıkladığı [ $F_{(3, 254)} = 7.07, p < 0.000$ ] ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 6).  $\beta$  katsayıları ve anlamlılık düzeyleri incelendiğinde pozitif davranışlar üzerinde sadece

normatif bağlılığın etkili olduğu gözlenmiştir. Diğer bağlılık türleri (duygusal bağlılık ve devam bağlılığı) pozitif davranışlara yol açmamaktadır.

*AS3: Örgütsel bağlılık (duygusal, normatif ve devam) ve değişime direnç, psikolojik ve fiziksel geri çekilme davranışlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?*

Psikolojik geri çekilme davranışları üzerinde bağlılık ve değişime direncin etkisini görmek için yapılan hiyerarşik regresyon analizinin birinci aşamasında bağlılık alt boyutları analize alınmıştır. Modelin %11 varyans açıkladığı [ $F_{(3, 255)} = 10.69, p < 0.000$ ] ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 6).  $\beta$  katsayıları ve anlamlılık düzeyleri incelendiğinde psikolojik geri çekilme davranışları üzerinde ilk aşamada duygusal bağlılığın negatif yönde etkili olduğu gözlenmiştir. Duygusal açıdan bağlanma azaldıkça, çalışanlarda psikolojik geri çekilme davranışları ortaya çıkmaktadır. Çalışanların normatif ve devam bağlılıkları pozitif ya da negatif yönde psikolojik geri çekilmeyi anlamlı olarak yordamamaktadır. Regresyonun ikinci aşamasında bağlılık alt boyutları ile değişime direnç değişkeni birlikte analize alınmıştır. Model 2'nin psikolojik geri çekilme davranışını açıklama gücü artarak, açıklanan varyansın %16'ya yükseldiği [ $F_{(1, 254)} = 13.79, p < 0.000$ ] ve anlamlı olduğu görülmektedir. İkinci modelde duygusal bağlılığın psikolojik geri çekilme davranışını yordayıcılığı düşse de yine en güçlü yordayıcıdır. Normatif ve devam bağlılıkları anlamlı olarak psikolojik geri çekilmeyi yordamamaktadır. Duygusal bağlılığın yordayıcılığı ilk modele göre azalmakla birlikte, değişime direnç değişkeniyle birlikte psikolojik geri çekilme davranışını yordayıcılığı %05 oranında artmıştır. Buna göre duygusal bağlılığı düşük olan ve değişim karşısında direnç gösteren çalışanlar psikolojik geri çekilme davranışları sergilemektedirler.

Fiziksel geri çekilme davranışları ve bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ilişki saptanmamış, değişime direnç değişkeniyle ise düşük düzeyde anlamlı pozitif korelasyon tespit edilmişti. Bu nedenle değişime direnç tek aşamada regresyona alınmıştır. Modelin %03 varyans açıkladığı [ $F_{(1, 257)} = 8.72, p < 0.01$ ] ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 6). Bu bulgu değişime direnç gösteren çalışanların fiziksel geri çekilme davranışları sergileyebileceklerini göstermektedir.

*AS4: Örgütsel bağlılık (duygusal, normatif ve devam) ve değişime direnç, muhalif iş davranışlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?*

Yapılan korelasyon analizinde muhalif davranışlar ve değişime direnç arasında düşük düzeyde pozitif korelasyon olduğu saptanırken, bağlılık alt boyutları ile anlamlı ilişki tespit edilememişti. Dolayısıyla değişime direncin muhalif davranışlar üzerindeki etkisini saptamak üzere değişime direnç tek aşamada regresyona alınmıştır. Modelin %03 varyans açıkladığı [ $F_{(1, 257)} = 6.94, p < 0.01$ ] ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 6). Buna göre; değişime direnç gösteren çalışanlar muhalif davranışlar sergileyebilmektedirler.

