



İSTANBUL  
ÜNİVERSİTESİ  
YAYINEVİ

ISSN: 1304-0103

E-ISSN: 2548-0405

JOURNAL OF  
SOCIAL POLICY  
CONFERENCES

SOSYAL SİYASET  
KONFERANSLARI  
DERGİSİ

Yıl/Year: 2021/2

Sayı/Issue: 81

Aralık/December

İSTANBUL

**SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ**  
*JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES*  
**Yıl/Year: 2021/2 • Sayı/Issue: 81 • Aralık/December**  
**ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405**

**Dizinler / Indexing and Abstracting**

ULAKBİM TR Dizin

ProQuest Central

ProQuest Social Sciences Database

ProQuest Social Sciences Premium Collection

ProQuest Political Science Database

ERIH PLUS

SOBİAD

RePEc IDEAS

RePEc EconPapers

EBSCO Central & Eastern European Academic Source

EBSCO Sociology Source Ultimate

DOAJ

**SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ**  
**JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES**  
**Yıl/Year: 2021/2 • Sayı/Issue: 81 • Aralık/December**  
**ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405**

**Sahibi / Owner**

Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye  
*Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Istanbul, Turkey*

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Manager**

Prof. Dr. Sayım YORGUN

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye  
*Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Istanbul, Turkey*

**Yazışma Adresi / Correspondence Address**

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ek Bina: 2 Kat: 3, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,  
34459, Beyazıt, Fatih / İstanbul, Türkiye  
Telefon / Phone: +90 (212) 440 00 00 (11500 & 11754 & 11624)  
E-mail: sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr  
<http://dergipark.gov.tr/iusskd>  
<https://iupress.istanbul.edu.tr/en/journal/jspc/home>

**Yayıncı / Publisher**

İstanbul Üniversitesi Yayınevi / Istanbul University Press  
İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü, 34452 Beyazıt, Fatih / İstanbul, Türkiye  
Telefon / Phone: +90 (212) 440 00 00

**Baskı / Printed by**

İlbey Matbaa Kağıt Reklam Org. Müc. San. Tic. Ltd. Şti.  
Adres: 2. Matbaacılar Sitesi 3NB 3 Topkapı / Zeytinburnu, İstanbul, Türkiye  
Sertifika No: 17845  
[www.ilbeymatbaa.com.tr](http://www.ilbeymatbaa.com.tr)

---

Dergide yer alan yazılardan ve aktarılan görüşlerden yazarlar sorumludur.  
*Authors bear responsibility for the content of their published articles.*

Yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir.  
*The publication languages of the journal are Turkish and English.*

Haziran, Aralık aylarında, yılda iki sayı olarak yayımlanan uluslararası, hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.  
*This is a scholarly, international, peer-reviewed and open-access journal published Biannual in June, December.*

---

**Yayın Türü / Publication Type:** Yaygın Süreli / Periodical

---

**SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ**  
**JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES**  
**Yıl/Year: 2021/2 • Sayı/Issue: 81 • Aralık/December**  
**ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405**

**DERGİ YAZI KURULU / EDITORIAL MANAGEMENT BOARD**

---

**Baş Editörler / Editors-in-Chief**

Prof. Dr. Sayım YORĞUN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - [sayim.yorgun@istanbul.edu.tr](mailto:sayim.yorgun@istanbul.edu.tr)

Dr. Öğr. Üyesi Emir KAYACAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - [emirkayacan@hotmail.com](mailto:emirkayacan@hotmail.com)

**Baş Editör Yardımcıları / Co-Editors-in-Chief**

Araş. Gör. Dr. Selcan PEKSAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - [selcan.peksan@istanbul.edu.tr](mailto:selcan.peksan@istanbul.edu.tr)

Araş. Gör. Dr. Abdullah EROL, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - [abdullah.erol@istanbul.edu.tr](mailto:abdullah.erol@istanbul.edu.tr)

**Yönetici Editör / Managing Editor**

Araş. Gör. Dr. M. Enes KAYAGİL, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - [muhammet.kayagil@istanbul.edu.tr](mailto:muhammet.kayagil@istanbul.edu.tr)

**Editöryal Asistan / Editorial Assistant**

Araş. Gör. Sera YILDIRIM DALYAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - [serayildirim2334@gmail.com](mailto:serayildirim2334@gmail.com)

**Alan Editörleri / Section Editors**

Prof. Dr. Haluk ZÜLFİKAR, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye - [zulfikar@istanbul.edu.tr](mailto:zulfikar@istanbul.edu.tr)

Doç. Dr. Hakan BEKTAŞ, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ekonometri Bölümü, İstanbul, Türkiye - [hbektas@istanbul.edu.tr](mailto:hbektas@istanbul.edu.tr)

**İngilizce Dil Editörleri / English Language Editors**

Alan James NEWSON, İstanbul Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye - [alan.newson@istanbul.edu.tr](mailto:alan.newson@istanbul.edu.tr)

Elizabeth Mary EARL, İstanbul Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye - [elizabeth.earl@istanbul.edu.tr](mailto:elizabeth.earl@istanbul.edu.tr)

**SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ**  
**JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES**  
**Yıl/Year: 2021/2 • Sayı/Issue: 81 • Aralık/December**  
**ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405**

**YAYIN KURULU / EDITORIAL ADVISORY BOARD**

---

- Abdurrahman BENLİ, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye - [abenli@sakarya.edu.tr](mailto:abenli@sakarya.edu.tr)  
Abdülkadir ŞENKAL, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye - [aksenkal@hotmail.com](mailto:aksenkal@hotmail.com)  
Adnan MAHİROĞULLARI, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, Türkiye - [mahirogullari@cumhuriyet.edu.tr](mailto:mahirogullari@cumhuriyet.edu.tr)  
Ahmet MAKAL, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye - [ahmet.makal@politics.ankara.edu.tr](mailto:ahmet.makal@politics.ankara.edu.tr)  
Alexandra KAASCH, University of Bielefeld, Bielefeld, Germany - [alexandra.kaasch@uni-bielefeld.de](mailto:alexandra.kaasch@uni-bielefeld.de)  
Angelo ARCIERO, University of Rome, Rome, Italy - [a.arciero@unimarconi.it](mailto:a.arciero@unimarconi.it)  
Aşkın KESER, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye - [askinkeser@gmail.com](mailto:askinkeser@gmail.com)  
Ayhan GENÇLER, Trakya Üniversitesi, Edirne, Türkiye - [ayhangencler@trakya.edu.tr](mailto:ayhangencler@trakya.edu.tr)  
Aysen TOKOL, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye - [aysentokol@yahoo.com](mailto:aysentokol@yahoo.com)  
Halil İbrahim SARIOĞLU, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - [ibrahimsarioglu@gmail.com](mailto:ibrahimsarioglu@gmail.com)  
Magdolna VALLASEK, Sapientia Hungarian University of Transylvania, Transylvania, Romania  
- [mvallasek@yahoo.com](mailto:mvallasek@yahoo.com)  
Marzia ROSSI, University of Rome, Rome, Italy - [m.rossi@unimarconi.it](mailto:m.rossi@unimarconi.it)  
Mehmet DEMİRBAĞ, Essex University, Colchester, United Kingdom - [mdemirc@essex.ac.uk](mailto:mdemirc@essex.ac.uk)  
Metin KUTAL, İstanbul Gedik Üniversitesi, Türkiye - [metin.kutal@gedik.edu.tr](mailto:metin.kutal@gedik.edu.tr)  
Mirella GIANNINI, Napoli Federico II University, Napoli, Italy - [migianni@unina.it](mailto:migianni@unina.it)  
Mustafa AYKAÇ, Marmara Üniversitesi, Türkiye - [maykac78@gmail.com](mailto:maykac78@gmail.com)  
Mustafa DELİCAN, İstanbul Üniversitesi, Türkiye - [mustafadelican@hotmail.com](mailto:mustafadelican@hotmail.com)  
Mustafa Kemal BİÇERLİ, Anadolu Üniversitesi, Türkiye - [kemal.bicerli@gmail.com](mailto:kemal.bicerli@gmail.com)  
Pasquale PELUSO, University of Rome, Rome, Italy - [p.peluso@unimarconi.it](mailto:p.peluso@unimarconi.it)  
Sedat MURAT, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye - [sedatmurat59@gmail.com](mailto:sedatmurat59@gmail.com)  
Süleyman ÖZDEMİR, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye - [suleymanozdemir@yahoo.com](mailto:suleymanozdemir@yahoo.com)  
Talat CANBOLAT, Milli Savunma Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - [tcanbolat@hotmail.com](mailto:tcanbolat@hotmail.com)  
Toker DERELİ, Işık Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - [toker.dereliisikun.edu.tr](mailto:toker.dereliisikun.edu.tr)  
Tunç DEMİRBILEK, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye - [tuncdemirbilek@gmail.com](mailto:tuncdemirbilek@gmail.com)  
Valentina FRANCA, University of Ljubljana, Ljubljana, Slovenia - [valentina.franca@gmail.com](mailto:valentina.franca@gmail.com)  
Veysel BOZKURT, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - [veyselbozkurt@yahoo.com](mailto:veyselbozkurt@yahoo.com)  
Yusuf ALPER, Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye - [yalper@uludag.edu.tr](mailto:yalper@uludag.edu.tr)  
Zeki PARLAK, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - [zekiparlak@hotmail.com](mailto:zekiparlak@hotmail.com)

## İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

### Araştırma Makaleleri / Research Articles

<b>Yaşam Memnuniyeti ve İş Kalitesi İlişkisi: Doğrusal Regresyon Modelleri ile OECD Ülkelerinden Bulgular</b> <i>Life Satisfaction and Job Quality Relationship: Findings from the OECD Countries for Linear Regression Models</i> Ayhan Görmüş, Simla Güzel.....	1
<b>Mutluluk ve Yaşam Memnuniyetinin Belirleyicileri: Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması Üzerine Analizler</b> <i>Determinants of Happiness and Life Satisfaction: The Life Satisfaction Survey of the Turkish Statistical Institute</i> Sema Ulutürk Akman .....	35
<b>The Welfare States and Happiness Inequalities in Europe</b> Ümmügülsüm Aysan .....	71
<b>Örgütsel Muhalefetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma</b> <i>An Investigation of the Effects of Organizational Dissent on Intention to Leave: A Study within the Automotive Sector</i> Eray Tuğrul, Merve Koçoğlu Sazkaya .....	101
<b>Faktör Hareketliliği Bağlamında Göç ve Doğrudan Yabancı Yatırımların Ticarete Etkisinin Karşılaştırmalı Analizi</b> <i>A Comparative Analysis of the Effect of Migration and Foreign Direct Investment on Trade in the Context of the Factor Mobility</i> Hande Aksöz Yılmaz.....	127
<b>Yerel Halkın Türkiye’de Bulunan Suriyelilere Yönelik Tutumunun Araştırılması: Kahramanmaraş Örneği</b> <i>Research of Local People’s Attitudes toward the Syrians in Turkey: A Case Study of Kahramanmaraş</i> Bekir Güzel.....	151

## İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

### Araştırma Makaleleri / Research Articles

- Zorunlu Göç Sürecinde Sosyal Ağlar; Şanlıurfa'daki Suriyeli Sığınmacılar**  
*Social Networking in Forced Migration: The Case of Şanlıurfa City*  
Hakan Gülerce, Ekrem Demir ..... 185
- Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya ve Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar**  
*Rights Granted to an Insured Person Who Has a Work Accident and Rights Owners in the Event of the Death of the Insured in the Social Security System*  
Atanur Karaahmetoğlu ..... 213
- Çocuk Emegi Kullanımından Kaynaklanan Sosyal Hukuk Sorunları**  
*Social Law Problems Arising from Child Labor Use*  
Yürsa Ak, Demet Toktaş ..... 245
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Denetim Faaliyeti Bağlamında Türkiye'ye İlişkin Raporlarının Değerlendirilmesi**  
*Evaluation of the International Labor Organization's Reports on Turkey in Terms of ILO's Audit Activity*  
İzzettin As, Abdullah Önal ..... 285
- Türkiye'de Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları**  
*Funding Discussions Regarding the Severance Pay and Unemployment Insurance Dilemma in Turkey*  
Mustafa Şen ..... 325
- OECD Ülkelerinde Güvenceli Esneklik: Konumlanma ve Sınıflandırma**  
*Flexicurity in Organization for Economic Cooperation and Development Countries: Mapping and Clustering*  
Berna Yazar Aslan ..... 367
- Toplum 5.0'in Mimarı Japonya'da Dezavantajlı Gruplar: Freeter, Hikikomori ve Parasaito Shinguru**  
*Disadvantaged Groups in Japan, the Architect of Society 5.0: Freeter, Hikikomori, and Parasaito Shinguru*  
Bilal Coşan ..... 393

## İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

---

### Araştırma Makaleleri / Research Articles

---

#### **Katılım Perspektifiyle Kadın Muhtarların Meslek ve Rol Algılarına İlişkin Keşifsel Bir Çalışma**

*An Explorative Study Regarding Women Muhtars' Profession and Role Perceptions*

Duru Şahyar Akdemir, Aytül Ayşe Cengiz..... 421

#### **Türkiye’de Sosyal Hizmetler, Neo-Liberal Politikalar ve Etik İkilemler**

*Social Services, Neoliberal Policies, and Ethical Dilemmas in Turkey*

Pınar Akkuş..... 451

#### **Global Cities and The Future of Demographic Transformation**

İskender Güneş ..... 485

#### **Analysis of Social Policy Commitments in the Election Manifestos of the Justice and Development Party: 2002 – 2015**

Nergis Dama ..... 501



## EDİTÖRDEN

Değerli okuyucularımız,

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, sosyal siyasetin gelecekteki yönüne ilişkin tartışmalara katkıda bulunmaya, nicel ve nitel düzeyde yapılan araştırmalarla yeni ampirik veriler sunmaya, sosyal siyaset alanında teoriler geliştirmeye veya sosyal politikaların oluşturulmasına ve uygulanmasına dair sorunları analiz etmeye çalışan makalelere özel önem vermektedir. Dergimiz, Web of Science (WoS) kapsamındakiler başta olmak üzere, çeşitli uluslararası indekslere başvuru sürecindedir. Bu nedenle dergimize gelen makalelerin ön inceleme süreçlerinde kabul görmesi açısından çalışmanın alana katkısı ve literatür taramasında uluslararası indekslerdeki dergilerde yer alan çalışmalardan yararlanılması kritik öneme sahiptir. Bir önceki sayımızda belirttiğimiz üzere, pandemi ortamı ile birlikte dergimize gelen makalelerin sayısında artış yaşanmıştır. Bu nedenle, 81. Sayımızda sosyal siyaset alanındaki çeşitli konuları içeren on yedi makaleyi sizinle paylaşıyoruz.

Sayımızdaki ilk çalışma Ayhan GÖRMÜŞ ile Simla GÜZEL tarafından yapılan “Yaşam Memnuniyeti ve İş Kalitesi İlişkisi: Doğrusal Regresyon Modelleri ile OECD Ülkelerinden Bulgular” başlıklı makaledir. Kazanç kalitesi, işgücü piyasası güvencesi ve çalışma ortamının kalitesi olmak üzere üç temel boyuttan oluşan OECD İş Kalitesi Çerçevesine dayalı olarak ülkelerin yaşam memnuniyet skorları ile iş kalitesi göstergeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulguları, yaşam memnuniyetinin artmasıyla birlikte iş kalitesi göstergelerinin de yükseldiğini göstermektedir. Ayrıca; istihdam oranı, kazanç kalitesi, iş otonomisi ve öğrenme fırsatları ile kariyer ilerleme fırsatındaki artışın ülkelerin yaşam memnuniyeti skorlarını farklı derecelerde arttırdığı tespit edilmiştir.

İkinci makalemiz ise “Mutluluk ve Yaşam Memnuniyetinin Belirleyicileri: Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması Üzerine Analizler” başlıklı çalışmasıyla Sema ULUTÜRK AKMAN’a aittir. Çalışmada; 2019 yılı Yaşam Memnuniyeti Araştırmasının mikro veri seti kullanılarak fertlerin demografik özelliklerinin, aylık hane halkı gelir memnuniyeti ve refah düzeyi algısının, sosyal hayat ve konut memnuniyetinin, kendisine ayırabildiği zamandan ve bireysel sağlığından duyduğu memnuniyetin mutluluk ve yaşam memnuniyeti üzerinde etkisi analiz edilmiştir. Araştırmada; kadınların yaşam memnuniyetinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu, eğitim düzeyi arttıkça yaşam memnuniyetinin de arttığı, yaş ilerledikçe yaşamdan memnun olma oranının göreceli olarak yükseldiği, algılanan refah seviyesinin de yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olduğu ve algılanan refah düzeyindeki artışa bağlı olarak yaşamdan duyulan memnuniyetin de arttığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sayımıza katkı sağlayan bir diğer araştırma ise “The Welfare States and Happiness Inequalities in Europe” başlığıyla Ümmügülsüm AYSAN tarafından İngilizce olarak kaleme alınmıştır. Araştırma, Avrupa’nın farklı refah rejimlerindeki mutluluk eşitsizliklerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Genel mutluluk eşitsizliğinin yanı sıra farklı sosyodemografik gruplar arasındaki mutluluk eşitsizlikleri 2003-2016 yılları arasındaki dönem verileri üzerinden incelenmiştir. Araştırmada; sosyal demokrat refah devletlerinin en düşük genel mutluluk eşitsizliklerine sahip olduğu, diğer bir ifadeyle bu ülkelerde mutluluğun daha eşit bir şekilde dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraf-

tan, post sosyalist refah devletlerinin en yüksek mutluluk eşitsizliklerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, diğer refah rejimlerine dair de mutluluk eşitsizliği ile ilgili çeşitli çıkarımlar yapılmıştır.

Dergimizin bu sayısının dördüncü makalesi Eray TUĞRUL ve Merve KOÇOĞLU SAZKAYA tarafından gerçekleştirilen “Örgütsel Muhalefetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma” başlığını taşımaktadır. Araştırmada, örgütsel muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve pozitif yönlü düşük bir etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, örgütsel muhalefetin alt boyutlarından olan gizli muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve pozitif yönlü bir etki olduğu; açık muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında ise doğrusal ve negatif yönlü bir etki olduğu tespit edilmiştir.

Faktör hareketliliği çerçevesinde göç ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ticaret üzerindeki etkisini karşılaştırmalı olarak analiz etmeyi amaçlayan, “Faktör Hareketliliği Bağlamında Göç ve Doğrudan Yabancı Yatırımların Ticarete Etkisinin Karşılaştırmalı Analizi” başlıklı beşinci makale ise Hande AKSÖZ YILMAZ’a aittir. Araştırmada, 2000-2018 yıllarında Türkiye’den giden göçmenlerin, Türkiye’ye gelen yabancı yatırımlara göre ticaret üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Göç konusunda bir diğer araştırma ise “Yerel Halkın Türkiye’de Bulunan Suriyelilere Yönelik Tutumunun Araştırılması: Kahramanmaraş Örneği” başlığıyla Bekir GÜZEL tarafından yapılmıştır. Kahramanmaraş’ta gerçekleştirilen ve tarama deseni kullanılan araştırmada yerel halkın Suriyelilere yönelik tutumu incelenmiştir. Araştırmada; yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanının cinsiyete, medeni duruma, yaş gruplarına, herhangi bir işte çalışma durumuna, ailesindeki kişi sayısına ve memleketine göre anlamlı bir fark göstermediği; bununla birlikte, yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanında öğrenim düzeyine, mesleğine ve aylık gelir durumuna göre anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre, yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanının düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Sayımızın göç konusuyla ilgili yer verdiği bir diğer makale ise Hakan GÜLERCE ve Ekrem DEMİR tarafından gerçekleştirilen “Zorunlu Göç Sürecinde Sosyal Ağlar: Şanlıurfa’daki Suriyeli Sığınmacılar” başlıklı çalışmadır. Yarım milyona yakın sığınmacının yaşadığı Şanlıurfa ilinde gerçekleştirilen araştırmada 11 Suriyeli aile temsilcisi ile yapılandırılmış derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; Suriyeli sığınmacıların ülkelerini zorunlu olarak terk etmek durumunda olmalarına rağmen, göç sürecinde aldıkları kararlarda akraba, arkadaş ve tanıdıklarından oluşan sosyal ağları kullandıkları tespit edilmiştir. Araştırmada, önceden göç eden sığınmacıların yeni gelecek göçmenlere yol gösterici ve onların göç süreçlerini kolaylaştırıcı oldukları anlaşılmıştır. Bu durum bir taraftan göçün sürekliliğini sağlarken, bir taraftan da göçmenlerin Türkiye’nin belirli bölgelerinde yoğunlaşmasına sebep olmaktadır. Ayrıca, göçmenlerin yakın gelecekte ülkelere geri dönmeye dair niyetlerinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sayımızın sekizinci makalesi ise “Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya ve Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar” başlığıyla Atanur KARA AHMETOĞLU tarafından yayımlanmıştır. Makalede, 5510 sayılı Kanunun ilgili maddeleri ve Yargıtay kararları doğrultusunda, iş kazasına uğrayan sigorta-

linın hukuki durumu, sigortalının veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin hangi haklara sahip olduğu tartışılmıştır.

Hukuk alanındaki bir diğer makalemiz Yüsa AK ve Demet TOKTAŞ tarafından yazılan “Çocuk Emeği Kullanımından Kaynaklanan Sosyal Hukuk Sorunları” başlıklı çalışmadır. Çalışma hayatında çocuk emeğinin kullanımından kaynaklanan sosyal hukuk sorunlarının incelendiği makalede, çocuk işçilere yönelik düzenlemelerin ortaya çıkardığı sorun alanlarının çocuk emeğinin sömürülmesine yol açtığı ve çocuk işçilerin sorunlarını derinleştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sayımızın onuncu makalesi “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Denetim Faaliyeti Bağlamında Türkiye’ye İlişkin Raporların Değerlendirilmesi” başlığıyla İzzettin AS ve Abdullah ÖNAL’a aittir. UÇÖ denetim raporlarının incelenmesi suretiyle yapılan çalışma, özellikle çalışma hayatının önemli bir uluslararası aktörü olan UÇÖ’nün Türkiye ile ilişkisine ve ayrıca Türkiye çalışma mevzuatı üzerindeki etkilerine farklı bir perspektifle bakma imkânı sağlamayı amaçlamaktadır.

Sayımızın bir sonraki makalesinde ise Mustafa ŞEN, “Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları” başlıklı çalışmasında pasif işgücü piyasası politikaları arasında yer alan söz konusu iki uygulamanın etkinliğini incelemektedir. Yasalar, tasarılar, kalkınma planları gibi düzenlemeler ile istatistikler ve literatür taramasına dayalı bir araştırmayla oluşturulan bahsi geçen çalışmanın amacı; Türkiye’de etkin olarak kullanılmayan işsizlik sigortası fonuyla, oluşturulması uzun yıllardır gündemde olan kıdem tazminatı fonu tartışmalarının değerlendirilmesi ve bu konuda görüş ve önerilerin sunulması olarak ifade edilmektedir.

Dergimizin bu sayısında yer alan bir diğer çalışma ise “OECD Ülkelerinde Güvenceli Esneklik: Konumlanma ve Sınıflandırma” başlığını taşımaktadır. Berna YAZAR ASLAN çalışmasında, işgücü piyasalarında esneklik ve güvencenin bir arada ele alındığı güvenceli esneklik göstergeleri ile OECD ülkelerinde farklı “güvenceli esneklik modelleri” bulunup bulunmadığı incelemekte ve farklı modellerin tespit edilmesi durumunda ise güvenceli esneklik modellerinin karakteristik özelliklerini değerlendirmektedir. 35 OECD ülkesinin güvenceli esneklik verileri kullanılarak gerçekleştirilen analiz sonuçlarında altı adet farklı güvenceli esneklik yapısının bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sayımızın bir sonraki çalışması ise “Toplum 5.0’in Mimarı Japonya’da Dezavantajlı Gruplar: Freeter, Hikikomori ve Parasaito Shinguru” başlığıyla Bilal COŞAN’a aittir. Çalışma kapsamında Japonya’daki dezavantajlı gruplar; gençler, orta yaşlılar ve yaşlılar bağlamında değerlendirilmektedir. Bu gruplar “freeter/furita”, “hikikomori” ve “parasaito shinguru/parasite single” durumundaki bireylerdir. Çalışmada son olarak artan yaşlanan nüfusla beraber ortaya çıkan ve “yalnız ölüm” anlamına gelen “kodoku-shi” sorunu değerlendirilmektedir.

Diğer bir makalemiz ise Aytül Ayşe CENGİZ ve Duru ŞAHYAR AKDEMİR tarafından yazılan “Katılım Perspektifiyle Kadın Muhtarların Meslek ve Rol Algılarına İlişkin Keşifsel Bir Çalışma” başlıklı araştırmadır. Araştırma kapsamında Eskişehir’de görev yapan 11 kadın mahalle muhtarıyla görüşülmüştür. Bu sayede, kadın muhtarların mesleklerine ilişkin algıları, liderlik ve katılım konularındaki tutum ve davranışları nitel paradigmanın esasları doğrultusunda incelenmiştir.

Sosyal hizmetler alanındaki mesleki etik ilke ve sorumlulukların Türkiye’de hayata geçirilmesini güçleştiren etmenleri irdelemek ve sosyal hizmet profesyonellerinin etik uygulamadaki kilit konumunu görünür kılmak amacıyla hazırlanan “Türkiye’de Sosyal Hizmetler, Neo-Liberal Politikalar ve Etik İkilemler” başlıklı araştırma ise Pınar AKKUŞ tarafından kaleme alınmıştır. Araştırmanın sonucunda; etik uygulama yapabilmek ve insan onuruna yakışır şekilde sosyal hizmet sunabilmek için sosyal hizmet profesyonellerinin politik düzlemde mücadele yürütmesi ve sosyal hizmetlerin makro düzeyde ele alınması gerektiği belirtilmektedir.

Sayımızın on altıncı çalışması ise “Global Cities and The Future of Demographic Transformation” başlığını taşımaktadır. İskender GÜNEŞ tarafından gerçekleştirilen bu çalışmada, göçmenler giderek daha az kapasiteye ve kaynaklara sahip olan küçük ve orta ölçekli şehirlere ve küresel şehirlere yayılmaya başladığı; ulusal mevzuatın sınır ötesi göçü düzenlemesine rağmen göçün şehirlere etkilerini ortaya çıkarabilecek kavramlara ihtiyaç bulunduğu vurgulanmaktadır. Şehir planlama, finansman ve yönetim, arsa tahsisi, konut arzı, temel hizmetler gibi yetersiz kalınan alanlarda vizyoner bakış açısının önemi belirtilmektedir.

Sayımızın son makalesinde ise Nergis DAMA tarafından yayımlanan “Analysis of the Social Policy Commitments in the Election Manifestos of Justice and Development Party: 2002 – 2015” başlıklı çalışmaya yer verilmiştir. Çalışmada 2002-2015 yılları arasında yapılan genel seçimlerde Adalet ve Kalkınma Partisi’nin sosyal politika taahhütleri içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma örneklemini sadece seçim beyannamesinde yer alan sosyal politika taahhüdünü içermektedir. Bu sayede, Adalet ve Kalkınma Partisi’nin sosyal politika yaklaşımının farklı yönlerden değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Dergimize bugüne kadar katkı sunan tüm yazarlarımıza, hakemlerimize, kurul üyelerimize çok teşekkür ederiz. Tüm süreçlerde büyük özveri ve titizlikle çalışan değerli yardımcı editörlerimiz Selcan Peksan, Muhammet Enes Kayagil, Sera Yıldırım Dalyan ve Abdullah Erol ile birlikte aynı kurulda olmaktan büyük güven ve mutluluk hissediyoruz. Dergimizin özellikle son yıllarda girdiği indeksler ve yayım süreçlerinin koordinasyonunda önemli katkıları olan Selin Dizbay’a, Esmâ Çavuşoğlu’na, İÜ Yayınevi ekibinin diğer çalışanlarına ve koordinatör Metin Tunç Hocamıza özellikle teşekkür ederiz.

Son olarak, dergimizin geçmişinde önemli katkıları olan, 68 ile 69. Sayılarımızı kendisine ithaf ettiğimiz ve 2021 yılının Aralık ayında kaybettiğimiz Prof. Dr. Gülten KUTAL Hocamızı saygı ve şükranla anıyor; Değerli Hocamız Prof. Dr. Metin KUTAL’a sabır diliyoruz.

Yeni sayımızda buluşmak dileğiyle saygılar sunarız.

Saygılarımızla,

**Prof. Dr. Sayım Yorğun**

**Dr. Öğr. Üyesi Emir Kayacan**

**Baş Editörler**

## EDITORIAL

Dear readers,

Journal of Social Policy Conferences prioritizes articles contributing to the ongoing debate on the future of social politics. These articles must typically present new empirical data obtained through quantitative and qualitative research, develop theories in the field of social politics, and analyze the challenges pertaining to the establishment and implementation of social policies. Our journal is currently in the process of applying to various international indexes, particularly those within the scope of Web of Science (WoS). Therefore, the contribution of the studies to the field of social politics and benefiting from the studies in the journals in international indexes in the literature review are critical factors determining the acceptance of articles submitted to our journal for preliminary review. As mentioned in our previous issue, the COVID-19 pandemic phase has brought about a surge in the number of articles submitted to our journal. Therefore, 17 articles on various topics pertaining to the field of social politics have been published in our 81st issue.

The first article in this issue is titled “Life Satisfaction and Job Quality Relationship: Findings from the OECD Countries for Linear Regression Models” and has been authored by Ayhan GÖRMÜŞ and Simla GÜZEL. The relationship between countries’ life satisfaction scores and job quality indicators has been examined based on the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Work Quality Framework. The framework comprises three basic dimensions, namely, earnings quality, labor market assurance, and working environment quality. The findings of the study reveal that increased life satisfaction leads to an increase in other job quality indicators. Furthermore, it was determined that higher employment rates and income levels, together with increased job autonomy and learning and career advancement opportunities, lead to an increase in countries’ life satisfaction scores to different degrees.

Our second article, written by Sema ULUTÜRK AKMAN, is entitled “Determinants of Happiness and Life Satisfaction: The Life Satisfaction Survey of the Turkish Statistical Institute.” This study utilizes the micro data set derived from the 2019 Life Satisfaction Survey to analyze the effects of different factors—including individual demographic characteristics; satisfaction levels with regard to one’s monthly household income; welfare level perception; satisfaction in terms of one’s social life and housing; the amount of time spent on oneself; and satisfaction with individual health—on happiness and life satisfaction. The following conclusions were drawn from the study: i) women’s life satisfaction levels are typically higher than those of men; ii) life satisfaction levels surge with an increase in education levels; iii) life satisfaction rates increase relatively with age; iv) perceived welfare levels play a role in determining life satisfaction, i.e., life satisfaction levels increase with an upsurge in perceived welfare levels.

Written by Ümmügülsüm AYSAN in English, the article “The Welfare States and Happiness Inequalities in Europe” analyzes differences in reported happiness levels among different welfare regimes in Europe. In addition, differences in happiness levels among different sociodemographic groups were examined over the period 2003–2016. It was concluded that social democratic welfare states are the most uniform in terms of their general happiness levels. In contrast, post-socialist welfare states have been found

to exhibit the highest levels of disparity in terms of happiness levels. In this research, various such inferences have been made with regard to differences in happiness levels among the citizens in other welfare regimes.

Eray TUĞRUL and Merve KOÇOĞLU SAZKAYA's article titled "An Investigation of the Effects of Organizational Dissent on Intention to Leave: A Study within the Automotive Sector" reveals a low linear and positive correlation between organizational opposition and turnover intention. Moreover, the article demonstrates a positive correlation between latent opposition—one of the sub-dimensions of organizational opposition—and the intention to quit the job. Finally, a linear and negative correlation was noted between open opposition and the intention to resign.

In the article titled "A Comparative Analysis of the Effect of Migration and Foreign Direct Investment on Trade in the Context of the Factor Mobility," Hande AKSÖZ YILMAZ analyzes, within the framework of factor mobility, the impacts of migration and foreign direct investment on trade. This research concludes that immigrants from Turkey from 2000 to 2018 impacted trade more significantly than the inflow of foreign investments in Turkey.

Another research on migration, authored by Bekir GÜZEL, is entitled "Research of Local People's Attitudes toward the Syrians in Turkey: A Case Study of Kahramanmaraş." By means of the scanning design, this research examines the local people's attitudes toward Syrians in Kahramanmaraş. No significant differences among different demographic classifications—including gender, marital status, age groups, employment status, the number of people in their family, and their hometown—were found in terms of the attitude scores of local people toward the Syrians. However, the study found significant differences among educational, professional, and income groups (classified based on monthly incomes) in terms of attitude scores of local people toward Syrians. These findings indicate that the attitude score of the local people toward the Syrians is at a low level.

Hakan GÜLERCE and Ekrem DEMİR's article titled "Social Networking in Forced Migration: The Case of Şanlıurfa City" also pertains to migration. The researchers conducted semi-structured, in-depth interviews of 11 Syrian family representatives in Şanlıurfa City, where nearly half a million refugees reside. The results of the research revealed that although Syrian refugees have been forced to flee their countries, they reach out to individuals from their social networks—including relatives, friends, and acquaintances—during the migration process, i.e., while making migration decisions. It was found that refugees having already migrated typically guide new immigrants and facilitate their migration processes. Although this situation ensures the continuity of migration, it increases the concentration of immigrants in certain regions in Turkey. It was also concluded that these immigrants typically do not intend to return to their countries in the near future.

The article "Rights Granted to an Insured Person Who Has a Work Accident and Rights Owners in the Event of the Death of the Insured in the Social Security System," written by Atanur KARAAHMETOĞLU, discusses the legal statuses of insured individuals having met with work accidents. It also reviews the rights of insured individuals or beneficiaries in the event of the death of the insured. It studies these aspects in the light of relevant articles under Law No. 5510 and considering the Supreme Court's decisions.

The article titled “Social Law Problems Arising from Child Labor Use,” written by Yüstra AK and Demet TOKTAS, also belongs to the field of law. It examines social-law problems arising from the prevalence of child labor and concludes that problems arising from the existing regulations for child workers result in further labor exploitation of such children and exacerbate the situation for child workers.

The tenth article in our issue is titled “Evaluation of the International Labor Organization’s Reports on Turkey in Terms of ILO’s Audit Activity” and is authored by Izzettin AS and Abdullah ÖNAL. The study was conducted by means of an examination of the International Labour Organization (ILO) audit reports. It evaluates the relationship between Turkey and the ILO, which is an important international agent in relation to work-related issues. It also provides a different perspective on the effects of this relationship on the Turkish labor legislation.

In his study titled “Funding Discussions Regarding the Severance Pay and Unemployment Insurance Dilemma in Turkey,” Mustafa ŞEN examines the effectiveness of two practices constituting passive labor market policies. This study evaluates the discussions on the unemployment insurance fund—which cannot be used effectively in Turkey—and the severance pay fund, which has been on the agenda for several years; through such evaluation, it presents opinions and suggestions on this issue. The study was based on regulations (such as laws), drafts, development plans, statistics, and literature review.

Another study in this issue of the journal is titled “Flexicurity in Organization for Economic Cooperation and Development Countries: Mapping and Clustering” and is authored by Berna YAZAR ASLAN. This study examines the existence of different “flexicurity models” in OECD countries. These models entail “flexicurity” indicators integrating flexibility and security in labor markets. Moreover, if different models are detected, the study evaluates the characteristic features of the flexicurity models. The results of the analysis performed using the flexicurity data of 35 OECD countries led to the conclusion that there exist six different flexicurity structures.

The next article in our issue is authored by Bilal COŞAN and is titled “Disadvantaged Groups in Japan, the Architect of Society 5.0: Freeter, Hikikomori, and Parasaito Shinguru.” In this study, young, middle-aged, and elderly individuals constituting the disadvantaged groups in Japan were evaluated. These groups comprise individuals who have been assigned the statuses of freeter/furita, hikikomori, and parasaito shinguru/parasite single. The problem of kodoku-shi, meaning “death alone,” a problem prevalent with an increase in the elderly population, was evaluated.

Another article in this issue is titled “An Explorative Study Regarding Women Muhtars’ Profession and Role Perceptions” and has been authored by Aytül Ayşe CENGİZ and Duru ŞAHYAR AKDEMİR. This study interviewed 11 female neighborhood headpersons working in Eskişehir. The perceptions of female muhtars regarding their professions, together with their attitudes and behaviors pertaining to leadership and participation, were examined in line with the principles of the qualitative paradigm.

The article titled “Social Services, Neoliberal Policies, and Ethical Dilemmas in Turkey” has been authored by Pınar AKKUŞ. This article recounts the study examining

the factors that impede the implementation of professional ethical principles and responsibilities in the field of social work in Turkey. It also highlights the pivotal roles of social work professionals in ethical practice. The research elucidates that social work professionals should struggle at the political level and that social services should be handled at the macro level to ensure the facilitation of ethically sound practices and human dignity in the provision of social services.

The sixteenth study of our issue is titled “Global Cities and The Future of Demographic Transformation”. In this research carried out by İskender GÜNEŞ, it is stated that immigrants are starting to spread to small and medium-sized cities and global cities that have less capacity and resources. Although national legislation regulates cross-border migration, it is emphasized that there is a need for concepts that can reveal the effects of migration on cities. The importance of a visionary perspective is emphasized in areas such as city planning, financing and management, land allocation, housing supply, and basic services.

The last article of our issue is the study titled “Analysis of the Social Policy Commitments in the Election Manifestos of Justice and Development Party: 2002 – 2015” written by Nergis DAMA. In the study, the social policy commitments of the Justice and Development Party in the general elections held between 2002-2015 were evaluated using content analysis. The research sample only includes the social policy commitment in the election manifesto. In this way, it is aimed to evaluate the social policy approach of the Justice and Development Party from different aspects.

We would like to thank all our authors, referees and board members who have contributed to our journal so far. We feel great confidence and happiness to be on the same board with our valuable assistant editors Selcan PEKSAN, Muhammet Enes KAYAGİL, Sera Yıldırım DALYAN and Abdullah EROL, who work with great devotion and meticulousness in all processes. We would like to thank Selin DİZBAY, Esma ÇAVUŞOĞLU, other staff of the IU Publishing House team and our coordinator Metin TUNÇ, who have made important contributions to the coordination of the indexes and publication processes that our journal has entered in recent years.

Finally, we commemorate our professor Prof. Dr. Gülten KUTAL, who had made important contributions to the history of our journal, to whom we dedicate our 68th and 69th issues and passed away in December 2021, with respect and gratitude; and we would like to express our sincere condolences to our dear professor Prof. Dr. Metin KUTAL.

We look forward to meeting you in our new issue.

Yours sincerely,

Sincerely,

**Prof. Dr. Sayım Yorğun**

**Dr. Emir Kayacan**

**Editors-in-Chief**



## Yaşam Memnuniyeti ve İş Kalitesi İlişkisi: Doğrusal Regresyon Modelleri ile OECD Ülkelerinden Bulgular

### Life Satisfaction and Job Quality Relationship: Findings from the OECD Countries for Linear Regression Models

Ayhan Görmüş<sup>1</sup> , Simla Güzel<sup>2</sup> 

#### Öz

Bireyin bir bütün olarak yaşam koşullarından hoşnut olması anlamına gelen yaşam memnuniyetinin temel bileşenlerinden biri de, iş kalitesidir. Bu açıdan iş kalitesi, çalışanların kazancı ve iş güvencesinin yanı sıra, yaşam kalitesini etkileyen diğer unsurların bir bileşimini yansıtmaktadır. Özellikle 2008 Küresel Ekonomik Krizi sonrasında iş kalitesine ilişkin endişelerin artması, bazı akademik çevrelerin ve uluslararası örgütlerin iş kalitesine yönelik ilgisini artırmış ve iş kalitesi ölçümüne yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan biri de OECD'nin üç boyut ve dokuz göstergeden oluşan İş Kalitesi Çerçevesi'dir. Bu anlamda, OECD İş Kalitesi Çerçevesi kazanç kalitesi, işgücü piyasası güvencesi ve çalışma ortamının kalitesi olmak üzere üç temel boyutta yapılandırılmıştır. Bu açıdan, bu çalışma temel olarak, OECD ülkelerinin İş Kalitesi Çerçevesi verilerine basit ve çoklu doğrusal regresyon modelleri uygulayarak yaşam memnuniyeti skorları ve iş kalitesi göstergeleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Basit doğrusal regresyon sonuçları, daha yüksek yaşam memnuniyeti skoruna sahip OECD ülkelerinde, iş kalitesinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca çoklu doğrusal regresyon analizi istihdam oranı, kazanç kalitesi, iş otonomisi ve öğrenme fırsatları ile kariyer ilerleme fırsatındaki artışın ülkelerin yaşam memnuniyeti skorlarını farklı derecelerde yükseltebileceği sonucuna ulaşmıştır.

#### Anahtar Kelimeler

Yaşam Memnuniyeti, İş Memnuniyeti, İş Kalitesi, OECD Ülkeleri

**1 Sorumlu Yazar:** Ayhan Görmüş (Doç. Dr.), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Tekirdağ-Türkiye, agormus@nku.edu.tr ORCID: 0000-0002-6175-5381

**2 Simla Güzel** (Doç. Dr.), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Tekirdağ-Türkiye, simlaguzel@nku.edu.tr ORCID: 0000-0001-5249-8873

**Atf:** Gormus, A. ve Guzel, S. (2021). Yaşam Memnuniyeti ve İş Kalitesi İlişkisi: Doğrusal Regresyon Modelleri ile OECD Ülkelerinden Bulgular. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 1-33. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.975338>

**Abstract**

One of the basic components of life satisfaction, which means an individual satisfaction with their living conditions as a whole, is job quality. Therefore, job quality reflects a combination of employees' earnings and job security, as well as other factors affecting their quality of life. Especially after the 2008 Global Economic Crisis, increasing worries on job quality boosted the interest of some academic circles and international organizations on job quality, and various studies were conducted to measure job quality. One of these studies is the OECD's Job Quality Framework, consisting of three dimensions and nine indicators. Particularly, dimensions of OECD's Job Quality Framework are structured on earning quality, labor market insecurity, and work environment quality. Therefore, this study aimed to investigate the relationship between life satisfaction scores and job quality indicators by carrying out bivariate and multiple linear regression models to Job Quality Framework data from OECD countries. Bivariate linear regression results revealed that OECD countries with higher life satisfaction scores have a higher job quality. In addition, multivariate linear regression analysis concludes that increased employment rate, earning quality, job autonomy and learning opportunities, and career advancement opportunity may improve life satisfaction scores of countries at varying degrees.