## SONUÇ

Değişim süreçleri, birtakım belirsizlikleri de beraberinde getirdiği için çalışanların konfor alanlarından çıkmalarına ve doğal bir tepki olarak direnç göstermelerine neden olmaktadır. Direnç tepkisi örgütler için olumsuz kabul edilen psikolojik ve fiziksel geri çekilme ve muhalif iş davranışlarıyla sonuçlanabilmektedir. Öte yandan, çalışanların örgütsel bağlılıklarının, özellikle de duygusal ve normatif bağlılıkları yüksek olan çalışanların, değişime dirençle birlikte daha pozitif iş davranışlarına neden olması beklenebilir. Bu varsayımdan hareketle, çalışmada örgütsel bağlılık ve değişime direncin olumlu (pozitif iş davranışları) ve olumsuz işyeri davranışları (psikolojik ve fiziksel geri çekilme ve muhalif iş davranışları) üzerindeki etkileri test edilmiş, ayrıca değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Literatürde kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının özellikle de duygusal ve normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğuna ilişkin bulgular vardır (Alas, 2009; Geneviçüüt-Janoniené ve Endriulaitiené, 2014; Rosenblatt vd., 1999). Erkek çalışanların değişime daha fazla direnç gösterdiklerini ve daha fazla geri çekilme davranışı sergilediklerini saptayan çalışmalar (Geneviçüüt-Janoniené ve Endriulaitiené, 2014) ve değişime direncin cinsiyete göre farklılaşmadığını ifade eden çalışmalar da vardır (Rosenblatt vd., 1999). Bu çalışmada ise bağlılık ve alt boyutları ile değişime dirence ilişkin cinsiyete göre anlamlı fark tespit edilmemiştir. İş davranışlarına ilişkin anlamlı fark sadece pozitif iş davranışlarında (ör. Ekstra işler için gönüllü olma, fazla mesai yapma, iş geliştirme yolları düşünme vb.) tespit edilmiştir. Buna göre; erkek çalışanların daha fazla pozitif iş davranışı sergilediği görülmektedir.

Yine literatürde eğitim düzeyi arttıkça örgüte bağlılığın da arttığı ve değişimin daha olumlu algılandığına ilişkin bulgular vardır (Alas, 2009; Pakdel, 2006). Bu çalışmada ise lise eğitimine sahip çalışanların lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olanlara göre duygusal ve normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu, değişime daha fazla direnç gösterdikleri ve daha fazla fiziksel geri çekilme davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir. Bu bulgu literatürle çelişmekle birlikte anlaşılır bir tepki olarak düşünülebilir. Şöyle ki değişimin getirdiği belirsizlik, teknoloji ve yeni uygulamalara uyum sağlamak, eğitim düzeyi görece düşük personel için çok daha zorlayıcı olabilmekte bu da direnç gösterme ve fiziksel geri çekilme olarak ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca çalışanların beklentilerinin ve kariyer planlamalarının değişime bakış açılarında birtakım farklılıklara neden olabileceği düşünülmektedir. Eğitim düzeyi görece düşük olan personelin, örgüt içinde yükselme imkanının kısıtlı olması, bu grubun mevcut durumu korumak istemelerine ve örgüte daha fazla bağlılık göstermelerine neden olabilmektedir.

Araştırma değişkenleri kadro pozisyonlarına göre de test edilmiştir. Buna göre; bağlılık düzeyi en düşük unvan grubu icra memurları olarak tespit edilmiştir. İcra memurlarının örgütsel bağlılıklarının düşük olmasının nedenlerinin çalışma koşulları ve görev tanımları bağlamında değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Değişim karşısında en çok direnç gösteren grup ise Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmenleridir. Örgütsel değişimlere ilişkin uygulamaların çoğunlukla bu grup tarafından yerine getirildiği düşünüldüğünde, değişimin getirdiği belirsizliğin iş yükünü artırmasının bu grupta dirence neden olabileceği söylenebilir. Pozisyona ilişkin işyeri davranışlarına göre anlamlı çıkan fark sadece pozitif iş davranışlarındadır. Yönetici kadrosundaki (müdür, müdür yardımcısı ve şef) personel icra memuru ve denetmenlere göre daha fazla pozitif iş davranışı sergilemektedir. Olumsuz işyeri davranışlarına (geri çekilme ve muhalif davranışlar) ilişkin anlamlı fark tespit edilememiştir.

Yine araştırma bulgularına göre kurumda çalışma süresi 13 yıl ve üzerinde olan çalışanların ilk altı senesindeki çalışanlardan daha fazla örgütlerine bağlı oldukları, 25 yıl ve üstünde kurumda çalışma süresine sahip personelin değişimlere daha fazla direnç gösterdiği, fiziksel geri çekilme ve pozitif iş davranışlarını daha fazla sergiledikleri tespit edilmiştir. Uzun süredir kurumda çalışan personelin alışık oldukları düzenin değişmesi neticesinde daha fazla direnç göstermeleri beklenen bir sonuçtur. Aynı zamanda, yeni iş fırsatlarının çoğunlukla azalmış olmasının, bu grubun mevcut durumun devam etmesinden yana tavır almalarına ve dolayısıyla daha fazla bağlılık göstermelerine neden olabileceği söylenebilir.