**Keywords**

Life Satisfaction, Job Satisfaction, Job Quality, OECD Countries

### ***Extended Summary***

The life satisfaction concept that is sometimes used synonymously with happiness, but is mostly regarded as a subjective well-being component, is used for philosophical and psychological happiness and well-being explanations. Generally, life satisfaction means an individual satisfaction with life or life condition or fulfillment of desires and needs as a whole.

Life satisfaction is affected by many objective and subjective factors. Objective factors consist of health, education, physical activity, immigration status, internet access, owning a home, living in rural or urban areas, and employment and economic disadvantages, whereas subjective factors are personal characteristics. Among the subjective factors, the quality of working life or job quality, consisting of a set of job characteristics, has a significant effect on life satisfaction since most people spend a significant part of their time and life at work. Therefore, job quality, which is one of the key components of individual life satisfaction, generally reflects a combination of employees' earnings and job security, as well as other factors affecting their quality of life. Thus, job quality is far more an employee-centered concept, as it reflects what is good for the employee rather than the employer or client.

The quality of the job does not only affect the life satisfaction of the individual and households, but also influences labor force participation, productivity, and overall economic performance. Therefore, subjective and objective approaches were developed to measure life satisfaction and working life quality. In the subjective tradition, which originates in 19th-century utilitarianism, a person's life satisfaction meets as far as one can satisfy his/her personal tastes or preferences. Objective approaches are related to the basic concepts of human needs and values, such as Maslow's hierarchy of needs theory, unlike the utilitarianism of classical economics theory. However, combining both subjective and objective approaches to measure job quality became increasingly more common.

Especially after the 2008 Global Economic Crisis, increasing worries on job quality boosted the interest of some academic circles and international organizations on job quality, and various studies were conducted to measure job quality. One of these studies is the OECD's Job Quality Framework, which consists of three dimensions and nine indicators. Therefore, OECD's Job

Quality Framework dimensions are structured on earning quality, labor market insecurity, and work environment quality.

Some empirical studies examine the socio-economic and demographic factors of life satisfaction and happiness in Turkey; however, studies explaining the life satisfaction and job quality relationship are insufficient. Admittedly, in Turkey, studies on life satisfaction and happiness are highly valuable; however, discussing the relationship between job quality and life satisfaction is very interesting and valuable in the learning lessons for Turkey since Turkey (5.6) is among the OECD countries with one of the lowest life satisfaction scores. Therefore, this study aimed to examine the relationship between life satisfaction scores and job quality indicators by carrying out bivariate and multiple linear regression models to Job Quality Framework data from OECD countries.

Overall, the bivariate analysis results imply the examination of the relationship between life satisfaction scores and each job quality indicators in six dimensions that substantially varies by OECD countries. In addition, the findings point out that job quality is generally better for OECD countries with higher life satisfaction scores than OECD countries with lower life satisfaction scores. Moreover, while Switzerland, Iceland, Denmark, Sweden, Norway, Finland, Netherlands, and New Zealand have a relatively better performance in the relationship between life satisfaction and job quality indicators; Greece, Portugal, Hungary, and Turkey display a relatively worse performance. However, job quality indicators significantly differ among these OECD countries with similar life satisfaction scores. Therefore, bivariate linear regression results revealed a higher job quality in the OECD countries with higher life satisfaction scores. In addition, multivariate linear regression analysis reveals that an increased employment rate, earning quality, job autonomy and learning opportunities, and career advancement opportunity may improve life satisfaction scores of countries at varying degrees.

## Yaşam Memnuniyeti ve İş Kalitesi İlişkisi: Doğrusal Regresyon Modelleri ile OECD Ülkelerinden Bulgular

Yaşam memnuniyeti kavramı, mutluluk ve refahın felsefi ve psikolojik açıklamalarında oldukça sık kullanılmaktadır. Yaşam memnuniyeti bazen mutluluk ile aynı anlamda kullanıldığı gibi (Hall, 2014, s.157), çoğu zaman sübjektif iyi oluşun (subjective well-being) bir bileşeni olarak da kabul edilmektedir (Diener ve Suh, 1999, s.434; Diener, 2000, s.34; Diener vd., 1999, s.277; Pavot ve Diener, 2008, s.137). Bu açıdan yaşam memnuniyetini belirlemek için bireyin yaşamı bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Örneğin hayatın önemli alanlarından iş memnuniyetinde, olumlu duygular ve ruh hali gibi pozitif etkilerin yanı sıra, olumsuz duygu ve ruh hali gibi negatif etkiler de dikkate alınmaktadır (Diener vd., 1999, s.276; Diener, 2000, s.34). Çünkü Diener'in (1984), (1999), (2000) de belirttiği gibi, bireyin yaşam memnuniyetini değerlendirirken özellikle, iş yaşamı, aile ve ev gibi yaşamın önemli etki alanları göz önünde bulundurulmalıdır. Diğer taraftan Keyes (2006), hedojenik sübjektif iyi oluşu bireyin mutlu ve yaşamından memnun olması olarak tanımlamaktadır. Bu tanımda mutluluk bireyin anlık duygularını belirtiyorken, yaşam memnuniyeti ise, daha uzun dönemli olumlu veya olumsuz duygularını ifade etmektedir (Keyes, 2006, s.395-396). Howell ve Howell'e (2008) göre, yaşam memnuniyeti ve mutluluk sübjektif iyi oluşun belirleyicileridir, fakat yaşam memnuniyeti daha bilişsel iken, mutluluk duygusal bir değerlendirmedir. Ancak farklı çalışmalarda bu kavramların birbirlerinin yerine de kullanıldığı görülmektedir. Bu açıdan, bu çalışmada kavramsal bir bütünlük sağlamak için sübjektif iyi oluşun bir bileşeni olarak yaşam memnuniyeti kavramı kullanılacaktır.

Latince bir kavram olan "*satisfaction*", (memnuniyet) "*bir şeyi yapmak veya yeterli yapmak*" anlamına gelmektedir. Yaşam memnuniyeti ise, kişinin yaşamından ve yaşam koşullarından hoşnut olduğu, mevcut yaşam koşullarını kabul ettiği ya da bir bütün olarak yaşamında isteklerinin ve ihtiyaçlarının yeterince karşılandığı anlamına gelmektedir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s.3). Bu bağlamda yaşam memnuniyeti, bireylerin yaşamlarıyla ilgili yaptıkları bilişsel bir değerlendirmedir (Diener ve Suh, 1997, s.200 ) ve biyolojik, psikolojik, ekolojik ve toplumsal faktörlerin tümü, yaşam memnuniyetine karmaşık şekillerde etki etmektedir (Kubiszewski vd., 2020, s.1). Diğer taraftan, yaşam memnuniyetini etkileyen pek çok sübjektif ve objektif faktör de bulunmaktadır. Objektif faktörlere sağlık, eğitim, fiziksel aktivite, göçmenlik

statüsü, internete ulaşım, ev sahibi olma, kırsal ya da kentsel kesimde yaşama, istihdam ve ekonomik dezavantajlar vb. örnek olarak verilebilir. Aynı zamanda kişisel özellikler gibi sübjektif faktörler de yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olabilmektedir (Kubiszewska, Zakariyyab ve Costanza, 2018, s.371). Yaşam memnuniyetini etkileyen en önemli sübjektif faktörlerden biri de bir dizi iş özelliğinden oluşan çalışma yaşamının kalitesi veya iş kalitesidir (Green, 2006, s.9). Bu anlamda bireysel yaşam memnuniyetinin temel bileşenlerinden biri olan iş kalitesi; genel olarak işgücünün kazancını, işle ilgili ekonomik güvencenin yanı sıra, iş ve ötesinde yaşam kalitesini etkileyen diğer unsurların bir bileşimini yansıtmaktadır (OECD, 2014, s.82). Bu bakımdan iş kalitesi daha çok çalışan merkezlidir, yani işveren ya da müşterinin ne isteyebileceğini değil, çalışan için neyin iyi olduğunu ifade etmektedir. Ancak, işverenin veya müşterinin istekleri de çalışanın yaşam memnuniyetini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmektedir (Green, 2006, s.9). İş kalitesi çalışma süresi, güvenlik ve sağlık, adil ücretler, nitelikleri geliştirme fırsatlarının tanınması, iş-yaşam dengesi, cinsiyet eşitliği, iş memnuniyeti, tanınma ve sosyal güvenlik gibi çalışma koşullarından etkilenmektedir. Aynı zamanda örgütlenme özgürlüğü, işyerinde ve toplumda söz sahibi olabilmek de önem taşımaktadır. Son olarak, insan onurunu güvence altına almak ve ayrımcılığı, zorla çalıştırmayı, insan ticaretini ve özellikle de çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak da iş kalitesini etkilemektedir (UN, 2010, s.1).

İş kalitesi sadece bireyin ve hane halklarının yaşam memnuniyetini etkilemekle kalmaz, aynı zamanda işgücüne katılımı, verimliliği ve toplam ekonomik performansı da etkilemektedir (OECD, 2014, s.82). Bu yüzden, yaşam memnuniyeti ve dolayısıyla iş yaşamının kalitesini ölçmeye yönelik sübjektif ve objektif yaklaşımlar geliştirilmiştir. Kökenleri 19.yy faydacılığına dayanan sübjektif geleneğe göre, bir kişinin yaşam memnuniyeti, kişisel zevklerini veya tercihlerini tatmin edebildiği ölçüde karşılanmaktadır. Yaşam memnuniyetiyle ilgili başlıca sübjektif yaklaşımlar arasında en önemlisi, işi yaklaşık olarak belirlenmiş belirli yükümlülüklerin (çalışma süreleri, çalışma çabası, görevler vb.) bir ücret paketi ve diğer faydalar karşısındaki değişimi olarak ele alan klasik iktisat düşüncesidir (Green, 2006, s.9). Bu anlamda klasik iktisat yaklaşımının önde gelen temsilcilerinden Adam Smith, herkes kaliteli işlerde çalışmayı tercih ettiğinden, daha az tercih edilen düşük kaliteli işlerin net cazibesinin artırılmasını telafi edici ücret farklılıkları teorisi ile açıklamaktadır (Elliot, 1997, s.309). İş yaşamının kalitesine ilişkin geliştirilen objektif

yaklaşımlar ise, klasik iktisat yaklaşımının fayda anlayışından farklı olarak, bu yaklaşımların insan ihtiyacı ve değerinin temel kavramlarıyla ilgilidir. Bu açıdan, objektif yaklaşımlarda yüksek kaliteli çalışma ortamlarının özellikleri, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi veya diğer benzer çerçeveler kullanılarak ele alınmaktadır (Green, 2006, s.12). Ancak iş kalitesinin ölçülmesinde hem sübjektif, hem de objektif yaklaşımların birleştirilmesi giderek daha yaygın hale gelmektedir. Bu kısmen, yaşam memnuniyeti ve mutluluk gibi sübjektif iyi oluş ölçümlerinin bireyin faydasını değerlendirmek için giderek daha fazla kullanıldığı ekonomi literatüründeki hâkim düşünceyi yansıtmaktadır. İş kalitesi ve işyerindeki refaha, iş memnuniyeti gibi objektif ölçütleri de dâhil etmek, geleneksel fayda yaklaşımının yanı sıra; ücretler ve çalışma süreleri gibi sübjektif ölçütler kullanmaya kıyasla, daha genel bir bakış açısı sağlamaktadır. “*Mutluluk ekonomisi*” literatüründe ulaşılan sonuçlar, insanların yalnızca ücret ve çalışma süreleri gibi sonuçları değil, aynı zamanda bu sonuçlara yol açan koşullar ve süreçleri de önemseydiği anlamına gelen prosedürel fayda görüşüyle yakından ilişkilidir (Kauhanen ve Nätti, 2015, s.786). Diğer taraftan, Green (2006) iş kalitesinin temel bileşenleri, öncelikle anketlerdeki çalışanların bireysel değerlendirmeleri ile ölçülebilir olduğundan, herhangi bir kapsamlı ölçümün, sübjektif verilerin avantajlarından (örneğin, ilk elden bilgi) ve potansiyel sınırlamalarından (örneğin sosyal itibar önyargısı) etkilendiğini belirtmektedir.

Türkiye’de yaşam memnuniyeti ve mutluluğun sosyo-ekonomik ve demografik faktörlerini ampirik olarak inceleyen bazı çalışmaların (Gitmez ve Morcöl, 1994; Selim, 2008; Toker, 2012; Dumludağ, 2013; Ozben, 2013; Dumludağ, Gokdemir ve Giray Yakut 2016; Eren ve Aşıcı, 2017) yanı sıra, kısmi süreli istihdam ile iş kalitesi arasındaki ilişkiyi inceleyen (Görmüş, 2021) bir çalışma bulunmaktadır. Şüphesiz bu çalışmalar oldukça değerli olmakla birlikte, OECD ülkeleri arasında Türkiye’nin en düşük yaşam memnuniyeti skorlarından (5,6) birine sahip olması bakımından, iş kalitesi ile yaşam memnuniyeti ilişkisini açıklayan çalışmaların eksik olduğu gözlenmektedir. Bu yüzden, yaşam memnuniyetini etkileyen faktörlerden biri olan iş kalitesinin incelenmesi ve yaşam memnuniyeti ile ilişkisinin tartışılması, oldukça ilginç ve değerli olacaktır. Bu bağlamda, Türkiye için dersler çıkarmanın yanı sıra, literatüre katkı yapmak amacıyla yapılan bu çalışma, OECD ülkeleri verilerini kullanarak, yaşam memnuniyeti skorları ile iş kalitesi göstergeleri arasındaki ilişkiyi basit ve çoklu doğrusal regresyon modelleriyle analiz etmeyi

amaçlamaktadır. Bu çerçevede, çalışmanın geri kalan kısımları, yaşam memnuniyeti ile iş kalitesi ilişkinin değerlendirildiği “*literatür incelemesi*”, akademik çevreler ve uluslararası örgütlerin geliştirdiği *iş kalitesi göstergeleri*, araştırma verileri ve analiz teknikleri ile elde edilen bulguların incelendiği “*araştırma yöntemi*” ve sonuçların tartışıldığı “*sonuç*” bölümlerinden oluşmaktadır.

### **Literatür İncelemesi**

Bireysel yaşam memnuniyeti, bir dizi yaşam koşuluna bağlı olmakla birlikte, çoğu insan zamanının ve hayatının önemli bir bölümünü işte geçirdiği için çalışmak, insanların ekonomik ve sosyal yaşam koşullarını önemli ölçüde etkilemektedir (Clark, 2015, s.2). Bu açıdan bakıldığında, çalışmak sadece ekonomik değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyolojik boyutları da olan bir aktivitedir. Bu anlamda çalışmak, her şeyden önce bir yaşam biçimidir ve çalışana toplumsal bir statü kazandırmanın yanı sıra, çalışanın yaşam memnuniyetini de artırmaktadır. Bu nedenle insanların sahip oldukları işler, yaşam memnuniyetlerinin en önemli belirleyicilerinden biridir (OECD, 2016, s.1).

Şüphesiz bireyin bir işe sahip olması, elbette onun yaşam standardını olumlu bir şekilde etkilerken (Green, 2006, s.14), işsiz kalması yaşam memnuniyetini önemli ölçüde düşürmektedir (Clark ve Oswald, 1994, s.658; Clark, 2015, s.2). Hatta birey bir süre işsiz kaldıktan sonra iş bulsa dahi, önceki yaşam memnuniyeti seviyesine tekrar ulaşamayabilir (Lucas vd., 2004, s. 8). Bu bağlamda Grün, Hauser ve Rhein (2010) çalışanın iş memnuniyeti, ücreti, sözleşme türü, çalışan ile işin gereksinimleri arasındaki uyum gibi göstergelerden oluşan iş kalitesini göz önünde bulundurarak, çok iyi bir işe sahip olunmasa bile, bir iş sahibi olmanın yaşam memnuniyetini olumlu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca işin ekonomik faktörlerinin dışında, çalışanların işyerinde eğitim almasının ve iş deneyimi kazanmasının da yaşam memnuniyeti açısından önemli olduğunun altı çizilmektedir. Ancak işler birden çok boyutta farklılık göstermekte ve çalışmayla ilişkili yaşam memnuniyeti, yani iş memnuniyeti, işten işe değişkenlik göstermektedir (Clark, 2015, s.2). Bu yönden bazı çalışanlar mevcut işlerinden memnunken, diğer bazılarının, mevcut işleri bireysel beklentilerini yeterince karşılamadığı için iş memnuniyeti düzeyleri daha düşük kalabilmektedir. Bu bağlamda işlerinden daha az memnun olanların hem işten çıkarılma, hem de işi bırakma olasılıkları daha yüksektir (Clark, 2001, s.238). Bu açıdan bakıldığında,



işyerinde çalışan memnuniyetinin, iş kalitesi kavramı ve ilgili literatür ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir (Kauhanen ve Nätti, 2015, s.785). Yani, iş memnuniyeti temel olarak, iş kalitesi ile de ifade edilmektedir (Clark, 2015, s.2). Bu anlamda çalışana bir dizi görevi yerine getirmek, işbirliği içinde diğer çalışanların yardımından yararlanmak ve kariyer ilerlemesi veya daha önemli görevler ve daha yüksek ücretler sunan başka işlere geçme olasılığı için belirli bir kabiliyet, yetenek, esneklik ve iş otonomisi imkânı sağlayan işler, yüksek kaliteli iş olarak tanımlanabilir. Amartya Sen'in değerlendirmeleri çerçevesinde türetilen bu yüksek kaliteli iş anlayışı özerklik, beceri ve sosyal ilişkilerin yanı sıra, işin mevcut ve olası maddi ödüllerine de odaklanan iş kalitesinin geleneksel sosyolojik boyutlarına vurgu yapmaktadır (Green, 2006, s.14).

İş kalitesi, bir çalışanın psikolojik, sosyal ve ekonomik refahı açısından oldukça önemli bir etken olmanın yanı sıra, toplumsal refahın ne kadar iyi olduğuna dair daha geniş bir sosyal sorunun da ayrılmaz bir parçasıdır (OECD, 2014, s.82). Bu açıdan, küreselleşme süreci, artan rekabet, teknolojik gelişmeler ve yaşlanan nüfus, işgücü piyasasında bir takım değişimlere yol açarak birçok gelişmiş ülkede tam zamanlı ve belirsiz süreli standart istihdam biçimleri, kısmi süreli ve geçici istihdam gibi standart dışı esnek istihdam biçimlerine dönüşmüştür. Böylece işgücü piyasasında yaşanan bu değişimler, çalışanların işsiz kalmasından veya kısmi süreli ya da geçici çalışmasından kaynaklanan sosyal risklerini artırmıştır. Ekonomik açıdan bakıldığında, standart dışı esnek çalışma biçimleri, dinamik işgücü piyasasının bir yan etkisi olarak görülse bile (Dooley ve Prause, 2004, s.9), genel olarak düşük verimli, düşük ücretli ve düşük vasıf gerektiren güvencesiz işlerin çalışanların yaşam memnuniyetini düşürdüğü kabul edilmektedir (Tam, 2010, s.9). Bu anlamda standart dışı işlerin kalitesiyle ilgili “*iyi işler/kötü işler*” gibi tematik ayrımlar da yapılmaktadır. Örneğin Tilly (1996) iyi işleri kötü işlerden ayırmak için ücretler, beceri, eğitim ve sorumluluk, iş gücü devri ve kariyer ilerlemesinden oluşan dört grup temel iş özelliğini incelemiştir. Öte yandan Kalleberg, Reskin ve Hudson (2000) ABD’de standart dışı istihdam ile “*kötü iş*” özelliklerine maruz kalma arasındaki ilişkiyi incelemiş ve ABD’deki standart dışı işlerin yaklaşık 1/7’sinin kötü iş olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kauhanen ve Nätti (2015) de gönülsüz geçici ve kısmi süreli çalışanların işveren tarafından sağlanan eğitim olanakları, kariyer fırsatları, öğrenme ve işte gelişim, iş güvencesi ve iş özerkliği gibi iş kalitesi göstergeleri açısından, istisnasız bir şekilde daha düşük çalışma koşulları sunduğunu ileri sürmüştür.

İş kalitesi bireyin yaşamı kadar, bir örgütün işleyişinin ve bir toplumun refahının birçok yönü ile de yakından ilişkilidir. Bu açıdan iş kalitesi, genellikle iş memnuniyeti ile ölçülmektedir, fakat iş memnuniyeti ile ilgili yargılar doğası gereği sübjektif değerlendirmelerdir (Kalleberg ve Vaisey, 2005, s.431-432). Geleneksel olarak endüstriyel psikoloji ve sosyolojinin önemli konularından biri olan iş memnuniyetinin, sübjektif de olsa, çalışanın işini bırakma ve işe devamsızlık gibi, objektif davranışları tahmin etmeye yardımcı olan bir takım bilgiler sunduğu kabul edilmektedir (Green, 2006, s.152). Ayrıca iş memnuniyetinin insanların yaşam standartlarını artıran bir etkisi de bulunmaktadır. Örneğin Yazıcıoğlu ve Kubilay (2017) iş memnuniyetinin yaşam memnuniyetini olumlu etkilediği ve yaşam memnuniyeti yüksek olanların iş memnuniyetinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşımlardır. Diğer taraftan Diener ve Tay (2012) kariyer memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve özellikle de iş memnuniyetinin yaşam memnuniyeti ile ilişkili olduğunu gösteren çok sayıda çalışmanın bulunduğunu belirtmektedir. Bu anlamda, Lent ve Brown (2006; 2008) yaşam memnuniyetinin kariyer memnuniyeti, hedefler doğrultusunda ilerleme ve kişilik özelliklerinden doğrudan etkilendiğini ileri sürmektedir. Ayrıca Vietnam verilerini kullanan Ahn ve arkadaşları (2018) da mutlak ve nispi gelirlerin yanı sıra, etkin ücret ve eğitim politikası gibi insan kaynakları uygulamalarının iş memnuniyeti üzerinde etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak iş memnuniyeti sadece işin sağladığı yaşam memnuniyetine değil, aynı zamanda kişinin normalde elde etmeyi beklediği yaşam memnuniyetine de bağlıdır. Yani, aynı iş için işten sınırlı beklentileri olan birinin iş memnuniyeti, işten daha yüksek beklentileri olan başka bir kişiden daha yüksek olabilir. Bu açıdan, iş memnuniyeti kavramı, çalışanların işlerine karşı verdiği tüm duygusal tepkileri yeterince kapsamamaktadır. Diğer taraftan bir iş, çalışana keyifli ve endişeden uzak bir çalışma ortamı sağlıyorken, bazı teşviklerden yoksun bırakabilir. Kısacası, bireyler arasında veya gruplar arasında ya da ülkeler arasında iş memnuniyeti düzeylerinin karşılaştırılması geçerlilik eksikliği nedeniyle oldukça zordur (Green, 2006, s.152-153).

İş memnuniyeti, çalışanların yaşam memnuniyetinin önemli bir parçası olmasının yanı sıra, çalışan verimliliğini artırabilmesi açısından firmaların da ilgisini çekmektedir. Bu anlamda Harter, Hayes ve Schmidt (2002) iş memnuniyeti ve çalışan bağlılığının kârlılık, verimlilik, işgücü devri ve işe devamsızlık dâhil firma performansı ile ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca etkin ücret teorisine göre, işgücü verimliliği açık bir şekilde firmanın

iş kalitesine yaptığı yatırıma bağlıdır. Bu bağlamda, en azından belirli düzeydeki ücret artışları, firma kârlarını da yükseltecektir. Bu yüzden, iş memnuniyeti insan kaynakları departmanlarının özellikle üzerinde durduğu bir konudur. Çünkü çalışanların işinden memnun olması, işyerinde çalışmaya devam etme olasılıklarını artırmakta ve ayrıca performanslarını da olumlu yönde etkilemektedir (Sami vd., 2011, s.121). Bu anlamda iş memnuniyetindeki artışın çalışanların performanslarını olumlu etkileyeceğini savunan çok sayıda çalışma (Harrison, Newman ve Roth, 2006; Whitman, Van Rooy ve Viswesvaran, 2010; Zelenski, Murphy ve Jenkins, 2008; Buhai, Cottini, ve Westergård-Nielsen, 2008; Harter, Hayes ve Schmidt, 2002) bulunmaktadır. Bu sonuçlar, iş kalitesi açısından çalışanlar ve firmalar arasında potansiyel bir çıkar uyumu olduğuna işaret etse de, her iki tarafın çıkarlarının birbiriyle tamamen uyumlu olduğu söylenemez. Her şeyden önce, iş kalitesini artırmanın firmalara bir bedeli vardır ve iş kalitesini sağlamak, çoğu firma için oldukça maliyetlidir. Bu yatırımın daha yüksek verimlilik ve daha düşük işgücü devri gibi geri dönüşleri olsa bile, firmaların iş kalitesini sağlama maliyetlerinin daha yüksek iş kalitesi getirilerinden daha ağır basacağı bir nokta vardır. Bu açıdan iş kalitesini yükselten firmalar, bu noktayı aştıklarında iflasla karşılaşabilirler (Clark, 2015, s.2).

### **İş Kalitesinin Ölçümüne İlişkin Geliştirilen Ölçekler**

İş kalitesi kavramı, özünde çalışan refahı kavramıyla ilişkili olsa da, iş kalitesi ve insanların mutluluk ve yaşam memnuniyetine ilişkin ölçüm çabaları ile paralel olarak gelişmiştir. Bu yönüyle mutluluk ve yaşam memnuniyetinin hem ekonomik kaynaklarla, hem de insanların yaşamlarının ekonomik olmayan yönleriyle ilgisi olduğu ve dolayısıyla doğası gereği çok boyutlu bir yapıyı temsil ettiği konusunda genel bir fikir birliği vardır (OECD, 2014, s.83-84). Yani, literatürde iş kalitesinin değerlendirilmesinde kullanılan iş ve çalışan özelliklerinin temel göstergelerinin ve çerçevelerinin değişkenliğini açıkça gösteren, birçok boyut bulunmaktadır (Kauhanen ve Nätti, 2015, s.785). Bu anlamda iş kalitesi, refahı ve yaşam kalitesini etkileyen çok önemli bir faktör olarak kabul edilse de, iş kalitesi belirlenirken pek çok faktörün aynı anda göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İş kalitesini etkileyen pek çok unsurun olması; hangilerinin dikkate alınacağına ve nasıl değerlendirileceğine karar verilmesini de güçleştirmektedir. Bunlara ücret, çalışma süresi, sosyal güvenlik kapsamı, sözleşme türü, iş güvenliği derecesi, ücretli izin, ebeveyn izni ve

hastalık iznine erişim ve kariyer ilerleme fırsatları örnek verilebilir (ILOstat, 2021). Ancak, farklı çerçeveler ve temel göstergelerin çeşitliliği birbiriyle örtüşmesine ve birbirine benzerlik göstermesine rağmen, literatürde iş kalitesini ve işyerinde çalışan memnuniyetini değerlendirmeye yönelik hangi kriterlerin ve temel göstergelerin kullanılması gerektiği konusunda tam bir fikir birliği bulunmamaktadır (Kauhanen ve Nätti, 2015, s.785). Örneğin iş kalitesi hesaplanırken, farklı göstergelerden yararlanan Green (2006) çalışmasında iş kalitesi göstergeleri olarak; becerileri (yaşam boyu öğrenme ve kariyer gelişimi dâhil), çalışma çabası, iş görevleri üzerinde özerklik/takdir yetkisi, ücretleri (ücretlerin adaletli olması dâhil) ve düşük riskler ve güvenliği (istihdam güvenliği ve fiziksel güvenlik) ele almıştır. Öte yandan Tilly (1996), iyi iş/kötü iş özelliklerini ücretler; beceri, eğitim ve sorumluluk; işgücü devri ve kariyer ilerlemesi ile incelemiştir.

Son zamanlarda mutluluk ekonomisi çerçevesinde iş kalitesi yaklaşımı, iş memnuniyeti ve çalışanların yaşam memnuniyetine yönelik geliştirilen anketlerde çalışanların bakış açılarının dikkate alınmasıyla zenginleştirilmiştir. Bu tür anketler, insanlara kendileri için neyin daha önemli olduğunu sorarak, iş kalitesinin boyutlarını belirlemeyi mümkün kılmaktadır. Söz konusu anketlerde karşılaştırma etkileri ve alışkanlık etkisi hâkimdir. Örneğin çalışanlar, diğer koşullar eşitken, iş arkadaşlarından veya meslektaşlarından daha az ücret aldıklarında mutsuz olurlar ve bu durumda ücret artışlarının yalnızca geçici bir etkisi vardır. Bu sonuçlar, insana yakışır yaşam standartları, ücret eşitliği ve iyi ücret hareketliliğinin iş kalitesi göstergeleri olarak kabul edilebileceğini göstermektedir (Erhel ve Guergoat-Larivière, 2010, s.1).

2008 Küresel Ekonomik Krizi sonrasında da pek çok ülkede bazı araştırmacılar, politika yapıcılar ve sosyal istatistikçiler tarafından iş kalitesine ilişkin endişeler yeniden dile getirilmeye başlanmış, akademik çevrelerin yanı sıra, uluslararası örgütlerin de iş kalitesine yönelik ilgisi artmıştır. Bu bağlamda uluslararası kuruluşlar da iş kalitesi ölçümüne ilişkin önemli çalışmalar yürütmüştür. Bu anlamda iş kalitesinin farklı yönlerini ölçmek ve ülkeler arası karşılaştırma yapabilecek göstergeler belirlemek için uluslararası düzeyde birkaç önemli girişimde bulunulmuştur. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İnsana Yakışır İş Gündeminin uygulanmasında kaydedilen ilerlemeyi izlemek için kullanılabilecek 50'den fazla İnsana Yakışır İş Göstergesine ilişkin bir kılavuz yayınlamıştır (OECD, 2014, s.86). Diğer taraftan iş kalitesini ölçmeye yönelik

Eurofound (2002) iş ve istihdam kalitesinin değerlendirilmesinde kullanılmak üzere kariyer ve istihdam güvenliği, çalışanların sağlığı ve mutluluğu, beceri geliştirme ve iş-yaşam dengesinden oluşan dört ana boyutu olan analitik bir çerçeve önermiştir. Ayrıca Avrupa Birliği, “*daha fazla ve daha iyi iş*” hedefi doğrultusunda, 10 boyutlu Laeken göstergelerini kabul etmiştir (Kauhanen ve Nätti, 2015, s.786). Benzer şekilde, Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE) (2010), Eurostat ve ILO ile işbirliği içinde, iş kalitesinin çeşitli boyutlarını ölçmek için operasyonel kılavuzlar geliştirmiştir. Son olarak, OECD de, üç boyut ve dokuz göstergeden oluşan bir “*İş Kalitesi Çerçevesi*” yayınlamıştır (OECD, 2014, s.83). OECD (2016) iş kalitesinin ölçülmesine ve değerlendirilmesine yönelik, iş kalitesinin hem çalışanların refahı için önemli, hem de politikayla ilgili olan kazanç kalitesi, işgücü piyasası güvencesi ve çalışma ortamından oluşan üç objektif ve ölçülebilir boyutu dikkate almıştır. Bu çalışma kapsamında yaşam memnuniyeti ile iş kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesinde OECD’nin İş Kalitesi Çerçevesi kullanılmış ve kullanılan göstergelerin neyi ölçtüğü çalışmanın bağımsız değişkenler başlığı altında ayrıntılı olarak incelenmiştir.

### Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde çalışmada kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin tanımlandığı araştırma verisi ve çalışmada kullanılacak analiz tekniğinin yanı sıra, basit ve çoklu regresyon analiz sonuçları incelenecektir.

### Araştırma Verisi

Bu çalışma kapsamında kullanılan veriler, temel olarak OECD veri tabanından ve yayınlarından alınmıştır. OECD ülkelerinin 2014/2015 yılına ait yaşam memnuniyeti skorları OECD’nin (2016a) Sosyal Göstergeler çalışmasından, Tablo 1’de gösterilen “*iş kalitesi göstergeleri*” ise, OECD İş Kalitesi veri tabanından alınmıştır. Ancak OECD’nin iş kalitesi boyutlarına ilişkin en güncel veriler 2015 yılına ait olduğu için temel olarak 2015 yılı verileri kullanılmıştır. Ayrıca 2015 yılına ait verisi eksik olan ülkelerde geriye doğru en güncel yıl verisi kullanılmış (OECD, 2021a) olup, kullanılan veriler ve verilerin hangi yıla ait olduğu çalışma sonundaki EK TABLO’da detaylı bir biçimde gösterilmiştir. Kullanılan değişkenlerin betimleyici analiz sonuçları ise, Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

*Betimleyici İstatistikler*

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	K-S Testi
Yaşam memnuniyeti skoru	34	5,10	7,60	6,64	0,74	-0,62	-0,77	0,133*
İstihdam (%)	34	39,05	79,25	56,83	7,47	0,20	1,91	0,145*
Kazanç kalitesi \$	34	4,74	32,40	17,55	8,41	0,14	-1,13	0,179
İşsizlik riski %	34	3,39	28,61	8,61	5,37	2,59	7,59	0,174
Çalışma süreleri inelastikliği %	32	19,42	55,65	35,25	8,65	0,29	-0,04	0,068*
İş otonomisi ve öğrenme fırsatları %	32	7,32	51,07	25,14	11,95	0,51	-0,26	0,086*
Kariyer ilerleme fırsatı %	32	5,35	42,49	18,35	9,98	0,99	0,11	0,202

**Kaynak:** OECD Stat, 2021a.

\* İstatistiksel olarak anlamlılık düzeyi  $p > 0,05$ .

Tablo 1'deki değişkenlerin standart sapma değerlerinin, belirli toleranslar dâhilinde, ortalama (mean) etrafında yoğunlaştığı görülmektedir. Tablo 1'deki değişkenlere uygulanan Kolmogorov-Smirnov (K-S) testinde yaşam memnuniyeti, istihdam oranı, çalışma süreleri inelastikliği ve iş otonomisi ve öğrenme fırsatları değişkenlerine ait veriler normal dağılım varsayımını karşılıyorken, kazanç kalitesi, işsizlik riski ve kariyer ilerleme fırsatı değişkenlerine ait verilerin karşılamadığı görülmektedir. Ancak işsizlik riski dışındaki diğer değişkenlerin basit çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 2,00$  aralığında (Lomax ve Hahs-Vaughn, 2012, s.89-90) olması, bu değişkenlerin de normal dağılım koşulunu sağladığını göstermektedir. Diğer taraftan, çarpıklık değerinin  $\pm 3$ , basıklık değerinin ise,  $\pm 10$  aralığında olmasını kabul edilebilir bir normallik aralığı olarak gören bazı araştırmacılar da bulunmaktadır (Kline, 2009, s.240). Bu açıdan, işsizlik riski değişkeninin de belirli toleranslar dâhilinde, normal dağılım koşuluna uygun olduğu kabul edilebilir. Ülkelerin negatife değere sahip yaşam memnuniyeti skoru sola çarpıklığı gösteriyorken, pozitif çarpıklık değerine sahip istihdam oranı, kazanç kalitesi, işsizlik riski, çalışma süreleri inelastikliği, iş otonomisi ve öğrenme fırsatları ve kariyer ilerleme fırsatı değişkenlerinin değerleri ise, sağa çarpıklığa işaret etmektedir.

### Bağımlı Değişken

Yaşam memnuniyeti yalnızca insanların ekonomik gelişimini değil, aynı zamanda farklı deneyimlerini ve yaşam koşullarını da dikkate almaktadır. Bu

açından yaşam memnuniyetini ölçmeye yönelik çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Ancak bunlar içinden ilk kez 1965 yılında Hadley Cantril tarafından kullanılan ve Gallup'un Dünya Anketinde kullanıldıktan sonra önemli ölçüde popüler hale gelen “*Cantril'in Yaşam Memnuniyeti Merdiveni*”dir. Cantril'in tekniği, katılımcılardan yaşamdan duydukları memnuniyeti “0” ve “10” değerleri arasında bir puanla derecelendirmelerini isteyen anket sorusu ile ölçülmektedir (Levin ve Currie, 2014, s.1049). OECD ülkelerinde yaşam memnuniyeti tipik olarak kullanılan soru formatı şöyledir: “*bir bütün olarak düşündüğünüzde son zamanlardaki hayatınızdan ne kadar memnunsunuz? 0 “hiç memnun değil” ile 10 “çok memnun” arasında değişen bir ölçekte derecelendiriniz*” (OECD, 2021b). Tüm ülkelerde ulusal olarak 15 yaş ve üzeri nüfusu temsil eden bu ölçek, dünya çapında 150'den fazla ülkenin yaşam memnuniyeti puanlarının ortalamasını yansıtan “*yaşam memnuniyeti skorunu*” belirlemek için kullanılmaktadır (OECD, 2016a, s.126). Bu çalışmada OECD ülkelerini birbiri ile karşılaştırabilmek için OECD ülkelerinin 2014/2015 yılına ait yaşam memnuniyeti skorları kullanılmıştır.

### **Bağımsız Değişkenler**

***İstihdam oranı*** işgücüne katılımı ve istihdam yaratmayı teşvik etmek açısından, istihdam miktarının en temel göstergesidir. Ancak istihdam oranının işgücü piyasası performansına ilişkin tam bir bilgi sağlayıp sağlamadığı tartışmalıdır. Ancak yine de potansiyel işgücü arzı içerisinden istihdam başarıları açısından ülkeler karşılaştırılırken, ülkelerin istihdam oranları önemli bir göstergedir (OECD, 2017, s.25). Diğer taraftan iş kalitesini tanımlayan boyutlar, işgücü piyasası performansının yanı sıra politikaların ve kurumların rolünü değerlendirirken, mevcut iş sayısı, yani istihdam miktarı ile birlikte eşzamanlı olarak dikkate alınmalıdır (OECD, 2014, s.85). Bu açıdan çalışmanın bireyin yaşam memnuniyetini artıran bir etkisinin olduğu kabul edilmektedir (Green, 2006, s.14).

***Kazanç ya da ücret kalitesi***, ülkeler arası bir iş kalitesi karşılaştırmasında, önemli bir odak noktasıdır. Kazanç seviyesi, bireylerin maddi yaşam standartlarına katkılarını değerlendirmek için önemli bir kıyas sağlarken, kazançların işgücüne dağıtılma şekli de refah için önemlidir. Bu nedenle hem kazanç düzeyini, hem de işgücüne dağılımını açıklayan bir endeksle kazanç kalitesi ölçülmektedir (OECD, 2016b, s.1). Bireysel düzeyde, kazançlar brüt

veya net olarak ve saatlik, aylık ve hatta yıllık olarak ölçülebilir. OECD iş kalitesi çerçevesinde, ABD doları (\$) cinsinden brüt saatlik ücretleri tüm çalışanlar arasındaki kazançların aritmetik ortalaması ile ölçülmektedir (Cazes, Hijzen ve Saint-Martin, 2016, s.22). Bu açıdan kazanç kalitesi, düşük ücretli çalışanların durumuna özel bir vurgu yaparak, istihdamın çalışanların ve ailelerinin maddi yaşam standartlarına ne ölçüde katkıda bulunduğunu ölçmektedir (OECD, 2014, s.84). Yani kazanç kalitesi, çalışanların işlerinden elde ettikleri kazançların, hem ortalama seviyeyi, hem de kazançların işgücüne dağıtılma şeklini hesaba katarak çalışanların yaşam memnuniyetine ne ölçüde katkıda bulunduğunu göstermektedir (OECD, 2017, s.27). Bu boyutun varsayımına göre, işten elde edilen kazanç ve diğer maddi faydalar ne kadar yüksekse, iş kalitesinin de o kadar yüksek olduğu kabul edilmektedir (Bowlby vd., 2010, s.6; Yazıcıoğlu ve Kubilay, 2017).

**İşsizlik riski**, çalışanların karşılaşabileceği en önemli sosyal tehlikedir (Cazes vd., 2016, s.22). Bu açıdan işsizlik riski, ekonomik güvencenin kaybolma olasılığı ve iş kaybının çalışanlar için ekonomik maliyeti ile ilişkili yönlerini ele almaktadır (OECD, 2016b, s.1). Aslında işsizlik riski, işsizliğe bağlı kazanç kaybıyla ilişkilidir. Bu kazanç kaybı, işsizlik riskine ve işsizlik durumunda devlet transferleri, işsizlik yardımları ve sosyal yardımlar ile sağlanan kazanç kaybını hafifletme derecesine bağlıdır (Cazes vd., 2016, s.23). İşsizlik riski, hem işsiz kalma olasılığını, hem de işsizlik süresinin ortalama beklenen süresini kapsamakta ve *“işsizlerin aylık işe girme olasılığı ile beklenen ortalama işsizlik süresinin (ay olarak) çarpımı olarak ölçülmektedir. Bir aydan daha kısa süredir işsiz olanların, bir ay önceki istihdam edilenlerin sayısına oranıdır. Beklenen işsizlik süresi ise, bir ay ve daha uzun süredir işsiz olanların, bir ay önceki işsizlerin sayısına oranıdır”* (OECD, 2021a).

İşsizlik riski de yaşam memnuniyetinin önemli bir belirleyicisi olmakla birlikte, işsizlik sigortası gibi, pasif istihdam politikaları bireylerin işsiz kaldıktan sonra iş bulamama endişelerini azaltarak, işsizlik riskinin çalışanların yaşam memnuniyeti üzerindeki negatif etkisini düşürmektedir (OECD, 2014, s.80). İşsizlik riskinin güvence altına alınmadığı durumlarda, çalışanın başka bir gelir kaynağı da yoksa emeğinden başka bir geçim kaynağı olmayan çalışanlar açısından işsizlik mutlak bir kazanç kaybı anlamına gelmektedir. Bu kazanç kaybı da çalışanların yaşam memnuniyetlerini önemli ölçüde düşürmektedir. Dolayısıyla bireysel gelirlerde ve işgücü piyasası beklentilerinde



bozulma yaşayan ülkelerin yaşam memnuniyeti skorlarının daha düşük olması beklenmektedir (OECD, 2016a, s.126).

**Çalışma ortamı kalitesi**, sadece kaliteli bir işe sahip olmak ya da iyi ücret kazanmak anlamına gelmez, aynı zamanda kişisel başarıya elverişli bir çalışma ortamında çalışmak anlamına da gelmektedir (OECD, 2014, s.103). Çalışma ortamı kalitesi, yapılan işin doğası ve içeriği, çalışma süresi düzenlemeleri, iş özerkliği ve öğrenme fırsatları ve kariyer fırsatları ile ilgili faktörleri içermektedir (OECD, 2016b, s.1). Çalışma süresi kalitesi kendine, arkadaşlara ve aileye daha sınırlı zaman ayırma açısından, işten kişisel hayata olumsuz yayılma potansiyeli nedeniyle iş-yaşam dengesi ile uyumlu çalışma sürelerini ayarlama esnekliğinin yanı sıra, fazla çalışmanın derecesi ve iş temposunu içermektedir (Warren ve Lyonette, 2020, s.386). Bütün bu unsurlar çalışanlar üzerindeki iş stresini artırmaktadır. Bu açıdan OECD iş kalitesi çerçevesinde işle ilgili stres faktörlerinden biri de, yüksek iş yoğunluğunu ve esnek çalışmayı da içeren **çalışma süreleri esnekliğidir** (OECD, 2017, s.27). Çalışma süreleri esnekliği, bir işin çalışanlara esnek çalışma imkânı sağlama derecesini ifade etmektedir (OECD, 2021a). Bu anlamda çalışma süreleri ve çalışma sürelerinin programlanması, iş kalitesinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu açıdan, uzun süreler boyunca veya anti-sosyal saatlerde çalışmak, çalışan için çok zorlayıcı ya da bir stres kaynağı olabilmektedir. Diğer taraftan, aşırı uzun veya gönülsüz kısa süreli çalışmanın hem insanların yaşam memnuniyeti, hem de iş-yaşam dengesiyle güçlü bir ilişkisi bulunmaktadır (Bowlby vd., 2010, s.6).

Çalışma ortamının kalitesi, yapılan işin doğası ve yoğunluğu, işin organizasyonu ve çalışma atmosferiyle yakından ilişkilidir. Bu açıdan çalışma ortamının kalitesi, bireysel yaşam memnuniyetinin önemli faktörlerinden birdir ve büyük ölçüde çalışanların işlerinde özerkliğe sahip olup olmadıklarına, öğrenme fırsatlarına ve ayrıca iyi tanımlanmış iş hedeflerine ve kariyer fırsatlarına sahip olup olmadıklarına bağlıdır (OECD, 2014, s.80). Çalışanların iş görevlerini yerine getirmek için gereken iş görevlerini ve yöntemlerini seçme ve değiştirme özgürlüğünü ve işteki formel ve enformel öğrenme (eğitim) fırsatlarını dikkate alan **iş otonomisi ve öğrenme fırsatlarıdır** (Cazes vd., 2016, s.24). İş otonomisi, “*çalışanların görev sırası ve çalışma yöntemleri gibi acil iş faaliyetlerini yerine getirme biçimlerini etkileme kabiliyetini ifade etmektedir. Öğrenme fırsatları ise, hem işi yaparak işyerinde enformel öğrenmeyi, hem de işveren tarafından veya çalışma saatleri içerisinde sağlanan formel eğitim*

*fırsatlarını içermektedir*” (OECD, 2021a). Çalışanların işleriyle ilgili otonomilerinin artması, özel olarak iş memnuniyetlerini artırarak, genel olarak yaşam memnuniyetini de olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.

Çalışma ortamının kalitesi açısından, işlerin *kariyer ilerleme fırsatı* sunup sunmadığı da oldukça önemlidir (OECD, 2017, s.27). Bu bağlamda kariyer ilerleme fırsatı oranı çalışanların *“işlerinde ilerleme bekleyen çalışanların yüzdesini ifade etmektedir*” (OECD, 2021a). Bu açıdan yüksek kariyer ilerleme fırsatının çalışanların yaşam memnuniyetini de artırması beklenmektedir.

### **Analiz Tekniği**

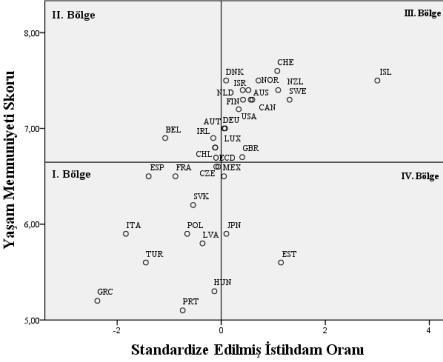
Regresyon analizi, bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken ya da birden fazla değişken arasındaki ilişkinin açıklanmasında oldukça sık kullanılan bir tekniktir. Bu çalışma kapsamında da bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin açıklanmasında, hem basit, hem de çoklu doğrusal regresyon modelleri kullanılacaktır. Basit doğrusal regresyon modeli  $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + e_i$  denklemiyle formüle edilmektedir. Bu denklemde  $Y_i$  bağımlı değişkenin alacağı değer,  $\beta_0$  sabit değer,  $\beta_1$  bağımsız değişkenin katsayısı ve  $e_i$  ise, hata terimini ifade etmektedir. Ancak bağımlı değişkeni tahmin etmede kullanılan bağımsız değişken sayısı birden fazla ise, bu durumda çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmaktadır. Esas olarak çoklu doğrusal regresyon modeli, basit doğrusal regresyon modelinin birden fazla açıklayıcı değişken ( $X_1, X_2, \dots, X_p$ ) içerecek şekilde genişletilmiş halidir. Yani çoklu doğrusal regresyon denklemi basit doğrusal regresyonun aynısıdır, ancak daha fazla terime sahiptir (Tranmer vd., 2020, s.11). Bu açıdan çoklu doğrusal regresyon denklemi şu şekilde formüle edilmektedir:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_p X_{pi} + e_i$$

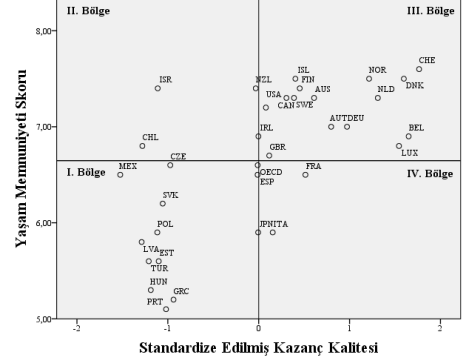
Çoklu doğrusal regresyon modelinde  $H_0$  hipotezi tüm regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğu ( $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_p = 0$ ) şeklinde kurulurken,  $H_1$  hipotezi ise, en az  $\beta_1$ 'nin sıfırdan farklı olduğu şeklinde kurulmaktadır. Parametrelerin tek tek istatistiksel olarak anlamlılığı için  $t$  testi ve modelin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığının test etmek için ise,  $F$  testi yapılmaktadır (Küçüksille, 2014, s.259).

## Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bu bölümde yaşam memnuniyeti ile iş kalitesi göstergeleri arasındaki ilişki ayrı ayrı basit doğrusal regresyon modelleriyle ele alınmıştır. Aşağıdaki grafiklerde OECD ülkelerinin yaşam memnuniyeti skoru ortalaması (6,64) ve standardize edilmiş iş kalitesi göstergeleri açısından bölgelere ayrılmış ve iş kalitesi göstergelerinin ayrı ayrı yaşam memnuniyetini açıklayıcısı olup olmadığı analiz edilmiştir.



**Grafik 1.** Yaşam memnuniyeti skoru (YMS) ile istihdam oranı (İÖ) ilişkisi  
 $YMS = 3,109 + 0,062İÖ$ ;  $p < 0,001$ ;  $(R^2 = 0,388)$ .



**Grafik 2.** Yaşam memnuniyeti skoru (YMS) ile kazanç kalitesi (KK) ilişkisi  
 $YMS = 5,624 + 0,058KK$ ;  $p < 0,001$ ;  $(R^2 = 0,431)$ .

**Kaynak:** OECD Stat, 2021a.

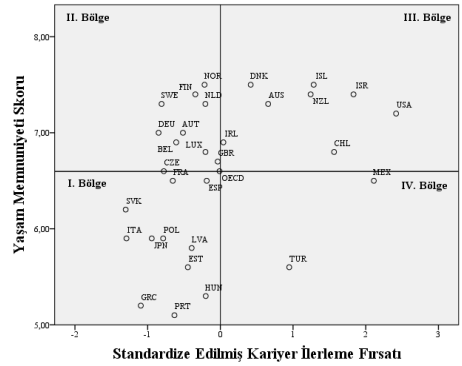
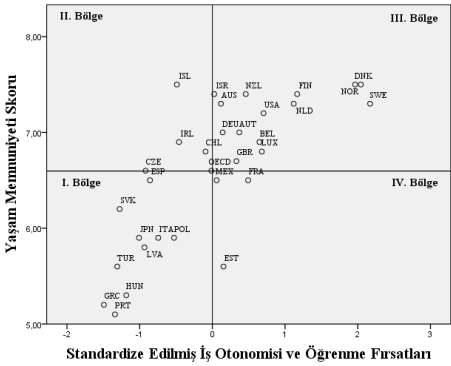
Grafik 1'deki doğrusal regresyon modelinde istihdam oranları yüksek olan ülkelerin yaşam memnuniyeti skorlarının da yüksek olduğu görülmektedir. Genel olarak, istihdam oranı açısından iyi performans gösteren III. Bölgede yer alan ülkeler daha iyi yaşam memnuniyeti skoruna sahipken, I. Bölgede yer alan ülkeler için bunun tersi geçerlidir. Yani, III. Bölgede yer alan ülkeler istihdam oranı ve yaşam memnuniyeti açısından diğer ülkelere pozitif ayrışırken, daha çok eski doğu bloğu Avrupa ülkeleri ve Türkiye'den oluşan I. Bölgede yer alan ülkelerin negatif ayrıştığı görülmektedir. Diğer taraftan, regresyon denkleminde istihdam oranının yaşam memnuniyetini anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir.

Grafik 2'de gösterilen modelde, çalışanların kazanç kalitesindeki artışın ülkelerin yaşam memnuniyeti skorlarını olumlu yönde etkilediği izlenmektedir. Bu sonuç, işten elde edilen aylık kazancın yükselmesi yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini gösteren Yazıcıoğlu ve Kubilay'ın (2017) bulgularını



çalışanlarının yaşam memnuniyetlerinin, işsizlik oranlarındaki dalgalanmalara, kamu sektörü çalışanlarından çok daha duyarlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Grafik 4'teki modelde, çalışma süreleri inelastikliği ile yaşam memnuniyeti arasında ters yönlü zayıf bir korelasyon bulunmakla birlikte, çalışma süreleri inelastikliğindeki artışın ülkelerin yaşam memnuniyeti skorlarını olumsuz etkilediği görülmektedir. Buna göre, yaşam memnuniyeti açısından negatif ayrıışan IV. Bölgede yer alan ülkelerde çalışma sürelerinin daha elastik olması; pozitif ayrıışan II. Bölgede yer alan ülkelerde ise, çalışma sürelerinin daha inelastik olması, iki değişken arasındaki korelasyonu zayıflatmaktadır. Diğer taraftan, çalışma sürelerinin görece daha elastik olduğu III. Bölgede yer alan ülkelerde çalışanların yaşam memnuniyetinin daha yüksek olduğu gözleniyorken, çalışma sürelerinin daha inelastik olduğu I. Bölgede yer alan ülkelerde ise, çalışanların yaşam memnuniyetinin nispeten daha düşük olduğu izlenmektedir. Ancak, regresyon denkleminde göre, çalışma süreleri inelastikliği yaşam memnuniyetini anlamlı bir şekilde açıklayamamaktadır.



**Grafik 5.** Yaşam memnuniyeti skoru (YMS) ile iş otonomisi ve öğrenme fırsatları (İÖÖF) ilişkisi  
 $YMS = 5,457 + 0,047İÖÖF$ ;  $p < 0,001$ ; ( $R^2 = 0,574$ ).  
**Kaynak:** OECD Stat, 2021a.

**Grafik 6.** Yaşam memnuniyeti skoru (YMS) ile kariyer ilerleme fırsatı (KİF) ilişkisi  
 $YMS = 6,088 + 0,030KİF$ ;  $p < 0,05$ ; ( $R^2 = 0,166$ ).

Grafik 5'teki modelde, iş otonomisi ve öğrenme fırsatlarındaki artışın, ülkelerin yaşam memnuniyeti skorlarını lineer bir modda yükselttiği görülmektedir. Genel olarak, iş otonomisi ve öğrenme fırsatları yüksek olan III. Bölgede yer alan ülkeler, yaşam memnuniyeti açısından pozitif ayrıışırken, düşük olan I. Bölgede yer alan ülkelerin negatif ayrııştığı gözlenmektedir. Ayrıca, regresyon denkleminde iş otonomisi ve öğrenme fırsatlarının yaşam memnuniyetini anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir.

Son olarak, Grafik 6'daki modelde, çalışanların kariyer ilerleme fırsatlarındaki artışın ülkelerin yaşam memnuniyeti skorlarını yükseltici bir etkisinin olduğu izlenmektedir. Ayrıca, kariyer ilerleme fırsatının yaşam memnuniyetinin bir açıklayıcısı olduğu gözlenmektedir. Kariyer ilerleme fırsatları ile yaşam memnuniyeti ilişkisinde I. Bölgede yer alan ülkeler negatif ayrışmasına karşın, III. Bölgede yer alan ülkelerin pozitif ayrıştığı açıkça görülmektedir.

## Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

### Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Çalışmaya ilişkin araştırma modelinin bağımsız değişkeni OECD ülkelerinin “yaşam memnuniyeti skoru”, bağımlı değişkenleri ise “*istihdam oranı, kazanç kalitesi, işsizlik riski, çalışma süreleri inelastikliği, iş otonomisi ve öğrenme fırsatları ve kariyer ilerleme fırsatı*”dır. Oluşturulan araştırma modelinin hipotezleri ise, şu şekilde geliştirilmiştir:

*“ $H_0$  = bağımsız değişkenlerden hiç biri yaşam memnuniyetini anlamlı olarak açıklayamamaktadır.”*

*“ $H_1$  = bağımsız değişkenlerden en az biri yaşam memnuniyetini anlamlı olarak açıklamaktadır.”*

Ayrıca  $H_1$  hipotezinin kabul edilmesi durumunda, analiz kapsamında  $t$  testi sonuçlarına göre bu bağımsız değişkenlerden hangilerinin OECD ülkelerinin yaşam memnuniyeti skorunun anlamlı birer açıklayıcısı olduğu sorusuna da cevap aranacaktır.

### Korelasyon Matrisi

Hipotez testine geçmeden önce bir korelasyon matrisi oluşturularak, bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde korelasyon olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Korelasyon analizi incelenen iki metrik değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesinde kullanılan istatistiksel bir analizdir. Bu anlamda korelasyon analizinde X ve Y gibi iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı, var ise, ilişkinin gücü ve yönü analiz edilirken, iki değişkenden hangisinin neden, hangisinin sonuç olduğunu söylemek mümkün değildir. Korelasyon analizi sonucunda bir korelasyon katsayısı hesaplanmakta ve bu katsayı  $\pm 1$  arasında bir değer almaktadır. Bu anlamda katsayı değerinin

işareti negatif ise, iki değişken arasında ters yönlü, pozitif ise, doğru yönlü bir ilişki olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014, s.347-348).

Korelasyon matrisinde korelasyon katsayılarına bakılarak, modelde çoklu bağıntı sorunu olup olmadığına ilişkin bir ön kontrol de sağlamaktadır. Bu anlamda açıklayıcı değişkenler arasında çok yüksek bir korelasyonun ( $r > 0,9$ ) olması, modelde çoklu bağıntı sorunu olduğuna işaret edebilmektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 370).

Tablo 2

*Korelasyon Matrisi*

		1	2	3	4	5	6	7
1	Yaşam memnuniyeti skoru	1						
2	İstihdam (%)	0,649***	1					
3	Kazanç kalitesi \$	0,651***	0,478**	1				
4	İşsizlik riski (%)	-0,425**	-0,683***	-0,227	1			
5	Çalışma süreleri inelastikliği %	-0,350*	-0,340*	-0,264	0,116	1		
6	İş otonomisi ve öğrenme fırsatları %	0,755***	0,524***	0,677***	-0,391*	-0,392*	1	
7	Kariyer ilerleme fırsatı %	0,411**	0,121	-0,152	-0,281	-0,119	0,171	1

**Kaynak:** OECD Stat, 2021a.

İstatistiksel anlamlılık düzeyi \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$ .

Tablo 2’de gösterilen modelin korelasyon matrisinde bağımsız değişkenler arası ilişkide en yüksek korelasyonun istihdam oranı ile işsizlik riski arasında olduğu gözlenmektedir. Buna göre, istihdam oranı ile işsizlik riski arasında ters yönlü orta düzey ( $r = -0,683$ ;  $p < 0,001$ ) anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır. Bu anlamda, bağımsız değişkenler arasında çok yüksek bir korelasyon bulunmadığı için modelde şimdilik çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını söyleyebiliriz. Ancak bunun daha güçlü testlerle teyit edilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında en yüksek korelasyonun yaşam memnuniyeti ile iş otonomisi ve öğrenme fırsatları arasında gerçekleştiği gözlenmektedir. Buna göre, yaşam memnuniyeti ile iş otonomisi ve öğrenme fırsatları arasında doğru yönlü yüksek düzey ( $r = 0,755$ ;  $p < 0,001$ ) anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır.

## Hipotez Testi

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezlere yönelik belirlenen bağımsız değişkenleri kullanarak, OECD ülkelerinin yaşam memnuniyeti skorlarını açıklamak için çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Geriye doğru seçim (Backward) yöntemi kullanılarak oluşturulan çoklu doğrusal regresyon modellerinin analiz sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir. Geriye doğru seçim yönteminde ilk olarak, tüm değişkenler modele dâhil edilir. Daha sonra bağımsız değişkenlerin tümünün tek tek anlamlı olduğu modele ulaşıncaya kadar, en düşük  $F$  değerine sahip bağımsız değişken modelden çıkarılarak yeni modeller oluşturulur.

Tablo3

*Çoklu Doğrusal Regresyon Modelleri*

	Bağımlı değişken: Yaşam memnuniyeti	Standartize edilmiş Katsayılar		Standartize edilmiş Katsayılar	$t$	Sig.	Doğrusallık İstatistikleri		Durbin-Watson Testi
		$\beta$	Std. Hata				Beta	Tolerans	
Model 1	(Sabit)	2,149	1,164		1,846	0,076			2,368
	İstihdam oranı	0,038	0,014	0,369	2,700	<b>0,012</b>	0,387	2,586	
	Kazanç kalitesi \$	0,034	0,012	0,369	2,857	<b>0,008</b>	0,433	2,307	
	İşsizlik riski %	0,020	0,018	0,144	1,150	0,261	0,461	2,169	
	Çalışma süreleri inelastikliği %	0,002	0,008	0,026	0,270	0,790	0,780	1,282	
	İş otonomisi ve öğrenme fırsatları %	0,020	0,009	0,307	2,300	<b>0,030</b>	0,405	2,467	
	Kariyer ilerleme fırsatı %	0,032	0,007	0,414	4,311	<b>0,000</b>	0,786	1,273	
$R^2_{\text{adjusted}} = 0,768,$ $F(6, 26) = 18,698; p < 0,001$									
Model 2	(Sabit)	2,319	0,961		2,414	<b>0,023</b>			2,368
	İstihdam oranı	0,037	0,013	0,359	2,775	<b>0,010</b>	0,417	2,401	
	Kazanç kalitesi \$	0,034	0,012	0,371	2,925	<b>0,007</b>	0,435	2,301	
	İşsizlik riski %	0,019	0,017	0,137	1,138	0,265	0,484	2,067	
	İş otonomisi ve öğrenme fırsatları %	0,019	0,008	0,299	2,344	<b>0,027</b>	0,431	2,322	
	Kariyer ilerleme fırsatı %	0,031	0,007	0,411	4,379	<b>0,000</b>	0,791	1,263	
$R^2_{\text{adjusted}} = 0,776,$ $F(5, 27) = 23,221; p < 0,001$									



Model 3	(Sabit)	3,152	0,626		5,035	<b>0,000</b>			2,368
	İstihdam oranı	0,027	0,010	0,267	2,634	<b>0,014</b>	0,688	1,454	
	Kazanç kalitesi \$	0,035	0,011	0,391	3,096	<b>0,004</b>	0,443	2,257	
	İş otonomisi ve öğrenme fırsatları %	0,018	0,008	0,284	2,227	<b>0,034</b>	0,435	2,298	
	Kariyer ilerleme fırsatı %	0,030	0,007	0,390	4,214	<b>0,000</b>	0,825	1,212	
$R^2_{\text{adjusted}} = 0,774,$ $F(4, 28) = 28,403; p < 0,001$									

Kaynak: OECD Stat, 2021a.

Analiz sonucunda, kurulan her üç regresyon modelinin de anlamlı olduğu (Model 1 için  $F(6, 26) = 18,698; p < 0,001$ ; Model 2 için  $F(5, 27) = 23,221; p < 0,001$ ; Model 3 için  $F(4, 28) = 28,403; p < 0,001$ ) görülmüştür. Ayrıca Durbin-Watson (2,368) değerinden modellerin hata terimleri arasında bir otokorelasyon sorununun bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, tolerans değerleri ve VIF değerleri ( $VIF < 3$ ), modelde yer alan bağımsız değişkenler arasında çoklu bağımlı sorununun olmadığını göstermektedir. Bu sonuçlar, korelasyon matrisi sonuçlarını da teyit etmektedir.

Elde edilen bu sonuçlara göre, üç modelde de bağımsız değişkenlerden en az birinin OECD ülkelerinin yaşam memnuniyeti skorlarını anlamlı şekilde açıkladığı görülmektedir. Ancak en düşük  $F$  değerine sahip “*çalışma süreleri inelastikliği*” Model 1’den çıkarılarak Model 2, daha sonra en düşük  $F$  değerine sahip “*işsizlik riski*” Model 2’den atılarak Model 3 oluşturulmuştur. Böylece bağımsız değişkenlerin her birinin  $t$  testlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu Model 3’e ulaşılmıştır. Bu anlamda Model 3’teki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki varyansın %77,4’ünü ( $R^2_{\text{adjusted}} = 0,774$ ) açıkladığı gözlenmektedir. Buna göre, OECD ülkelerinin yaşam memnuniyeti skorlarının %22,6’sının araştırmaya dâhil edilmeyen başka değişkenlerce açıklandığını söylenebiliriz. Model 3’te, iş kalitesi göstergelerinden istihdam oranı ( $\beta = 0,267; t(28) = 2,634; p < 0,05$ ), kazanç kalitesi ( $\beta = 0,391; t(28) = 3,096; p < 0,01$ ), iş otonomisi ve öğrenme fırsatları ( $\beta = 0,284; t(28) = 2,227; p < 0,05$ ) ve kariyer ilerleme fırsatının ( $\beta = 0,39; t(28) = 4,214; p < 0,001$ ) OECD ülkelerinin yaşam memnuniyeti skorlarını pozitif yönlü ve anlamlı olarak açıkladığı anlaşılmaktadır. Bu sonuç, “ $H_1 =$  bağımsız değişkenlerden en az biri yaşam memnuniyetini anlamlı olarak açıklamaktadır” hipotezinin kabul edildiği anlamına gelmektedir.

## Sonuç

Bu çalışmada, OECD ülkelerinin yaşam memnuniyeti skorları ile iş kalitesi göstergeleri arasındaki ilişki, basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi tekniği ile incelenmeye çalışılmıştır. Yaşam memnuniyetini etkileyen pek çok objektif ve sübjektif faktörün yanı sıra, iş kalitesinin de yaşam memnuniyetinin önemli bir belirleyicisi olduğu literatür incelemesinden anlaşılmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen analiz sonuçları, genel olarak, yaşam memnuniyeti ile altı boyutta incelenen iş kalitesinin her bir göstergesi arasındaki ilişkinin OECD ülkeleri arasında büyük ölçüde değiştiğini göstermektedir. Ayrıca elde edilen bulgulara göre, genel olarak, daha yüksek yaşam memnuniyeti skoruna sahip OECD ülkelerinde iş kalitesinin, daha düşük yaşam memnuniyeti skorlarına sahip OECD ülkelerinden daha iyi olduğu gözlenmektedir. Bu anlamda OECD (2014) de toplumsal refahın iş kalitesi açısından oldukça önemli olduğunun altını çizmektedir. Genel olarak bakıldığında, toplumsal refahın görece yüksek olduğu İsviçre, İzlanda, Danimarka, İsveç, Norveç, Finlandiya, Hollanda ve Yeni Zelanda, yaşam memnuniyeti skoru ve iş kalitesi göstergeleri ilişkisi açısından diğer ülkelere göre, nispeten daha iyi bir performansa sahipken, toplumsal refahın görece düşük olduğu Yunanistan, Portekiz, Macaristan ve Türkiye'nin daha kötü bir performans sergilediği gözlenmektedir. Ancak benzer yaşam memnuniyeti skoruna sahip bu OECD ülkeleri arasında da iş kalitesi göstergeleri önemli ölçüde farklılaşabilmektedir.

Korelasyon analizi sonucunda, yaşam memnuniyeti ile istihdam oranı, kazanç kalitesi, iş otonomisi ve öğrenme fırsatları ve kariyer ilerleme fırsatı arasında doğru yönlü; işsizlik riski ve çalışma süreleri inelastikliği arasında ters yönlü anlamlı bir korelasyon gözlenmiştir. Bu sonuç istihdam oranı, kazanç kalitesi, iş otonomisi ve öğrenme fırsatları ve kariyer ilerleme fırsatındaki artışın yaşam memnuniyetini olumlu şekilde, işsizlik riski ve çalışma süreleri inelastikliğindeki artışın ise, olumsuz şekilde etkilediği anlamına gelmektedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, işsizliğin yaşam memnuniyetini olumsuz etkilediğini (Green 2006; Clark ve Oswald 1994; Clark 2015) ve yine bir işe sahip olmanın yaşam memnuniyetini olumlu etkilediğini savunan Grün ve arkadaşlarının (2010) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir.

Çoklu doğrusal regresyon analizinde istihdam oranındaki 1 birimlik artışın, OECD ülkelerinin yaşam memnuniyeti skorunu 0,027; kazanç kalitesindeki 1

birimlik artışın 0,035; iş otonomisi ve öğrenme fırsatlarındaki 1 birimlik artışın 0,018 ve kariyer ilerleme fırsatındaki 1 birimlik artışın, 0,030 puan artırabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar istihdamın yanı sıra, işyerinde kazanç kalitesi, iş otonomisi ve öğrenme fırsatları ve kariyer ilerleme fırsatlarının artırılmasının değişen oranlarda yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkileyebileceği anlamına gelmektedir. Bu da, insanların işyerinde iş kalitesinden kaynaklanan eşitsizliklerden içsel hoşnutsuzluklarını sergileme eğiliminde olduğunu göstermektedir (OECD, 2014, s.80).

Yaşam memnuniyetinin önemli bir unsuru olan iş kalitesi sadece çalışanlar ve firmalar için değil, aynı zamanda politika yapıcılar için de önemli bir konudur. Çünkü iş kalitesi, insanların işyerinde ne kadar başarı gösterdiklerine dair bir barometre görevi görmektedir. Bu anlamda iş kalitesini artırmak için devlet, düşük gelirlili çalışanların istihdam üzerinden alınan vergilerinin düşürülmesi ve toplu taşıma veya çocuk bakımı sübvansiyonları gibi bir takım politikalara başvurabilmektedir (Clark, 2015, s.3).

Son söz olarak, bu çalışmanın ulaştığı sonuçlar, verilerin niteliği ve örneklem büyüklüğü bakımından, buz dağının sadece görünen yüzünü yansıtmaktadır. Daha detaylı analizler için gelecek çalışmaların iş kalitesinin cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi kişisel özellikleri de dikkate alarak, yaşam memnuniyetini derinlemesine incelemesi bu alandaki bilgi birikimini artıracaktır.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Yazar Katkısı:** Çalışma Konsepti/Tasarımı: A.G., S.G.; Veri Toplama: A.G.; Veri Analizi /Yorumlama: A.G.; Yazı Taslağı: A.G., S.G.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: A.G., S.G.; Son Onay ve Sorumluluk: A.G., S.G.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

**Author Contributions:** Conception/Design of study: A.G., S.G.; Data Acquisition: A.G.; Data Analysis/Interpretation: A.G.; Drafting Manuscript: A.G., S.G.; Critical Revision of Manuscript: A.G., S.G.; Final Approval and Accountability: A.G., S.G.

---

## Kaynakça/References

- Anh, N., Nguyen, N. M., Mai, N. P., & Nguyen, T.T. (2018). Job satisfaction in developing countries: An evidence from a matched employer–employee survey in Vietnam. *Journal of Economic Studies*, 46(1), 192-210. <https://doi.org/10.1108/JES-04-2017->
- Bowlby, G., Kuhnert, I., & Van Der Valk, J., Chernyshev, I., Gaucaite Wittich, V., Boko, D. Vanek, J. (2010). Statistical measurement of quality of employment. Chapter I. In: *Measuring Quality of Employment Country Pilot Reports* (s.1-12). UNECE Task Force on the Measurement of Quality of Employment. Geneva.
- Buhai, S., Cottini, E., & Westergård-Nielsen, N. (2008). *The impact of workplace conditions on firm performance*. Tinbergen Institute Discussion Paper TI.
- Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin A. (2016). *Measuring and assessing job quality: The OECD job quality framework*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kjlmr-en>.
- Clark, A., & Oswald, A. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104 (424), 648–659. <https://doi.org/10.2307/2234639>.
- Clark, A. E. (2001). What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics* 8(2), 223–242. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00031-8](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00031-8).
- Clark, A. E. (2015). *What makes a good job? Job quality and job satisfaction*. IZA World of Labor, ISSN 2054-9571, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Iss. 215. <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.215>.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189–216. <https://doi.org/10.1023/A:1006859511756>.
- Diener, E., & Suh, E. M. (1999). National differences in subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology* (s.434–450). New York: Sage.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>.
- Diener, E. and Tay, L. (2012). *A scientific review of the remarkable benefits of happiness for successful and healthy living*. Report of the Well-Being Working Group, Royal Government of Bhutan: Report to the United Nations General Assembly, Well-Being and Happiness: A New Development Paradigm, UN, NY.
- Dooley, D., & Prause, J. (2004). *The social costs of underemployment: Inadequate employment as disguised unemployment*. Cambridge University Press, Cambridge, The UK.

- Dumludağ, D. (2013). Life satisfaction and income comparison effects in Turkey. *Social Indicators Research, 114*, 1199-1210. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0197-3>.
- Dumludağ, D., Gokdemir, O., & Giray Yakut, S. (2016). Income comparison, collectivism and life satisfaction in Turkey. *Quality & Quantity, 50*, 955-980. <https://doi.org/10.1007/s11135-015-0185-1>.
- Elliot, R. F. (1997). *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*. Ankara Üniversitesi Yayınları, Yayın No:210, Ankara.
- Eren, K.A. & AŞICI, A.A. (2017). The determinants of happiness in Turkey: Evidence from city-level data. *J Happiness Stud., 18*, 647–669. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9746-9>.
- Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (2010). *Job quality and labour market performance*. CEPS working Document NO. 330.
- Eurofound. (2012). *Trends in job quality in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Gitmez, A. S., & Morcöl, G. (1994). Socio-economic status and life satisfaction in Turkey. *Social Indicators Research, 31*, 77–98. <https://doi.org/10.1007/BF01086515>.
- Görmüş, A. (2021). Kısmi süreli işlerin kalitesi: Çoklu doğrusal regresyon modeli ile OECD ülkelerinden bulgular. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 8(2)*, 397-416. <https://doi.org/10.17541/optimum.915213>.
- Green, F. (2006). *Demanding work—the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Grün, C., Hauser, W., & Rhein, T. (2010). Is any Job better than no job? Life satisfaction and re-employment. *J. Labor Res. 31*: 285–306. <https://doi.org/10.1007/s12122-010-9093-2>.
- Hall A. (2014). Life satisfaction, concept of. In: Michalos A.C. (Ed.) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5\\_1649](https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_1649).
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Metaanalytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal, 49(2)*, 305–325. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786077>.
- Harter, J., Hayes, T., & Schmidt, F. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology 87(2)*, 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>.
- Howell, R. T., & Howell, C. J. (2008). The relation of economic status to subjective well-being in developing countries: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 134(4)*, 536–560.
- ILOstat (2021). Measuring the job quality: Difficult but necessary. Erişim adresi: <https://ilostat.ilo.org/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>.

- İslamoğlu, A. H. ve Alınacıık, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, (4. Bs.) İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Kalleberg, A., Reskin, B., & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality. *American Sociological Review*, 65(2), 256–278. <http://dx.doi.org/10.2307/2657440>.
- Kalleberg, A., & Vaisey, S. (2005). Pathways to good job: Perceived job quality among the machinists in North America. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 431–454. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00363.x>.
- Kauhanen, M., & Nätti, J. (2015). Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research*, 120, 783–799. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0617-7>.
- Keyes, C. L. M. (2006). Mental health in adolescence: Is America's youth flourishing? *American Journal of Orthopsychiatry*, 76, 395–402.
- Kline, R. B. (2009). *Becoming a behavioral science researcher: A guide to producing research that matters*. New York: Guilford Press.
- Kubiszewski, I., Zakariyya, N., Costanza, R., & Jarvis, D. (2020). Resilience of self-reported life satisfaction: A case study of who conforms to set point theory in Australia. *PLoS ONE*, 15(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0237161>.
- Kubiszewskia, I. Zakariyyab, N., & Costanzaa, R. (2018). Objective and subjective indicators of life satisfaction in Australia: How well do people perceive what supports a good life. *Ecological Economics*, 154, 361-372. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2018.08.017>.
- Küçükşille, E. (2014). Çoklu doğrusal regresyon modeli. İçinde: (Ed. Kalaycı Ş.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 6. Baskı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Lent, R., & Brown, S. (2006). Integrating person and situation perspective on work satisfaction: A social cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>.
- Lent, R., & Brown, S. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16, 6-21. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>.
- Levin, K. A., & Currie, C. (2014). Reliability and validity of an adapted version of the cantril ladder for use with adolescent samples. *Social Indicators Research*, 119, 1047–1063. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0507-4>.
- Lomax, R. G., & Hahs-Vaughn, D. L. (2012). *An introduction to statistical concepts* (3rd ed.). New York: Taylors and Francis.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y. & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8–13. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x>.

- Lüchinger, S., Meier, S., & Stutzer, A. (2010), Why does unemployment hurt the employed? Evidence from the life satisfaction gap between the public and the private sector, *Journal of Human Resources*, 45(4), 998-1045.
- OECD (2014). *OECD Employment Outlook 2014*. OECD Publishing. [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en).
- OECD (2016a). *Society at a glance 2016 OECD social indicators*. OECD Publishing, Paris. available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264261488-en>.
- OECD (2016b). *How good is your job? Measuring and assessing job quality*. OECD Brief. Erişim adresi: <http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>.
- OECD (2017). *OECD employment outlook 2017*. OECD Publishing. Paris. [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en).
- OECD Stat, (2021a). Job quality 2010-2015, Erişim adresi: <https://stats.oecd.org/>.
- OECD Stat, (2021b). How's life? Well-being, Erişim adresi: <https://stats.oecd.org/>.
- Ozben, S. (2013). Social skills, life satisfaction, and loneliness in Turkish university students. *Social Behavior and Personality: an international journal (SBP Journal)*, 41(2), 203-214. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.2.203>.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152, <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>.
- Sami, P., Sabri U., Ilyas, M., & Amjad, Z. (2011). Organizational culture and its impact on the job satisfaction of the university teachers of lahore. *International Journal of Business and Social Science*, 2(24). 121-128.
- Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicators Research*, 88, 531–562. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9218-z>.
- Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2001). Life satisfaction. In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of Women and Gender: Sex Similarities and Differences and the Impact of Society on Gender*. 2, (s.667-676). San Diego, CA: Academic Press.
- Tam, H. (2010). Characteristics of the underemployed and the overemployed in the UK. *Economic & Labour Market Review*, 4(7), 8-20. <https://doi.org/10.1057/elmr.2010.92>.
- Tilly, C. (1996). *Half a job: Bad and good part-time jobs in a changing labor market*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Toker, B. (2012). Life satisfaction among academicians: an empirical study on the universities of Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 190-195. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.637>.
- Tranmer, M., Murphy, J., Elliot, M. ve Pampaka, M. (2020). *Multiple linear regression* (2nd Edition). Cathie Marsh Institute Working Paper 2020-01. Erişim adresi: <https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/cmist/archive-publications/working-papers/2020/2020-1-multiple-linear-regression.pdf>.
- United Nations (UN) (2010). *Measuring quality of employment country pilot reports*, Geneva.

- Warren, T., & Lyonette, C. (2020). Ungrateful slaves? An examination of job quality and job satisfaction for male part-time workers in the UK. *Br. J. Sociol.*, *71*(3), 82–402. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12741>.
- Whitman, D. S., Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2010). Satisfaction, citizenship behaviours, and performance in work units: A meta-analysis of collective construct relations, *Personnel Psychology*, *63*, 41–81. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01162.x>.
- Yazıcıoğlu, İ., & Kubilay N., (2017). Analysing the relationship between job satisfaction and life satisfaction in terms of demographic variables: An research in accommodation businesses. *Journal of Business Management and Economic Research*, *1*(1), 39-48, <https://doi.org/10.29226/jobmer.2017.3>.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, *9*(4), 521–537, <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4>.



**EK TABLO**  
**OECD Verileri (2015 veya en güncel yıl)**

Ülkeler	Kısaltma	Yaşam Memnuniyeti Skoru	İstihdam	Kazanç Kalitesi	İşsizlik Riski	Çalışma Ortamı Kalitesi		
						Çalışma süreleri inelastikliği	İş otonomisi ve öğrenme fırsatları	Kariyer İlerleme Fırsatı
			%	\$	%	%	%	%
Avustralya	AUS	7,3	61,07	22,68	6,45	29,59	26,56	24,92
Avusturya	AUT	7	57,25	24,26	6,36	41,83	29,59	13,22
Belçika	BEL	6,9	48,79	31,43	9,04	37,96	32,88	12,29
Kanada	CAN	7,3	61,29	20,12	7,51			
Şili	CHL	6,8	55,96	6,79	9,54	45,49	24,02	33,97
Çek Cumhuriyeti	CZE	6,6	56,42	9,37	4,34	37,8	14,18	10,59
Danimarka	DNK	7,5	57,54	30,99	6,53	30,11	48,62	22,52
Estonya	EST	5,6	65,41	8,3a	6,21	26,31	26,98	13,89
Finlandiya	FIN	7,4	59,92	21,35	10,43	23,47	39,09	14,92
Fransa	FRA	6,5	50,26	21,88a	11,45	29,94	31,03	11,82
Almanya	DEU	7	57,39	25,73	4,64	41,87	26,83	9,87
Yunanistan	GRC	5,2	39,05	9,67	28,61	46,59	7,32	7,43
Macaristan	HUN	5,3	55,86	7,57	6,33	37,25	11	16,35
İzlanda	ISL	7,5	79,25	20,95	3,95	22,56	19,32	31,17
İrlanda	IRL	6,9	55,69	17,53	9,08	39,79	19,67	18,77
İsrail	ISR	7,4	60,73	8,21	7,26	41,7	25,45	36,64
İtalya	ITA	5,9	43,14	18,85a	12,42	33,24	16,25	5,46
Japonya	JPN	5,9	57,57	17,5	3,39	55,65	13,1	8,93
Letonya	LVA	5,8	54,14	6,72a	9,88	25,48	13,99	14,42
Lüksemburg	LUX	6,8	55,98	30,54a	6,46	33,14	33,28	16,31
Meksika	MEX	6,5	57,22	4,74	4,58	52,74	25,85	39,43
Hollanda	NLD	7,3	59,96	28,58a	6,95	41,7	38,52	16,3
Yeni Zelanda	NZL	7,4	65,01	17,28	5,65	19,42	30,64	30,75
Norveç	NOR	7,5	62,19	27,77	4,93	21,75	49,55	16,18
Polonya	POL	5,9	51,95	8,17a	7,04	34,95	18,86	10,5
Portekiz	PRT	5,1	51,30	8,98	12,86	37,6	9,14	12,05
Slovak Cumhuriyeti	SVK	6,2	52,80	8,67	11,49	43,62	9,91	5,35
İspanya	ESP	6,5	46,41	17,45a	25,73	35,15	14,9	16,48
İsveç	SWE	7,3	66,65	20,82b	7,86	30,08	51,07	10,28
İsviçre	CHE	7,6	64,88	32,4a	4,8			
Türkiye	TUR	5,6	46,01	7,38a	11,66	31,49	9,52	27,81
Birleşik Krallık	GBR	6,7	59,85	18,53	5,38	35,16	29,1	17,99
ABD	USA	7,2	59,34	18,22	5,49	29,04	33,57	42,49
OECD Ortalaması	OECD	6,6	56,11	17,46	8,62	35,69	24,99	18,24

Kaynak: OECD Stat, 2021a, OECD, 2016a.

<sup>a</sup> 2014 yılına ait veri. <sup>b</sup> 2013 yılına ait veri.



## Mutluluk ve Yaşam Memnuniyetinin Belirleyicileri: Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması Üzerine Analizler

### Determinants of Happiness and Life Satisfaction: The Life Satisfaction Survey of the Turkish Statistical Institute

Sema Ulutürk Akman<sup>1</sup> 

#### Öz

İktisat biliminin temel ilgi alanı insan ve buna bağlı olarak bireylerin ve toplumun refahı, esenliği ve iyi olmalarıdır. Dolayısıyla, söz konusu unsurları ölçmek ve zaman içinde seyrini izlemek iktisat bilimi açısından önemlidir. Bu amaçla önceleri salt ekonomik göstergeler kullanılmış, refahın ölçülmesinde hem nesnel hem öznel unsurlara yer verilmesi gerektiğinin benimsenmesi ile de insanların yaşam koşullarında sağlanan iyileşmeleri dikkate alan ölçülere ihtiyaç duyulmuştur. Toplumsal refahın mutluluk ve yaşam memnuniyeti üzerinden tanımlanmasıyla ölçemediğiniz şeyi yönetemezsiniz sözü uyarınca, mutluluk ve yaşam memnuniyetinin nasıl ölçüleceği konusu gündeme gelmiş ve bu alanda pek çok çalışma yapılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen Yaşam Memnuniyeti Araştırması da bu alanda yapılan çalışmalardan biridir. Çalışmanın konusunu, 2019 yılı Yaşam Memnuniyeti Araştırmasının mikro veri seti kullanılarak fertlerin demografik özelliklerinin, aylık hane halkı gelir memnuniyeti ve refah düzeyi algısının, sosyal hayat ve konut memnuniyetinin, kendisine ayırabildiği zamandan ve bireysel sağlığından duyduğu memnuniyetin mutluluk ve yaşam memnuniyeti üzerinde etkisinin ikili lojistik regresyon yöntemiyle analizi oluşturmaktadır. Bu amaçla yaşam memnuniyetini açıklamak üzere kurulan lojistik regresyon modeline göre kadınların yaşam memnuniyetinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu, eğitim düzeyi arttıkça yaşam memnuniyetinin de arttığı, yaş ilerledikçe yaşamdan memnun olma oranının göreceli olarak yükseldiği, algılanan refah seviyesinin de yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olduğu ve algılanan refah düzeyindeki artışa bağlı olarak yaşamdan duyulan memnuniyetin de arttığı belirlenmiştir. Ayrıca, aylık hane halkı gelir memnuniyetinin, yaşanılan konuttan duyulan memnuniyetin, sosyal yaşam memnuniyetinin, bireysel anlamda beden sağlığı memnuniyetinin ve fertlerin kendilerine ayırabildiği zamana yönelik duydukları memnuniyetin de yaşam memnuniyet oranını arttırdığı belirlenmiştir. Fertlerin yaşam memnuniyetini açıklamak üzere kurulan modelden farklı olarak mutluluğu açıklamak üzere kurulan modelde eğitim değişkeninin fertlerin mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Mutluluk için kurulan modele göre kadınların erkeklere kıyasla daha mutlu oldukları, evli bireylerde mutlu olma oranının

**1 Sorumlu Yazar:** Sema Ulutürk Akman (Doç. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ekonometri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: [akmans@istanbul.edu.tr](mailto:akmans@istanbul.edu.tr) ORCID: 0000-0002-4075-8313

**Atıf:** Uluturk-Akman, S. (2021). Mutluluk ve Yaşam Memnuniyetinin Belirleyicileri Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması Üzerine Analizler. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 35-69.