Değişkenler arası ilişkilere bakıldığında örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile pozitif iş davranışları arasında anlamlı pozitif ilişki, psikolojik geri çekilme ile ise anlamlı negatif ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulgu literatürle paralellik göstermektedir. Örgütsel bağlılığın pozitif iş sonuçlarına neden olduğu ve geri çekilme davranışlarını azalttığı literatürde belirtilmektedir (Hanisch ve Hulin, 1991; Meyer vd. 2002). Çalışmada duygusal bağlılık ve değişime direnç arasında anlamlı ilişki bulunmazken, normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile

değişime direnç arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre; normatif ve devam bağlılığı yüksek çalışanlar değişime direnç göstermektedirler. Literatürde bağlılık ve değişime direnç arasındaki ilişkilere yönelik farklı bulgular rapor edilmiştir. Sasikala ve Anthonyraj (2015), devam bağlılığı ile ilişki raporlamazken, duygusal ve normatif bağlılık ile değişime direnç arasında negatif ilişki raporlamışlardır. Geneviçiütè-Janonienè ve Endriulaitienè (2014) ise bu çalışmayla paralel olarak duygusal bağlılık ve değişime direnç ile ilişki raporlamazken devam ve normatif bağlılık ile değişime direnç arasında pozitif ilişki saptamışlardır. Değişime direnç ile işyeri davranışları arasındaki ilişkilere bakıldığında pozitif davranışlarla ilişki saptanmazken, psikolojik ve fiziksel geri çekilme davranışları ve muhalif davranışlar ile değişime direnç arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Değişime direnç gösteren çalışanlar olumsuz işyeri davranışları sergileyebilmektedir. Bu bulgu da literatürle benzerlik göstermektedir (Ör. Peccei vd., 2011; Recardo, 1995).

Çalışmada örgütsel bağlılık ve değişime direncin işyeri davranışları üzerindeki etkileri de test edilmiştir. Pozitif davranışlar ile değişime direnç arasında anlamlı korelasyon tespit edilemediği için bağlılık alt boyutları tek aşamada regresyona alınmış, modelin anlamlı olduğu ancak normatif bağlılığın pozitif davranışları yordadığı, duygusal ve devam bağlılığının ise pozitif davranışlara neden olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu normatif bağlılığı yüksek çalışanların algıladıkları yükümlülükler nedeniyle pozitif iş davranışlarına yöneldikleri şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel bağlılık ve değişime direncin psikolojik geri çekilme davranışları üzerindeki etkisini görmek için ilk modelde bağlılık alt boyutları regresyona alınmış ve duygusal bağlılığın psikolojik geri çekilmeyi negatif yönde yordadığı görülmüştür. Buna göre, duygusal bağlılığı düşük çalışanlar psikolojik geri çekilme davranışları sergileyebilmektedir. Bu bulgu literatürle paralellik göstermektedir. Örgütsel bağlılığın geri çekilme davranışlarını azalttığı, duygusal bağlılığın işe ilişkin çıktılar açısından en olumlu bileşen olduğu literatürde de belirtilmektedir (Ör. Ariani, 2012; Geneviçiütè-Janonienè ve Endriulaitienè, 2014; Meyer vd., 2002). İkinci aşamada değişime direnç değişkeni analize alındığında duygusal bağlılığın yordayıcılığı azalırken modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre, duygusal bağlılığı düşük olan ve değişime direnç gösteren çalışanlar psikolojik geri çekilme davranışı sergileyebilmektedirler. Normatif ve devam bağlılığı alt boyutları ise modelde anlamlı yordayıcılar değildir.

Fiziksel geri çekilme ve muhalif iş davranışları ile bağlılık alt boyutları arasında ilişki saptanmadığı için her iki değişken de tek modelde değişime direnç ile regresyona alınmıştır. Her iki modelin de anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgu, değişime direnç gösteren çalışanların fiziksel geri çekilme ve muhalif iş davranışları sergileyebildiklerini göstermektedir.

Çalışmanın birtakım sınırlılıkları vardır. Öncelikle çalışma tek bir kamu kurumunda sınırlı örneklem üzerinde test edildiği için verilerin genellenmesi söz konusu değildir. Ayrıca ele alınan değişkenler, özellikle geri çekilme ve muhalif iş davranışları ölçekleri maddeleri itibarıyla çalışanların gerçek düşüncelerini yansıtmaktan çekinmelerine ve sosyal arzu edilebilirlik etkisinde anketi yanıtlamalarına neden olmuş olabilir. Bu da gerçek etkilerin ortaya çıkarılmasını zorlaştırmaktadır. Belirtilen sınırlılıklara rağmen çalışma, örgütsel bağlılık ve değişime direncin etkilerinin olumlu ve olumsuz işyeri davranışlarına etkilerinin aynı örneklem grubunda test edilmesi nedeniyle önemli görülmektedir. Çalışma bulguları değişime direnci en aza indirmek ve olumsuz işyeri davranışlarından kaçınmak isteyen yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları için yol gösterici nitelikte olabilir. Son olarak çalışmada kesitsel araştırma deseni kullanılmıştır. Bağlılık ve değişime direncin işyeri davranışları üzerindeki etkilerinin yapılacak boylamsal çalışmayla değişim uygulamaları öncesinde ve sonrasında test edilmesi önerilebilir.



## Kaynakça

- Alas, R. (2009). The Impact of Work-Related Values on the Readiness to Change in Estonian Organizations. *Journal of Business Ethics*. 86. 113–124. doi: 10.1007/s10551-008-9838-5
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63. 1-18.
- Allen, N. J. ve Meyer J. P. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49(3). 252–276.
- Altındış, M., Altındış, S. ve Saylı, H. (2011). Sağlık Profesyonellerinin Değişim Sürecindeki Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(14). 75-93.
- Arıkan, E. (2011). *The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Culture, and Organizational Commitment*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi. İşletme Bölümü. Ankara.
- Ariani, D. W. (2012). Leader-Member Exchanges as a Mediator of the Effect of Job Satisfaction on Affective Organizational Commitment: An Empirical Test. *International Journal of Management*. 29(1). 46-56.
- Armenakis, A. A. ve Bedeian, A. G. (1999). Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s. *Journal of Management*. 25(3). 293-315.
- Ayden, C. ve Yılmaz, İ. (2018). Organizasyonlarda Değişim ve Değişime Karşı Direncin Örgütsel Adalet ve Değişime Bağlılık Boyutları ile İncelenmesi: Fırat Üniversitesi İdari Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Turkish Studies*. 13(7). 339-366. doi: 10.7827/Turkish Studies.13101
- Baysal, C., Mısırdalı Yangil, F. ve Sevim, Ş. (2020). Analysis of the Relationship between Organizational Commitment and Counter Productive Work Behaviour on Academicians. *Serbian Journal of Management*. 15(1). 143-157. doi:10.5937/sjm15-18502
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*. 66(1). 32-40.
- Bellou, V. (2008). Exploring Civic Virtue and Turnover Intention During Organizational Changes. *Journal of Business Research*. 61(7). 778–789. doi: 10.1016/j.jbusres.2007.09.001
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19(4). 533-546.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chawla, A. ve Kelloway, E. K. (2004). Predicting Openness and Commitment to Change. *The Leadership & Organization Development Journal*. 25(6). 485-498. doi: 10.1108/01437730410556734
- Chiang, C. F. (2010). Perceived Organizational Change in the Hotel Industry: An Implication of Change Schema. *International Journal of Hospitality Management*. 29(1). 157-167. doi: 10.1016/j.ijhm.2009.08.002
- Chreim, S. (2008). Managerial Frames and Institutional Discourses of Change: Employee Appropriation and Resistance. *Organization Studies*. 27(9). 1261–1287. doi: 10.1177/0170840606064106
- Clegg, C. W. (1983). Psychology of Employee Lateness Absence and Turnover: A Methodological Critique and Empirical Study. *Journal of Applied Psychology*. 68(1). 88-101.
- Coch, L. ve French, J. R. P. (1948). Overcoming Resistance to Change. *Human Relations*. 1(4). 512-532.
- Eder, P. ve Eisenberger, R. (2008). Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior. *Journal of Management*. 34(1). 55-68. doi: 10.1177/0149206307309259
- Elias, S. M. (2009). Employee Commitment in Times of Change: Assessing the Importance of Attitudes Toward Organizational Change. *Journal of Management*. 35(1). 37-55. doi: 10.1177/0149206307308910
- Erdemli, Ö. (2015). Teachers Withdrawal Behaviors and Their Relationship with Work Ethic. *Eurasian Journal of Educational Research*. 15(60). 201-220. doi: 10.14689/ejer.2015.60.12