<https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.986105>

bekarlara kıyasla daha fazla olduğu, yaş ilerledikçe mutlu olma oranının genel olarak azaldığı, refah seviyesine yönelik algının mutluluk oranını etkilediği ve refah algısı arttıkça mutlu olma oranının da arttığı anlaşılmaktadır. Öte yandan, aylık hane halkı gelir memnuniyetinin, yaşanan konuttan duyulan memnuniyetin, sosyal yaşam memnuniyetinin, bireysel anlamda beden sağlığı memnuniyetinin ve fertlerin kendilerine ayırabildiği zamana yönelik duydukları memnuniyetin de mutluluk oranını arttırdığı belirlenmiştir. Ayrıca söz konusu değişkenlerin mutluluk üzerindeki etkisinin yaşam memnuniyetinden daha fazla olduğu da tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler**

Mutluluk, Yaşam Memnuniyeti, Yaşam Kalitesi, Lojistik Regresyon Analizi, Nitel Tercih Modelleri, Sınırlı Bağımlı Değişken Modelleri

**Jel Sınıflaması:** C25, I31, J10

**Abstract**

The main focus area of economic science is the welfare and well-being of individuals in society. This requires measuring factors and monitoring their progress over time. Previous researchers used only economic indicators for this purpose; however, with the understanding that both objective and subjective elements must be included in measuring welfare, measurements that considered improvements in people's living conditions were needed. Following the adage that it is not possible to manage what cannot be measured, researchers who defined social welfare through happiness and life satisfaction undertook considerable efforts to measure these variables. The Turkish Statistical Institute's Life Satisfaction Survey is one such initiative. The purpose of this study was to measure the effects of demographic characteristics on happiness and life satisfaction. To achieve this purpose, data from the 2019 Life Satisfaction Survey, monthly household income satisfaction, perceived welfare level, social life and housing satisfaction, and time and personal health satisfaction were tested using binary logistic regression. Logistic regression findings from the model that tested life satisfaction established that women showed higher life satisfaction than did men and that life satisfaction increased with increasing age, education, and perceived well-being. Overall, life satisfaction increased with higher levels of welfare. Furthermore, satisfaction with the monthly household income, social life, individual physical health, and the time that individuals can spare for themselves also has a positive impact on the life satisfaction rate. Unlike in the life satisfaction model, education level had no significant effect on happiness in the model for testing happiness. In that model, women were happier than men, married respondents were happier than single respondents, and happiness generally decreased with age, but happiness increased with higher perceived well-being. Happiness also increased as satisfaction increased with monthly household income, residence, social life, individual physical health, and time to spare for oneself. In addition, the effects of these variables on happiness were greater than their effects on life satisfaction.

**Keywords**

Happiness, Life Satisfaction, Quality of Life, Logistic Regression Models, Qualitative Response Models, Limited Dependents Models

**JEL Codes:** C25, I31, J10

### ***Extended Summary***

The main area of interest of economics is the welfare and well-being of individuals in society. Therefore, it is important in economics to measure these factors and monitor their progress over time. In this context, an increase in the per capita portion of a country's total economic activities can measurably improve welfare and is considered an important tool in this field. However, measuring welfare using purely economic indicators such as growth rate or national income per capita considers only the objective dimension of welfare and neglects the subjective dimension, and focusing only on the objective dimension means that elements money cannot buy are not accounted for in the measurement. In fact, researchers have determined that life satisfaction is critical in assessing the public's welfare where life satisfaction comprises components such as life expectancy, education, environmental quality, access to information, health, security, political participation, and work and leisure time. Factoring in both objective and subjective components of well-being is a more accurate approach to measuring welfare.

Following the criticisms of the traditional approach to measuring social welfare from solely an economic perspective, tracking indicators such as national income, growth, employment, inflation, individual income, consumption, public expenditures, income distribution, social security and social policies, academics began to realize that improving countries' economic performance and development levels needed to include improving the living conditions of people on the ground. By this argument, economic growth should be a tool for improving people's lives, and not a goal in itself, and growth should show demonstrable benefits for people's happiness and life satisfaction.

Pursuant to the argument that it is not possible to manage what cannot be measured, researchers have made active efforts to define and measure social welfare using indicators such as happiness, quality of life, and life satisfaction. The Turkish Statistical Institute launched one such effort in 2003, the Life Satisfaction Survey, an annual study of Turkish citizens' well-being. The goal of this study was to analyze the effects of demographic characteristics and individual components of quality of life on overall happiness and life satisfaction using binary logistic regression on the microdata from the 2019 Life Satisfaction Survey.

In the logistic regression model findings for the model with life satisfaction, life satisfaction was higher for Turkish women than for men, increased with

age and education level, and it was affected by perceived well-being. Overall life satisfaction increased with satisfaction with individual quality of life components such as monthly household income, accommodations, social life, individual physical health, and time available to spend on oneself. In short, life satisfaction increases with higher individual indicators of welfare.

Unlike in the life satisfaction model, education level showed no significant effect in the model established to explain happiness. In that model, the women were happier than the men, married people were happier than single people, and happiness generally decreased with age but increased with perceived well-being.

## **Mutluluk ve Yaşam Memnuniyetinin Belirleyicileri: Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması Üzerine Analizler**

Dünya üzerinde var olduğu günden bu yana, daha mutlu ve daha iyi koşullarda yaşam sürdürmek insanoğlunun temel hedefleri arasında yer almıştır. Hâl böyle olunca daha iyi ve daha mutlu yaşamın nasıl mümkün olacağı konusu üzerinde çok düşünüldüğü, tartışıldığı, yazıldığı, nitekim gerek bireysel gerekse kamusal anlamda mutluluk ve yaşam memnuniyetini arttırmak üzerine çeşitli çalışmalar ve araştırmalar yapıldığı görülür.

Mutluluk ve yaşam memnuniyeti kavramları, çok sayıda faktörün etkisi ve bileşimi altında ortaya çıkan bütünsel ya da bütünlük kavramlardır. Bu sebeple, mutluluk genel anlamda bir iyi oluş hâli ile ifade edilirken yaşam memnuniyeti dendiğinde sağlık, güvenlik, ekonomik koşullar, sosyal ilişkiler, aile bağları ve arkadaşlık ilişkileri vb. pek çok unsuru içinde barındıran kısaca yaşama yönelik tüm alanlarda iyi ve tatmin edici bir hayat sürdürmek ifade edilmektedir. Dolayısıyla mutluluk ve yaşam memnuniyeti pek çok unsuru ve özelliği içinde barındıran son derece kompleks kavramlardır.

Şüphesiz insan bireysel düzeyde ve aile düzeyinde daha iyi koşullarda ve daha mutlu yaşamın nasıl mümkün olacağı konusunda düşünerek daha iyi eğitim almak, daha iyi bir iş sahibi olmak, daha iyi kazanç elde etmek, daha sağlıklı bir bedene sahip olmak, sağlıklı beslenmek, sağlıklı yaşam sürmek, ihtiyaç duyduğunda daha nitelikli sağlık hizmeti almak, daha iyi ve güvenli bir çevrede, daha iyi ilişkiler içinde yaşamını sürdürmek vb. pek çok alanda yaşam koşullarını iyileştirmenin yöntemlerini aramaktadır.

Günümüzde insanın daha mutlu ve yaşamından daha memnun olarak hayatını sürdürmesi kamu politikasının da önemli amaçlarından birini oluşturmaktadır. Nitekim, geleneksel anlayışa göre kişi başına millî gelir seviyesi ile ölçülen toplumsal refah anlayışı günümüzde yerini mutluluk ve yaşam memnuniyetine bırakmış ve böylelikle, iktisat ve maliye politikalarının da temel hedeflerinden biri insanların daha mutlu yaşaması ve sürdürdüğü yaşamdan memnuniyet duyması olmuştur.

Toplumsal refahın mutluluk ve yaşam memnuniyeti üzerinden tanımlanmasıyla “Ölçemediğiniz şeyi yönetemezsiniz.” sözü uyarınca, mutluluk ve yaşam memnuniyetinin nasıl ölçüleceği konusu gündeme gelmiş ve bu alanda pek çok çalışma yapılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2003 yılından

İtibaren her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen ve sonuçları açıklanan Yaşam Memnuniyeti Araştırması da bu alanda yapılan araştırmalardan biridir.

Çalışma kapsamında toplumsal refah göstergesi olarak mutluluk ve yaşam memnuniyeti kavramlarına ilişkin temel düzeyde açıklamalar yapılarak mutluluk ve yaşam memnuniyetini ölçmeye yönelik Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen Yaşam Memnuniyeti Araştırmasından bahsedilecek ve söz konusu araştırmanın 2019 yılı mikro veri seti üzerinden fertlerin mutluluk ve yaşam memnuniyetleri üzerinde etkili olan faktörler lojistik regresyon yöntemiyle analiz edilecektir.

### **Refah Göstergesi Olarak Mutluluk ve Yaşam Memnuniyeti**

Geleneksel iktisadi yaklaşıma göre, toplumun refah seviyesini arttırmak birey ve ailelerin gelirlerinin artması ile mümkün kabul edilmiş, birey ve ailelerin gelirinde sağlanan artışın onlara daha çok harcama imkânı yaratacağı ve böylelikle birey ve ailelerin daha iyi yaşam sürdürmek için gerekli olan koşulları finanse edebilir hâle geleceği öngörülmüştür. Nitekim toplumsal refah seviyesini belirlemede ve izlemede ekonomik büyüme ve kişi başına millî gelir artışını dikkate alan yaklaşımın da temel dayanağını bu varsayım oluşturmuştur. Oysa, adil bir gelir dağılımı koşulu altında sağlanmamış kişi başına millî gelir artışının, düşük gelir grubunun yoksullaşmasına ve buna bağlı olarak daha kötü yaşam koşullarında hayatlarını sürdürmek zorunda kalmasına sebep olacağı buna karşılık, yüksek gelir grubunun ise koşullarını daha da iyileştirmesine yol açabileceği görülmüş ve kişi başına millî gelir artışının refah ölçüsü olarak kullanılmasına yönelik çekinceler ortaya çıkmıştır.

Sosyal bilimler çatısı altında yer alan iktisat biliminin temel ilgi alanı insan ve buna bağlı olarak bireylerin refahı, esenliği ve iyi olmalarıdır. Dolayısıyla, söz konusu unsurları ölçmek ve zaman içinde seyrini izlemek iktisat bilimi açısından önemlidir. Bu bağlamda bir ülkede gerçekleştirilen iktisadi faaliyetlere yönelik toplam parasal büyüklüğün kişi başına düşen kısmında artış sağlanması refahın maddi, nesnel ve ölçülebilir boyutuna katkı sağlama potansiyeli taşımakta ve bu alanda önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. Ancak refahın parasal bir büyüklük vasıtasıyla bu şekilde ölçümü, refahın sadece nesnel boyutunu dikkate almakta öznel boyutunu ise ihmal etmektedir. Refahı sadece nesnel boyutuyla değerlendirmek, paranın satın almada yetersiz kalacağı ya da doğrudan parayla satın alınamayacak bazı unsurların refah ölçümünde



dikkate alınmaması anlamı taşır. Dolayısıyla kişi başına gelir yanında, yaşam memnuniyeti, yaşam süresi, eğitim süresi, çevre kalitesi, bilgiye erişim, sağlık, güvenlik, siyasal katılım, iş ve boş zaman gibi pek çok kriter dikkate alınarak yapılacak refah ölçümü hem nesnel hem öznel değerlendirmeye imkân tanıyacağından, daha doğru bir yaklaşım olarak değerlendirilecektir (Güneş vd., 2018: 3).

Refahın ölçülmesinde hem nesnel hem öznel unsurlara yer verilmesi gerektiğinin benimsenmesi ve toplumsal refahın ölçüsü olarak ekonomik boyutu dikkate alan geleneksel yaklaşıma yöneltilen eleştiriler sonucunda, ülkelerin gelişme ve kalkınma seviyelerini belirlemek üzere iktisadi performansı dikkate alan büyüme hızı ya da kişi başına millî gelir gibi salt ekonomik göstergeler yerine insanların yaşam koşullarında sağlanan iyileşmeleri dikkate alan ölçülere ihtiyaç duyulmuştur. Bu anlayışa göre, iktisadi büyüme bir amaç olmayıp insanların yaşamlarını geliştiren bir araç olarak ele alınmalı ve iktisadi büyümenin sağladığı faydanın insanın yaşam kalitesine ve yaşam memnuniyetine ne ölçüde yansıdığı belirlenmeye çalışılmalıdır.

Bu anlamda, önce insani gelişme kavramı ve insani gelişme endeksi kullanılmış ve böylelikle refah yaşam standardı yaklaşımıyla ölçülmeye çalışılmıştır. Zaman içinde ekonomik anlamda daha iyi standartlarda yaşamdan daha insanca yaşam hedefine geçilmiş böylelikle mutluluk ve yaşam memnuniyeti bir refah unsuru olarak iktisadın alanına girmiştir.

Mutluluk ile iktisat arasındaki bağlantının bireysel ve toplumsal olduğu kadar ülke düzeyinde gerçekleşen faaliyetlerle de ilişkilendirildiği görülür. Bu bağlamda mutluluk, millî gelir, büyüme, istihdam enflasyon, bireysel gelir, tüketim, kamu harcamaları, gelir dağılımı, sosyal güvenlik ve sosyal politikalar ile ilişkili bir kavramdır ve sayılan tüm bu başlıklar doğrudan iktisadın konusunu oluşturmaktadır. Öte yandan mutluluk üzerinde etkili olduğu bilinen bu ana unsurlar içinde kamu gelirleri ve vergileme, kamu harcamaları, gelir dağılımı, sosyal güvenlik ve sosyal politikalar, yönetim ve kamu kurumları kamu ekonomisi alanında değerlendirilmektedir (Şeker, 2016: 75 ve 95).

Şüphesiz, toplumların refah seviyelerini belirlemede sadece ekonomik göstergeleri dikkate almak eksik bir değerlendirme olacaktır. Toplumları insanlar oluşturduğuna göre refah ölçümlerinde insan boyutu da mutlaka dikkate alınmalı ve insanların sürdürdükleri yaşamlarına yönelik değerlendirmeleri

sorgulanmalıdır. Bu noktada karşımıza öznel iyi olma hâli, mutluluk, memnuniyet, yaşam kalitesi, yaşam memnuniyeti ve yaşam doyumunu gibi pek çok kavram çıkmaktadır.

Tüm insanların yaşamları boyunca ulaşmaya çabaladığı mutluluk kavramına yönelik, pek çok disiplin alanında mutluluk temalı çalışmalar yapılmasına ve disiplinler arası çalışmalara da konu olmasına rağmen üzerinde uzlaşmış tek bir tanımının bulunmadığı görülmektedir. Kavramın, tek bir tanıma indirgenememesi ve pek çok farklı tanım kullanılarak açıklanmaya çalışılmasının temel sebebi belki de disiplinler arası bir kavram olması ve her disiplinin kendi alanında bir tanım geliştirme çabası içinde bulunmasıdır.

Genel olarak bakıldığında, öznel iyi olma hâlinin mutlulukla eş anlamlı kullanıldığı ve bu manada mutluluğun, bireyin sürdürmekte olduğu yaşama yönelik kişisel değerlendirmesi olarak tanımlandığı anlaşılmaktadır (Bozcuk ve Öz, 2018: 4733; akt. Aydın, 2020: 136). Dolayısıyla mutluluk, bireylerin sürdürdükleri yaşama yönelik öznel değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Mutluluk kavramı, bireyin, bir bütün olarak değerlendirdiğinde, hayatından zevk alma düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda mutluluk, bireyin tüm yaşamına yönelik bir değerlendirmeyi ifade etmekte ve bireylerin akıllarında şekillendirdikleri tüm unsurları içermektedir. Dolayısıyla bireyin nasıl hissettiği, beklentilerinin ne kadarının karşılanabildiği gibi tüm unsurlar söz konusu tanım içinde yer almaktadır (Vatansever ve Yıldız, 2017: 233).

Mutluluk, başlangıçta insanın duygu ve algı dünyasıyla ilgili bir kavram olarak ele alınmış ve bu bağlamda psikolojinin ilgi alanı içinde değerlendirilmiştir. Ancak mutluluk üzerine araştırma ve analizler arttıkça konunun sadece psikoloji ile değil, pek çok bilim dalıyla ilgili son derece girift bir kavram olduğu anlaşılmıştır. Mutluluğun iktisat bilimiyle ilişkili bir kavram olduğunu gösteren ilk çalışmanın Easterlin'in 1974 yılında yayınladığı makale olduğu kabul edilmektedir. Söz konusu makale, gelişmiş ve gelişmekte olan toplam 19 ülkeye uygulanmış bir araştırmaya dayanmakta ve başlıca iki analiz içermektedir. Bu bağlamda önce ülke düzeyinde insanların gelirleri ile mutluluk seviyeleri arasında ilişki olup olmadığına bakılarak gelir ile mutluluk arasında pozitif bir ilişki saptanmış ve en yüksek gelire sahip grubun, en düşük gelire sahip gruba kıyasla neredeyse iki kat daha fazla mutlu olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada

ayrıca zengin ülkelerdeki ortalama mutlulukla zengin olmayan ülkelerdeki ortalama mutluluk seviyeleri de karşılaştırılmış ve iki grup arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla daha yüksek gelir seviyesine sahip zengin ülkelerdeki mutluluk ortalamasının düşük gelir seviyesine sahip ülkelerle aynı olduğu kabul edilmiştir. Bu bağlamda, çalışmanın birinci sonucu ile iki sonucu arasındaki çelişki literatüre Easterlin Paradoksu olarak geçmiştir (Karabulut, 2017: 89-90).

Mutluluk ile gelir arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda çalışma yapılarak bireyin mutluluk anlayışının ortalama gelire göre farklılık gösterebileceği sonucuna ulaşılmakla beraber görüşün günümüzde eskisi kadar kabul görmediği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda mutluluk fayda olarak değerlendirildiğinde, yoksul bireylerin daha fazla fayda potansiyeline sahip oldukları kabul edilmektedir. Örneğin, yetersiz beslenmeye maruz kalan kişilerin yaşamlarında gerçekleşecek en küçük bir iyileşme kendilerine fayda sağlayacak ve mutluluk getirecektir. Bu sebeple gelir seviyesi insanların mutluluk seviyesini doğrudan etkilemekle beraber tek başına bir mutluluk kaynağı olarak açıklanamamaktadır (Akgış, 2015, s. 70).

Mutluluğun fayda yaklaşımıyla değerlendirilmesiyle beraber insanların hayat standartlarındaki artışın mutluluk üzerinde etkili olduğu kabul edilerek mutluluk ile iktisat arasında bir bağlantı kurulmuş ve mutluluk ekonomisi adı altında bir iktisat alanı yaratılarak iktisatçılar bu alanda araştırma ve çalışmalar yapmaya başlamışlardır. İktisat literatüründe yeni bir alan olarak karşımıza çıkan mutluluk ekonomisinin, refah iktisadı, kalkınma iktisadı ve davranışsal iktisat ile ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Öte yandan, refah ekonomisi ve davranışsal iktisat içinde mutluluk olgusunun yerini fayda olgusunun alması gerektiği tartışılırken gelişme iktisadında ise mutluluk, gelişmişlik düzeyinin bir göstergesi olarak değerlendirmektedir. Bu çerçevede içinde uygulamalı çalışmalarla gelişen bir alan olarak ele alınan mutluluk ekonomisi, mutluluğun iktisadi belirleyicilerini bir araç olarak kullanarak mutluluk seviyesini yükseltmeye yönelik ekonomik politikalar geliştiren bir iktisat alanıdır (Çevik, Altınkeski ve Kantarcı, 2019, s. 183).

Öte yandan, mutluluğun belirleyicilerinin neler olduğu üzerine yapılan pek çok çalışma sonucunda mutluluğun; demografik faktörlerle, ekonomik, sosyal, kültürel ve fiziksel çevre koşullarıyla, yaşanan ülkenin sosyoekonomik koşullarıyla ilişkili olduğu kabul edilmiştir. Dolayısıyla mutluluk çok sayıda faktörün etkisi altında ortaya çıkan, başka bir deyişle pek çok faktörün bileşimi

sonucunda vücut bulan iyi hissetme veya iyilik hâlidir. Bu açıdan bakıldığında doğrudan yaşamın kendisiyle ilgili pek çok faktöre göre şekillenen mutluluk, yaşam memnuniyetiyle ilişkilendirilmektedir.

Mutluluk ve memnuniyet kavramlarının birbiriyle ilişkili olduğu ve birbirlerini karşılıklı olarak etkiledikleri kabul edilmektedir. Bu bağlamda mutlu olmanın memnun olmak; memnun olmanın ise mutlu olmak sonucunu doğurduğu varsayılmaktadır. Sürdürülen yaşamdan duyulan memnuniyet açısından bakıldığında da bireyin yaşam kalitesine yönelik genel değerlendirmesi sonucunda ulaşılan olumluluk derecesi ve duyulan haz yaşam memnuniyet düzeyini ifade etmektedir. Başka bir deyişle bireylerin yaşamdan aldıkları hazzın ne derece gerçekleştiği şeklinde tanımlayabileceğimiz yaşam memnuniyetinin sürdürülen yaşam kalitesine bağlı olarak ortaya çıktığı kabul edilmektedir (Veenhoven, 1996: 17). Bu bağlamda yaşam kalitesi, insanların biyolojik durumları, yaşam biçimleri, ilişkileri ve içinde buldukları çevrenin nicel ve nitel değerlerinin toplamı olarak tanımlanabilir. Bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde yaşamın tüm boyutlarının üstün nitelikli olması, kaliteli yaşamı olanaklı kılar. Bu çerçevede yaşam kalitesi ile yaşam standardı farklı kavramlardır. Yaşam standardı; toplumlara, sınıflara, dönemlere göre değişkenlik gösteren, bireylerce tüketilen mal ve hizmet miktarı olarak açıklanabilir ve satın alma gücü paritesine göre kişi başına düşen millî gelir yaşam standardına yönelik verilebilecek en iyi örneklerden biridir. Yaşam doyumunu ya da yaşam memnuniyeti ise, kişinin beklentileri karşısında yaşam kalitesi unsurlarından elde ettiği hislerle ilgili bir karşılaştırmadır ve mutluluktan daha somut temellere dayandığı kabul edilir. Bireyin yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olan faktörler yaş, sağlık, stres, yaşam şekli ve kişilik özellikleri (Chow, 2005: 140) sosyal ilişkiler, başarı, doğa ile ilgili uğraşlar, cinsel faaliyet, beslenme türü, kitap okuma ve müzik dinleme gibi aktiviteler (Dockery, 2003: 4) şeklinde sıralanabilir (Şeker, 2011: 117).

Daha önce de ifade ettiğimiz gibi mutluluk genel olarak öznel iyi olma hâli olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak önce öznel iyi olma hâlini ve öznel iyi olma durumunu oluşturan bileşenleri açıklayalım.

Mutlulukla bağlantılı öznel iyi olma hâli; olumlu-olumsuz duygulanım, kişisel yargı ve yaşam doyumunu olmak üzere üç bileşenin etkisi altında ortaya çıkan bir durum olarak nitelenir (Diener, 1985:71-75). Kavramın öznel

(sübjektif) nitelik taşıması bireysel değerlendirmeye göre belirlenmesi ve kişiden kişiye farklılık göstermesiyle ilgilidir. Başka bir deyişle öznel iyi olma kavramı, bireylerin yaşamlarındaki olumlu duyguların çokluğu buna karşılık olumsuz duyguların azlığı ve bu bağlamda yaşamları ile ilgili yaptıkları bilişsel değerlendirme olarak tanımlanmaktadır (Diener vd., 2003: 405). Burada sözü edilen olumlu-olumsuz duygulanım neşe, eğlence, acı, öfke gibi iyilik hâlinin duygusal boyutunu, yaşam doyumunu ise iyilik hâlinin bilişsel boyutunu temsil etmektedir (Diener, 1984:542). Dolayısıyla, öznel iyi olma hâlinin iyileştirilmesi, söz konusu boyutları oluşturan unsurlar açısından bireylerin desteklenmeleri ile mümkün olmaktadır. Öte yandan bu konuda yapılan çalışmalarda yaşam doyumunu ve yaşam kalitesi kavramlarının eş anlamlı kullanımına rastlanmakla beraber, yaşam kalitesi nesnel ve öznel kriterlere dayanırken; yaşam doyumunu öznel değerlendirmeyi esas almaktadır. Bu yaklaşım yaşam doyumunun öznelliğinin de göstergesidir (Arslan ve Bektaş, 2019:769).

Bu bağlamda, bireyin ve dolayısıyla toplumun iyi olma hâli pek çok faktörün etkisi altında gerçekleşmektedir. Son derece karmaşık ve çok sayıda faktöre bağlı olan bu iyi olma hâli genel bir kavram olarak yaşam memnuniyetiyle ilişkilendirilmektedir.

Bu konuda karşımıza çıkan bir diğer kavram da yaşam kalitesidir. Yaşam kalitesinin, çok geniş kapsamlı ve disiplinler arası bir kavram olması sebebiyle tek bir tanımı yapılamamaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü yaşam kalitesini tanımlamaya yönelik iki yaklaşım benimsemektedir. Bu tanımlardan ilki yaşam kalitesini bireylerin hayat içindeki durumlarını, ait oldukları kültürel yapı ve değerler sistemi bağlamında algılama ve değerlendirme biçimi olarak ele alır. Şüphesiz sözü edilen değerlendirme işlemi bireylerin beklentileri, hedefleri, yaşam standartları ve hayata ilişkin kaygılarıyla ilişkili olarak gerçekleştirilmektedir. Diğer tanım ise, yaşam kalitesini bireyin fiziksel sağlığı, psikolojik durumu, özgürlük seviyesi, sosyal ilişkileri ve yaşadığı çevrenin başlıca özellikleriyle etkileşimi gibi çok sayıda faktöre bağlı olarak şekillenen, karmaşık ve geniş bir kavram olarak nitelendirir (Bıçkı, 2015:161).

Başka bir deyişle yaşam kalitesi, barınma, istihdam, gelir, maddi refah, ahlaki tutumlar, kişisel ve aile yaşamı, sosyal destek, stres ve kriz, sağlık hayatına ilişkin yaşam kalitesi, sağlık hizmetleri, çalışma koşulları, beslenme, eğitim

olanakları, ekolojik faktörler vb. olarak şeklinde sıralanabilecek birçok faktörden ve durumdan etkilenmektedir (Dalia, 2007: 44).

Öte yandan yaşam kalitesinin, çevre kalitesi, yaşanabilirlik ve sürdürülebilirlik gibi kavramlarla da ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda çevresel kalite, çevrenin sahip olduğu fiziksel, sosyal ve sembolik özellikleriyle, barındırdığı nüfusa ve kullanıcılarına huzur, refah ve memnuniyet duygusu verme potansiyeli olarak değerlendirilmektedir (Bıçkçı, 2015:162)

Yaşanabilirlik kavramı ise, bir yerleşim yerinde yaşayan insanların tüm koşullarının değerlendirilmesi ve ölçülmesine yönelik parametreler bütünü olarak ifade edilir. Bu bağlamda insanların temel ve üst düzey ihtiyaçlarının karşılanma biçimi, kendilerine sağlanan insani gelişme olanakları yaşanabilirlik kavramının çerçevesini oluşturmaktadır. Dolayısıyla halk sağlığının korunduğu, emniyet ve güvenlik koşullarının sağlandığı, toplumsal bütünleşme, çeşitlilik ve kültürel kimliğin geliştirildiği, doğal, tarihî, dinî ve kültürel bakımdan anlamlı yapı ve bölgelerin korunduğu yerleşim alanlarının iyi yaşam kalitesine sahip olduğu kabul edilmektedir (Parlak, 2011:3; akt. Tandoğan, 2014: 20).

Sürdürülebilirlik kavramı da yaşam kalitesiyle bağlantılı önemli kavramlardan biridir. Sürdürülebilirlik kavramı, insanın ekonomik, çevresel ve toplumsal gereksinimlerinin gelecek kuşakların yaşam koşullarına zarar vermeden karşılanmasını hedefleyen bir anahtar kavram ya da dünya görüşü olarak değerlendirilmektedir (Oktay, 2007). Dolayısıyla, sürdürülebilirlik kavramı bir duyarlılık göstergesidir ve insanların yaşam kalitesini yükseltmek amaçlanırken gelecek kuşakları da göz önüne almak gerektiğine vurgu yapmaktadır.

Buna bağlı olarak yaşam doyumunu, söz gelimi iktisatçılar *ekonomik iyi olma hâli (economic well-being)* ya da *net ekonomik refah*, psikologlar veya sosyal psikologlar *genel iyilik hâli, yaşam doyumunu, genel mutluluk* şeklinde tanımladığı görülmektedir. Öte yandan bireyin yaşam kalitesi üzerinden mutluluk tanımı da yapılabilmektedir. Buna göre, mutluluk, bireyin yaşam kalitesini genel olarak değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumluluk derecesi olarak tanımlanmaktadır (Veenhoven, 1989: 22-25; akt. Bektaş, 2015: 92 ve 96). Tanımdan da anlaşılacağı gibi, mutluluk bireyin yaşam kalitesine yönelik bir değerlendirmedir. Benzer şekilde yaşam memnuniyetinin de yaşam kalitesi anlamında kullanılan bir kavram olduğu görülmektedir. Bu bağlamda *yaşam memnuniyeti (life satisfaction)*, bireyin kendi yaşam kalitesini tümüyle

değerlendirmesi neticesinde ulaştığı olumluluk derecesi olarak tanımlanmaktadır (Veenhoven, 1996:17).

Bireyin yaşam kalitesini değerlendirmesi sonucunda belirlediği olumluluk derecesi biçiminde tanımlanan mutluluk ve memnuniyet kavramlarının birbirine çok yakın anlamları olduğu ve bu sebeple söz konusu iki kavramın birbirinin eş anlamlı karşılığı olarak kullanıldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, mutluluk ve yaşam memnuniyeti kavramlarının genel olarak aynı anlamda değerlendirildiği, yaşam kalitesinin ise mutluluk ve yaşam memnuniyetini belirleyici bir kavram olarak söz konusu iki kavramın önceleyeni olduğu kabul edilmektedir (Bektaş, 2015: 97).

Yukarıdaki açıklamalardan da görüldüğü gibi toplumsal refah düzeyinin göstergesi olarak mutlulukla bağlantılı çok sayıda kavram karşımıza çıkmakta ve yaşam memnuniyeti, yaşam doyumu, yaşam kalitesi ve öznel iyi oluş kavramları mutlulukla yakından ilgili kavramlar olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışma ile özellikle Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması'na odaklanıldığından, mutluluk ve memnuniyet kavramlarına yönelik söz konusu araştırmaya esas tanımlara da yer verilmiştir. Buna göre, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Yaşam Memnuniyeti Araştırması kapsamında mutluluk, acı, keder ve ıstırapın yokluğu; bunların yerine sevinç, neşe ve tatmin duygularının varlığıyla karakterize edilen durum ve hayattan genel olarak memnun olma hâli; memnuniyet ise, ihtiyaçların ve isteklerin karşılanmasından doğan tatmin duygusu olarak tanımlanmaktadır.

Ekonomik anlamda refah göstergesi olarak kullanıldığında mutluluk ve yaşam memnuniyeti kavramlarının birbirine çok yakın anlamlar ifade ettiği ve bireylerin genel olarak yaşam kalitelerini değerlendirmeleri sonucunda mutluluk ve yaşam memnuniyeti düzeylerini belirledikleri söylenebilir. Bu açıdan yaşam memnuniyeti ve mutluluk, yaşam kalitesine göre belirlenen iyi oluş hâlidir ve bu iyi oluş hâli aynı zamanda bir refah göstergesi olarak kullanılmaktadır.

Mutluluk kavramının refah ölçüsü olarak ele alınması, iktisat alanında mutluluk ekonomisi adında yeni bir alan oluşması sonucunda mutluluk temalı çalışmalar ve araştırmalar artmıştır. Mutluluk kavramına yönelik ölçüm ve analizler 1940'lı yıllarda başladığı ve ilerleyen zamanlarda konuya ilginin artmasıyla beraber gerek sağlık, psikoloji ve sosyal bilimler alanlarında gerekse çok disiplinli alanlarda bu konuda çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Dünya

Mutluluk Raporu, Mutlu Gezegen Endeksi, Dünya Mutluluk Veri Tabanı ve Dünya Değerler Araştırması, çok sayıda ülkeyi kapsamaları açısından mutluluk alanında ilk akla gelen araştırma ve çalışmalardır.

Mutluluğun nasıl ölçüleceğine yönelik araştırmalardan biri de Türkiye İstatistik Kurumu tarafından bireylerin genel mutluluk algısını, toplumsal değerlerini, temel yaşam alanlarındaki genel memnuniyetini ve kamu hizmetlerinden memnuniyetini ölçmek ve bu memnuniyet düzeylerinin zaman içindeki değişimini izlemek amacıyla gerçekleştirilen Yaşam Memnuniyeti Araştırmasıdır.

Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda mutluluk kavramının, bireyin yaşam koşullarını belirleyen demografik, ekonomik, fiziksel çevre, sosyal çevre, içinde yaşanan ülkenin durumu gibi çok sayıda bileşenden oluştuğu kabul edilmekte ve bu bağlamda mutluluk ve memnuniyet derecelerinin belirlenmesinde bireylerin nesnel yaşam koşulları yanında öznel algılarına da yer verilmesi gerektiği ifade edilmekte ve bunun sonucu olarak bireysel düzeyde mutluluk ve memnuniyet kavramlarının iç içe geçtiği belirtilmektedir ( Şeker, 2011:117).

### Metodoloji ve Bulgular

Türkiye İstatistik Kurumu'nun Yaşam Memnuniyeti Araştırması'yla<sup>1\*</sup> bireylerin genel mutluluk algısını, toplumsal değerlerini, temel yaşam alanlarındaki genel memnuniyetini ve kamu hizmetlerinden memnuniyetini ölçmek ve bu memnuniyet düzeyinin zaman içinde değişimini takip etmek amaçlanmakta ve araştırma 2003 yılından bu yana ülke genelinde düzenli olarak gerçekleştirilmektedir<sup>2\*</sup>. 2003-2012 yılları arasında araştırmanın örneklem büyüklüğünde kırsal-kent bazında ayrıma gidildiği ve buna bağlı olarak yaşam memnuniyetiyle ilgili kırsal ve kent bazlı tahminler üretildiği görülmektedir. 2013 yılında ise kırsal-kent ayrımından vazgeçildiği ve araştırmanın örneklem büyüklüğünün, Türkiye İstatistik Kurumu İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması 3. Düzey bazında yani 81 il düzeyinde tahminler üretecek şekilde kurgulandığı ancak bu yaklaşımın sadece bir yıl geçerli olduğu anlaşılmaktadır. 2014 yılından

<sup>1\*</sup> Yaşam Memnuniyeti Araştırması'na ilişkin bilgiler için bkz: TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırması Mikro Veri Seti-2020, Yayın No: 4618, Mayıs 2021, <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/yasam-memnuniyeti-arst.pdf>

<sup>2\*</sup> 2003 Yılı Yaşam Memnuniyeti Araştırması Hane Halkı Bütçe Anketine ek bir modül olarak uygulanmıştır. <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/yasam-memnuniyeti-arst.pdf>



bu yana araştırmada Türkiye düzeyinde tahminler uretecek şekilde bir yaklaşım benimsendiği ve örneklem büyüklüğünün de buna göre tasarlandığı görölmektedir. Yaşam Memnuniyeti Araştırması kapsamında mutluluk, yaşam memnuniyet düzeyi, temel yaşam alanlarındaki memnuniyet, eğitim, sağlık, asayiş, adli, ulaştırma, belediye/il özel idare hizmetlerinden memnuniyet, çevre güvenliği, umut düzeyi, toplumsal baskı algısı gibi çeşitli konulara yer verilmekte ve katılımcıların söz konusu konulara yönelik oluşturulmuş sorulara verdikleri cevaplar değerlendirilmektedir.

Yaşam Memnuniyeti Araştırmasında iki aşamalı tabakalı küme örnekleme yöntemi kullanılmakta ve birinci aşamada ortalama 100 haneden oluşan kümeler (bloklar) örneğe seçilmekte, ikinci aşamada ise örneğe seçilen kümelere sistematik seçim yöntemi kullanılarak örnek adresler belirlenmektedir. Öte yandan Yaşam Memnuniyeti Araştırmasının örneklem birimi hane, gözlem birimi ise hane içinde yaşamını sürdüren 18 veya daha yukarı yaşa sahip bireylerdir. Buna bağlı olarak araştırmada iki ayrı soru formu kullanılmakta ve böylelikle hane düzeyinde ve fert düzeyinde veri toplama işlemi gerçekleştirilmektedir. Öte yandan, yaşam memnuniyeti araştırmasında hane halkı düzeyinde uygulanan soru formu 6 ana başlıkta toplam 72 sorudan; fert düzeyinde uygulanan soru formu ise 7 ana başlık altında toplanan 246 sorudan oluşmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırmasında kullanılan anket formunda fertlerin mutluluk ve yaşam memnuniyetini belirlemeye yönelik iki soru dışında mutluluk ve yaşam memnuniyetiyle bağlantılı çeşitli sorular ve ayrıca demografik sorular yer almaktadır.

Daha önce de ifade edildiği gibi mutluluk ve yaşam memnuniyeti bireylerin içinde yaşadıkları sosyal, kültürel ve ekonomik koşullarla ve demografik özelliklerle ilgilidir. Bu bağlamda, mutluluk ve yaşam memnuniyetinin, fertlerin demografik özellikleri yanında, sağlıkla, sosyal ve kültürel yaşamla ilgili olarak sosyal hayat, kendine ayırabildiği zamandan duyulan memnuniyetle, ekonomik koşullarla ilgili olarak da aylık hane geliri ve yaşanılan konuttan duyulan memnuniyetle ve algılanan refah düzeyi ile ilişkisi lojistik regresyon modelleriyle belirlenmiştir.

Çalışmada 2019 yılında gerçekleştirilen Yaşam Memnuniyeti Araştırmasının fert düzeyinde mikro veri seti kullanılmıştır. Araştırma 9212 kişi ile gerçekleştirilmiş ve katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1  
Fert Düzeyinde Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	4226	45,9
	Kadın	4986	54,1
Yaş grubu	18-24	1059	11,5
	25-34	1813	19,7
	35-44	1955	21,2
	45-54	1714	18,6
	55-64	1352	14,7
	65+	1319	14,3
Medeni Durum	Hiç evlenmedi	1597	17,3
	Evli	6702	72,8
	Boşandı	302	3,3
	Eşi öldü	611	6,6
Eğitim Durumu	Okul bitirmedi	1260	13,7
	İlkokul	2982	32,4
	Ortaokul	1385	15,0
	Lise	1827	19,8
	Fakülte/yüksekokul	1580	17,2
	Lisansüstü (5-6 yıllık fakülte dahil)	178	1,9

Araştırmaya katılan 9212 kişiden %45,9'u erkek, %54,1'i kadın olup %17,3'ü hiç evlenmemiş, %72,8'i evli, %3,3'ü boşanmış ve %6,6'sı ise eşi vefat etmiş kimselerdir. Yaş grubuna bakıldığında, katılımcıların %11,5'i 18-24, %19,7'si 25-34, %21,2'si 35-44, %18,6'sı 45-54, %14,7'si 55-64 ve %14,3'ü de 65+ yaş grubunda yer almaktadır.

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında 1260 kişinin hiç okul bitirmediği anlaşılmaktadır. Öte yandan katılımcıların %32,4'ünün ilkökul, %15'inin ortaokul, %19,8'inin lise, %17,2'sinin fakülte/yüksekokul, %1,9'unun da 5-6 yıllık fakülte ya da lisansüstü derecelerden mezunu olduğu görülmektedir. Demografik değişkenlerin tüm düzeyleri için yeterli sayıda gözlem mevcuttur.

## Yöntem

Mutluluk ve yaşam memnuniyeti üzerine yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde, mutluluk ve yaşam memnuniyetinin tek bir faktörle açıklanamadığı, zaman ve mekân içinde değişimler gösteren, öncelikleri

farklılaşan ve yer değiştiren birçok faktöre bağlı olarak ortaya çıkan bir olgu şeklinde ele alındığı görülmektedir (Şeker ve Bektaş, 2019:139). Bu noktadan hareketle, fertlerin mutluluk ve yaşamından memnun olup olmamaları üzerinde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu yanında hane halkı gelirine yönelik memnuniyet, yaşanan konuta yönelik memnuniyet, sosyal hayat, sağlık ve fertlerin kendine ayırabildikleri zaman konularında duydukları memnuniyetin etkisi lojistik regresyon modelleriyle analiz edilmiştir. Lojistik regresyon analizi, çalışma kapsamında detaylı biçimde ele alınmamış, uygulanan modellerin daha kolay anlaşılmasını sağlamak açısından yöntemi kısaca tanıtmakla yetinilmiştir (Lojistik regresyon modelleriyle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: Ulutürk Akman, 2014: 134-139; Ulutürk Akman: 2017: 313-315).