- Falkenburg, K. ve Schyns, B. (2007). Work Satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawal Behaviours. *Management Research News*. 30(10). 708-723. doi: 10.1108/01409170710823430
- Foster, R. D. (2010). Resistance, Justice and Commitment to Change. *Human Resource Development Quarterly*. 21(1). 3-38. doi: 10.1002/hrdq.20035
- Genevičiūtė-Janonienė, G. ve Endriulaitienė, A. (2014). Employees Organizational Commitment: Its Negative Aspects For Organizations. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. 140. 558 – 564. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.04.470
- Giangreco, A. ve Peccei, R. (2005). The Nature and Antecedents of Middle Manager Resistance to Change: Evidence from an Italian Context. *The International Journal of Human Resource Management*. 16(10). 1812–1829. doi: 10.1080/09585190500298404
- Gonçalves, J. M. ve da Silva Gonçalves, R. P. (2012). Overcoming Resistance to Changes in Information Technology Organizations. *Procedia Technology*. 5. 293–301. doi: 10.1016/j.protcy.2012.09.032
- Grama, B. ve Todericiu, R. (2016). Change, Resistance to Change and Organizational Cynicism. *Studies in Business and Economics*. 11(3). 47-54. doi: 10.1515/sbe-2016-0034
- Hanisch, K. A. ve Hulin, C. L. (1991). General Attitudes and Organizational Withdrawal: An Evaluation of a Causal Model. *Journal of Vocational Behavior*. 39(1). 110-128. doi: 10.1016/0001-8791(91)90006-8
- Herscovitch, L. ve Meyer, J. P. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology*. 87(3). 474–487. doi:10.1037//0021-9010.87.3.474
- Idris, M. K., O’Driscoll, M. P. ve Anderson, M. H. (2011). Longitudinal Mediation Effects of Strain on the Relationships Between Role Stressors and Employees’ Withdrawal Responses. *Stress and Health*. 27(5).403-412.
- Iverson, R. D. (1996). Employee Acceptance of Organizational Change: The Role of Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*. 7(1). 122-149.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. 33(4). 499-517.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (19. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach’ın Alfa Güvenirlilik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*. 6(1). 47-48. doi: 10.5455/jmood.20160307122823
- Klein, K. J. ve Sorra, J. S. (1996). The Challenge of Innovation Implementation. *Academy of Management Review*. 21(4). 1055-1080.
- Kotter, J. P. (1995). Leading Change: Why Transformation Efforts fail. *Harvard Business Review*. March-April. 59-67.
- Kotter, J. P. ve Schlesinger, L. A. (1979). Choosing Strategies for Change. *Harvard Business Review*. 57(2). 106-114.
- Lam, L. W. ve Liu, Y. (2014). The Identity-Based Explanation of Affective Commitment. *Journal of Managerial Psychology*. 29(3). 321-340. doi: 10.1108/JMP-02-2012-0036
- Lehman, W. E. K. ve Simpson, D. D. (1992). Employee Substance use and on-the Job Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 77(3). 309-321
- Lines, R. (2005). The Structure and Function of Attitudes Toward Organizational Change. *Human Resource Development Review*. 4(1). 8-32. doi: 10.1177/1534484304273818
- Luchak, A. A. ve Gellatly, I. R. (2007). A Comparison of Linear and Nonlinear Relations Between Organizational Ccommitment and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 92(3). 786–793. doi: 10.1037/0021-9010.92.3.786
- Mangundjaya, W. L. H., Utoyo, D. B. ve Wulandari, P. (2015). The Role of Leadership and Employee’s Condition on Reaction to Organizational Change. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. 172. 471 – 478. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.385
- McKay, K. Kuntz, J. R. C. ve Näswall, K. (2013). The Effect of Affective Commitment, Communication and Participation on Resistance to Change: The Role of Change Readiness. *New Zealand Journal of Psychology*. 42(2). 29-40.

- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69(3). 372-378.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1). 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. The University of Western Ontario.
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H. ve Toplonysky, L. (2010). Person-Organization (culture) Fit and Employee Commitment Under Conditions of Organizational Change: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*. 76(3). 458-473. doi: 10.1016/j.jvb.2010.01.001
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnysky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61(1). 20-52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842
- Ming-Chu, Y. ve Meng-Hsiu, L. (2015). Unlocking the Black Box: Exploring the Link Between Perceive Organizational Support and Resistance to Change. *Asia Pacific Management Review*. 20(3). 177-183. doi:10.1016/j.apmr.2014.10.003
- Okumus, F. ve Hemmington, N. (1998). Barriers and Resistance to Change in Hotel Firms: An Investigation at Unit Level. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 10(7). 283-288.
- Oreg, S. (2003). Resistance to Change: Developing an Individual Differences Measure. *Journal of Applied Psychology*. 88(4). 680-693. doi: 10.1037/0021-9010.88.4.680
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71(3). 492-499.
- Örücü, E. ve Kambur, E. (2019). Beş Yıldızlı Otel İşletmesinde Örgütsel Güvenin Değişime Direnç Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 20(2). 105-118.
- Pakdel, A. (2016). An Investigation of the Difference in the Impact of Demographic Variables on Employees' Resistance to Organizational Change in Government Organizations of Khorasan Razavi. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 230. 439-446. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.09.055
- Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P. ve Ramaci, T. (2015). Organizational Justice, Optimism and Commitment to Change. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. 191. 1697 - 1701. doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.479
- Peccei, R., Giangreco, A. ve Sebastiano, A. (2011). The Role of Organisational Commitment in the Analysis of Resistance to Change Co-Predictor and Moderator Effects. *Personnel Review*. 40(2). 185-204. doi:10.1108/00483481111106075
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking Resistance and Recognizing Ambivalence: A Multidimensional View of Attitudes Toward an Organizational Change. *Academy of Management Review*. 25(4). 783-794.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(5). 603-609.
- Qazi, S., Naseer, S. ve Syed, F. (2019). Can Emotional Bonding Be A Liability? Status Striving as an Intervening Mechanism in Affective Commitment and Negative Work Behaviors Relationship. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*. 69(4). 1-11. doi: 10.1016/j.erap.2019.100473
- Recardo, R. J. (1995). Overcoming Resistance to Change. *National Productivity Review*. (Spring). 5-12.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I. ve Ruvio, A. (1999). A Gender-Based Framework of the Experience of Job Insecurity and its Effects on Work Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(2). 197-217. doi: 10.1080/135943299398320

Rosse, J. G. ve Hulin, C. L. (1985). Adaptation to Work: An Analysis of Employee Health, Withdrawal and Change. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 36(3). 324-347.