Lojistik regresyon modelleri bağımlı değişkeninin kategorik değişken olması hâlinde kullanılan regresyon analizi yöntemidir. Lojistik regresyon analizinde bağımlı değişken kategorik değişken niteliği taşımakta, bağımsız değişkenler ise kategorik olabileceği gibi sürekli değişken de olabilmektedir.

Öte yandan nitel tercih modelleri ya da kesikli tercih modelleri olarak da adlandırılan lojistik regresyon modellerinde bağımlı değişken, mutlu-mutsuz gibi ikili kategorik (binary ya da dikotomik) değişken olabileceği gibi, düşük-orta-yüksek memnuniyet düzeyi gibi sıralı ve tercih edilen siyasi parti gibi çok düzeyli de olabilir.

Lojistik regresyon modellerinde en çok benzerlik yöntemi kullanılarak parametreler tahmin edilmekte ve modelin başarısı veya uygunluğu ise belirginlik katsayısı yanında parametrelerin ve modelin test edilmesiyle sınanmaktadır.

Klasik regresyonda modelin bağımlı değişkendeki değişmelerin ne kadarını açıklayabildiği, modelin uyum iyiliği açısından önemli bir kriterdir. Bu bağlamda, lojistik regresyon analizinde modelin açıklama gücü Cox-Snell R-kare ve Nagelkerke R-kare katsayılarıyla değerlendirilir. Ancak, lojistik regresyon analizinde R-kare değerinin klasik regresyon analizinde olduğu gibi yüksek değer alması beklenmez. Dolayısıyla, lojistik regresyon analizinde modelin açıklama yüzdesini gösteren R-kare değerinin klasik regresyona kıyasla oldukça düşük çıkması göz önüne alınması gereken önemli hususlardan biridir. Bu bakımdan, iki düzeyli lojistik regresyon modellerinde, uyum iyiliği ölçülerinin ikincil öneme sahip olduğu ve asıl dikkat edilmesi gereken noktanın regresyon katsayılarının

beklenen işaretleri ve istatistiksel anlamlılıkları olduğu kabul edilmektedir (Gujarati, D., çev: Bolatoğlu, N., 2016: 238). Bu bağlamda tahmin edilen parametrelere yönelik anlamlılık testleri özellikle önem taşımaktadır.

Klasik regresyon analizinde, modelde yer alan parametrelerin anlamlılık sınaması t testi ile gerçekleştirilirken lojistik regresyonda Wald testi kullanılmaktadır. Modelde yer alan parametrelerin, ilgili bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi gösteriyor olması sebebiyle Wald testi sonucunda sıfırdan farklı olduğunun kabul edilmesi son derece önemlidir. Aksi hâlde, yani, parametrenin değerinin sıfır olduğu kabul edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistik açıdan anlamlı bir ilişki bulunmadığına karar verilmiş olur ki bu durumda söz konusu değişkenin modelde yer almaması gerekecektir.

Lojistik regresyonda modelin genel anlamda anlamlılığını sınamada ise Hosmer-Lemeshow testi kullanılmaktadır. Gözlenen frekanslar ile modele göre tahmin edilen frekanslar arasındaki uyumu test etmeyi amaçlayan Hosmer-Lemeshow testinin temel hipotezi gözlenen ve beklenen frekansların uyumlu olduğu şeklindedir. Dolayısıyla söz konusu teste yönelik anlamlılık düzeyinin 0,05'ten büyük olması durumunda gözlenen ve beklenen frekansların uyumlu olduğu şeklinde kurulan temel hipotez reddedilemeyecek ve modelin uygun olduğuna karar verilecektir.

Modelin uygunluğuna yönelik kullanılacak diğer bir kriter de doğru sınıflama oranıdır. Lojistik regresyon yöntemi bağımsız değişken / değişkenlerin değerlerine bağlı olarak bağımlı değişkenin atanacağı kategoriyi belirlemeyi amaçlar. Dolayısıyla lojistik regresyon yöntemi birimleri, bağımsız değişkenlerin aldığı değerlere göre bağımlı değişkenin kategorilerine atar. Doğru sınıflama oranı da bu atama işleminin ne ölçüde doğru yapıldığını belirleyen bir ölçüttür.

Lojistik regresyon analiziyle ilgili bir diğer önemli husus ise model ile tahmin edilen parametrelerin değil, odds oranlarının (odds ratio) yorumlanmasıdır. Odds oranı  $[Exp(\beta_i)]$ , bağımlı değişkenin, i. bağımsız değişkenin etkisiyle kaç kat daha fazla gözlenme olasılığına sahip olduğunu gösterir. Odds oranının 1'e yakın değerleri, ilgili bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını gösterirken, 1 değerinin çok üzerindeki değerler pozitif bir etkinin, 1'in altındaki değerler ise negatif bir etkinin var olduğunu ifade etmektedir (Karagöz, 2015: 608).

## Bulgular

Yaşam Memnuniyeti Araştırmasında fertlerin mutluluk düzeyini belirlemeye yönelik soru; çok mutlu, mutlu, orta, mutsuz ve çok mutsuz olmak üzere 5 düzeyli Likert ölçeğine göre kurgulanmış, yaşam memnuniyetini belirlemeye yönelik soru ise 1-11 aralığında bir ölçek üzerinden sorgulanmıştır. Mutluluk, sosyal hayat, konut, sağlık, aylık hane geliri, kendine ayırdığı zaman memnuniyetini ölçmeye yönelik sorularda da 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında 5 düzeyli Likert ölçekli tüm sorular iki düzeyli olacak şekilde yeniden kodlanmış mutluluk sorusunun cevap düzeyleri mutlu değil-mutlu; memnuniyet sorularının cevap düzeyleri ise memnun değil-memnun şeklinde isimlendirilmiştir. Algılanan refah düzeyine yönelik sorunun cevap düzeyleri 1-4 aralığı için düşük, 5-7 aralığı için orta, 8-11 aralığı için yüksek refah seviyesi olarak yeniden kodlanarak 3 düzeyli forma dönüştürülmüştür. Yaşam memnuniyeti sorusu ise 1-5 aralığındaki cevaplar memnun değil, 6-11 aralığı ise memnun şeklinde iki düzeyli olarak düzenlenmiştir.

Buna göre, fertlerin mutluluğunu belirlemeye yönelik değişken düzeyleri, mutsuz- 0 ve mutlu-1; yaşam memnuniyetini belirlemeye yönelik değişken düzeyleri de memnun değil-0 ve memnun -1 biçiminde kodlanmış ve böylelikle iki düzeyli (binary) lojistik regresyon modellerine uygun hâle getirilmiştir.

Daha önce de ifade edildiği gibi lojistik regresyon analizinde odds oranı yorumu özellikle önem taşımaktadır. İki düzeyli lojistik regresyon analizinde tahmin edilen odds oranları, bir değişkenin iki farklı düzeyini bağımlı değişkenin iki düzeyi açısından kıyaslamaya yarayan bir değerdir. Buradaki uygulama açısından bakıldığında, değişken düzeyleri için hesaplanan odds oranları, bağımlı değişkenin değerinin 0'dan 1'e geçmesi üzerinde söz konusu bağımsız değişken düzeyinin ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, mutluluk üzerinde demografik faktörlerin etkisini belirlemek amacıyla kurulan lojistik regresyon modelinde cinsiyet değişkeninin kadın düzeyinde odds oranı 1,5 tahmin edilmişse, kadınlarda mutlu olma oranının mutsuz olmaya kıyasla erkeklerden 1,5 kat daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıda, mutluluk ve yaşam memnuniyeti üzerinde, cinsiyet medeni durum, yaş, eğitim durumu, sağlık, sosyal hayat, kendine ayırabildiği zaman, yaşanılan konut, aylık hane gelirinden duyulan memnuniyet ve algılanan refah seviyesi

etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan iki lojistik regresyon modelinin sonuçları ve yorumları verilmektedir.

## Fertlerin Yaşamlarından Memnun Olup Olmamaları Üzerinde Demografik Faktörler ile Sosyokültürel ve Ekonomik Faktörlere Yönelik Algıların Etkisi

Fertlerin yaşamlarından memnun olup olmamaları üzerinde demografik faktörlerin ve sosyokültürel ve ekonomik faktörlere yönelik algıların etkisini analiz etmek üzere oluşturulan lojistik regresyon modelinin sonuçları ve uyum iyiliği ölçüleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

*Yaşam Memnuniyeti Üzerinde Demografik Sosyal ve Ekonomik Faktörlerin Etkisi*

Değişken Düzeyleri		Standart Hata	Wald İstatistiği	Anlamlılık Düzeyi	Odds Oranı Exp ( $\beta_i$ )
Cinsiyet /Kadın	0,238	0,056	18,378	0,000	1,269
Medeni Durum			39,943	0,000	
Evli	0,216	0,092	5,535	0,019	1,241
Boşandı	-0,477	0,160	8,853	0,003	0,620
Eşi öldü	-0,175	0,144	1,479	0,224	0,839
Eğitim Durumu			105,067	0,000	
İlkokul	0,544	0,084	42,106	0,000	1,722
Ortaokul	0,696	0,104	44,688	0,000	2,006
Lise	0,944	0,102	86,551	0,000	2,571
Fakülte/Yüksekokul	0,938	0,105	79,733	0,000	2,556
Lisansüstü	0,926	0,233	15,744	0,000	2,525
Yaş grubu			11,038	0,051	
25-34	0,079	0,109	0,521	0,471	1,082
35-44	0,272	0,120	5,171	0,023	1,313
45-54	0,096	0,124	0,602	0,438	1,101
55-64	0,164	0,129	1,602	0,206	1,178
65+	0,298	0,139	4,584	0,032	1,348
Refah			746,558	0,000	
Orta	1,248	0,058	470,532	0,000	3,485
Yüksek	2,651	0,114	538,339	0,000	14,171
Konut memnuniyeti	0,226	0,081	7,858	0,005	1,254
Sosyal hayat memnuniyeti	0,404	0,068	35,034	0,000	1,499
Sağlık memnuniyeti	0,433	0,074	34,028	0,000	1,542

Aylık hane gelir memnuniyeti	0,466	0,057	66,761	0,000	1,594
Kendine zaman ayırma	0,134	0,071	3,564	0,059	1,143
Sabit parametre	-2,421	0,159	231,436	0,000	0,089
Cox-Snell R-kare değeri: 0,192					
Nagelkerke R-kare değeri: 0,274					
Doğru sınıflama oranı: %76,2					
Hosmer-Lemeshow Test İstatistiği: 10,453; anlamlılık seviyesi: 0,235					

Fertlerin yaşam memnuniyeti üzerinde cinsiyet, medeni durum ve eğitimden oluşan demografik değişkenlerin ve sosyokültürel ve ekonomik algıyı ölçen değişkenlerin etkisini analiz etmek üzere kurulan modelin uyum iyiliği kriterlerine ve test sonuçlarına bakıldığında modelin bağımlı değişkeni açıklama oranının Nagelkerke R-kare değerine göre %27,4 seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu değer lojistik regresyon analizi için iyi sayılabilecek bir açıklama oranını ifade etmektedir. Modele alınmamış faktörlerin, fertlerin hissettikleri baskı üzerinde etkisi ise yaklaşık %72,5 düzeyindedir.

Modelin doğru sınıflama oranı %76,2'dir. Dolayısıyla kurulan lojistik regresyon modeli vasıtasıyla, modelde yer alan bağımsız değişkenlere yönelik değişken düzeyleri kullanılarak fertlerin yaşam memnuniyetinin, memnun ve memnun değil şeklinde kategorilere atanması %76,2 oranında doğru olarak gerçekleştirilmektedir.

Hosmer-Lemeshow testinin anlamlılık düzeyi 0,235 olup, bu, gözlenen ve model ile tahmin edilen frekansların uyumlu olduğu biçimindeki temel hipotezin reddedilemeyeceği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla model; gözlenen ve beklenen frekanslar dikkate alındığında uyumludur.

Modelin açıklama oranı lojistik regresyon analizi uygulamaları açısından yüksek sayılabilecek düzeyde bulunması, test sonuçlarının başarılı olması yanında özellikle parametrelerin teker teker anlamlılığını sınavan Wald testine göre tüm değişkenlerin istatistik açıdan anlamlı kabul edilmesi sonucunda sözü edilen model başarılı kabul edilerek yorumlanmıştır.

Cinsiyet değişkeninin kadın kategorisi için tahmin edilen odds oranı 1,269'dur ve bu, kadınlarda yaşamdan memnun olma oranının erkeklerden 1,269 kat daha fazla olduğunu ifade etmektedir.

Yaşam memnuniyeti üzerinde medeni durum da etkili bir değişkendir. Yaşam memnuniyeti araştırmasında medeni durum değişkeni hiç evlenmedi, evli, boşandı ve eşi öldü şeklinde dört düzeyli bir değişkendir. Lojistik regresyon analizinde bağımsız değişkenin ikiden fazla düzeyi ya da kategorisi olması durumunda ilk ya da son kategori referans kategori kabul edilerek modelin çözümü gerçekleştirilir ve odds oranı yorumları da tercih edilen referans kategoriye göre yapılır. Model çözümünde medeni durum değişkeni için referans kategori olarak ilk kategori yani hiç evlenmemişler kategorisi seçildiğinden, medeni durum değişkeninin diğer tüm düzeyleri için odds yorumları “hiç evlenmemişler” kategorisine kıyasla yapılacaktır.

Evliler için odds oranı 1,241 tahmin edilmiştir. Dolayısıyla evli bireylerde yaşamından memnun olma oranı hiç evlenmemişlere kıyasla yaklaşık 1,25 kat daha fazladır.

Boşanmış bireyler kategorisinde odds oranı 0,620’dir. Odds oranının 1’den küçük olması ilgili kategoride yaşamdan memnuniyet oranının referans kategoriden daha düşük olduğunun göstergesidir. Buna göre, boşanmış bireylerde yaşamdan memnun olma oranı hiç evlenmemiş bireylerin memnun olma oranının %62’si kadardır.

Odds oranının 1’den küçük olması durumunda yorumların daha anlaşılır olması açısından, referans kategorinin ilgili kategoriye göre odds oranını gösteren ve  $1/\text{odds}$  oranı ile hesaplanan odds oranının tersi tercih edilebilir. Dolayısıyla  $1/0,620=1,61$  biçiminde hesaplanan odds oranı, boşanmış bireylere kıyasla hiç evlenmemiş bireylerde yaşamdan memnun olma oranının 1,61 kat daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Eşi vefat etmiş bireyler kategorisi için tahmin edilen parametrenin Wald testi sonucunda istatistik açıdan anlamsız olduğu kabul edildiğinden söz konusu odds oranı yorumlanmamıştır.

Fertlerin eğitim düzeyleri de yaşam memnuniyetleri üzerinde etkilidir. Referans kategori olarak ilk kategori, yani okul bitirmemişler alındığından tüm yorumlamalar bu kategoriye göre yapılmıştır. Dolayısıyla, okul bitirmemişlerle kıyaslandığında ilkokul mezunları 1,722 kat, ortaokul mezunları 2,006 kat, lise mezunları 2,571 kat, fakülte/yüksekokul mezunları 2,556 kat ve lisansüstü mezunları ise 2,525 kat yaşamından daha memnun görünmektedir.



Yaşamdan duyulan memnuniyet konusunda yaş da etkili bir değişkendir. Yaşam memnuniyeti araştırmasında yaş sorusu açık uçlu olarak hazırlanmış ve uygulanmış olmakla beraber çalışma kapsamında gruplama yoluna gidilmiş ve araştırmaya katılanların yaşları, Tablo 1’de görüldüğü gibi, 6 grupta toplanmıştır. Yaş grubu 6 düzeyli bir değişken olarak çok düzeyli kategorik değişken olduğundan ilk yaş grubu olan 18-24 yaş grubu referans kategori seçilmiş ve tüm odds oranı yorumları bu kategoriye göre yapılmıştır.

Buna göre yaşamdan memnun olma oranının 18-24 yaş grubuna kıyasla, 35-44 yaş grubunda 1,313 kat; 65 + yaş grubunda ise 1,348 kat daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yaş grupları için tahmin edilen parametrelerin Wald testi sonucunda istatistik açıdan anlamsız olduğu kabul edildiğinden odds oranları yorumlanmamıştır.

Yaşam memnuniyeti araştırması kapsamında yer alan fertlerin ekonomik durumlarına yönelik algı düzeylerini belirlemek üzere aylık hane halkı gelir memnuniyeti ve sürdürülen yaşama yönelik refah algısı değişkenleri de yaşam memnuniyeti üzerinde etkili değişkenlerdir. Refah düzeyi, düşük, orta ve yüksek şeklinde kodlanmış ve ilk kategori olan düşük refah seviyesi referans kategori olarak seçilmiştir. Buna göre düşük refah seviyesinde yaşamını sürdürenlere kıyasla orta düzeyde refaha sahip olanlarda yaşam memnuniyeti yaklaşık 3,5 kat daha fazladır. Yüksek refah seviyesine sahip olanlarda ise yaşamdan memnuniyet oranı düşük refah seviyesine kıyasla yaklaşık 14 kat daha yüksektir. Buna göre algılanan refah seviyesi yaşamdan memnun olma açısından önemli bir değişkendir.

Aylık hane halkı gelir düzeyinden duyulan memnuniyet açısından bakıldığında, hane halkı gelirinden memnun olanlarda yaşamdan memnuniyet oranı, memnun olmayanlara kıyasla 1,594 kat daha fazladır.

Yaşanılan konuttan duyulan memnuniyet de yaşam memnuniyeti üzerinde etkili bir değişkendir. Yaşadığı konuttan memnun olanlarda yaşam memnuniyeti, yaşadığı konuttan memnun olmayanlara kıyasla 1,254 kat daha fazladır.

Sağlık da fertlerin yaşam memnuniyetini etkileyen değişkenlerdendir. Sağlığından memnun olanların yaşam memnuniyet oranı, sağlığından memnun olmayanlara kıyasla 1,542 kat daha yüksektir.

Sosyokültürel yaşamı temsil etmek üzere modele dahil edilen sosyal yaşamdan duyulan memnuniyet ve kişinin kendisine ayırabildiği zamandan

duyduğu memnuniyet değişkenlerinin de yaşam memnuniyeti üzerinde etkili değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Sosyal yaşamından memnun olan bireylerde yaşam memnuniyeti 1,499 kat; kendine ayırdığı zamandan memnun olanlarda ise yaşam memnuniyeti 1,143 kat daha fazladır.

### **Fertlerin Mutlu Olup Olmamaları Üzerinde Demografik Faktörler ile Sosyokültürel ve Ekonomik Faktörlere Yönelik Alguların Etkisi**

Fertlerin mutlu olup olmamaları üzerinde demografik özelliklerinin ve sosyokültürel ve ekonomik faktörlere yönelik algularının etkisini analiz etmek üzere oluşturulan lojistik regresyon modelinin sonuçları ve uyum iyiliği ölçüleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Fertlerin mutlu olup olmamaları üzerinde cinsiyet, medeni durum ve eğitimden oluşan demografik değişkenlerin ve sosyokültürel ve ekonomik algıyı ölçen değişkenlerin etkisini analiz etmek üzere kurulan modelin uyum iyiliği kriterlerine ve test sonuçlarına bakıldığında modelin bağımlı değişkeni açıklama oranının Nagelkerke R-kare değerine göre %30,6 seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu değer lojistik regresyon analizi için iyi sayılabilecek bir açıklama oranını ifade etmektedir. Modele alınmamış faktörlerin fertlerin hissettikleri baskı üzerinde etkisi ise yaklaşık %70 düzeyindedir.

Modelin doğru sınıflama oranı %88,4'tür. Dolayısıyla kurulan lojistik regresyon modeli vasıtasıyla, modelde yer alan bağımsız değişkenlere yönelik değişken düzeyleri kullanılarak fertlerin yaşam memnuniyetinin, memnun ve memnun değil şeklinde kategorilere atanması %88,4 oranında doğru olarak gerçekleştirilmektedir.

Hosmer-Lemeshow testinin anlamlılık düzeyi 0,830 olup, bu, gözlenen ve model ile tahmin edilen frekansların uyumlu olduğu biçimindeki temel hipotezin reddedilemeyeceği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla model, gözlenen ve beklenen frekanslar dikkate alındığında uyumludur.

Modelin açıklama oranı lojistik regresyon analizi uygulamaları açısından yüksek sayılabilecek düzeyde bulunması, test sonuçlarının başarılı olması yanında özellikle parametrelerin teker teker anlamlılığını sınavan Wald testine göre tüm değişkenlerin istatistik açıdan anlamlı kabul edilmesi sonucunda sözü edilen model başarılı kabul edilerek yorumlanmıştır.

Tablo 3  
Mutluluk Üzerinde Fertlerin Demografik Özelliklerinin, Sosyokültürel ve Ekonomik Faktörlere Yönelik Algularının Etkisi

Değişken Düzeyleri		Standart Hata	Wald İstatistiği	Anlamlılık Düzeyi	Odds Oran Exp ( $\beta_i$ )
Cinsiyet /Kadın	0,569	0,075	57,010	0,000	1,767
Medeni Durum			114,409	0,000	
Evli	0,679	0,119	32,621	0,000	1,972
Boşandı	-0,545	0,188	8,403	0,004	0,580
Eşi öldü	-0,213	0,189	1,274	0,259	0,808
Yaş grubu			16,829	0,005	
25-34	-0,214	0,148	2,091	0,148	0,807
35-44	-0,140	0,162	0,755	0,385	0,869
45-54	-0,395	0,165	5,742	0,017	0,674
55-64	-0,427	0,172	6,186	0,013	0,652
65+	-0,017	0,191	0,008	0,927	0,983
Refah			252,723	0,000	
Orta	1,031	0,075	189,828	0,000	2,804
Yüksek	1,797	0,159	128,293	0,000	6,029
Konut memnuniyeti	0,586	0,093	39,510	0,000	1,797
Sosyal hayat memnuniyeti	0,552	0,090	37,920	0,000	1,737
Sağlık memnuniyeti	1,102	0,087	160,386	0,000	3,011
Aylık hane gelir memnuniyeti	1,021	0,081	159,906	0,000	2,777
Kendine zaman ayırma	0,336	0,089	14,284	0,000	1,399
Sabit parametre	-1,711	0,168	104,053	0,000	0,181
Cox-Snell R-kare değeri: 0,162					
Nagelkerke R-kare değeri: 0,306					
Doğru sınıflama oranı: %88,4					
Hosmer-Lemeshow Test İstatistiği: 4,293; anlamlılık seviyesi: 0,830					

Cinsiyet değişkeninin kadın kategorisi için tahmin edilen odds oranı 1,767’dir ve bu, kadınlarda mutluluk oranının erkeklerden yaklaşık 1,8 kat daha fazla olduğunu ifade etmektedir.

Mutluluk üzerinde medeni durum da etkili bir değişkendir. Model çözümünde medeni durum değişkeni için referans kategori olarak ilk kategori yani hiç evlenmemişler kategorisi seçildiğinden, medeni durum değişkeninin diğer tüm düzeyleri için odds yorumları “hiç evlenmemişler” kategorisine kıyasla yapılacaktır.

Evliler için odds oranı 1,972 tahmin edilmiştir. Dolayısıyla evli bireylerde yaşamından mutluluk oranı hiç evlenmemişlere kıyasla yaklaşık 2 kat daha fazladır.

Boşanmış bireyler kategorisinde odds oranı 0,580'dir. Odds oranının 1'den küçük olması ilgili kategoride mutluluk oranının referans kategoriden daha düşük olduğunun göstergesidir. Buna göre, boşanmış bireylerde mutluluk oranı hiç evlenmemiş bireylerin mutluluk oranının %58'i kadardır.

Odds oranının 1'den küçük olması durumunda yorumların daha anlaşılır olması açısından, referans kategorinin ilgili kategoriye göre odds oranını gösteren ve 1/odds oranı ile hesaplanan odds oranının tersi tercih edildiğini ifade etmiştik. Dolayısıyla  $1/0,580=1,72$  biçiminde hesaplanan odds oranı, boşanmış bireylere kıyasla hiç evlenmemiş bireylerde mutluluk oranının 1,72 kat daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Eşi vefat etmiş bireyler kategorisi için tahmin edilen parametrenin Wald testi sonucunda istatistik açıdan anlamsız olduğu kabul edildiğinden söz konusu odds oranı yorumlanmamıştır.

Fertlerin mutlu olmaları konusunda yaş da etkili bir değişkendir. Yaş grubu çok düzeyli bir kategorik değişken olduğundan ilk yaş grubu olan 18-24 yaş grubu referans kategori seçilmiş ve tüm odds oranı yorumları bu kategoriye göre yapılmıştır.

Buna göre 45-54 yaş grubunda mutluluk oranı 18-24 yaş grubu mutluluk oranının %67,4'ü, kadardır. 55-64 yaş grubunda mutluluk oranının ise 18-24 yaş grubundaki mutluluk oranının %65,2'si kadar olduğu anlaşılmaktadır. Odds oranlarının 1'den küçük olması sebebiyle tersleri alınarak yorumlanması tercih edilmektedir. 18-24 yaş grubunda mutluluk oranı, 45-54 yaş grubuna kıyasla ( $1/0,674=1,48$ ) yaklaşık 1,5 kat; 55-64 yaş grubunda ise ( $1/0,652=1,53$ ) yaklaşık 1,5 kat daha fazladır. Diğer yaş grupları için tahmin edilen parametrelerin Wald testi sonucunda istatistik açıdan anlamsız olduğu kabul edildiğinden odds oranları yorumlanmamıştır.

Yaşam memnuniyeti araştırması kapsamında yer alan fertlerin ekonomik durumlarına yönelik algı düzeylerini belirlemek üzere aylık hane halkı gelir memnuniyeti ve sürdürülen yaşama yönelik refah algısı değişkenleri de fertlerin mutlu olup olmamaları üzerinde etkili değişkenlerdir. Algılanan refah düzeyi değişkenine ilişkin ilk kategori olan düşük refah seviyesi referans kategori olarak seçilmiştir. Buna göre düşük refah seviyesinde yaşamını sürdürenlere kıyasla orta düzeyde refaha sahip olanlarda mutluluk oranı yaklaşık 2,8 kat

daha fazladır. Yüksek refah seviyesine sahip olanlarda ise mutluluk oranı düşük refah seviyesine kıyasla yaklaşık 6 kat daha yüksektir.

Aylık hane halkı gelir düzeyinden duyulan memnuniyet açısından bakıldığında, hane halkı gelirinden memnun olanlarda mutluluk oranı, memnun olmayanlara kıyasla 1,594 kat daha fazladır.

Yaşanılan konuttan duyulan memnuniyet de mutluluk üzerinde etkili bir değişkendir. Yaşadığı konuttan memnun olanlarda mutluluk oranı, yaşadığı konuttan memnun olmayanlara kıyasla 1,797 kat daha fazladır.

Sağlık da fertlerin mutluluğu üzerinde etkili bir değişkenlerdendir. Sağlığından memnun olanların mutluluk oranı, sağlığından memnun olmayanlara kıyasla yaklaşık 3 kat daha yüksektir.

Sosyokültürel yaşamı temsil etmek üzere modele dahil edilen sosyal yaşamdan duyulan memnuniyet ve kişinin kendisine ayırabildiği zamandan duyduğu memnuniyet değişkenlerinin de yaşam memnuniyeti üzerinde etkili değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Sosyal yaşamından memnun olan bireylerde mutluluk oranı 1,737 kat; kendine ayırdığı zamandan memnun olanlarda ise mutluluk oranı 1,399 kat daha fazladır.

## Tartışma ve Sonuç

İnsanoğlunun dünya üzerinde bin yıllar süren geçmişinde ilkel koşullarla başlayan ve günümüzün son derece karmaşık ve kompleks yaşam koşullarına uzanan hayat hikayesinde daha mutlu olmak, daha mutlu yaşamak üzerine gün geçtikçe daha çok düşünüldüğünü ve bu konuda araştırmalar yapıldığını görüyoruz. Modern hayat düzeni içinde sosyal bir varlık olan insan yalnızlaştıkça, hayat koşulları zorlaştıkça mutlu yaşamın sırrını çözmek, mutluluğa giden yolda insanlara rehberlik etmek ve mutlu olmanın nasıl mümkün olacağıyla ilgili çok sayıda araştırma yapıldığını, kitaplar yazıldığını ve seminerler düzenlendiğini görüyoruz.

Her ne kadar mutluluk önceleri psikoloji, felsefe ve sosyoloji ile ilgili bir kavram olarak değerlendirilse de konuya duyulan ilgiye bağlı olarak sosyal bilimler alanında da mutluluk temalı çalışmalar artmış ve gerçekleştirilen bilimsel çalışmalarda mutluluğun kaynağının nelerde olduğu sorgulanmış ve mutluluk ile ilişkili olabilecek çeşitli sosyoekonomik ve demografik göstergeler incelenmeye başlamıştır.

Bu bağlamda, mutluluk kavramının iktisat literatürüne girişi, ülkelerin ve toplumların refah seviyelerini ölçmede ve buna bağlı olarak ülkeleri sıralama, kıyaslama ve hatta sınıflamada dikkate alınan parametrelerin zaman içinde değişimi sonucunda olmuştur. Toplumların refah seviyelerini belirlemek, zaman içinde meydana gelen değişimi izlemek ve ülkeleri kıyaslamak açısından referans alınan göstergelere bakıldığında ekonomik büyüme ve kişi başına gelir ile başlayan, insani gelişme endeksi ile devam eden ve günümüzde mutluluk kavramına ulaşan bir tarihsel süreçten geçildiği görülür.

Şüphesiz insanlar çok farklı özelliklere sahiptir ve buna bağlı olarak birbirinden farklı ihtiyaç ve beklentiler içinde yaşamlarını sürdürürler. İşte bu noktada ilk olarak refah kavramının ortaya atıldığı ve buna bağlı olarak aralarındaki tüm farklılıklara rağmen hemen her insan için geçerli olabilecek normlara dayalı bir refah tanımına ihtiyaç duyulduğu görülür.

Refah kavramının ortaya çıkmasıyla, toplumsal refah seviyesinin nasıl ölçüleceği konusunun önem kazandığı ve bu bağlamda, millî gelir ve kısaca millî gelirden meydana gelen artış olarak tanımlanan ekonomik büyüme ve daha sonra da ülkeler arası kıyaslamalar ya da sınıflamalar yapabilmek açısından kişi başına millî gelir kavramları önemli toplumsal refah göstergeleri olarak kullanılmaya başlanmıştır.

1980'li yıllardan itibaren, ülkelerin refah ve kalkınma seviyelerini ölçmede kullanılan bu geleneksel yöntemin geçerliliğine yönelik bir dizi tartışmalar başladığı ve özellikle, yaratılan gelirin toplumun değişik kesimlerine nasıl dağıldığının da dikkate alınması gerektiği vurgulanarak toplumsal refahı ölçmek amacıyla daha iyi bir ölçüm aracı geliştirmek adına alternatif yöntem arayışlarına girildiği görülür.

Refahın ölçülmesinde hem nesnel hem öznel unsurlara yer verilmesi gerektiğinin benimsenmesi ve toplumsal refahın ölçüsü olarak ekonomik boyutu dikkate alan geleneksel yaklaşıma yöneltilen eleştiriler sonucunda, ülkelerin gelişme ve kalkınma seviyelerini belirlemek üzere iktisadi performansı dikkate alan büyüme hızı ya da kişi başına millî gelir gibi salt ekonomik göstergeler yerine, insanların yaşam koşullarında sağlanan iyileşmeleri dikkate alan ölçülere ihtiyaç duyulmuştur. Bu anlayışa bağlı olarak kalkınmanın araçları ve amaçları ayrı ayrı değerlendirilmeye başlanmış ve ekonomik gelişmenin bir araç; insani gelişmenin ise bir amaç olduğu kabul edilmiştir.

Bu anlayış çerçevesinde önce, insani gelişme kavramı ve buna bağlı olarak geliştirilen İnsani Gelişme Endeksi kullanılmış ve böylelikle refah, yaşam standardı yaklaşımıyla ölçülmeye çalışılmıştır. Ancak zaman içinde ekonomik anlamda daha iyi standartlarda yaşam mı, yoksa daha insanca yaşam mı sorusu gündeme gelmiş ve böylelikle yaşam doyumu ve mutluluk, bir refah unsuru olarak iktisadın alanına girmiştir.

Bu bağlamda mutluluk, millî gelir, ekonomik büyüme, istihdam enflasyon, bireysel gelir, tüketim, kamu harcamaları, gelir dağılımı, sosyal güvenlik ve sosyal politikalar ile ilişkili bütünsel bir kavramdır ve sayılan tüm bu başlıklar doğrudan iktisadın konusunu oluşturmaktadır. Öte yandan mutluluk üzerinde etkili olan tüm bu ana unsurlar içinde kamu gelirleri ve vergileme, kamu harcamaları, gelir dağılımı, sosyal güvenlik ve sosyal politikalar, yönetim ve kamu kurumları, kamu ekonomisi alanında değerlendirilmektedir.

Mutluluk kavramı bireyin, bir bütün olarak değerlendirdiğinde, hayatından zevk alma düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda mutluluk, bireyin tüm yaşamına yönelik bütünsel bir değerlendirmeyi ifade etmekte ve bireylerin akıllarında şekillendirdikleri tüm unsurları içermektedir. Dolayısıyla bireyin nasıl hissettiği, beklentilerinin ne kadarının karşılanabildiği gibi tüm unsurlar söz konusu tanım içinde yer almaktadır.

Öte yandan, mutluluğun belirleyicilerinin neler olduğu üzerine pek çok çalışma yapılmış ve mutluluğun demografik faktörlerle, ekonomik, sosyal, kültürel ve fiziksel çevre koşullarıyla, yaşanan ülkenin sosyoekonomik koşullarıyla ilişkili bütünsel bir kavram olduğu kabul edilmiştir. Dolayısıyla mutluluk çok sayıda faktörün etkisi altında ortaya çıkan, başka bir deyişle pek çok faktörün bileşimi sonucunda vücut bulan iyi hissetme veya iyilik hâlidir. Bu açıdan bakıldığında doğrudan yaşamın kendisiyle ilgili pek çok faktöre göre şekillenen mutluluk, yaşam memnuniyetiyle ilişkilendirilmektedir.

Sürdürülen yaşamdan duyulan memnuniyet açısından bakıldığında bireyin yaşam kalitesine yönelik genel değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumluluk derecesi ve duyulan haz, yaşam memnuniyet düzeyini ifade eder. Başka bir deyişle, bireylerin yaşamdan aldıkları hazzın ne derece gerçekleştiği şeklinde tanımlayabileceğimiz yaşam memnuniyetinin sürdürülen yaşam kalitesine bağlı olarak ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bu bağlamda yaşam kalitesi, insanların biyolojik durumları, yaşam biçimleri, ilişkileri ve içinde buldukları çevrenin

nicel ve nitel değerlerinin toplamı olarak tanımlanabilir. Bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde yaşamın tüm boyutlarının üstün nitelikli olması, kaliteli yaşamı olanaklı kılmaktadır.

Yaşam kalitesini tanımlamaya yönelik başlıca iki yaklaşım söz konusudur. Bu tanımlardan ilki yaşam kalitesini, bireylerin hayat içindeki durumlarını, ait oldukları kültürel yapı ve değerler sistemi bağlamında algılama ve değerlendirme biçimi olarak ele alır. Diğer tanım ise, yaşam kalitesini bireyin fiziksel sağlığı, psikolojik durumu, özgürlük seviyesi, sosyal ilişkileri ve yaşadığı çevrenin başlıca özellikleriyle etkileşimi gibi çok sayıda faktöre bağlı olarak şekillenen, karmaşık ve geniş bir kavram olarak nitelendirir.

Ekonomik anlamda refah göstergesi olarak kullanıldığında mutluluk ve yaşam memnuniyeti kavramlarının birbirine çok yakın anlamlar ifade ettiği ve bireylerin genel olarak yaşam kalitelerini değerlendirmeleri sonucunda mutluluk ve yaşam memnuniyeti düzeylerini belirledikleri söylenebilir. Bu açıdan yaşam memnuniyeti ve mutluluk, yaşam kalitesine göre belirlenen iyi oluş hâlidir ve bu iyi oluş hâli aynı zamanda bir refah göstergesi olarak kullanılmaktadır.

Bu bağlamda, mutluluk ve yaşam memnuniyeti bir refah göstergesi ise ölçemediğiniz şeyi yönetemezsiniz anlayışı uyarınca mutluluk ve yaşam memnuniyetinin nasıl ölçüleceği konusu önem kazanmaktadır.

Mutluluk ve yaşam memnuniyetinin nasıl ölçüleceği konusunda yapılmış çok sayıda çalışma söz konusudur ve Dünya Mutluluk Raporu, Mutlu Gezegen Endeksi bu konuda en çok bilinen çalışmalardır. Ülkemizde de Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması başlığı altında 2003 yılından bu yana her yıl, hane halkı ve fert düzeyinde ülke genelinde araştırmalar gerçekleştirilmektedir.

Çalışmamızın konusunu 2019 yılında gerçekleştirilen Yaşam Memnuniyeti Araştırmasının mikro veri seti kullanılarak mutluluk ve yaşam memnuniyeti üzerinde fertlerin demografik özelliklerinin, ekonomik gösterge olarak aylık hane halkı gelir memnuniyeti ve refah düzeyi algısının, sosyal, kültürel ve yaşanılan çevre koşullarının göstergesi olarak sosyal hayat ve konut memnuniyetiyle kendisine ayırabildiği zamandan duyulan memnuniyetin ve bireysel sağlıktan duyulan memnuniyeti gösteren değişkenlerinin etkisi ikili lojistik regresyon yöntemiyle analiz edilmesi oluşturmaktadır.



Bu amaçla yaşam memnuniyetini açıklamak üzere kurulan lojistik regresyon modeline göre, kadınların yaşam memnuniyetinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu, eğitim düzeyi arttıkça yaşam memnuniyetinin de arttığı, yaş ilerledikçe yaşamdan memnun olma oranının göreceli olarak yükseldiği, algılanan refah seviyesinin de yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olduğu ve algılanan refah düzeyine bağlı olarak yaşamdan duyulan memnuniyetin de arttığı belirlenmiştir. Ayrıca, aylık hane halkı gelir memnuniyetinin, yaşanan konuttan duyulan memnuniyetin, sosyal yaşam memnuniyetinin, bireysel anlamda beden sağlığı memnuniyetinin ve fertlerin kendilerine ayırabildiği zamana yönelik duydukları memnuniyetin de yaşam memnuniyet oranını arttırdığı belirlenmiştir.

Fertlerin yaşam memnuniyetini açıklamak üzere kurulan modelden farklı olarak mutluluğu açıklamak üzere kurulan modelde eğitim değişkeninin fertlerin mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Mutluluk için kurulan modele göre, kadınların erkeklere kıyasla daha mutlu oldukları, evli bireylerde mutlu olma oranının bekarlara kıyasla daha fazla olduğu, yaş ilerledikçe mutlu olma oranının genel olarak azaldığı, refah seviyesine yönelik algının mutluluk oranını etkilediği ve refah algısı arttıkça mutlu olma oranının da arttığı anlaşılmaktadır.

Öte yandan, aylık hane halkı gelir memnuniyetinin, yaşanan konuttan duyulan memnuniyetin, sosyal yaşam memnuniyetinin, bireysel anlamda beden sağlığı memnuniyetinin ve fertlerin kendilerine ayırabildiği zamana yönelik duydukları memnuniyetin de mutluluk oranını arttırdığı belirlenmiştir. Ayrıca söz konusu değişkenlerin mutluluk üzerindeki etkisinin yaşam memnuniyetinden daha fazla olduğu da tespit edilmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu yaşam memnuniyeti araştırmasında hane halkı düzeyinde uygulanan soru formu 6 ana başlıkta toplam 72 sorudan, fert düzeyinde uygulanan soru formu ise 7 ana başlık altında toplanan 246 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu araştırmada, çok sayıda soru yer almasına ve yaşama dair çok çeşitli konularda bilgi toplanmasına rağmen mutluluk ve yaşam memnuniyeti birer soru ile ölçülmektedir. Dolayısıyla, araştırma kapsamında mutluluk ve yaşam memnuniyetinin ölçümü ve değerlendirilmesi, diğer tüm sorulardan bağımsız olarak katılımcıların sadece bu iki soruya verdikleri cevaplar üzerinden yapılmaktadır.

Oysa mutluluk ve yaşam memnuniyetini ölçmek üzere katılımcılara birer soru ile mutluluk düzeyini ve yaşam memnuniyetini sormak ve bu yolla toplanan

cevapları analiz etmek eksik ve yetersiz bir değerlendirmedir. Nitekim çalışma kapsamında da değinildiği gibi, mutluluk ve yaşam memnuniyeti kavramları çok sayıda faktöre bağlı olarak ortaya çıkan ve dolayısıyla yaşama dair pek çok unsuru bünyesinde barındıran bütünlük kavramlardır. Bu bağlamda mutluluk ve yaşam memnuniyetini ölçmek ancak, bireyin tüm yaşamına yönelik bütünsel bir değerlendirme yapması sonucunda mümkün olabilir. Bu sebeple mutluluk ve yaşam memnuniyetiyle ilgili tüm bileşenleri ölçmek üzere kurgulanmış çok sayıda soru içeren anket formu ile veri toplamak ve tüm veriyi bir bütün olarak değerlendirmek suretiyle her birey için genel bir mutluluk ve yaşam memnuniyeti derecesi belirlemek daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Bu bağlamda Bhutan Krallığı tarafından bütüncül ve sürdürülebilir kalkınma yaklaşımı olarak geliştirilen gayrisafi millî mutluluk kavramı ve gayrisafi millî mutluluğu ölçmek amacıyla kullanılan Gayrisafi Millî Mutluluk Endeksi bir model olarak düşünülebilir.

Nitekim, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 19 Temmuz 2011 tarihli toplantısı sonrasında yayınladığı “Mutluluk-Kalkınmaya Bütüncül Yaklaşım” başlıklı sonuç belgesinde mutluluğun en temel insan hedefi ve evrensel bir istek olduğunu ve gayrisafi millî hâsılanın yapısı gereği bu hedefi yansıtmadığı belirtilmiş, kalkınma konusunda mutluluğu da kapsayan bütüncül yaklaşımlar benimsenmesine vurgu yapılmıştır.

Birleşmiş Milletlerin mutluluk temelli kalkınma anlayışını salık veren söz konusu açıklaması sonucunda gayrisafi millî mutluluk kavramının bütüncül yaklaşımına ve buna bağlı olarak Gayrisafi Millî Mutluluk Endeksine ilgi artmıştır.

Gayrisafi Mutluluk Endeksinin metodolojisi incelenerek Türk insanının bireysel ve toplumsal özelliklerini göz önüne alan ve içeriğinde eğitimden sağlığa, güvenlikten adalete, aile ilişkilerinden komşuluk ilişkilerine ve hatta sürdürülebilirlik açısından çevre duyarlılığına kadar yaşamın tüm boyutlarını kapsayan soruların kullanıldığı bir bütünlük ölçme aracı geliştirmek ve mutluluk ve yaşam memnuniyetini tüm bu soruların birlikte değerlendirildiği bütünlük bir endeks ile ölçmek çok daha kapsamlı, doğru ve sağlıklı bir yaklaşım olacaktır.

Sonuç olarak, Türkiye için özel olarak geliştirilecek gayrisafi mutluluk endeksi, insana yönelik psikolojik iyilik, sağlık, zaman kullanımı, eğitim,

kültürel çeşitlilik, iyi yönetim, ekolojik çeşitlilik ve bütünlük, toplumsal canlılık ve yaşam standartları vb. çok sayıda değişkenin birlikte değerlendirildiği bütünlük bir ölçme aracıyla mutluluk ve yaşam memnuniyetinin ölçülmesi çok daha sağlıklı veri toplamak ve zaman içinde yaşanan değişimi izleme ve uygun kamu politikaları geliştirme açısından son derece önemli bir işlev üstlenecektir.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

## Kaynakça/References

- Akğış, Ö. (2015). Bir Refah Göstergesi Olarak Türkiye’de Mutluluğun Mekânsal Dağılışı. *Türk Coğrafya Dergisi*, (65), 69-76. <https://dergipark.org.tr/pub/tcd/issue/21272/228385>
- Arslan, İ, Bektaş, H. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Ölçülmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (8), 767-784. DOI: 10.38079/igusabder.587380 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/792279>
- Aydın, H. (2020). Mutluluk ve Ekonomi: Yaşam Memnuniyeti Araştırması Üzerinden Bazı Dikkatler. *Current Research in Social Sciences*, 6(2),135-148. DOI:10.30613/uresosc.745642 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/uresosc/issue/58004/745642>
- Bektaş, H. (2015). İkili Değişkenler için Faktör Analizi, Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Bir Uygulama, Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berberoğlu, C. (2020). Mistik Yalancı. Konya: Atlas Akademi Yayınevi.
- Bıçkı, D. (2015). Kentte Yoksulluk Ayrışma ve Yaşam Kalitesi. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Bozcuk, A. E. ve Öz, Y. (2018). Finansal Durum, Mutluluk ve Umut(suzluk): Üniversite Öğrencilerinde Bir Uygulama. *Social Sciences Studies Journal*, 4(23), 4731-4741
- Chow, H. P. H. (2005). Life Satisfaction among University Students in a Canadian Prairie City: A Multivariate Analysis. *Social Indicators Research*, 70, 139-150
- Çevik, N. K., Altınkeski, B. K. ve Kantarcı, T. (2019). Mutlu Gezegen Endeksi: Dünyanın En Mutlu Ülkelerinden Panel Veri Bulguları, Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Ek Sayı, Aralık, 81-201. [http://sosbilder.igdir.edu.tr/Makaleler/954712396\\_09-Mak-181-201.pdf](http://sosbilder.igdir.edu.tr/Makaleler/954712396_09-Mak-181-201.pdf)
- Dalia A. and Juozas R. (2007). Quality of Life and its Components’ Measurement. *Engineering Economics*, 2(52).

- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, E. R. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.
- Diener E., Emmons R., Larsen R.J, Griffin S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*. 95(3): 542-575.
- Dockery, A. M. (2003). Happiness, Life Satisfaction and The Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys, Paper Presented at 10th National Conference on Unemployment, 10-12 December, Newcastle, UK  
[https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hilda-bibliography/working-discussion-research-papers/2001-2004/Dockery\\_happiness\\_life\\_satisfaction.pdf](https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hilda-bibliography/working-discussion-research-papers/2001-2004/Dockery_happiness_life_satisfaction.pdf)
- Gujarati, D. Çev: Bolatoğlu, N. (2016). Örneklerle Ekonometri, BB101 Yayını, Ankara.
- Güneş, B., Taş, İ., Acar, S. (2020). Türkiye’de İllerin Mutluluğu. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 75(2), 747-774. <https://doi.org/10.33630/ausbf.662294>
- Karabulut, G. (2017). Mutluluk ve İktisat. İstanbul: Derin Yayınları.
- Karagöz, Y. (2015). SPSS 22 Uygulamalı Biyoistatistik, Güncellenmiş 2. Basım, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Oktaç, D. (2007). Sürdürülebilirlik, Yaşanabilirlik ve Kentsel Yaşam Kalitesi. *Mimarlık Dergisi*, 335, Mayıs-Haziran, <http://www.mimarlikdergisi.com/index.cfm?sayfa=mimarlik&DergiSayi=53&RecID=1329>, Çevrimiçi: 05.07.2021.
- Parlak, B. (2011). “Yaşanabilir Bir Samsun: Kentsel Yaşanabilirlik Analizi”, Samsun Sempozyumu, 13-16 Ekim, Samsun.
- Şeker, M. (2011). Mutluluk Ekonomisi. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 0 (39), 115-140. <https://dergipark.org.tr/pub/iusoskon/issue/9511/118860>
- Şeker, M. (2016). Mutluluk Ekonomisi, -kamu ekonomisi açısından bir analiz-. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Şeker, M. ve Bektaş, H. (2019). Mutluluğu Etkileyen Demografik Faktörler, Adı: Mutluluk-Farklı Disiplinlerden Mutluluk Kavramına Bakış. İstanbul: Çınaraltı Yayın Dağıtım.
- Tandoğan O. (2014). Çocuk için daha yaşanılır bir kentsel mekân: Dünyada gerçekleştirilen uygulamalar. *Megaron*, 9(1), 19-33. <https://jag.journalagent.com/megaron/pdfs/MEGARON-43534-ARTICLE-TANDOGAN.pdf> Çevrimiçi: 05.07.2021.
- Tıraş, H. (2019). Türkiye İçin İnsani Gelişmişlik Göstergeleri. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 14(1), 15-31.  
<https://dergipark.org.tr/pub/beyder/issue/46315/558111>
- TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırması Mikro Veri Seti-2020, Yayın No: 4618, Mayıs 2021, <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/yasam-memnuniyeti-arst.pdf>
- Uludağ, O. (2016). Mutluluk Ülkesi Bhutan, *Magma Dergisi*, 21 Ekim 2016, Çevrimiçi: 20.07.2021 <https://magmadergisi.com/seyahat-onerileri/mutluluk-ulkesi-bhutan>

- Ulutürk Akman, S. (2011). Tüketicilerin Fiyat Bilinci Üzerinde Etkili Olan Faktörlere İlişkin Bir İnceleme. *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 0 (46), <https://dergipark.org.tr/pub/iuamank/issue/744/8029>
- Ulutürk Akman, S, Bektaş, H. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Demografik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkileri. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 309-318.  
<https://dergipark.org.tr/pub/sevad/issue/53371/709577>
- Vatansever Deviren, N, Yıldız, O. (2017). Gayrisafi Millî Mutluluğun Ekonomik Kalkınmadaki Rolü: Bhutan Krallığı Örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(4), 232-248.DOI: 10.30803/adusobed.356003,  
<https://dergipark.org.tr/pub/adusobed/issue/33430/356003>
- Veenhoven, R. (1989). (a) Conditions of Happiness, Second Edition, Holland, D. Reidel Publishing Company.
- Veenhoven, R. (1996), "The Study of Life Satisfaction" (Ed.: W.E. Saris, R. Veenhoven, A.C. Scherpenzeel ve B.A. Bunting), Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe, Eötvös University Press.



## The Welfare States and Happiness Inequalities in Europe

Ümmügülsüm Aysan<sup>1</sup> 

### Abstract

Income distribution is a widely used measure of inequality, but in the assessment of welfare it is deemed to be insufficient. When measuring inequality in the distribution of welfare, subjective evaluations such as happiness and life satisfaction should also be taken into account. The purpose of this study was to analyze happiness inequalities in different welfare states in Europe. Overall happiness inequality, as well as happiness inequalities between different socioeconomic groups in these countries, were explored. Furthermore, this study analyzed how these inequalities changed over time. The European Quality of Life Survey (EQLS) data set was used for the analysis. Independent sample t-test and one way ANOVA were also used. All analyses were done using the IBM SPSS 22 program. It was found that social democratic welfare states which consistently rank at the top of happiness rankings had the lowest overall happiness inequalities. Happiness inequalities among different sociodemographic population groups were also low in these countries. On the contrary, post-socialist welfare states had the highest happiness inequalities. Compared to employed people the unemployed were significantly unhappy in corporatist countries. Post-socialist and southern European welfare states stood out as having high happiness inequalities between those with good and poor health and between the young and elderly.

### Keywords

Happiness, inequality, welfare states, life satisfaction, social policy

**1 Corresponding author:** Ümmügülsüm Aysan (Asst. Prof. Dr.), University of Health Sciences, Hamidiye Faculty of Health Sciences, Department of Social Work, Istanbul, Turkey. E-mail: ummugulsun.aysan@sbu.edu.tr ORCID: 0000-0002-5489-763X

**To cite this article:** Aysan, U. (2021). The Welfare States and Happiness Inequalities in Europe. *Journal of Social Policy Conferences*, 81,71-99. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.985095>

## Introduction

Income distribution is a typically used inequality measure, but it falls short in the measurement of well-being due to the fact that every human being values material possessions differently. Furthermore, studies demonstrate that factors other than income, such as health and relationships, have a greater effect on happiness. Many people improve their material well-being while losing their relationships and their mental and physical health. Therefore, income is not enough to measure social well-being, and income distribution is an insufficient measure of true societal inequality. It is important to change the emphasis from income inequality to other well-being inequalities in order to discover ways of improving the well-being of both current and future generations.

An increasing number of academicians from different fields including economics, sociology, psychology, and social policy have started evaluating well-being via the individuals' level of self-reported happiness which is one of the most widely used indicators of subjective well-being. Happiness is possibly a more comprehensive indicator of inequalities in well-being than income-based measures given that it integrates everything a person cares about including health, income, family, social relationships, employment, and so on (Ovaska & Takashima, 2010). The Stiglitz Commission emphasized the prominence of using measures of self-reported happiness in their report on the measurement of economic performance and social progress: "These measures, while not replacing conventional economic indicators, provide an opportunity to enrich policy discussions and to inform people's view of the conditions of the communities where they live. More importantly, the new measures now have the potential to move from research to standard statistical practice" (Stiglitz, Sen, & Fitoussi, 2009).

Promisingly, there are signs that inequities in well-being are starting to be taken into consideration in both the political and policy arena. The Happiness Research Institute, a Danish think tank, produced a ranking of European countries based on happiness inequality at the beginning of 2015 (The Happiness Research Institute, 2015). In 2016 the World Happiness report took notice of the inequality of happiness within and among societies asserting that inequality of happiness is a more powerful indicator of the distribution of well-being than wealth and income (Helliwell, Layard, & Sachs, World Happiness Report, 2016). In both of these reports, it was found that citizens of countries where there is less inequality of happiness are considerably happier.



It is generally acknowledged that some societies enjoy higher levels of equity than others due to their welfare regimes (Esping-Andersen, 1990; Brady, 2009). Countries where there is very little inequality are, most notably, Nordic countries with “social democratic” welfare regimes. The “conservative” welfare states of continental Europe have a medium degree of inequality and Anglo-Saxon countries with “liberal” welfare regimes have the highest degrees of inequality (Thelen, 2014, Schröder, 2016). However, these studies generally assess inequality through income. Parallel to the growing interest in subjective well-being measurement both in academic and public arenas, researchers have recently started measuring inequalities in welfare states through alternative means such as happiness (Ott, 2005; Gainer, 2013).

Welfare states are claimed to reduce inequalities via several mechanisms. The size of social spending is one of them. On average, about 2/3rds of redistribution comes from the spending side (Mahler & Jesuit, 2006). Estimates for the OECD member nations indicate that each additional 10 percent of social spending produces a one percent inequality reduction. Progressive taxation is another tool used to redistribute income. Decreasing child poverty by providing strong income support to needy families with children, providing a favorable infrastructure that encourages and allows mothers to work, and combatting unemployment are other tools used to decrease inequality. Last but not the least, tools to combat unemployment, including extensive day care services for little children, are important in reducing income inequalities in Scandinavian countries (Esping-Andersen & Myles, 2012).

This study aims to analyze happiness inequalities in different welfare regimes in Europe. Happiness inequalities in European welfare regimes will be compared. Furthermore, happiness inequalities between different socioeconomic groups and, how these inequalities change over time, will be analyzed. This study first reviews the literature on happiness and happiness inequality and its relation to welfare regimes. Then, using the 2016 European Quality of Life Survey (EQLS) data set, happiness inequalities in welfare regimes will be analyzed.

## **Literature Review**

### **What is happiness?**

Since ancient times, philosophers and thinkers from diverse cultures and traditions have attempted to describe happiness. As it is a vague term that bears

several meanings, it can be defined in several different ways; as a temporary emotion (synonymous with pleasure), as an experience of achievement and accomplishment (consequently particularly characterized by a cognitive assessment), as a longstanding process of identity improvement and meaning-making through the actualization of virtuous potentials and pursuit of personally relevant dreams (Delle Fave, Brdar, Freire, Vella-Brodrick, & Wissing, 2011).

Research on happiness across the social sciences focuses on two types of happiness; hedonic and eudaimonic. Hedonic happiness emphasizes the maximization of pleasure and the minimization of pain and happens when sensual pleasures and experiences offset pains. Its roots go back to Aristippus who taught that “the goal of life is to experience the maximum amount of pleasure and that happiness consists of the totality of one’s hedonic moments”. Positive affect, satisfaction with life, and the absence of negative affect are components of hedonic well-being. In contrast, according to Aristoteles the goal of life was to achieve “eudaimonia” or personal excellence (Ryff et al., 2021). Eudaimonic happiness focuses on the meaning of life and a feeling of self-realization that produces happiness as a by-product (Ryan & Deci, 2001). It has been described as a kind of flourishing (Keyes & Ed Haidt, 2003).

### ***How is it measured?***

There are numerous scales designed to gauge happiness. The most commonly used measures are single-item survey questions. For example, to a question about how things are these days, the respondent chooses a point on the scale between “1 (not too happy) and 10 (very happy)”. If the researcher is interested in getting very brief information single-item measures can be sufficient. For example, The World Happiness Report, an annual publication of the United Nations Sustainable Development Solutions Network, contains a World Happiness Index that ranks countries by how happy their citizens perceive themselves to be using a single-item question. The most obvious advantage of single-item scales is their brevity, however they have several disadvantages. First, the scores are generally positively skewed. Second, there is the acquiescence problem; that is, the item is constantly scored in one direction. Lastly, a single question cannot include every aspect of a person’s well-being, thus it depends on the respondent’s formulation while giving a single response (Diener, 2009).

Due to the deficiencies of single-item measures, many multi-item scales were created to measure happiness in more detail. Satisfaction with Life Scale is a 5-item scale designed to measure global cognitive judgments of one's life satisfaction. This scale assesses global life satisfaction and does not tap related constructs such as positive affect or loneliness (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). The General Happiness Scale is a 4-item scale designed to measure subjective happiness. Individuals make an overall judgment of the extent to which they are happy or unhappy people (Lyubomirsky & Lepper, 1999). The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) is a self-report questionnaire that is divided into mood scales. Participants evaluate their feelings and respond via a questionnaire with 20 items. Positive affect refers to positive emotions and expressions such as joy, optimism, or enthusiasm. Negative affect refers to negative emotions and expressions such as guilt, shame, or anger (Watson, Clark, & Tellegen, 1988).

### ***What are the determinants of happiness?***

Researchers are trying to determine why some societies of people are happier or unhappier than others are. Finding out the determinants of happiness will enable us to understand how—and to what extent—the condition can be enhanced. Economists Bruno and Frey (2010) distinguish 5 types of determinants: “(a) Personality factors, such as self-esteem, personal control, optimism, extraversion, and neuroticism. (b) Socio-demographic factors, such as age, gender, marital status, and education. (c) Economic factors, such as individual and aggregate income, unemployment, and inflation. (d) Contextual and situational factors, such as particular employment and working conditions, the stress involved at the workplace, interpersonal relations with work colleagues, relatives, friends, marriage partners as well as living conditions and health. (e) Institutional factors, such as the extent of political decentralization and citizens' direct political participation rights.”

Psychologists have extensively studied the personality and socio-demographic factors that affect happiness. In recent years economists and political scientists have started to study the macro factors that affect happiness at a societal level given that studies reveal there are obvious differences in happiness levels of different societies. According to the World Happiness Report 2018, which evaluates 158 nations based on their happiness levels, average life evaluations

in the top 10 countries are more than twice as high as those in the worst 10, at 7.4 against 3.4. According to this report, 3 points of this 4-point difference can be explained by six factors including differences in healthy life expectancy, GDP per capita gap, social support, freedom, corruption perceptions, and generosity. However, income is the single largest contributor; the GDP per capita of the top ten countries is 25 times larger than the bottom ten countries' (Helliwell, Layard, & Sachs, 2018).

### **Happiness inequality**

Happiness inequalities can be measured between population groups, such as the young and the elderly, or people with a higher or lower level of education. Happiness inequality in the population can be measured without taking other factors like gender or income into account. For example, it is possible to compare the happiness scores of the top 10% and the lowest 10% of the happiness distribution (Quick, 2015).

If we accept happiness as a meaningful measure of individual and societal well-being, then the dispersion of its distribution gives an inclusive measure of inequality that incorporates the many varieties of inequality in specific realms. For instance, the relationship between the level of happiness and inequality of happiness may offer a valuable measure of the degree to which happiness differences are related to differences in inequality. Goff et. al (2016) found that differences in the variance of happiness in high-income countries explain as much of the difference in mean happiness as that in GDP per capita.

It is claimed that happiness assessed by life valuations offers a more inclusive indicator of human welfare than that provided by other measures such as health, education, income, poverty, and government quality. One step forward is the measurement of inequalities in happiness. As stated by the supporters of this argument, inequality of happiness offers a better measure of the distribution of welfare than is offered by income inequality (Helliwell, Layard, & Sachs, 2016). According to the World Happiness Report, there is a wide variation between countries and regions in their inequality of happiness, and the degree of these inequalities has changed recently. There was a significant rise in happiness inequality in more than 50% of countries (Helliwell, Layard, & Sachs, 2016).

Decreasing happiness inequalities is important for the sake of social harmony and security. The discontent theories claim that people are more likely to rise against the authorities if the gap between the happiness of the most and least well off is large (Tullock, 1971; Gurr, 1994; Clark, Flèche, & Senik, 2012). Hence, any effort to decrease inequalities will strengthen both societal harmony and the public order.

### ***Relationship between inequality of happiness and level of happiness***

The priority of utilitarians is achieving the highest average happiness according to principle of “the greatest happiness for the greatest number”, and thus they agree to have some inequality in return. Egalitarians emphasize that people have the same rights to happiness. Thus, trade-offs between happiness level and equality and inequality in happiness are unacceptable. Studies indicate that the argument between the two has little practical importance because most of the studies that examine the relationship between average well-being and its dispersion have reported a strong negative correlation between the two (Ott, 2005; Quick, 2015; Goff, Helliwell, & Mayraz, 2016). Countries with less happiness inequality usually have higher average happiness. For example, Ott (2005) found a correlation of  $r = -0.65$  between happiness and happiness inequality. However, we cannot conclude that working to increase average happiness will always increase happiness inequalities. High average happiness and equitable happiness do not always go hand in hand (Quick, 2015). It should be noted that countries with very low average happiness scores such as Afghanistan and Rwanda also have little happiness inequality scores. Therefore, both objectives require simultaneous attention.

### ***Determinants of happiness inequality***

Although the literature on the determinants of happiness is burgeoning, the research on happiness inequality is very limited. Initial findings suggest that income, individual income inequality, quality and accessibility of public services, unemployment, and labor market conditions are some of the factors associated with happiness inequality.

Higher national income appears to be related to lower happiness inequality, at least in rich countries (Ott, 2005). It is generally acknowledged that income inequality and happiness inequality are related. However, research on this

relation gives contradictory results. Stevenson and Wolfers (2008) found a decline in happiness inequality from the 1970s to the 2000s in the US, while income inequality has significantly increased. Thus, they state that income inequality and happiness inequality are not linked. Oishi et al. (2011), on the other hand, revealed low-income Americans were happier on average in years with less national income inequality than in years with higher national income inequality. Findings on other determinants are also embryonic; however, they are worth mentioning. Ovaska & Takashima, (2010) found that better access to health care and political freedom are positively related to happiness inequality. An increase in the unemployment rate negatively affects happiness dispersion within societies, while enhanced education reduces inequality (Becchetti, Massari, & Naticcioni, 2013; Aysan & Aysan, 2017).

### **Happiness in Welfare states**

The supporters of the welfare state argue that welfare improves peoples' well-being and decreases inequality through redistributing income, providing extended public services and protecting citizens from unemployment. Therefore, they advocate public policies that promote more equality and welfare such as better public health care, education, and pension systems (Bok, 2010; Aysan, 2020). Welfare's contribution to well-being is explained through "livability" in which institutional arrangements are compatible with human needs and capacities. The livability theory suggests that happiness depends on the satisfaction of needs, which in turn depends on both external living conditions and inner capacities to meet those needs. –If human needs are satisfied, happiness follows. Happiness will increase when the fit between social institutions and human needs improves (Veenhoven, 2014).

Others argue that the welfare state does not increase well-being. They argue that it hinders economic growth and creates a culture of dependency, making people more dependent, lazy, and less caring (Fraser & Gordon, 1994). They also claim that welfare services are provided at the expense of increasing public debt (Lemieux, 2013). Furthermore, vote-seeking politicians can use it as a toy, not reflecting whether their policies are economically reasonable and efficient. They tend to overspend in order to increase their chances of re-election (Okulicz-Kozaryn, 2015). It is claimed that a welfare state system can lead to clumsy governmental intrusions into private life, thus causing issues with

personal integrity, stigmatizing the poor, and pushing civil society and voluntarism out (Rothstein, 1998).

Empirical studies on the effect of the welfare state on happiness have contradictory results. Veenhoven (2000) finds no relationship between the size of a country's welfare state and its inhabitants' happiness in a cross-country survey of 40 countries conducted between 1980 and 1990. Furthermore, in another cross-country study of 74 countries, Bjornskov et al. (2007) find that higher government spending leads to lower life satisfaction. On the other hand, Di Tella et al. (2003) measure the welfare effect through the income replacement rate of unemployment benefits and find the effect of welfare on happiness is positive. Similarly, by using local public health care data, Katakorpri and Laamanen (2010) demonstrate that comparatively high public healthcare spending positively affects individuals' happiness.

Comparing the 18 most developed OECD countries, and measuring welfare via decommodification (the ability of the state to free its citizens from the externalities of the markets), social wage (unemployment benefit) and left-party dominance, Pacek and Radcliff (2008) conclude that happiness increases as the generosity of the welfare state increases. Supporting this argument, Nordic countries are generally at the top of the happiness lists created using international surveys. For instance, in the World Happiness Report 2018, Nordic countries topped the list of the happiest countries in the world outpacing some of the world's largest economies. Finland is the happiest country in the world followed by Norway, Denmark, Iceland, and Switzerland. These countries ranked ahead of developed countries such as Germany (15<sup>th</sup>), the US (18<sup>th</sup>), the U.K (19<sup>th</sup>), and France (23<sup>rd</sup>) (World Happiness Report, 2018).

To sum up, the literature on the impact of the welfare state on happiness reveals a mixed picture. This is largely determined by the type of independent variables used to calculate the size of the welfare state, such as welfare spending as a percentage of GDP, decommodification level, the social wage, the degree of economic regulations, as well as the statistical methodologies employed. (Gainer, 2013).

Current literature on the impact of the welfare state on levels of happiness inequality remains mixed. Veenhoven (2000) states welfare spending, assessed via social security expenditures, is not related to the dispersion of happiness.

Contrarily, Gainer (2013) using decommodification, the social wage, and left-wing government as indicators of the size of the welfare state, demonstrate that the latter has a considerable impact on happiness inequality. As the extent of the welfare state shrinks, the degree of inequality rises.

Ono and Lee (2013) argue happiness is redistributed amid policy-targeted demographic groups in social democratic welfare states. This redistribution process leads to an alternative kind of inequality wherein winners and losers are determined by their income, marital and employment status, and the presence of children. For example, family benefits that are designed to keep families safe from social risks lead to greater happiness for families at the expense of singles.

The purpose of this study is to analyze the happiness inequalities in different welfare states in Europe. The research questions are: “Are happiness inequalities between different welfare state regimes in Europe significantly different?” “Does inequality change over time ?” “How do disparities in happiness between different sociodemographic groups look in different welfare states?” To address these questions happiness inequalities in European welfare regimes will be compared. Furthermore, the happiness level of different sociodemographic groups in these regimes will be explored. Also, how these inequalities change over time will be analyzed.

### **Method and Data**

In this study, The European Foundation’s European Quality of Life Survey (EQLS) datasets containing many questions about both cognitive and affective aspects of subjective well-being were used. The first EQLS (2003) was conducted in 28 countries, 27 of which are presently EU members while the remaining one, Turkey, is a candidate. In 2016 this number increased to 36 countries to include other candidate countries. EQLS has been repeated four times including wave 1 in 2003, wave 2 in 2008, wave 3 in 2012, and wave 4 in 2016.

In cross-country research, country clusters serve numerous functions such as building theory, clarification of the findings, and assistance to policymaking and assessment (Ahlquist & Breunig, 2011). Esping-Andersen (1990) developed one of the most frequently used country groupings. He proposed new factors for measuring the level of social welfare, including the de-commodification



index, social stratification, and the public-private nexus. Based on these variables he categorized the welfare states into three groups: liberal or Anglo-Saxon, social democratic or Nordic, and continental (conservative) regimes. Subsequent researchers have attempted to revise this classification opposing the distinction of a southern group of countries or trying to integrate the Eastern and Central European countries (Ferrera, 1996; Bob, 2000; Aysan, 2018). In this research, countries were grouped according to the *Quality of life in Europe: Subjective Well-being Report* (Eurofound, 2013). Turkey, which was not included in the report, was analyzed in the southern European group, and all Eastern and Central European countries were clustered into one group, namely, the post-socialist welfare states. Table 1 shows countries and country groups.

Table 1  
*Country Groups*

Welfare Regime	Country	N	Mean Happiness	Welfare Regime	Country	N	Mean Happiness
Corporatist	Austria	4,232	7.71	Social Democratic	Denmark	4,022	8.22
	Belgium	4,021	7.63		Finland	4,047	8.19
	Germany	7,695	7.45		Netherlands	3,994	7.78
	France	6,017	7.44		Sweden	4,058	8.00
	Luxembourg	3,621	7.97		Norway	992	8.01
	Total	25,586	7.59		Iceland	996	8.35
						Total	18,109
Post Socialist	Bulgaria	3,928	5.92	Southern European	Cyprus	3,594	7.38
	Czech Republic	4,228	7.12		Greece	4,089	6.75
	Estonia	3,591	6.95		Spain	4,500	7.60
	Croatia	2,984	6.93		Italy	6,715	7.01
	Hungary	4,039	6.87		Portugal	4,052	6.98
	Lithuania	4,113	6.72		Turkey	7,021	6.54
	Latvia	3,931	6.57	Total	29,971	6.99	
	Poland	5,714	7.22	Liberal	Ireland	3,974	7.89
	Romania	4,545	6.83		United Kingdom	6,033	7.73
	Slovenia	3,625	7.29		Total	10,007	7.79
	Slovakia	4,194	6.85				
	Total	44,892	6.85				

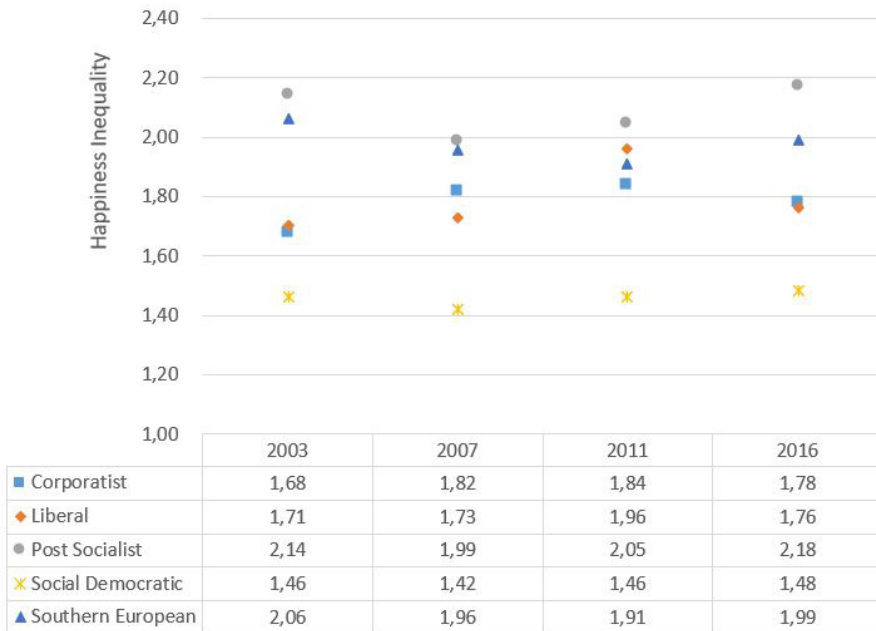
Source: European Quality of Life Survey, 2003-2007-2011- 2016

In EQLS, happiness was measured through a single question. Respondents were asked, "Taking all things together on a scale of 1 to 10, how happy would you say you are?" The happiness inequality variable was derived from the happiness variable. Inequality in welfare state regimes was defined as the standard deviation of reported happiness levels (Ott, 2005; Gainer, 2013). A low standard deviation means the data points are close to the set's mean, showing little inequality, whereas a high standard deviation means the data points are spread out over a wider range of values, indicating high inequality (The Happiness Research Institute, 2015).

When there were only two groups, independent sample t-tests were used to determine whether there was any statistically significant difference between the groups. The one-way analysis of variance (ANOVA) was used to determine whether there were any statistically significant differences between the means when there were more than two independent groups. One-way ANOVA is an omnibus test statistic that tells that at least two groups are different. Since there were five welfare groups in the study, in order to determine which of these groups differ from each other post hoc tests were used. All analyses were done with IBM SPSS.

### Findings

**Graph 1. Happiness inequality in welfare state regimes**



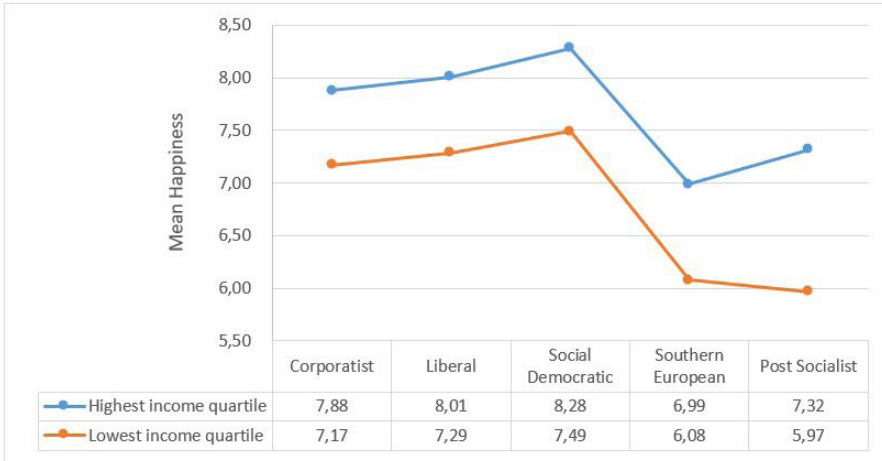
*Source: European Quality of Life Survey, 2003-2007-2011- 2016*

Graph 1 shows the evolution of European welfare states’ inequality of happiness, as measured by the standard deviation of the distribution of the self-reported happiness on the 0 to 10 scale, from 2003 to 2016. A one-way ANOVA was performed to compare the effect of the welfare state on happiness

inequality. There was a statistically significant difference in happiness inequality between at least two groups ( $F(4, 108) = [34.240]$ ,  $p = [0.00]$ ). Post hoc analyses using the Scheffé post hoc criterion for significance showed that the mean value of happiness inequality was significantly lower in social democratic welfare states than all other welfare states. Post-socialist and southern European welfare states stood out as having the highest happiness inequalities. There was no statistically significant difference in mean happiness inequality between post-socialist and southern European welfare states ( $p=0.99$ ). Corporatist and liberal welfare states had moderate well-being inequalities. There was no statistically significant difference in mean happiness between corporatist and liberal welfare states ( $p=0.16$ ).

The numbers showed a small increase in the level of happiness inequality in all welfare states from 2003 to 2016 except southern European welfare states. In the southern European group, inequality dropped from 1.97 in 2003 to 1.86 in 2012 and increased to 1.92 in 2016. In liberal countries, inequality rose from 1.71 in 2003 to 1.96 in 2012, however, it dropped to 1.76 in 2016. Although it was lower than its level in 2012, the inequality level in liberal welfare states was higher than its 2003 level. In corporatist welfare states, inequality rose from 1.68 in 2003 to 1.84 in 2012, then it dropped to 1.78 in 2016. In social democratic welfare states, inequality was the lowest and its level remained relatively stable throughout the years. It was 1.46 in 2003 and rose to 1.48 in 2016. In post-socialist countries inequality was 2.14 in 2003 and decreased to 1.99 in 2007. However, it started increasing again and reached 2.18 in 2016. One-way ANOVA was used to analyze whether the changes between years were significant for each welfare state group. Post hoc analysis revealed that the changes were not statistically significant except for the increase in post-socialist welfare states from 2007 to 2016 ( $p=.02$ ).

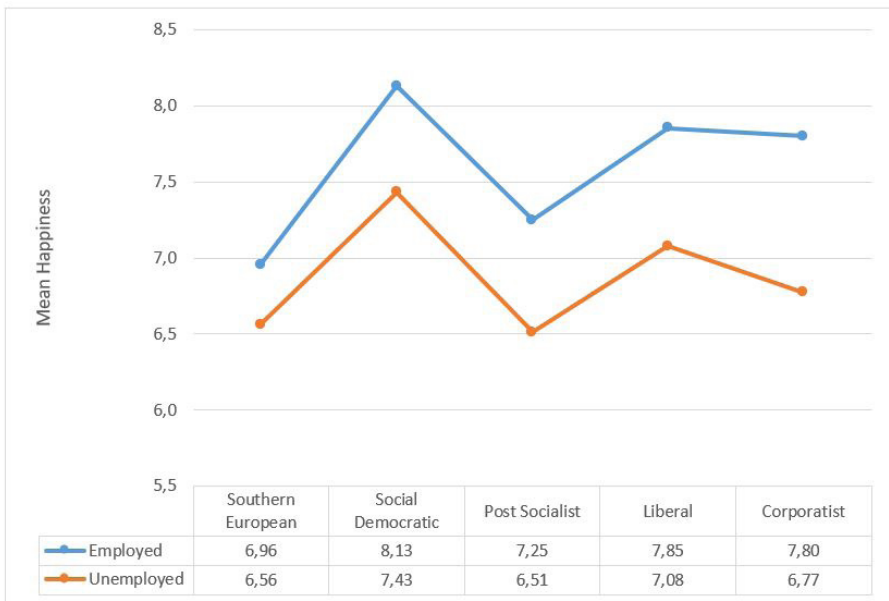
**Graph 2. Happiness of the highest and lowest income quartiles**



*Source: European Quality of Life Survey, 2016*

Graph 2 shows the mean happiness level of the highest and lowest income quartiles in European welfare states. Independent sample t-tests were conducted to analyze whether the highest and lowest income quartiles had significantly different happiness levels. Analysis revealed that the happiness mean of the highest income quartile was significantly higher than that of the lowest income quartiles for every welfare group. However the mean happiness difference was higher in southern European ( $t(3249) = -12.999, p < .00$ ) and post-socialist ( $t(4114) = -20.468, p < .00$ ) welfare states than in corporatist ( $t(2354) = -9.864, p < .00$ ), liberal ( $t(801) = -6.366, p < .00$ ) and social democratic ( $t(1978) = -11.246, p < .00$ ) welfare states respectively.

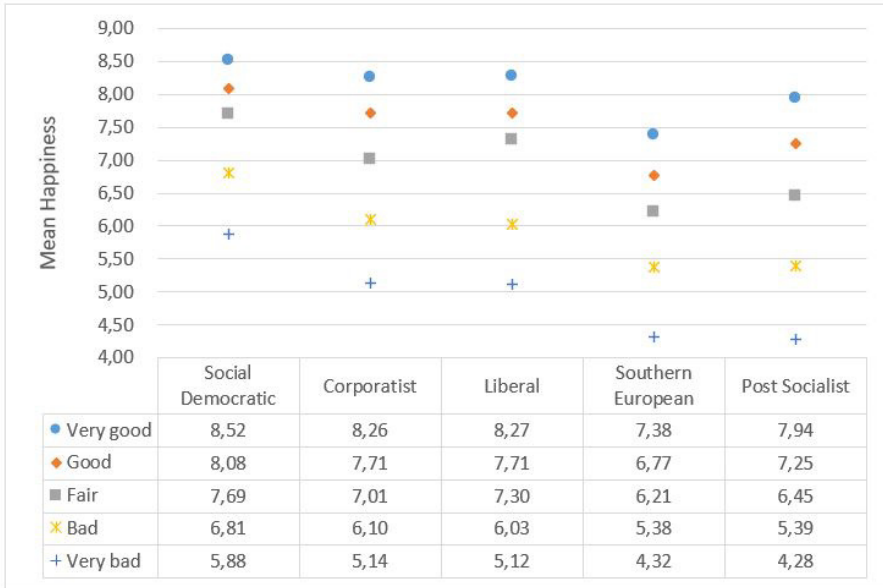
**Graph 3. Happiness of unemployed vs. employed**



*Source: European Quality of Life Survey, 2016*

Graph 3 shows the mean happiness level of employed and unemployed individuals in European welfare state regimes. Independent sample t-tests revealed that the happiness level of the employed was significantly higher than that of the unemployed in every welfare state regime. However the difference was lowest in southern European countries (happiness mean difference=0.39) ( $t(8172) = -11.925, p < .00$ ). Inequality in social democratic countries (happiness mean difference=0.69) ( $t(3971) = -6.29, p < .00$ ), post-socialist countries (happiness mean difference=0.73) ( $t(10772) = -23.47, p < .00$ ) and liberal countries (happiness mean difference=0.77) ( $t(2287) = -3.65, p < .00$ ) was also significant. However, corporatist countries (happiness mean difference=1.02) ( $t(4882) = -11.67, p < .00$ ) stood out with the highest inequality between employed and unemployed people.

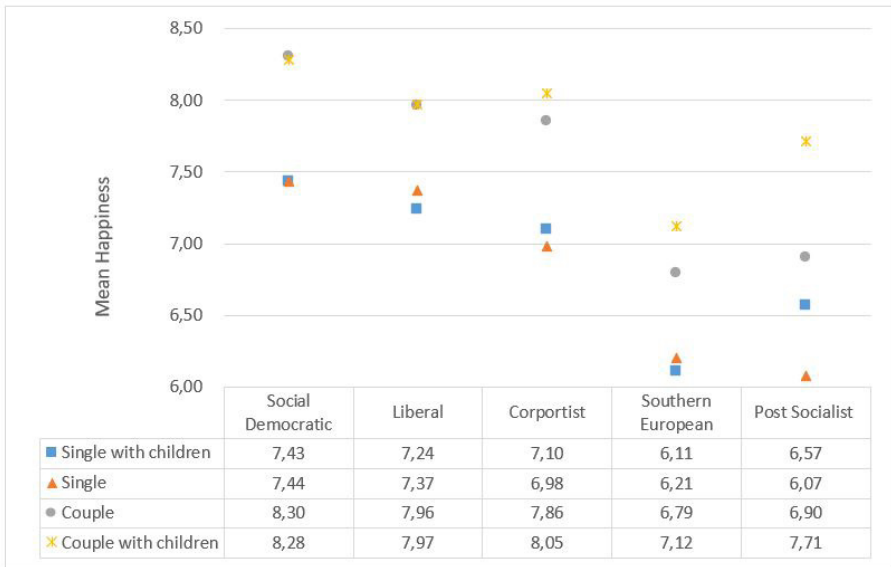
**Graph 4. Health status and happiness**



*Source: European Quality of Life Survey, 2016*

Graph 4 shows the mean happiness levels of individuals with diverse health conditions in welfare states. One-way ANOVA showed that the effect of health on happiness was significant for all welfare states. Although inequalities varied among different welfare states, people with better health conditions reported higher levels of happiness everywhere. The happiness mean difference between those with very good and very bad health was the lowest in social democratic countries ( $F(4, 4114) = 129.787, p < .00$ ) whereas it was the highest in post-socialist countries ( $F(4, 11062) = 491.426, p < .00$ ).

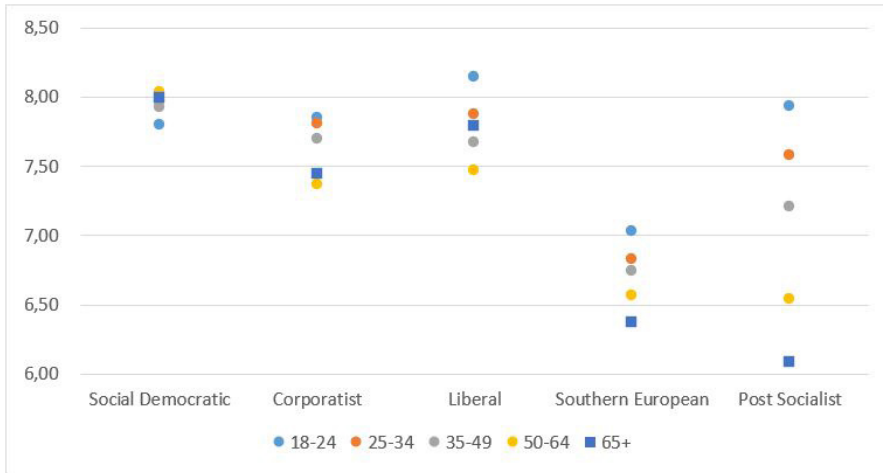
**Graph 5. Marital Status and happiness**



*Source: European Quality of Life Survey 2016*

Graph 5 shows the mean happiness levels of individuals within the category of marital status in welfare states. Married couples with children were generally found to be the happiest group in most welfare states. In contrast, single parents and singles were the least happy groups. One-way ANOVA revealed that the difference between happiness levels of different household structures was significant for every welfare state regime. Post hoc analysis showed that the difference in happiness levels between the happiest group, couples with children, and the least happy group, singles with children, was the lowest in liberal countries (happiness mean difference=0.73,  $p<0.00$ ). It was the highest in post-socialist countries where singles were the least happy and married people with children were the happiest (happiness mean difference=1.63,  $p<0.00$ ).