Sasikala, S. ve Anthonyraj, S. V. (2015). Self-Efficacy, Emotional Intelligence and Organizational Commitment in Relation to Resistance to Change Among Employees. *AIJBSR (SPECIAL ISSUE)*. 30. 30-35.

Smollan, R. K. (2006). Minds, Hearts and Deeds: Cognitive, Affective and Behavioural Responses to Change, *Journal of Change Management*. 6(2). 143-158. doi: 10.1080/14697010600725400

Somers, M. J. (2009). The Combined Influence of Affective, Continuance and Normative Commitment on Employee Withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*. 74(1). 75-81. doi: 10.1016/j.jvb.2008.10.006

Tavakoli, M. (2010). A Positive Approach to Stress, Resistance and Organizational Change. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 5. 1794-1798. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.07.366

Wasti, S. A. (2005). Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 67(2). 290-308. doi: 10.1016/j.jvb.2004.07.002

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*. 7(3) 418-428.

## SGD YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvenlik Dergisi yılda iki kez yayımlanır.
2. SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına giren sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayımlanmaktadır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Yazıların uzunluğu yazım kurallarında belirtilen formatta kaynakça hariç en az 5.000 en fazla 8.000 sözcük olmalıdır.
4. Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan bilimsel amaçlarla kullanılmak şartıyla kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
5. Yazılar Sosyal Güvenlik Dergisi'ne e-posta olarak gönderilecektir. SGD'ye gönderilen yazıların yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu, yazı için "basıla" verildiği kabul edilecektir. Teslim edilen metinde yazım yanlışlarının olağanın üzerinde olması yazının geri çevrilmesi için yeterli görülecektir. Yazarın adı, soyadı, kısa özgeçmişi, çalıştığı kurum varsa akademik unvanı, açık adresi, elektronik posta adresi ve telefon numarası ayrı bir sayfada gösterilecektir.
6. Dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygun görülmeyenler düzeltilmesi için yazarına iade edilir. Düzeltme yapılmış yazılar en geç 2 ay içerisinde Yayın Kuruluna geri gönderilmelidir. Değerlendirme için uygun bulunanlar ilgili alanda iki bağımsız hakeme gönderilir. Hakemlerin ismi gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından biri olumlu biri olumsuz olursa üçüncü hakeme gönderilebilir veya Yayın Kurulu, hakem raporlarını inceleyerek nihai kararı verir. Yazıların değerlendirilmesi sürecinde "kör çift hakem" sistemi uygulanır.
7. SGD'de Türkçe ve İngilizce dillerinde yazılmış yazılar yayımlanır. Yazı bu dillerden hangisinde yazılmış olursa olsun en az 150 en çok 200 sözcükten oluşan Türkçe ve İngilizce özetler de yazının sonuna eklenerek gönderilecektir. Aynı şekilde, hangi dilde yazılmış olursa olsun yazının başlığının Türkçe ve İngilizce olarak yazıya eklenmesi, ayrıca yine Türkçe ve İngilizce olarak en az 3, en fazla 5 anahtar sözcüğün belirtilmesi gerekmektedir.
8. Dergide "yargı kararı incelemeleri"ne yer verilebilir.
9. Yazarlara "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde telif ücreti ödenecektir.
10. Yazara yazının yayımlandığı dergiden 5 adet gönderilecektir.
11. SGD'ye yazı gönderenler Sosyal Güvenlik Dergisi yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

## SGD YAYIN ETİĞİ

---

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

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

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

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

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

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

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

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

## I- YAYIN KURULUNUN SORUMLULUKLARI

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

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

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

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

## II- EDİTÖRLERİN SORUMLULUKLARI

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

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

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

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

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

## III- HAKEMLERİN SORUMLULUKLARI

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **IV- YAZAR/ YAZARLARIN SORUMLULUKLARI**

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Değerlendirme sürecinde yazarlardan makalelerine ilişkin bilgi ya da veri istenmesi durumunda talep edilen bilgileri dergi editrlğne sunmalıdır.

Yazarlar, hakemlerin ve Editörlerin düzeltme önerilerini yerine getirmekten sorumludur. Yazar, hakemlerin ya da Editörlerin nerilerine katılmaması halinde, gerekçesi ile birlikte bu durumu dergi editrlğne bildirmek hakkına sahiptir. Nihai karar Editrlerce verilir.