Graph 6. Age groups and happiness

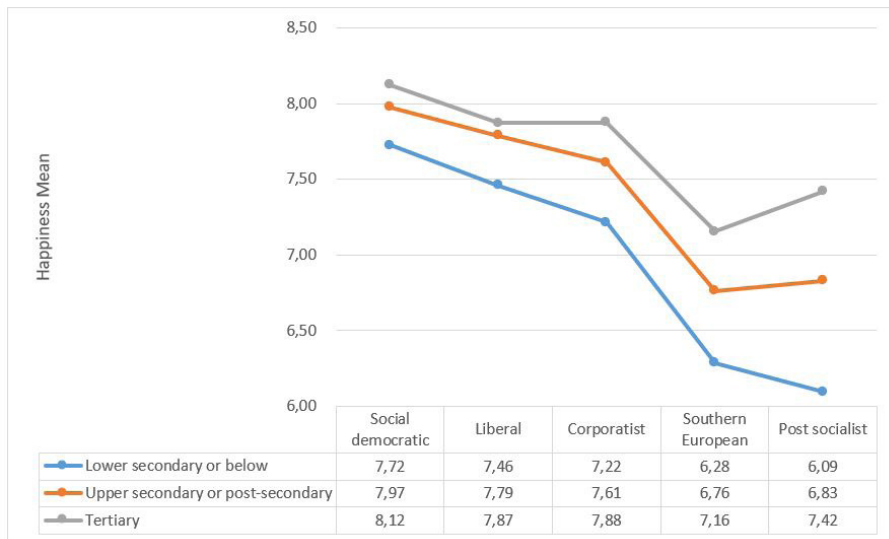


Source: *European Quality of Life Survey, 2016*

Graph 6 shows the mean happiness of diverse age groups in welfare states. One way ANOVA revealed that a person's age did not significantly affect happiness levels in social democratic welfare states ( $F(4, 4120) = 1.46, p = .21$ ). However, in all other welfare states, the difference in happiness levels between different age groups was significant. It was highest for young people aged between 18 and 25 in all welfare states except the social democratic welfare states. It gradually decreased with age. In corporatist and liberal welfare states people aged between 50 and 64 had the lowest happiness level. In southern European and post-socialist welfare states people aged over 65 had the lowest happiness level. Inequality was the highest in post-socialist countries where the elderly over 65 years of age were the least happy and young people aged between 18 and 24 were the happiest (happiness mean difference=1.85;  $F(4, 11071) = 226.576, p < .00$ ).



**Graph 7. Education and happiness**



*Source: European Quality of Life Survey, 2016*

Graph 7 shows the mean happiness level of individuals in three education categories. People with higher education levels reported higher levels of happiness in all welfare states. One-way ANOVA revealed that the differences were significant for every welfare state. Happiness inequality between different education groups was lowest in social democratic countries (happiness mean difference between lowest and highest=0.40;  $F(2, 4098) = 22.105, p < .00$ ) whereas it was highest in post-socialist countries (happiness mean difference between lowest and highest =1.32;  $F(2, 11025) = 258.664, p < .00$ ). Post hoc analysis revealed that the difference between tertiary and upper or post-secondary in the liberal group was insignificant (happiness mean difference=.08,  $p=.60$ ).

### Discussion

In the present study, the inequality of happiness levels across different welfare states was investigated. Welfare state clusters developed by Esping-Andersen(1999) were mainly used in cross regime comparisons, with the addition of the post-socialist welfare regime. Welfare regimes influence the shape of inequalities differently across nations. Several studies demonstrated that of the four regime types identified by Esping-Andersen, the social democratic welfare regime is the model with the highest equalizing effects

(Scruggs & Allan, 2008; Sachweh & Olafsdottir, 2012). In line with these findings, the present study found that social democratic welfare states had the lowest happiness inequalities. Both overall happiness inequality and the happiness inequality between different socio-demographic groups were generally the lowest in these countries. Publicly sponsored and administered programs with widespread and universal coverage and comparatively egalitarian benefits characterize social democratic welfare states (Swank, 2000). As a result, this system promotes an egalitarian society as measured by different indicators such as income, health, and happiness.

Gandelman and Porzecanski (2013) found that happiness inequality in high income countries was lower than in lower income countries. In line with this finding, the present study found that post-socialist and southern European welfare states that have lower incomes compared to others, had the highest happiness inequalities respectively. After the collapse of communist regimes, post-socialist countries have been experiencing ongoing social and economic transformations that have deepened inequalities. In these countries, public social welfare provision is still incomplete and inadequate (Polese, Morris, & Kovacs, 2015). Similarly, in southern European countries, shrinking funds for public services especially after the 2008 economic crisis have exacerbated already-existing inequities, limiting access, and risking the quality of public services (Serapioni & Matos, 2014).

Liberal welfare states are characterized by a dependence on the market for welfare services. Means-tested assistance, modest universal transfers, or modest social insurance plans predominate in these countries (Esping-Andersen, 1990). As a result, post-government income inequality is significantly higher in liberal welfare states compared to social democratic and conservative ones (Goodin et al., 1999). On the other hand, corporatist regimes are characterized by a high level of public support and a strong social insurance system (Sachweh & Olafsdottir, 2012). It might be expected that dependence on the market in liberal states would create high happiness inequalities given that it creates a sense of insecurity. However, in this study, it was found that overall happiness inequality had similar levels for corporatist and liberal welfare states. Inequalities were not as high in these countries as in the southern European and post-socialist welfare states but they were higher compared to the social democratic welfare states. High living standards and well-functioning market systems seem to

tolerate the possible negative consequences of market dependence, at least for the liberal countries in this study.

It was found that there was a slight increase in happiness inequality from 2003 to 2016. This increase might be due to the 2008 economic crisis, which was the most severe crisis post-war Europe had ever faced. The 2008 economic crisis resulted in increased social inequality and poverty, as well as increased job insecurity, rising unemployment, and privatization of public goods and services, all of which harm people's and societies' well-being. For example, in Iceland, the percentage of people in financial difficulty increased from 14.3% in 2007 to 20.4 percent in 2009 (Gudmundsdottir, 2013). In the European Union, the unemployment rate, which is one of the strongest indicators of happiness, jumped from roughly 6% in 2008 to 11% in 2014 (Yong, 2019). The poor, old, and young, who were not well equipped to deal with the effects of rising prices, shrinking incomes, job losses, and decreases in critical public services such as social welfare, health care, and education, were particularly severely struck by the economic crisis (Ötoker-Robe & Podpiera, 2013).

According to empirical studies income inequality is negatively associated with happiness (Asadullah & Chaudhury, 2012; Gandelman & Porzecanski, 2013). This is explained by a psychological phenomenon known as the jealousy effect, which states that when income inequality is great, people feel dissatisfied because they are envious of their wealthier counterparts (Senik, 2008). In line with this explanation, in this study it was found that in social democratic and corporatist welfare states, where the income gap is lower compared to other European countries, the happiness gap was also lower. However, in liberal welfare states that have higher income inequalities compared to other developed economies the happiness difference between the lowest and highest income quartiles was not as high as might be expected. Spiegel (2008) makes a distinction between the standard of living inequality and income inequality and demonstrates that within certain ranges of income inequality reduction in income share does not always accompany a reduction in the standard of living. This might explain why the happiness penalty was found to be lower in European liberal welfare states with high living standards.

Unemployment is a factor that can lower happiness levels to a great extent. The effect of unemployment on well-being has been revealed in many studies over the years. For example, Stuckler et al. (2009) found that every 1% increase

in unemployment corresponded to a 0.79% rise in suicides. In practically every country, unemployed people are substantially less happy than employed people (Gudmundsdottir, 2013; Aysan & Aysan, 2017). Similar to these studies, in the present study, it was revealed that the happiness of the employed was significantly higher than that of the unemployed in every welfare state. However, it was also found that unemployment affected happiness differently in welfare states. For example, as might be expected, inequality was low in social democratic, and high in post-socialist welfare states. However, unlike other inequality areas, inequality was high in corporatist welfare states and low in southern-European states. One possible explanation might be that social norms play a role in the personal consequences of unemployment. Unemployment has a lower impact on happiness in places where it is more common and thus socially accepted (Layard, 2005) such as southern European societies with a particularly high youth unemployment rate. On the other hand, happiness in historically Protestant corporatist welfare states was influenced more by being unemployed than is the case in that of other welfare states because Protestants attach a lot of importance to work (Van Hoorn & Maseland, 2013). Furthermore, the corporatist system offers few benefits for those outside the insurance model and tends to penalize individuals in precarious job situations.

Although the number of married couples with children has decreased and the normative dominance of marriage in Western societies has declined, there is extensive literature on the positive effects of marriage on well-being (Stack & Eshleman, 1998). Social support and social integration are two mechanisms emphasized for explaining the benefits of marriage (Vanassche, Swicegood, & Matthijs, 2013). Although various psychological and physical costs accompany parenthood, people still choose to get married and have children, and a combination of both makes people happy (Kohler, Behrman, & Skytthe, 2005). Supporting this literature, it was found that in all welfare states married couples either with or without children were the happiest groups. In contrast, happiness was found to be generally lowest for single parents who cannot share the burdens of parenthood. The happiness difference between the happiest group, couples with children, and the least happy group, singles with children, was the lowest in liberal countries. In societies where alternative family types are more common, happiness inequality might be lower.

Generally, happiness and health go hand in hand. Happiness affects health just as health affects happiness. Physical and mental health affect happiness more than either income or employment status (Clark et al., 2019; Kushlev et al., 2020). Supporting the literature, the present study revealed that the happiness inequality of people with different health conditions was more significant compared to the inequalities in other socioeconomic categories. Even in the most egalitarian social democratic welfare states, health was a significant determinant of happiness. As might be expected, happiness inequality was found to be higher in southern European and post-socialist countries where health expenditures and quality of services are lower.

The relationship of age with happiness is ambiguous. Some claim that happiness and age has a negative correlation after a certain age (Chen, 2001; Edwards & Klemmack, 1973), while others argue that happiness, starting from a high point in youth, declines until a certain midlife minimum then increases again in later years, creating a U-shaped relationship (Dolan et al., 2008; Kolosnitsyna, Khorkina, & Dorzhiev, 2014). In the present study, the effect of age on happiness was found to be insignificant for social democratic countries. By contrast, the elderly were disadvantaged compared to younger individuals in southern European and post-socialist countries. This may be due to the low scope and quality of social services for the elderly, combined with comparatively low living standards in these countries.

Even though empirical evidence on the influence of education on happiness is inconclusive, certain empirical research shows that it has a considerable beneficial effect on happiness (Di Tella, MacCulloch, & Oswald, 2003). Education boosts happiness by two basic mechanisms. The first direct channel evaluates the positive effects of knowledge acquisition on pleasure, self-esteem, and self-confidence. Education may also improve happiness indirectly by increasing the likelihood of finding a job, the quality of the job, higher compensation, and better health. (Cunado & Perez de Garcia, 2012). In this study, it was found that people with higher education levels reported higher levels of happiness in all welfare states. However, the happiness inequality between different education groups was lowest in social democratic countries whereas it was highest in post-socialist countries. People with high education levels have higher income levels and a higher probability of being employed. In countries with low-income inequality and low unemployment level, the cost

of being less educated might be lower, thus leading to lower happiness inequalities, as in the case of social democratic countries.

### Conclusion

Numerous studies have been carried out on the subject of happiness during the last few decades. Happiness is increasingly seen as a valid indicator of social progress and a public policy goal. Despite its increasing relevance in policy debates, research on happiness disparities across and within states, as well as how it might influence policy, is still not adequate. Extant literature on the effects of the welfare state on happiness is also inconclusive. Supporters of the welfare state claim that welfare states decrease inequalities and promote well-being by reducing market dependence through strong social protection systems.

Using the European Quality of Life Survey (EQLS) data set, this study revealed that social democratic welfare states had the lowest overall happiness inequalities. Happiness inequalities among different sociodemographic population groups were also low in these welfare states. Contrary to expectations, both overall inequality and inequality between different socio-demographic groups were not very high in liberal welfare states. Post-socialist and southern European welfare states had the highest happiness inequalities. Corporatist countries where inequalities were not generally high stood out with high inequality between employed and unemployed groups.

This study has some limitations. The country clusters approach does not allow us to see the variation within groups in the same country. The post-socialist group in particular, which consists of a large number of countries, deserves further analysis. Furthermore, single-item happiness measures are not enough to get a clearer picture of well-being. Other life evaluations (such as satisfaction with family, income) are also important aspects of well-being. More research is needed to gain a deeper and more nuanced understanding of happiness and happiness inequality.

---

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

---

## References

- Ahlquist, J. S., & Breunig, C. (2011). Country clustering in comparative political economy. *MPiFG Discussion Paper 09/5*. Cologne.
- Asadullah, M. N., & Chaudhury, N. (2012). Subjective well-being and relative poverty in rural Bangladesh. *J. Econ. Psychol.*, *33*, 940–950.
- Aysan, M. F. (2018). Between Risks and Opportunities: Social Policies in Contemporary Turkey. In B. M. Aysan A., *Turkish Economy* (pp. 101-120). Palgrave Macmillan, Cham.
- Aysan, M. F. (2020). *Geleceğin Türkiyesinde Sosyal Politikalar*. İstanbul: İlke Yayınları.
- Aysan, M. F., & Aysan, U. (2017). The effect of employment status on life satisfaction in Europe. In D. H. Bilgin M., *Empirical Studies on Economics of Innovation, Public Economics and Management. Eurasian Studies in Business and Economics* (Vol. 6, pp. 335-347). Springer, Cham.
- Becchetti, L., Massari, R., & Naticcioni, P. (2013). The drivers of happiness inequality: suggestions for promoting social cohesion. *Oxford Economic Papers*, *66*(2), 419-442.
- Bjørnskov, C., Dreher, A., & Fischer, J. A. (2007). The bigger the better? Evidence of the effect of government size on life satisfaction around the world. *Public Choice*, *130*-*3*(4), 267-292.
- Blanchflower, D., & Oswald, A. (2000). Well-being Over Time in Britain and the USA. *Working Paper 7487*. Cambridge, MA: National Bureau for Economic Research.
- Bob, D. (2000). Eastern European welfare states: the impact of the politics of globalization. *Journal of European Social Policy*, *10*(2), 146-161.
- Bok, D. (2010). *The politics of happiness: What government can learn from the new research on well-being*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Brady, D. (2009). *Rich Democracies, Poor People: How Politics Explain Poverty*. Oxford: Oxford University Press.
- Chen, C. (2001). Aging and life satisfaction. *Social Indicators Research*, *54*(1), 57–79.
- Clark, A., Flèche, S., & Senik, C. (2012). The great happiness moderation. . *SOEP paper No. 468*.
- Clark, A. E., Flèche, S., Layard, R., Powdthavee, N., & Ward, G. (2019). Health of Mind and Body. *The Origins of Happiness*, 89–104.
- Clark, A., Fleche, S., & Senik, C. (2016). Economic Growth Evens Out Happiness: Evidence from Six Surveys. *The Review of Income and Wealth*, *62*(3), 405-602.
- Cunado, J., & Perez de Garcia, F. (2012). Does Education Affect Happiness? Evidence for Spain. *Social Indicators Research*, *108*, 185–196.
- Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The Eudaimonic and Hedonic Components of Happiness: Qualitative and Quantitative Findings. *Social Indicators Research*, *100*(2), 185-207.
- Di Tella, R., MacCulloch, R. J., & Oswald, A. J. (2003). The macroeconomics of happiness. *Review of Economics and Statistics*, *85*(4), 809-827.

- Diener, E. (2009). Subjective Well-Being. In E. Diener, *The Science of Well-Being: The Collected Works of Ed Diener; Social Indicators Research Series* (Vol. 37, pp. 11-58). Springer Science & Business Media.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), 94–122.
- Edwards, J. N., & Klemmack, D. L. (1973). Correlates of Life Satisfaction: A Re-examination1. *Journal of Gerontology*, 28(4), 497–502.
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Post-Industrial Economies*, Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G., & Myles, J. (2012). Economic Inequality and the Welfare State. In *The Oxford Handbook of Economic Inequality*.
- Eurofound. (2013). *Quality of life in Europe: Subjective Well-being*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2014). *Developing a country typology for analysing quality of life in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ferrera, M. (1996). The “Southern” model of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1), 17-37.
- Fraser, N., & Gordon, L. (1994). A genealogy of dependency: Tracing a keyword of the U. S. welfare state. *Signs*, 19(2), 307-336.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2010). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. Princeton University Press.
- Gandelman, N., & Porzecanski, R. (2013). Happiness Inequality: How Much is Reasonable? *Social Indicators Research*, 110(1), 257–269.
- Gainer, M. (2013). Assessing Happiness Inequality in the Welfare State: Self-Reported Happiness and the Rawlsian Difference Principle. *Social Indicators Research*(114), 453–464.
- Goff, L., Helliwell, J. F., & Mayraz, G. (2016). The Welfare Costs of Well-Being Inequality. *NBER Working Paper Series*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Goodin, R. E., Headey, B., Muffels, R., & Dirven, H.-J. (1999). The Real Worlds of Welfare Capitalism. In *The Real Worlds of Welfare Capitalism*.
- Gudmundsdottir, D. G. (2013). The Impact of Economic Crisis on Happiness. *Social Indicators Research*, 110(3), 1083-1101.
- Gurr, T. (1994). Peoples against states: ethno-political conflict and the changing world system. *International Studies Quarterly*, 38, 347–377.



- Helliwell, J., Layard, F. R., & Sachs, J. D. (2016). *World Happiness Report*.
- Helliwell, J., Layard, F. R., & Sachs, J. D. (2018). *World Happiness Report*.
- Inglehart, R. (2009). Democracy and happiness: what causes what? . In A. K. Dutt, & B. Radcliff, *Happiness, Economics and Politics: Towards a Multi-disciplinary Approach* (pp. 256-270). UK,USA: Edward Elgar Publishing Limited.
- Keyes, C. L., & Ed Haidt, J. (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Kohler, H.-P., Behrman, J. R., & Skytthe, A. (2005). Partner ? children = happiness? The effects of partnerships and fertility on well-being. *Population and Development Review*, 31, 407–445.
- Kolosnitsyna, M., Khorkina, N., & Dorzhiev, K. (2014). What happens to happiness when people get older? Socio-economic determinants of life satisfaction in later life. *Working Paper*. National Research University Higher School of Economics.
- Kotakorpi, K., & Laamanen, J.-P. (2010). “Welfare state and life satisfaction: Evidence from public health care.” 77.307. *Economica*, 77(307), 565-583.
- Kushlev, K., Heintzelman, S. J., Lutes, L. D., Wirtz, D., Kanippayoor, J. M., Leitner, D., & Diener, E. (2020). Does Happiness Improve Health? Evidence From a Randomized Controlled Trial. *Psychological Science*, 31(7), 807–821.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. London: Penguin.
- Lemieux, P. (2013). American and European Welfare States: Similar Causes, Similar Effects,. *Cato Journal*, 33(2), 227-232.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137-155.
- Mahler, V., & Jesuit, D. (2006). Fiscal redistribution in the developed countries. *Socio-Economic Review*, 4, 483-512.
- Oishi, S. S. (2011). Income inequality and happiness. *Psychological science*, 22(9), 1095-1100.
- Okulicz-Kozaryn, A. (2015, AUTUMN). Inequality Hurts Happiness. *Warsaw Forum of Economic Sociology* 6:2(12) Autumn 2015, 6(2).
- Ono, H., & Schultz Lee, K. (2013). Welfare States and the Redistribution of Happiness. *Social Forces*, 92(2), 789–814.
- Ötker-Robe, I., & Podpiera, A. M. (2013). *The social impact of financial crises: evidence from the global financial crisis*. World bank.
- Ott, J. (2005). Level and equality of happiness in nations: Does happiness of a greater number imply greater inequality of happiness? *Journal of Happiness Studies, Special Issue on Inequality of Happiness in Nations*(6), 397–420.
- Ovaska, T., & Takashima, R. (2010). Does a Rising Tide Lift All the Boats? Explaining the National Inequality of Happiness. *Journal of Economic Issues*, 44(1), 205-224.
- Pacek, A., & Radcliff, B. (2008). Assessing the Welfare State: The Politics of Happiness. *Perspectives on Politics*, 6(2), 267-277.

- Polese, A., Morris, J., & Kovacs, B. (2015). Introduction: The Failure and Future of the Welfare State in Post-socialism. *Journal of Eurasian Studies*, 6(1), 1-5.
- Quick, A. (2015). *Inequalities in wellbeing Challenges and opportunities for research and policy*. The New Economics Foundation.
- Rothstein, B. (1998). *Just Institutions Matter: The Moral and Political Logic of the Universal Welfare State*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*(52), 141–166.
- Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021). Eudaimonic and hedonic well-being: An integrative perspective with linkages to sociodemographic factors and health. *Measuring Well-Being: Interdisciplinary Perspectives from the Social Sciences and the Humanities*, 92–135.
- Sachweh, P., & Olafsdottir, S. (2012). The welfare state and equality? Stratification realities and aspirations in three welfare regimes. *European Sociological Review*, 28(2), 149–168.
- Schröder, M. (2016). Welfare States and their Inequality as a Result of Cultural Differences. In A. Machin, & N. (. Stehr, *Understanding Inequality: Social Costs and Benefits* (pp. 39-67). Wiesbaden: Springer VS.
- Scruggs, L. A., & Allan, J. P. (2008). Social Stratification and Welfare Regimes for the Twenty-First Century: Revisiting The Three Worlds of Welfare Capitalism. *World Politics*, 60(4), 642–664.
- Senik, C. (2008). Ambition and jealousy: income interactions in the “Old” Europe versus the “New” Europe and the United States. *Economica*, 75, 495–513.
- Serapioni, M., & Matos, A. R. (2014). Citizen participation and discontent in three Southern European health systems. *Social Science & Medicine*, 123, 226-233.
- Spiegel, U. (2008). Income inequality vs . Standard of living inequality. *The American Economist*, 52(1), 49–57.
- Stack, S., & Eshleman, R. (1998). Marital Status and Happiness: A 17-Nation Study. *Journal of Marriage and Family*, 60(2), 527-536.
- Stevenson, B., & Wolfers, J. (2008). Economic Growth and Subjective Well-Being: Reassessing the Easterlin Paradox. *Brookings Papers on Economic Activity*, 39(1), 1-102.
- Stiglitz, J., Sen, A., & Fitoussi, J. (2009). *Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress*. Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, Paris.
- Stuckler, D., Basu, S., Suhrcke, M., Coutts, A., & McKee, M. (2009). The public health impact of of economic crisis and alternative policy responses in Europe. *Lancet*, 374(9686), 315-323.

- Swank, D. (2000). Social Democratic Welfare States in a Global Economy: Scandinavia in Comparative Perspective. In R. Geyer, C. Ingebritsen, & J. Moses, *Globalization, Europeanization and the end of Scandinavian social democracy?* (pp. 85-138). London: Palgrave Macmillan.
- The Happiness Research Institute. (2015). *Happiness Equality Index Europe 2015*.
- Thelen, K. A. (2014). *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity. Cambridge Studies in Comparative politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tullock, G. (1971). The paradox of revolution. *Public Choice*, *11*, 89–100.
- Van Hoorn, A., & Maseland, R. (2013). Does a Protestant work ethic exist? Evidence from the well-being effect of unemployment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *91*, 1-12.
- Vanassche, S., Swicegood, G., & Matthijs, K. (2013). Marriage and children as a key to happiness? Cross-national differences in the effects of marital status and children on well-being. , *14*(2), . *Journal of Happiness Studies*, *14*(2), 501-524.
- Veenhoven, R. (2000). Well-being in the welfare state: Level not higher, distribution not more equitable. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, *2*(1), 91-125.
- Veenhoven, R. (2014). Livability theory. In A. C. Michalos, *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 3645-3647). Dordrecht: Springer.
- Veenhoven, R., & Ehrhardt, J. (1995). The Cross-National Pattern of Happiness: Test of Predictions Implied in Three Theories of Happiness. *Social Indicators Research*, *34*(1), 33-68.
- Veenhoven, R., & Kalmijin, W. (2005). Inequality-adjusted happiness in nations: Egalitarianism and utilitarianism married in a new index of societal performance. *Journal of Happiness Studies Special Issue on 'Inequality of Happiness in nations'*, *6*, 421–445.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, *54*(6), 1063.
- Yong, E. (2019). Unemployment and the European Union, 2000–2017: structural exploration of distant past economic experience and future prosperity. *Economic Structures*, *8*(30).



## Örgütsel Muhalefetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma\*

### An Investigation of the Effects of Organizational Dissent on Intention to Leave: A Study within the Automotive Sector

Eray Tuğrul<sup>1</sup> , Merve Koçoğlu Sazkaya<sup>2</sup> 

#### Öz

Bu çalışmada, örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. İlgili yazın incelendiğinde, örgütsel muhalefet ve işten ayrılma niyeti kavramlarına yönelik çalışmalar daha önce pek fazla ele alınmaması, bu araştırmanın motivasyon kaynağı olmuştur. Araştırmanın örneklemini otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir özel işletmede çalışan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Yapılan araştırmanın sonucuna göre, örgütsel muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve pozitif yönlü düşük etki olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, araştırmanın bulguları örgütsel muhalefetin alt boyutlarından olan gizli muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve pozitif yönlü bir etki olmasına karşın açık muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve negatif yönlü etki olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel muhalefetin alt boyutu olan dışsal muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi olmadığı araştırmanın bir diğer sonucudur.

#### Anahtar Kelimeler

Örgütsel Muhalefet, Açık Muhalefet, Gizli Muhalefet, İşten Ayrılma Niyeti, Otomotiv Sektörü

#### Abstract

A study of the relevant literature reveals that the concepts of organizational dissent and intention to leave have not been considered with any frequency, which was the source of motivation for this research. This study examines the effects of organizational dissent on intention to leave. The sample consists of white

\* Bu çalışma 'Örgütsel Muhalefetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma' isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1 **Sorumlu Yazar:** Eray Tuğrul, Hexagon Tasarım ve Mühendislik A.Ş., Kocaeli, Türkiye. E-posta: eraytugrul@gmail.com  
ORCID: 0000-0003-4440-1044

2 Merve Koçoğlu Sazkaya (Doç. Dr.), Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye.  
E-posta: merve.kocoglu@marmara.edu.tr ORCID: 0000-0002-4820-8092

**Atf:** Tuğrul, E. ve Kocoglu Sazkaya, M. (2021). Örgütsel Muhalefetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 101-126.  
<https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.001630>

collar individuals working in the automotive sector. According to the results, there is a linear and positive effect of organizational dissent on intention to leave. In addition, this study shows a linear and positive effect of latent dissent, which is a subdimension of organizational dissent on intention to leave. Despite this, there is a linear and negative effect of articulated dissent which is a subdimension of organizational dissent on intention to leave. However, another result suggests that displaced dissent, which is a subdimension of organizational dissent, does not significantly affect the intention to leave.

**Keywords**

Organizational Dissent, Articulated Dissent, Latent Dissent, Intention to Leave, Automotive Sector

### ***Extended Summary***

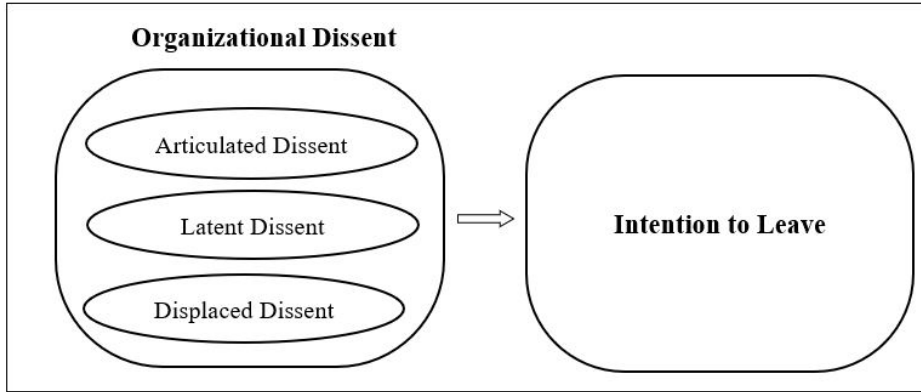
One of the most important problems facing organizations today is employee satisfaction. Organizations strive to satisfy their employees, but employees still face unsatisfactory conditions in their organizations. When employees encounter unsatisfactory situations, they often share information, disputes, conflicts, and various contradictory views about workplace policies and practices.

In other words, in this situation, employees will create organizational dissent. However, the expression of that organizational dissent may seem risky to employees. Employees may sometimes retain reservations about expressing disputes because they believe that expressing organizational dissent may endanger their livelihoods, professional position, and relations with their colleagues, indeed, they may decline to express it at all. Employees may intend to leave their jobs if they cannot express their disagreements and opinions or if they cannot express their organizational dissent and when their expectations are not met. This can have negative consequences for organizations such as turnover intention.

In this context, the literature section of this study will include general theoretical information about the definitions, causes, and results of organizational dissent and intention to leave. In the research section, there is research among white collar workers employed in the automotive industry. When the related literature is examined, it becomes clear that the concepts of organizational dissent and intention to leave have not been dealt with very much at all. In addition, this study is unique in that the underlying research was conducted among white collar employees working in the automotive industry. Therefore, the study should contribute original results to the related literature.

Accordingly, this research will examine the effect of organizational dissent on the intention to leave. At the same time, the study will examine the effects of sub-dimensions of the organizational dissent (articulated dissent, latent dissent, and displaced dissent) on intention to leave.

In short, the model of the study was developed in order to determine the effects of organizational dissent on intention to leave, as shown in Figure 1. The independent variable of the study is organizational dissent. The dependent variable is intention to leave.



*Figure 1: Research Model of the Study*

The hypothesis of the research designed to determine the effect of organizational dissent on intention to leave, is as follows:

1.H<sub>1</sub>: Organizational dissent significantly affects intention to leave.

In this respect, the sub-hypothesis is determined as:

1.H<sub>1a</sub>: Articulated dissent significantly affects intention to leave.

1.H<sub>1b</sub>: Latent dissent significantly affects intention to leave.

1.H<sub>1c</sub>: Displaced dissent significantly affects intention to leave.

In this research, surveys have been used as a means of data collection. After an extensive literature review regarding the prospective research, the author used the scales that will measure the variables best. The organizational dissent scale was developed by Kassing (1998) and consisted of 3 dimensions, articulated dissent, latent dissent, and displaced dissent, as well as a total of 20 statements. The organizational dissent scale was translated from English to Turkish by researchers and controlled by a linguist. The intention to leave scale was developed by Mobley (1979). The author has benefited from a study conducted by Koçoğlu (2013) for the English to Turkish translation of this scale.

Based on the research result, there is a linear and positive effect of organizational dissent on intention to leave. This result also supports the study of Kassing et al (2012) and Ötken & Ceneci (2014). Thus, 1.H<sub>1</sub> hypothesis is supported.



This study demonstrates a linear and negative effect of articulated dissent, a subdimension of organizational dissent on intention to leave. This result also supports the earlier results of Ötken & Cenkci (2014) and Bilginoğlu & Yozgat (2020). Thus, 1.H<sub>1a</sub> hypothesis is supported.

Other results include a linear and positive effect of latent dissent, which is a subdimension of organizational dissent on intention to leave. This result also supports the study of Kassing et. al (2012), Ötken & Cenkci (2014), and Bilginoğlu & Yozgat (2020). Thus, 1.H<sub>1b</sub> hypothesis is supported.

Finally, this study also shows that displaced dissent, which is a subdimension of the organizational dissent, does not have significant effect on intention to leave. This result also supports the study of Ötken & Cenkci (2014). Thus, 1.H<sub>1c</sub> hypothesis is not supported.

## Örgütsel Muhalefetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma

Günümüzde örgütlerin karşılaştığı en önemli sorunlardan biri çalışanlarını tatmin etmektir. Örgütler çalışanlarını tatmin etmek için çaba gösterse de çalışanlar örgütlerinde tatmin edici olmayan koşullarla karşı karşıya kalmaktadır. Çalışanlar, tatmin edici olmayan durumlarla karşılaştıklarında ise genellikle iş yeri politikaları ve uygulamaları hakkındaki anlaşmazlıkları, çatışmaları ve çelişkili görüşlerini paylaşmaya başvururlar. Bir başka ifadeyle, bu durumda çalışanlar örgütsel muhalefet yapmaktadırlar. Örgütsel muhalefet, örgütteki politikalar, süreçler veya uygulamalar hakkında farklı düşüncelerin dile getirilmesi olarak ifade edilmektedir (Kassing, 1997). Ancak örgütsel muhalefetin ifade edilmesi çalışanlar tarafından riskli görülebilmektedir. Çünkü çalışanlar örgütsel muhalefet yaptıklarında, geçim kaynakları, profesyonel duruşları ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tehlikeye atabileceklerini düşünmektedirler. Bu sebeple çalışanlar anlaşmazlıkları ifade ederken kimi zaman çekinceli kalabilirler.

Çalışanlar anlaşmazlıklarını ve görüşlerini ifade edememeleri ya da örgütsel muhalefeti dile getirip karşılığını alamadıkları ve beklentilerinin karşılanmadıkları durumlarda ise işten ayrılma niyetine sahip olabilirler. Bu durum örgütler için işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Günümüzde rekabet ortamında örgütlerin sürdürülebilir olabilmesinin en önemli unsurlardan biri tecrübeli çalışanlarının devamlılığını sağlayabilmesidir. Bu sebeple, rekabet ortamında sürdürülebilir olabilmek için örgütsel muhalefetin sağlıklı bir şekilde yönetimi örgütler açısından önemlidir. Çünkü anlaşmazlık ve sorunların giderilmesi, örgütlerin gelişebilmesi ve yeni fikirlerin ortaya çıkabilmesi için örgütsel muhalefete ihtiyaç vardır. Bunun yanı sıra, kendi fikirlerine değer verildiğini düşünen çalışanlar işten ayrılma niyetine girme yerine örgütlerinde devam etmek isteyebileceklerdir. Bu sayede örgütler rekabet ortamında ayakta kalabilir ve gelişebilirler.

Bu bağlamda bu çalışmanın literatür bölümünde örgütsel muhalefet ve işten ayrılma niyeti kavramlarının tanımları, nedenleri ve sonuçlarına ilişkin genel teorik bilgilere yer verilecektir. Araştırma bölümünde ise otomotiv sektöründe çalışan beyaz yakalılara yönelik bir araştırma yer alacaktır. İlgili yazın incelendiğinde, örgütsel muhalefet ve işten ayrılma niyeti kavramlarına yönelik çalışmalar daha önce pek fazla ele alınmaması, bu araştırmanın motivasyon kaynağı olmuştur.

Ayrıca bu çalışma otomotiv sektöründe görev yapan beyaz yakalı çalışanlara yapılması sebebiyle özgünlük kazanmıştır. Bu nedenle, bu çalışmanın konuyla ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla, bu araştırmada örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ele alınacaktır. Aynı zamanda, bu çalışmada örgütsel muhalefetin alt boyutlarının (açık muhalefet, gizli muhalefet ve dışsal muhalefet) işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelenecektir.

## Literatür Taraması

### Örgütsel Muhalefet Kavramı

Literatürde muhalefet kavramı, İngilizce “*dissent*” olarak kullanılmaktadır. “*Dissent*” ise, Latince “*dissentire*” kelimesinden türetilmiştir. “*Dis*”, sözcüğünden farklı veya ayrı manası çıkmaktayken, “*sentire*” kelimesi ise hissetmek veya duyumsamak anlamlarını taşımaktadır. Bu iki kelimenin birleşmesiyle “*dissentire*” kelimesi türetilmiştir ve “*farklı hissetmek*” anlamına gelmektedir (Kassing, 1997).

Örgütsel muhalefeti, “işyerindeki anlaşmazlığın veya çelişkili görüşlerin ifade edilmesini gerektiren çalışan sesliliğinin bir türü” şeklinde açıklamaktadır. Bir başka tanıma göre, örgütsel muhalefet, örgütteki politikalar, süreçler veya uygulamalar hakkında farklı düşüncelerin dile getirilmesidir (Kassing, 1997). Dolayısıyla, örgüt üyeleri yaptıkları işle veya iş yerinde yapılan çalışmalar ve işleyiş hakkında zıt ve olumsuz fikirlerini ya da çelişkili ifadelerini belirttikleri takdirde örgütsel muhalefet yapmış olurlar (Al-Busaidi, 2014; Ingwar, 2014). Kassing (1998)’in bir başka örgütsel muhalefet tanımı ise “örgüt üyesinin örgütün beklentisinden farklı duygulara sahip olması ve kişinin örgüt ile ilgili karşıt veya çelişkili fikirleri veya anlaşmazlığı ifade etmesi” şeklindedir. Garner’a (2013) göre ise örgütsel muhalefet, “bir veya birden fazla astın uygulamalar, politikalar veya zorunluluklarla ilgili anlaşmazlıklarını ve memnuniyetsizliğini ifade etmelerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan interaktif bir süreç”tir. Dolayısıyla örgütsel muhalefet süreklilik göstermekte olup muhalefet yapan kimsenin, ilgili kimselerle girdiği etkileşimden oluşmaktadır (Akada, 2015; Ragland, 2014).

Örgütsel muhalefet kavramı, Kassing’e (1998) göre üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar açık muhalefet, gizli muhalefet ve dışsal muhalefet şeklindedir.

Açık muhalefet, ‘dikey muhalefet’ (Kassing, 2011a) veya ‘dile getirilmiş muhalefet’ (Kassing & Avtgis, 1999) olarak da isimlendirilmiştir. Açık muhalefet kavramı, anlaşmazlıkların, karşıt görüşlerin veya çelişkili görüşlerin hiyerarşik

sıra ile örgütün üst kademelerine ifade etmektir (Kassing, 1998). Bir başka tanıma göre, açık muhalefet, örgüt üyelerinin, amirlerine, müdürlerine veya yönetim kadrosuna düzeltilmesini istediği karşıt görüşlerinin anlaşılır ve yapıcı bir şekilde ifade edilmesidir (Wright, 2013). Bir başka tanıma göre, açık muhalefet, “anlaşmazlıkları, karşıt görüşleri veya çelişkili ifadeleri açıkça ve yapıcı bir ifadeyle, yönetim, denetçiler ve şirket yetkilileri ile paylaşma”dır (Kassing, 1998).

Gizli muhalefet, ‘yatay muhalefet’ veya ‘örtük muhalefet’ olarak da isimlendirilmiştir. Gizli muhalefet kavramı, örgüt üyesinin muhalif düşüncelerini örgüt içerisinde hiyerarşik düzeyde eşit kimselere ifade etmesidir. Bir başka deyişle, gizli muhalefet örgüt üyelerinin, düzeltilmesini istediği ve sorun olarak gördüğü konuları, amirlerine veya müdürlere açık bir şekilde ifade etmek yerine, bu sorun olarak gördüğü konuları düzeltebilecek yetkinlikte olmayan kişilere, kendi dengindeki örgüt üyelerine ya da aynı durumdan şikayetçi örgüt üyelerine eleştirel ve öfkeli bir dil kullanarak ifade etme şeklindedir (Kassing, 2011b). Diğer bir deyişle, gizli muhalefet, muhalefet eden örgüt üyesinin, yöneticileri tarafından reddedilme, cezalandırılma veya rezil olma korkusundan dolayı muhalefeti ya da işyerinde muhalif davranışlarını yöneticiler yerine kendi dengindeki örgüt üyelerine ifade etmesidir (Zaini vd., 2017).

Dışsal muhalefet, aynı zamanda “yer değiştirmiş muhalefet” olarak da isimlendirilmiştir. Dışsal muhalefet, örgüt üyelerinin muhalif görüşlerini, aile, akraba, arkadaş gibi örgüt içerisinde olmayan kişilere ifade etmesidir (Wright, 2013). Bir başka ifadeyle, dışsal muhalefet örgüt üyelerinin yaşadığı sorunu veya olumsuzluğu örgüt dışarısındaki bireylere aktarılması, genellikle aile, arkadaş, akraba gibi kimselerle paylaşılmasıdır (Kassing & Avtgis, 1999).

Örgüt üyelerince yapılan örgütsel muhalefet davranışlarının bazı nedenleri mevcuttur. Örgütsel muhalefet davranışını ortaya çıkaran nedenlere “tetikleyici olay (*triggering event*)” denilmektedir. Tetikleyici olay, bir çalışanın memnuniyetsizliğine ve bu memnuniyetsizliği ifade etmesine neden olabilecek bir olay veya sorunu göstermektedir (Garner, 2006). Dolayısıyla, örgütsel muhalefet tetikleyici bir olayla başlamaktadır. Örneğin çalışanların, örgütün uygulamaları veya politikaları ile ilgili farklı görüşlerini ifade etmeleri ve paylaşımları gerektiğini hissetmeleri tetikleyici olay olabilir (Kassing & Armstrong, 2002; Graham, 1986). Örgütsel muhalefetin başlıca nedenleri olarak, rol çatışması, cinsel taciz (Garner, 2006), çalışanların davranışı,

verimsizlik, etkin olmayan kararlar, kaynak dağılımında adaletsizlik, örgüt üyelerinin performansları, etik olmayan ve hukuka aykırı uygulamalar şeklinde sıralanmaktadır (Kassing, 1997).

Örgütsel muhalefet, örgütteki sorunların belirlenmesi ve bu sorunların çözümü için önlemlerin alınmasıyla örgütün gelişmesine katkı sağlama (Ingwar, 2014), örgütün problem çözme ve karar verme kabiliyetini geliştirme (Eryeşil, 2018), örgütsel adaleti (Garner vd., 2012), iş tatminini, bağlılığı ve çalışanın performansını (Garner, 2009) artırmayı sağlamaktadır. Dolayısıyla, örgütsel muhalefetin aslında örgütler için olumlu yanları bulunmaktadır (Karalar & Usta, 2016).

Bunların yanı sıra, yöneticiler tarafından örgüt üyelerinin muhalefet ettiği konuların göz ardı edilmesi, dikkate alınmaması veya baskılanması örgütün demokratik yapıdan uzaklaşarak otokratikleşmesine neden olabilir. Bu durum örgüt içerisinde kutuplaşma, ayrımcılık ve çatışmaları neden olarak örgüt üyelerinin işten ayrılma isteğini doğurabilir (Shahinpoor & Matt, 2007; Zhan & Hample, 2016).