Yazarlar, hakem değerlendirme önerilerine yaptıkları işlemleri, dergi editrlğnce gönderilen rapora işleyerek dergi editrlğne sunmalıdır.

Bütün yazarlar, araştırma yazılarında, o yazının sonuçlarını veya yorumunu etkileyebileği düşünülen herhangi bir mali ve diğer tarzda çıkar çatışmalarını bildirmelidirler. Çalışma için alınan bütün mali destek kaynakları açıkça makalede belirtilmelidir.

Bir yazar, yayımlanmış bir makalesinde ciddi bir hata veya yanlışlık keşfedince, bu konuda dergi editrlğne zaman geçirmeksizin haber vermelidir. Bu durumda yazar, makalesini geri çekme veya makaleye dair bir düzeltme yayınlamada dergi editrlğ ile işbirliği yapmakla sorumludur.

Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir.

## **V- İNTİHAL DENETİMİ**

Yazarların, Kr ift Hakem Değerlendirme Sürecinden geçmiş her çalışmayı, iThenticate yazılımı ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.

## SGD YAZIM KURALLARI

---

### I- Genel Kurallar

1. Yazı, word formatında, 1,5 satır aralığında, ana bölümleri 12 punto; dipnot, özet, kaynakça, tablo gibi bölümlerinde ise 10 punto büyüklüğünde ve (Times New Roman) karakterinde yazılmalıdır.
2. Yazar tarafından yazıda yer alması istenilen görsel malzeme basım tekniklerine uygun olmalıdır. Gönderilen fotoğraflar “jpeg”, “tiff” ya da “png” uzantılı, çözünürlüğü en az 500 dpi olmalıdır.
3. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.
4. Tablolar ve şekiller “Excel” formatında ayrıca gönderilmelidir.
5. Yazının giriş ve sonuç bölümlerine numara verilmemelidir. İzleyen bölümler yalnızca ilk harfleri büyük olacak şekilde numaralandırılmalıdır.

### II- Sayfa Yapısı

Yazılar, üst 3 cm, alt 3 cm, sağ 3 cm, sol 3 cm, cilt payı sıfır (0), cilt payı yeri sol kenar boşluklu yazılmalıdır.

### III- Yazının Başlığı

Sadece baş harfleri büyük olmalı; yazı biçimi 12 punto, kalın, tek satır aralıklı ve ortalayarak Times New Roman yazı karakteri ile yazılmalıdır.

### Örnek: İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi

### IV- Makalenin Yazar(lar)ı

a) Makale tek yazarlı ise, yazarın adı yazının başlığının iki satır altına, sol tarafa yanaşık; ad küçük harf, soyadı büyük harfle, 10 punto ve kalın yazılmalıdır. Soyadı üzerine konulan dipnot (parantez içine alınmayacak) ile sayfanın sonuna yazarın akademik unvan, üniversite, fakülte, yüksekokul, kurum adı, bölüm ve e-posta adresi bilgileri bu sıra ile aralarına virgül konularak 10 punto ile açık ve düz yazılmalıdır.

Örnek: **Müge ERSOY KART\***

\*Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

b) Makale iki yazarlı ise, yazarların ad ve soyadları yine başlığın 2 satır altına, ikisi de sola yanaşık ve üst üste yukarıda belirtilen şekilde ayrı ayrı dipnot numaraları verilerek yazılmalıdır.

Örnek: **Emel İSLAMOĞLU\***

**Sinem YILDIRIMALP\*\***

\*Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

\*\*Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

c)Yazar sayısı üç veya daha fazla ise yukarıda belirtilenlere uygun bir düzen oluşturulmalıdır.

#### **V- Özet ve Anahtar Kelime Yazımı**

Türkçe ve İngilizce öz metinleri; makalenin amacını, kullanılan yöntemleri ve çalışmada yer alan hususları belirten en az 150 en fazla 200 sözcük arasında olmalıdır.

**Anahtar Sözcükler / Keywords**, Türkçe / İngilizce öz metinlerinin hemen alt satırında 10 punto, düz, açık ve sola hizalı yazılmalıdır. En az üç ve en fazla beş anahtar sözcük kullanılmalıdır.

#### **VI- İlk Sayfa İçin Yazım Sıralaması Şablonu**

Makalenin Türkçe başlığı, İngilizce başlığı, yazar ad(lar)ı, Türkçe ÖZ metni, Türkçe Anahtar Sözcükler, İngilizce ÖZ metni (Abstract başlığı ile), İngilizce Anahtar Sözcükler

(**Keywords**) ve sayfanın sonunda da Yazar(lar) bilgileri şeklinde olmalıdır.

#### **VII- Yollamalar, Dipnot ve Kaynakça**

Yazarlar dipnot yerine metin içi atıf yöntemini kullanmalıdır. Metin içinde yapılan yollamalar parantez içinde gösterilmelidir. Kaynakça da bu yollama sistemine uygun olarak hazırlanmalıdır. Tüm atıflar ve kaynakça **APA** yöntemine göre düzenlenmelidir. Aşağıda farklı nitelikteki kaynakların metin içindeki yollamalarda ve kaynakçadaki yazılış biçimleri örneklerle gösterilmiştir:

##### **a) Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:**

###### **Metin içindeki yollamada (kitap):**

Örnek: (Arıcı, 1999: 26)

###### **Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:**

Örnek: (Arıcı, 1999a: 35, 1999b: 40)

###### **Kaynakçada:**

Örnek: Arıcı, K. (1999a). *Sosyal Güvenlik Dersleri*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

Arıcı, K. (1999b). *Kitap Adı*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

###### **Metin içindeki yollamada (makale):**

Örnek: (Alper, 1997: 10)

###### **Kaynakçada:**

Örnek: Alper, Y. (1997) Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Dergi Adı*. Cilt(Sayı). sayfa aralığı.

##### **b) İki yazarlı kitaplar ve makaleler:**

###### **Metin içindeki yollamada (kitap):**

Örnek: (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 188)

###### **Kaynakçada:**

Örnek: Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Basımevi/Yayınevi Adı.

**Metin içindeki yollamada (makale):**

Örnek: (Polat ve Cam, 2014: 19).

**Kaynakçada:**

Örnek: Polat, C. ve Cam, E. (2014). Fundamental Rights: The Product of Case Law? Before the Treaty of Lisbon. *Avrupa Araştırmaları Dergisi*. 21(1).

**c) İkiiden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:**

**Metin içindeki yollamada (kitap):**

Örnek: (Fişek, Özsuca ve Şuğle, 1998: 98)

**Kaynakçada:**

Örnek: Fişek, G., Özsuca, Ş. T., ve Şuğle, M.A. (1998). *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996*. Ankara: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. Sosyal Sigortalar Kurumu. Yayın No: 598.

Üçten çok yazarlı makalelerde de kaynakça ve yollamalar yukarıdaki örneğe göre yapılacaktır.

**d) Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:**

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Riddell, 1994: 53)

**Kaynakçada:**

Örnek: Riddell, P. (1994). Major and Parliment. *The Major Effect*. (Editörler: Dennis Kavanagh ve Anthony Seldon). London: Macmillan. 46-63.

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Üstündağ ve Yoltar, 2007: 73-76)

**Kaynakçada:**

Örnek: Üstündağ, N. ve Çağrı, Y. (2007). Türkiye’de Sağlık Sisteminin Dönüşümü. Bir Devlet Etnografisi. *Avrupa’da ve Türkiye’de Sağlık Politikaları, Reformlar, Sorunlar, Tartışmalar* (Derleyenler: Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan, Çağrı Yoltar). İstanbul: İletişim Yayınları. 55-9.

**e) DOI numarası almış dergilerde yayımlanan makaleler:**

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Yazar ve Yazar, 2009: 11-22)

**Kaynakçada:**

Örnek: Yazar, A. & Yazar, B. (2009). Sadece çalışmanın ilk kelimesi büyük harfle yazılır. Çalışmanın yayımlandığı *dergi adı* her kelimesi büyük harfle başlayacak şekilde italik yazılır. 3(2). 11-22. doi: 10.1017/0118-61443.27.2.7245

**f) Kurum Yayınları:**

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012: Sayfa No).

**Kaynakçada:**

Örnek: SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012). *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik*. Ankara.

**g) İnternet Kaynakları:**

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Yazıcı, 2005)

**Kaynakçada:**

Örnek: Yazıcı, S. (2005). OECD Ülkelerinde Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırması. [<http://www.mfa.gov.tr/oced-ulkelerinde-emeklilik-sistemlerinininkarsilastirmasi.tr.mfa>].

(Erişim: 25 Şubat 2019).

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (SGK, 2012)

**Kaynakçada:**

Örnek: Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). Ev Kadınlarına Sağlanan Farklı Sigortalılık Şartları ve Emeklilik İmkani. [<http://www.sgk.biz.tr/evkadınlarına-saglanan-farklisigortalilik-sartlari-ve-emeklilik-imbani>]. (Erişim: 20 Aralık 2012).

**h)** Bunların dışında adı uzun olan çeşitli resmi yayınlara ya da mevzuata metin içinde yapılacak yollamalarda kısaltmalar kullanılmalıdır. Örneğin Devlet Memurları Kanunu için DMK, Ateşli Silahlar ve Bıçaklar Hakkında Kanun için ASBHK gibi.

**ı)** APA yazım stiline, dipnot ve son not kullanımı tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.







**Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı**  
**Social Security Institution**

Ziyabey Cad. No: 6 Balgat / ANKARA  
0 (312) 207 88 91 / 207 87 70  
sgd@sgk.gov.tr