### **İşten Ayrılma Niyeti Kavramı**

İşten ayrılma niyeti, literatürde ingilizce “*intention to leave*”, “*intention to quit*”, “*turnover intention*” ya da “*job quit intention*” olarak ifade edilmektedir. İşten ayrılma niyeti, çalışanın hür iradesiyle kendi işini sonlandırma düşüncesidir (Gözde, 2018). Tett ve Meyer’e (1993) göre işten ayrılma niyeti, “organizasyondan ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir şekilde istekli olmak”tır. Bunun yanı sıra, işten ayrılma niyeti, örgüt üyelerinin örgütlerinden ve çalışma koşullarından tatmin olmadığında gösterdikleri yıkıcı eylem olarak da ifade edilmektedir (Onay & Kılıcı, 2011). Bir başka ifadeyle, işten ayrılma niyeti kuruluştan ayrılma ya da kurumda kalma kararının değerlendirilmesidir (Güzel, 2019).

Bir çalışan işinden ayrılmadan önce, işten ayrılma niyetine sahip olabilir (Bedeian, 2007). Bir başka deyişle, Mobley vd. (1979)’ne göre işten ayrılma niyeti örgütten ayrılma isteği olup örgütten ayrılma sürecinin en önemli aşamasıdır. Çünkü bu aşamada çalışanın kuruma bağlılığı önemli ölçüde azalır ve alternatif iş aramaya başlar (Güzel, 2019).

Çalışanlar çeşitli nedenlerden kaynaklı işten ayrılma niyetine sahip olabilir. Genel olarak, çalışanlar daha iyi koşullarda çalışabilecekleri işletmelere geçmek

istedikleri için işten ayrılma niyetine sahip olabilirler (Bartlett, 1999). İşten ayrılma niyetine yaşam standartlarındaki değişim, başka bir işe karşı ilgi duyması, aile ilişkileri, emeklilik, çalışanın fiziksel ve ruhsal problemleri gibi kişisel faktörler (Ökten, 2008) yanı sıra, tükenmişlik (Yıldırım vd., 2014), iş alternatiflerinin fazla olması (Ökten, 2008), örgütsel adaletsizlik (Erdirençelebi & Karataş), iş stresi (Baltacı, 2018), iş yaşamının kalitesi (Işık & Başar, 2019) iş tatminsizliği (Ercan & Kazançoğlu, 2019) neden olmaktadır.

İşten ayrılma niyetindeki örgütsel faktörler, işin fiziksel ve ruhsal zorlulukları, örgütteki katı kurallar, örgüte iletişim eksikliği, maaş politikasının adaletsiz oluşu, iş sağlığı ve güvenliğine dikkat edilmeyen çalışma ortamı, çalışanların çıkarlarının önemsenmemesi, örgüt tarafından sağlanan çeşitli hakların yetersiz olması şeklinde sıralanmaktadır (Şimşek vd., 2008). İşten ayrılma niyetini etkileyen örgüt dışı faktörler ise, örgütün müdahale edemediği ve örgütün performansını etkileyen faktörler olarak ifade edilmektedir. Bu faktörlere, hükümet politikaları, milli gelir durumu, ekonomik durumdaki dalgalanmalar gibi çeşitli çevresel faktörler örnek gösterilmektedir (Aydın, 2018).

Örgütte çalışanların istihdamı kadar, sürekliliği de esastır. Çünkü çalışanların işten ayrılması verimsizliği düşürdüğü gibi karlılığı da olumsuz etkilemektedir. Ayrıca çalışanlara ödenen tazminatlar, yasal haklar ve diğer ödemeler kurum maliyetine dahildir. Aynı zamanda, yeni bir çalışanın işe alınmasına yönelik yapılan faaliyetler de ek maliyet getirmektedir (Şahin, 2011). Bunun yanı sıra, kıdemli veya tecrübeli bir çalışanın kaybedilmesi, örgüt içerisinde kalan çalışanlar üzerinde iş stresinin artması ve çalışan memnuniyetinin düşmesine sebep olabilmektedir. Ek olarak, bir örgütte işten ayrılma niyetinin yüksek olması durumunda müşteri memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilecektir (Demirbaş & Haşit, 2016). Ayrıca, işten ayrılma örgütün gizli bilgilerinin, süreçlerinin ve stratejik kararların rakip kuruluşa aktarılmasına sebep olabilecektir (Güzel, 2019).

## **Araştırmanın Yöntem Bilimi**

### **Araştırmanın Önemi ve Amacı**

Günümüzde çalışanlar çoğu zaman örgütlerinde anlaşmazlıklar ve tatmin edici olmayan durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Çalışanlar genellikle bu olumsuzlukları dile getirmek isterler ancak pozisyonları gereği, geçim şartları ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin tehlikeye girebileceği düşüncesiyle bu olumsuz durumları ifade etmek konusunda çoğu zaman çelişki yaşarlar.

Çalışanlar bu olumsuzlukları ifade edebildikleri durumlarda ise örgütsel muhalefet davranışı sergilemiş olurlar.

Örgütsel muhalefet davranışı yöneticiler ve çalışanlar tarafından riskli görülmektedir. Bir başka ifadeyle, çalışanlar, iş kaybı korkusu, örgütle olan ilişkilerinin riske girebileceği gibi düşünceler nedeniyle örgütsel muhalefeti riskli görebilmektedirler. Bu sebeple çalışanların örgüt içerisindeki anlaşmazlıkları ve karşıt fikirleri arttıkça ve bu anlaşmazlıklarını ifade edemediği durumlarda işten ayrılma niyetine sahip olabilirler. Ayrıca örgütsel muhalefet davranışını gösteren çalışanlar, beklentilerinin karşılığını göremediği durumlarda da işten ayrılma niyetine sahip olabilirler.

İşten ayrılma niyetine sahip olan çalışanlar ise, bu sürecin sonunda işten ayrılabilmesi gibi işten ayrılmaktan vazgeçip örgütlerinde istihdamlarına devam edebilirler. Ancak her iki durumda örgütler için olumsuz sonuç doğurabilmektedir. İşten ayrılma ile sonuçlanan durumlarda, örgüt katma değer yaratan çalışanlarını kaybedebilir, işten ayrılma ile sonuçlanmayan durumlarda ise çalışanların verimleri düşebilir.

Bu bağlamda, örgütlerin sürdürülebilirlik ve katma değer yaratması açısından örgütsel muhalefet ve işten ayrılma niyeti kavramları birbirleriyle bağlantılı olması sebebiyle iki kavram arasındaki ilişki olabileceği düşünülmüştür. Ayrıca yapılan literatür taramasına göre, örgütsel muhalefet ve işten ayrılma niyeti kavramlarına yönelik çalışmalar daha önce pek fazla ele alınmaması bu araştırmanın motivasyon kaynağı olmuştur. Aynı zamanda, bu çalışma otomotiv sektöründe görev yapan beyaz yakalı çalışanlara yapılması sebebiyle özgünlük kazanmıştır. Çünkü otomotiv sektöründe yer alan işletmelerin büyük çoğunluğu gizlilik ilkesi çerçevesinde bilgi paylaşımından endişe duydukları için beyaz yakalılara yönelik akademik çalışmalara izin vermemektedirler.

Dolayısıyla bu çalışmada örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyeti ve örgütsel muhalefetin boyutları olan açık muhalefet, gizli muhalefet ve dışsal muhalefetin de işten ayrılma niyeti üzerinde etkileri olabileceği tahmin edilerek bu etkilerin açıklanması amaçlanmıştır.

### **Araştırmanın Kapsamı**

Bu araştırma otomotiv sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletme üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bahsi geçen işletmenin insan kaynakları departmanından

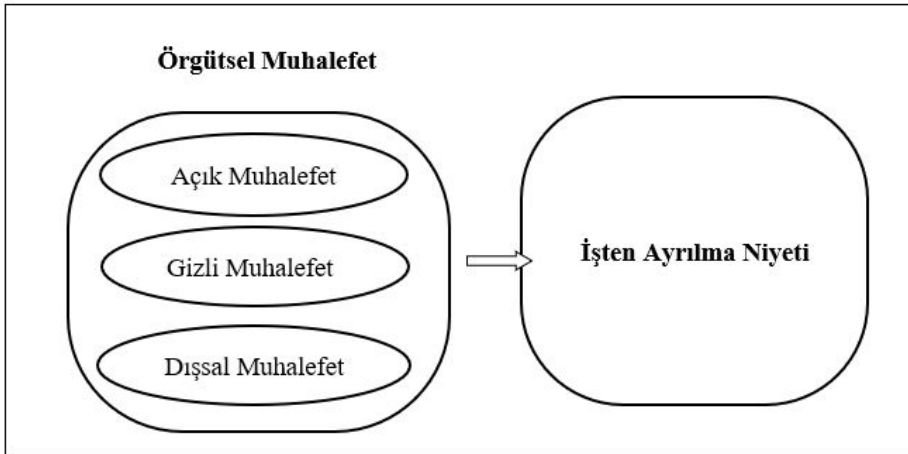
bu işletmede 149 beyaz yakalı çalışanın istihdam edildiği bilgisi elde edilmiştir. Ana kütle üzerinden örnek kütle hesabına göre 149 örnek büyüklüğü %95 güven sınırı içerisinde ve %5 anlamlılık düzeyinde 108 olduğu hesaplanmıştır. Birebir görüşme yolu ile gönüllülük esasına göre araştırma gerçekleştirilmiştir. Tüm çalışanlarla anket paylaşılmış olup 119 kişi araştırma kapsamına alınmıştır.

### **Araştırmanın Değişkenleri, Modeli ve Hipotezleri**

Araştırma amacıyla geliştirilen model duygusal olaylar teorisine dayanmaktadır. Duygusal olaylar teorisi çalışanların örgütlerinde yaşadığı duygusal olayların çalışanın tutum ve davranışlarını etkilediği belirtilmektedir (Robbins & Judge). Bu bağlamda da çalışanların örgütsel muhalefet davranışı göstermeleri sonucunda işten ayrılma niyetine sahip olup olmamalarını belirlemeye yönelik yapılan bu çalışma duygusal olaylar teorisine dayandırılmaktadır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni açık muhalefet, gizli muhalefet ve dışsal muhalefet olmak üzere üç boyuttan oluşan örgütsel muhalefettir. Bağımlı değişkeni ise işten ayrılma niyetidir.

Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterildiği gibi örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur.



*Şekil 1. Araştırmanın Modeli*



Araştırmada örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin saptanması amacıyla aşağıdaki  $H_1$  hipotezi kurulmuştur:

$H_1$ : Örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Aynı zamanda, araştırmanın amacı doğrultusunda örgütsel muhalefetin boyutları olan açık muhalefet, gizli muhalefet ve dışsal muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olabileceği görüşünden hareketle alt hipotezler kurulmuştur:

$H_{1a}$ : Açık muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

$H_{1b}$ : Gizli muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

$H_{1c}$ : Dışsal muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

### **Değişkenlere İlişkin Ölçme Araçları**

Bu çalışmada, literatür taramasından sonucunda geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilmiş ölçekler kullanılmıştır.

Anket formunun birinci bölümünde çalışanların örgütsel muhalefete yönelik algılarını belirlemek üzere Kassing (1998) tarafından geliştirilen 20 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Kassing'in geliştirdiği ölçek birçok çalışmada kullanılmıştır (Eryeşil, 2018; Kassing vd., 2012; Ötken & Cencki, 2014; Payne, 2007; Sadykova & Tutar, 2014). Örgütsel muhalefet ölçeği İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi araştırmacılar tarafından yapılmış olup bir dilbilimci tarafından kontrolü sağlanmıştır. İfadeler kontrol edildikten sonra ise Türkçe'den İngilizce'ye çevrilerek anlam kaybı olup olmadığı incelenmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde ise işten ayrılma niyeti ölçeğine yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu ölçek 1979 yılında Mobley tarafından geliştirilmiştir. Mobley'in geliştirdiği ölçek birçok çalışmada kullanılmıştır (Berry, 2010; Koçoğlu, 2013; Michaels & Spector, 1982; Udechukwu, 2006). İşten ayrılma niyeti ölçeğinin Türkçe'ye çevirisinde Koçoğlu'nun (2013) çalışmasından yararlanılmıştır.

Anketin son bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu bölümde katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma ve eğitim durumu, statü, çalışma hayatı, kurum ve mevcut yönetici ile çalışma kıdemleri, aylık gelir durumu ve kurumu eleştirme sıklığını belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır.

Anket formu, demografik ifadeler haricinde, 5’li likert ölçeğine göre derecelendirilmiştir.

## Bulgular

### Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde %23’ü 27 yaş ve altında, %28’i 28-31 yaş aralığında, %20’si 32-35 yaş aralığında, %29’u 36 yaş ve üzerinde olduğu ve %33’ünün kadın, %67’sinin erkek olduğu görülmektedir. Anket cevaplarına göre katılımcıların %55’i evli olup %34’ü çocuk sahibidir. Cevaplayıcıların %14’ü önlisans, %61’i lisans, %25’i yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %86’sı çalışan, %14’ü yöneticidir. Cevaplayıcıların %25’i 1-4 yıl, %30’u 5-8 yıl, %15’i 9-12 yıl, %14’ü 13-16 yıl ve %16’sı 17 yıl ve üzerinde çalışma hayatında olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %23’ü 1-2 yıl, %28’i 3-4 yıl, %15’i 5-6 yıl, %14’ü 7-8 yıl ve %20’si 9 yıl ve üzerinde kurum kıdemine sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Cevaplayıcıların %36’sı 1 yıldan az, %42’si 2-3 yıl ve %22’si 4 yıl ve üzerinde mevcut yöneticileriyle çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların %23’ü 3000-5000TL, %35’i 5001-7000TL, %28’i 7001-9000 TL ve %14’ü 9001 TL ve üzeri aylık gelire sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Son olarak, cevaplayıcılara kurumunu eleştirme sıklığı sorulmuş olup, %7’si hiç, %33’ü nadiren, %37’si ara sıra, %17’si sıklıkla ve %6’sı çok sık cevaplarını vermişlerdir.

### Faktör ve Güvenilirlik Analizi

#### Örgütsel Muhalefet Ölçeğine Yönelik Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Örgütsel muhalefet ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,83’tür. KMO değeri 1’e yakındır. Barlett testi 0,000 olarak anlamlı çıkmıştır. Dolayısıyla veri grubu, faktör analizi için uygundur (Durmuş vd., 2011).

Örgütsel muhalefet ölçeğine varimax rotasyon yöntemi kullanılarak temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Ölçek, orijinal ölçekteki gibi, Tablo 1’de görüldüğü üzere, 3 alt boyutlu yapı oluşturmuştur.

Tablo 1

*Örgütsel Muhalefet Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Sonucu*

Bileşenler
------------

Madde No	1	2	3
AM5: “Yararlı olmayan örgütsel değişikliklerle ilgili eleştirilerimi yöneticim ya da yönetimden biriyle paylaşıyorum.”	0,86		
AM6: “İşyerinde alınan kararları sorguladığımda bunları yöneticim ya da yönetimden biriyle konuşurum.”	0,81		
AM4: “İşyerinde alınan kararlara katılmadığımda bunu yöneticime söylemem. ®”	0,79		
AM9: “Çalışanların haksız muamele gördüğüne inandığımda bunu yönetime söylerim.”	0,79		
AM7: “Yönetime ya da yöneticime işyerimdeki verimsizliği düzeltmeyle ilgili önerilerde bulunurum.”	0,78		
AM1: “İşyerimde uygulamaları sorgulamaya ya da karşıt fikirleri dile getirmeye çekinirim. ®”	0,68		
AM3: “İşyeri politikalarını sorgulamaya çekinirim. ®”	0,65		
AM2: “Yönetimi sorgulamam. ®”	0,62		
AM8: “Yönetimle aynı fikirde olmadığım konuları onlarla paylaşmam. ®”	0,52		
DM2: “Ailemin önünde işle ilgili konularda şikayet etmem. ®”		0,84	
DM4: “Eşim/sevgilim ya da iş dışındaki arkadaşlarımın önünde işyeri ile ilgili sıkıntılarımı nadiren dile getiririm. ®”		0,84	
DM6: “İşte konuşmaktan rahatsız olduğum işyerinde alınan kararlar hakkında ailem ve arkadaşlarımla konuşurum.”		0,82	
DM3: “İşyerinde alınan kararlarla ilgili endişelerimi aile ve iş dışındaki arkadaşlarla tartışırım.”		0,82	
DM5: “İş dışındaki insanlarla işimle ilgili endişelerim hakkında konuşurum.”		0,76	
DM1: “İşle ilgili endişelerimi evde tartışmayı reddederim. ®”		0,73	
GM4: “İşyerinde işlerin yapılış şekli hakkında ne hissettiğimi diğer çalışanlara bildiririm.”			0,85
GM5: “İşyerindeki sorunlar hakkında çalışma arkadaşlarıma neredeyse hiç şikayet etmem. ®”			0,82
GM3: “İşyeri politikalarıyla ilgili memnuniyetsizliğimi herkesle paylaşırım.”			0,82
GM1: “İşyerindeki verimsizlikleri herkesin önünde eleştiririm.”			0,76
GM2: “Diğer çalışanlar işyerindeki değişikliklerle ilgili şikayet ettiklerinde onlara katılırım.”			0,68
<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>25,14</b>	<b>20,45</b>	<b>18,61</b>
<b>Toplam Açıklanan Varyans</b>	<b>64,21</b>		

AM: Açık Muhalefet, GM: Gizli Muhalefet, DM: Dışsal Muhalefet, R: Reverse (Ters Yönlü İfadeler)

İlk alt boyut olan açık muhalefet 9 ifadeden oluşmakta olup faktör yükleri 0,86 ile 0,52 arasında, 6 ifadeden oluşan ikinci alt boyut olan dışsal muhalefetin faktör yükleri 0,84 ile 0,73 arasında, 5 ifadeden oluşan üçüncü alt boyut olan gizli muhalefet faktör yükleri 0,85 ile 0,68 arasında olduğu görülmektedir. 20 ifadeden oluşan örgütsel muhalefet ölçeğine ait toplam açıklanan varyans ise 64,21’dir.

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda üç boyut ve 20 ifadeden oluşan örgütsel muhalefet ölçeğinin Alpha katsayısı 0,86'dır. Örgütsel muhalefet alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri ise açık muhalefet için 0,90; dışsal muhalefet için 0,90 ve gizli muhalefet 0,87'dir.

Dolayısıyla, uygulanan faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçek orijinal ölçekte olduğu gibi 20 ifadeli ve 3 boyutlu bir yapı oluşturmuştur.

Bunun yanı sıra, örgütsel muhalefet değişkenine ilişkin ortalama değer 2,90'dır. Ortalamalar değerlendirildiğinde katılımcıların orta düzeyde örgütsel muhalefet davranışı sergiledikleri görülmektedir. Örgütsel muhalefet alt boyutlarının ortalama değerleri ise açık muhalefet 3,65; dışsal muhalefet 2,31 ve gizli muhalefet ise 2,31'dir.

### ***İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Yönelik Faktör ve Güvenilirlik Analizi***

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO değeri 0,76'dır. KMO değeri 1'e yakındır. Barlett testi 0,000 olarak anlamlı çıkmıştır. Bu değerler dikkate alındığında, eldeki veri grubunun faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür (Durmuş vd., 2011).

İşten ayrılma niyeti ölçeğine varimax rotasyon yöntemi kullanılarak temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda, ölçek orijinal ölçekte olduğu gibi tek boyutlu yapı oluşturmuştur. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise %91'dir.

İşten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,95'tir. Bu değer, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Cronbach, 1951).

Dolayısıyla uygulanan faktör ve güvenilirlik analizi sonucunda ölçek orijinal ölçekte olduğu gibi 3 ifadeli ve tek boyutlu bir yapı oluşturmuştur.

Bunun yanı sıra, işten ayrılma niyeti ölçeğine yönelik ortalama değer 2,03'tür. Bu değer katılımcıların işten ayrılma niyetinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

## Değişkenler Arası Etkinin Araştırılması

Örgütsel muhalefet ve örgütsel muhalefetin boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılacaktır.

Bu bağlamda, araştırmada örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin saptanması amacıyla aşağıdaki H1 hipotezi kurulmuştur:

$H_1$ : Örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Tablo 2

*Örgütsel Muhalefetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonucu*

<b>Bağımlı Değişken:</b> İşten Ayrılma Niyeti			
<b>Bağımsız Değişken:</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Örgütsel Muhalefet	0,22	2,442	0,01
<b>R= 0,22</b>	<b>R<sup>2</sup>= 0,04</b>	<b>F= 5,962</b>	<b>p= 0,01</b>

Yapılan regresyon analizine göre, Tablo 2’de görüldüğü üzere, katılımcıların işten ayrılma niyetlerindeki değişimin %4’ünün modele dahil olan örgütsel muhalefet tarafından açıklandığı görülmektedir. Aynı zamanda uygulanan analiz sonucunda elde edilen değer anlamlı olduğu görülmektedir ( $p=0,01(a)$ ).

Tablo 2’de aynı zamanda bağımsız değişkendeki bir birimlik artışın bağımlı değişkeni nasıl etkileyeceği görülmektedir. Tablo 2’de görüldüğü üzere, örgütsel muhalefet puanı bir birim arttığında işten ayrılma niyeti puanı 0,22 ( $\beta_1$ ) kadar artacağı görülmektedir. Elde edilen bu beta değerine göre, örgütsel muhalefet işten ayrılma niyeti değişkenini belirli bir ölçüde açıklamaktadır.

Modelde, örgütsel muhalefet ile işten ayrılma arasındaki etkinin, doğrusal ve pozitif yönlü düşük düzeyde olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu doğrultuda  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.

Aynı zamanda, araştırmanın amacı doğrultusunda örgütsel muhalefetin boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın alt hipotezleri kurulmuştur:

$H_{1a}$ : Açık muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

$H_{1b}$ : Gizli muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

$H_{1c}$ : Dışsal muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Araştırmanın alt hipotezlerini test etmek amacıyla örgütsel muhalefet alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki etkiyi tespit etmek için aşamalı

regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analizde örgütsel muhalefetin tüm boyutları modele aşamalı olarak dahil edilmiştir.

Tablo 3

*Örgütsel Muhalefetin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Aşamalı Regresyon Analizi Sonucu*

Model	Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti	Beta	Sig.	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	Sig.
1	Gizli Muhalefet	0,323	0,000	0,10	13,649	0,000
2	Gizli Muhalefet	0,440	0,000	0,18	13,584	0,000
	Açık Muhalefet	-0,315	0,01			

Tablo 3’te görüldüğü üzere, gerçekleştirilen aşamalı regresyon analizi sonucunda iki değişkenin modele girdiği görülmüştür. Söz konusu değişkenler “gizli muhalefet” ve “açık muhalefet” değişkenleridir. “Dışsal muhalefet” değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yapmadığı için analiz dışı kalmıştır. Bir başka ifadeyle, yapılan analize göre “gizli muhalefet” ve “açık muhalefet” değişkenleri işten ayrılma niyetini açıklamaktadır.

Tablo 3’teki düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerlerine bakıldığında, tek başına “gizli muhalefet” boyutunun işten ayrılma niyetinin %10’unu açıkladığı (Model 1), daha sonra “gizli muhalefet ve açık muhalefet” boyutlarının birlikte işten ayrılma niyetinin %18’ini açıkladığı (Model 2) görülmektedir. Aynı zamanda yapılan analizde, elde edilen değerler modelin anlamlı olduğuna işaret etmektedir (p=0,000 (a)), (p=0,000 (b)). Sonuçlar değerlendirildiğinde, “gizli muhalefet” in toplam açıklanma düzeyi içinde oldukça yüksek bir değerde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, gizli muhalefet yapan çalışanların daha fazla işten ayrılma niyeti gösterebileceği söylenebilir.

Tablo 3’te görüldüğü üzere, örgütsel muhalefet boyutlarıyla işten ayrılma niyetinin açıklandığı modeldeki (Model 2) beta değerleri, bu toplam modeldeki örgütsel muhalefet boyutlarının her birinin işten ayrılma niyetine etkisini göstermektedir. Buna göre, gizli muhalefet puanı bir birim artması işten ayrılma puanının 0,440 (β) kadar arttıracacağı, açık muhalefetin puanının bir birim artması işten ayrılma niyeti puanının -0,315 (β) kadar azaltacağı sonucuna ulaşılmış, ayrıca bu sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (p=0,000).

Dolayısıyla, modelde, gizli muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi doğrusal ve pozitif yönlü olmasına karşın açık muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi doğrusal ve negatif yönlü olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu bağlamda, H<sub>1a</sub> ve H<sub>1b</sub> alt hipotezleri kabul edilirken H<sub>1c</sub> hipotezi reddedilmiştir.

## Araştırmanın Sonuçları, Kısıtları ve Öneriler

Günümüz rekabet ortamında örgütlerin sürdürülebilirliğini sağlamada en önemli unsurlardan biri çalışanlardır. Bu sebeple örgütler, sürdürülebilirliğini sağlamada en önemli unsurlardan biri olan çalışanların tatmin edici olmayan koşullarını, anlaşmazlıklarını, karşıt fikirlerini ve problemlerini dile getiriş biçimi olan örgütsel muhalif davranışlarını çözüme kavuşturmak ve onların devamlılığını sağlamak durumundadırlar. Bu sebeple, örgütsel muhalefet kavramı örgütler için dikkate alınması gereken konulardan biridir. Çünkü örgütsel muhalefet, çalışanlar ve yöneticiler için tatmin edici olmayan koşulların, anlaşmazlıkların ve karşıt fikirlerin çözülebilmesi için bir fırsat olabilmektedir.

Ancak birçok çalışan örgütsel muhalefet davranışını sergilemenin önemli riskler teşkil ettiğini düşünebilmektedir. Çünkü çalışanlar, örgütlerinde tatmin edici olmayan koşullarla karşılaştılarda, anlaşmazlıklarını ve karşıt fikirlerini dile getirmeyi örgütlerindeki pozisyonlarını, iş arkadaşları ve yönetici ile ilişkilerini zarara uğratacağını ve geleceklerini etkileyeceği düşüncesiyle risk olarak görebilmektedirler. Bu sebeple, çalışanlar örgütsel muhalefeti bazen dile getirmeye çekinirken, bazen de beklentilerinin karşılığını alamayacağını düşünebilmektedirler.

Diğer taraftan, işten ayrılma niyeti, çalışanların işten ayrılma düşüncesini taşıması veya gelecek planlarında bulunduğu işten ayrılma isteğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, işten ayrılma niyeti birçok neden sonucunda çalışanın zihninde oluşan bir istektir. Örneğin, örgütsel muhalefet davranışı sergileyen bir çalışan beklentilerinin karşılanmadığını gördüğünde işten ayrılma niyeti artabilir.

Bu bağlamda, çalışanların örgütsel muhalefet davranışlarının işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediği önemli bir konudur. Çünkü çalışanların örgütsel muhalefet davranışlarının bir sonucu işten ayrılma niyeti olabilir. Örgütsel muhalefet örgüt içerisinde yaşanan anlaşmazlıkların ve karşıt görüşlerin dile getirilmesiyle meydana gelirken, işten ayrılma niyeti bu anlaşmazlık ve karşıt fikirlerin giderilmesi ya da giderilmemesine göre çalışanın zihninde oluşur. Bunun yanı sıra, çalışanlar örgütlerinde anlaşmazlık ve karşıt fikirlerin olduğu durumlarda örgütsel muhalefetin alt boyutlarından olan açık muhalefet, gizli muhalefet ve dışsal muhalefet davranışlarından birini dile getirebilirler. Çalışanın örgütsel muhalefetin hangi alt boyutunu tercih ettiğine göre işten ayrılma niyeti değişkenlik gösterebilmektedir.

Bu bağlamda bu çalışma, örgütsel muhalefetin ve örgütsel muhalefetin boyutları olan açık muhalefet, gizli muhalefet ve dışsal muhalefetin, işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemek üzere otomotiv sektöründe faaliyet gösteren özel bir şirketteki beyaz yaka çalışanlar üzerine yapılan nicel bir araştırmayı kapsamaktadır.

Yapılan bu araştırmanın sonucuna göre, örgütsel muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve pozitif yönlü düşük etki olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, örgütsel muhalefetin alt boyutlarından olan gizli muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve pozitif yönlü bir etki olmasına karşın açık muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve negatif yönlü etki olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca araştırmanın sonucuna göre örgütsel muhalefetin alt boyutu olan dışsal muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi bulunamamıştır.

Yapılan bu araştırmanın sonucuna göre, örgütsel muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve pozitif yönlü etki olduğu görülmüştür. Çünkü anlaşmazlıkların ve karşıt fikirlerin meydana gelmesiyle oluşan örgütsel muhalefetin, yöneticiler tarafından göz ardı edilmesi, çalışanların beklentilerinin karşılanmaması gibi durumlar çalışanların işten ayrılma niyetine girmesine sebep olabilecektir. Bu sonuç Kassing vd. (2012) ve Ötken ve Cenkeci (2014) yapmış oldukları çalışmaları da desteklemektedir.

Bu çalışmanın bir diğer sonucu ise örgütsel muhalefetin alt boyutlarından olan gizli muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrusal ve pozitif yönlü etkisi olduğudur. Bir başka ifadeyle, çalışanlar gizli muhalefet yaptığında işten ayrılma niyetlerinin artacağı bu çalışmanın bir sonucudur. Çünkü gizli muhalefet davranışını sergileyen çalışanlar anlaşmazlıklarını, karşıt görüş ve fikirlerini üst kademelere iletmedikleri için beklentilerine cevap bulamayacaklardır. Beklentilerine cevap bulamayan çalışanlar ise işten ayrılma niyetine sahip olabileceklerdir. Bu sonuç Kassing vd. (2012) Ötken & Cenkeci (2014) ve Bilginoğlu & Yozgat (2020) yapmış oldukları çalışmaları da desteklemektedir.

Örgütsel muhalefetin alt boyutlarından olan açık muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrusal ve negatif yönlü etkisi olduğu bu çalışmanın bir diğer sonucudur. Bir başka deyişle, çalışanlar, açık muhalefet yaptıklarında işten ayrılma niyetlerinin azalacağı bu çalışmanın bir sonucudur. Çünkü çalışanlar muhalif davranışlarını açıkça ifade ederlerse yöneticilerine bu muhalif davranışlarını belirtmiş olacaklar. Bu sayede yöneticiler, çalışanların karşıt



görüşlerine ve anlaşmazlıklarına çözüm bulabilirlerse çalışanların anlaşmazlıkları çözüleceği düşünce ve inancına sahip olabileceklerinden dolayı işten ayrılma niyetleri azalabilecektir. Bu sonuç, Ötken & Cenkci (2014) ve Bilginoğlu & Yozgat (2020) yapmış olduğu çalışmayı da desteklemektedir.

Örgütsel muhalefetin alt boyutlarından olan dışsal muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olmadığı bu çalışmanın bir başka sonucudur. Bu çalışmada olduğu gibi Ötken ve Cenkci (2014)'nin yapmış olduğu çalışmada bahsi geçen kavramların birbiri üzerinde etkisi görülmemiştir. Ötken ve Cenkci (2014) dışsal muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olmamasını kültür ve örgütsel etkenler gibi çeşitli faktörlerle ilişkili olabileceğini ifade etmiştir. Dışsal muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin olmama nedeni genel olarak değerlendirildiğinde ise dışsal muhalefet davranışı sergileyen çalışanlar, muhalif davranışlarını örgüt ile ilişkisi olmayan genellikle aile bireyleriyle ve arkadaşlarıyla gerçekleştirmektedir. Bir başka ifadeyle, çalışanlar dışsal muhalefet yaptıklarında aslında örgüt dışındaki bireylerle bir nevi dertleşip, psikolojik olarak rahatladıklarından işten ayrılma niyeti göstermeyebilirler.

Bu çalışmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, açık muhalefet yapan çalışanların işten ayrılma niyeti azaltabilecek, gizli muhalefet yapan çalışanların ise işten ayrılma niyetleri artabilecektir.

Örgütlerin küreselleşen rekabet ortamı içerisinde sürdürülebilirliğini çalışanlar sayesinde gerçekleştirir. Bu nedenle örgütlerin çalışanlarını açık muhalefet davranışı sergilemelerini teşvik etmeleri örgütlerin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Ayrıca işletmeler çalışanların göstermiş olduğu muhalefet davranışlara neden olan anlaşmazlıkların, karşıt fikirlerin ve tatminsizliklerin giderilmesi konusunda onlara destek olmalı ve onların açık muhalefeti risk olarak görmemelerini sağlamalıdır. Bu sayede çalışanların işten ayrılma niyetleri azalabilir ve işletmenin sürdürülebilirliğine katkı sağlayabilir.

Bunların yanı sıra, çalışanlar örgütsel muhalef yaptıklarında ve yöneticiler bu muhalif davranışlara olumlu yaklaştıklarında örgüt gelişimine katkı sağlayabilir. Örgütsel muhalefetin alt boyutlarından olan gizli muhalefet, aynı seviyedeki çalışanlara ifade edilemediği ve yöneticilere herhangi bir muhalif davranış belirtilmediği için, çalışanların anlaşmazlıklarını, karşıt fikirlerini ve beklentilerini karşılayamayacağı ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin zarar göreceği bunun neticesinde de işten ayrılma niyetine girmesi söz konusudur. Ancak örgütsel

muhalefet alt boyutlarından olan açık muhalefet, yönetici seviyesine ifade edilebildiği için ve yöneticilerin de bu muhalif beklentileri karşılama sayesinde olaylara, durumlara ve problemlere yeni bakış açısı kazandırarak örgütün gelişimi hedeflenebilir. Açık muhalefet davranışı örgüt ve üyeleri için olumlu sonuçlar doğurabilecektir. Bir başka deyişle, örgüt içerisindeki yöneticiler, örgütsel muhalefetin örgüt ve üyeleri üzerindeki faydalarının ve zararlarının bilincinde olarak örgütsel muhalefeti etkin bir şekilde kullanabilir. Bu sayede örgüt içerisinde etkin bir yönetim anlayışı hakim olabilir.

Yapılan bu çalışmanın sadece otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede beyaz yakalılar üzerine gerçekleştirilmiş olması, araştırmadaki bulguların diğer sektörlerde faaliyet gösteren beyaz yakalıları yansıtacağı anlamına gelmemektedir. Bir başka deyişle, araştırmada elde edilen bulgular, araştırma kapsamına alınan otomotiv sektöründeki beyaz yakalıların oluşturduğu sınırlı evren için geçerlidir. Bu nedenle yapılan araştırma sonuçları ile ilgili genelleme yapılmamalıdır. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise bir otomotiv sektöründe çalışan beyaz yakalıların görüşlerine dayanan subjektif bir yaklaşımla değerlendirilmiş olmasıdır.

Bu çalışmanın sonucunda gelecek araştırmacılara yönelik olarak farklı meslek gruplarında araştırma modelinin test edilmesi önerilmektedir. Eğitim, güvenlik, sağlık ve inşaat gibi farklı sektörlerde çalışmanın yapılması, özel ve kamu ayrımı gözetilerek çalışmanın değerlendirilmesi farklı sonuçlar ortaya koyabilecektir. Ayrıca araştırmacılar tarafından liderlik tarzı, kişilik, lider-üye etkileşimi, yönetici desteği, iş tatmini ve yönetici ile yönetici olmayan çalışanlar arasındaki sonuç farklılıkları gibi konuların incelenerek sosyal bilimler alanına katkı sağlamaları önerilmektedir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkıları:** Çalışma Konsepti/Tasarımı: E.T., M.K.S.; Veri Toplama: E.T.; Veri Analizi /Yorumlama: E.T., M.K.S.; Yazı Taslağı: E.T., M.K.S.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: E.T., M.K.S.; Son Onay ve Sorumluluk: E.T., M.K.S.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Conception/Design of study: E.T., M.K.S.; Data Acquisition: E.T.; Data Analysis/Interpretation: E.T., M.K.S.; Drafting Manuscript: E.T., M.K.S.; Critical Revision of Manuscript: E.T., M.K.S.; Final Approval and Accountability: E.T., M.K.S.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

- Akada, Tijen (2015). *Örgütsel Muhalefete İlişkin Öğretmen Görüşleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi: İzmir.
- Al-Busaidi, Adil S. (2014) *Toward a Model of Organizational Muted Dissent: Construct Definition, Dimensions, Measurement, and Validation*, Doctoral dissertation, Ohio University: Ohio
- Aydın, Özlem (2018) *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Atatürk Havalimanı Temsil-Gözetim ve Yönetim Hizmetleri Şirketlerine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi: İstanbul.
- Baltacı, A. (2018). Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 22(3), 1509-1536.
- Bartlett, Kenneth Russell (1999) *The Relationship Between Training and Organizational Commitment in The Health Care Field*, Doctoral dissertation, The University of Illinois: Illinois.
- Bedeian, Arthur G. (2007) "Even If The Tower is "Ivory", It isn't "White": Understanding The Consequences of Faculty Cynicism." *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Berry, Willard H. (2010) *Self-Monitoring, Organizational Commitment, and Relationships to Intention to Quit*, Doctoral dissertation, Webster University: St.Louis.
- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2020). İş Tatmini, Örgütsel Muhalefet ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 255-271.
- Cronbach, Lee J. (1951) "Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests." *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Demirbaş, Birol & Haşit, Gürkan (2016) "İşyerindeki Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama." *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), ss. 137-158.
- Durmuş, Beril Yurtkoru, E. Serra & Çinko, Murat (2011) *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, Beta Yayıncılık, İstanbul
- Ercan, A., Kazançoğlu, İ., & Küçükaltan, B. (2019). İş Stresi, İş Tatmini, Örgütsel Kıvanç ve İşten Ayrılma Niyeti Etkileşiminin İş Performansı ile İlişkisi. *Journal Of Yaşar University*, 14, 101-114.
- Erdirencelebi, M., & Karataş, C. G. (2019). Örgütsel Adaletin İşe Adanmışlık ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1825-1849.
- Eryeşil, Kemalettin (2018) *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisinde Çalışan Sessizliğinin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi: Konya.

- Garner, Johny Thomas (2006) *When Things Go Wrong at Work: Expressions of Organizational Dissent As Interpersonal Influence*, Doctoral dissertation, Texas A&M University: Texas.
- Garner, Johny Thomas (2009) "Strategic Dissent: Expressions of Organizational Dissent Motivated by Influence Goals." *International Journal of Strategic Communication*, 3(1), 34-51.
- Garner, Johny Thomas, Kinsky, Emily S., Duta, Andrei C. & Danker, Julia (2012) "Deviating from the Script: A Content Analysis of Organizational Dissent As Portrayed on Primetime Television." *Communication Quarterly*, 60(5), 608-623.
- Garner, Johny Thomas (2013) "Dissenters, Managers and Coworkers: The Process of Co-Constructing Organizational Dissent and Dissent Effectiveness." *Management Communication Quarterly*, 27(3), 373-395.
- Graham, Jill W. (1986). "Principled Organizational Dissent: A Theoretical Essay." *Research in Organizational Behavior*, C:8, 1-52.
- Gözde, Aslı (2018) *Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel İnsandışılştırılma Algısı Arasındaki İlişkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi: Bolu.
- Güzel, Canberk (2019) *The Mediating Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction in The Relationship Between Workplace Incivility and Turnover Intention*, Master Thesis, Middle East Technical University: Ankara.
- Ingwar, Nadia Ingerslew (2014) *Exploring Relationship Between Employees' Locus of Control, Individualism and Collectivism Orientation and Upward Dissent Message Strategies*, Master Thesis, University of Alaska Fairbanks: Alaska.
- İşık, M. F., & Başar, M. S. (2019). İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Rolü: Erzurum İli Palandöken Kış Turizmi Merkezindeki Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama. *Journal of International Social Research*, 12(66).
- Karalar, Serol & Usta, Işıl (2016). "A Research on Reviewing The Relationship Between Perceived Participative Climate and Organizational Dissent." 15.National Business Congress, 26-28 May, Istanbul.
- Kassing, Jeffrey W. (1997) "Articulating, Antagonizing and Displacing: A Model of Employee Dissent." *Communication Studies*, C:48, 311-332.
- Kassing, Jeffrey W. (1998) "Development and Validation of The Organizational Dissent Scale Management." *Communication Quarterly*, C:12, 183-229.
- Kassing, Jeffrey W. (2011a) *Dissent in Organizations*, Polity, Cambridge.
- Kassing, Jeffrey W. (2011b) "Stressing out about Dissent: Examining the Relationship Between Coping Strategies and Dissent Expression." *Communication Research Reports*, C:28, 225-234.
- Kassing, Jeffrey W., Piemonte, Nicole M., Goman, Carmen C. & Mitchell, Curtis A. (2012) "Dissent Expression as An Indicator of Work Engagement and Intention to Leave." *Journal of Business Communication*, 49(3), 237-253.

- Kassing, Jeffrey W. & Armstrong, Todd A. (2002) "Someone's Going to Hear About This: Examining The Association between Dissent-Triggering Events and Employee's Dissent Expressions." *Management Communication Quarterly*, C:16, 39-65.
- Kassing, Jeffrey W. & Avtgis, Theodore A. (1999) "Examining The Relationship Between Organizational Dissent and Aggressive Communication." *Management Communication Quarterly*, 13(1), 100-115.
- Koçoğlu, Merve (2013) "Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma." *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, C:35, 1-20.
- Michaels Charles E. & Spector, Paul E. (1982) "Causes of Employee Turnover: A Test of The Mobley, Griffeth, Hand and Meglino Model." *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53-59.
- Mobley, William H., Griffeth, Rodger W., Hand, Herbert H. & Meglino Bruce M. (1979) "Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process." *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Onay, Meltem & Kılıcı, Sevde (2011). "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar." *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Ökten, Sultan Süleyman (2008) *Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü: Kocaeli.
- Ökten, Ayşe Begüm & Cenkeci, Tuna (2014) "Organization-Based Self-Esteem As A Moderator of The Relationship Between Employee Dissent and Turnover Intention." *Procedia Social and Behavior Sciences*, C:150, 404-412.
- Payne, Holly J. (2007) "The Role of Organization Based Self Esteem in Employee Dissent Expression." *Communication Research Reports*, 24(3), 235-240.
- Ragland, John Parker (2014) *Exploring Dissent in Top-Tier Meetings As Communication Constitutive of Organizational Democracy*, Doctoral dissertation, Texas Christian University: Texas.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Vol. 4). New Jersey: Pearson Education.
- Sadykova, Guzel & Tutar, Hasan (2014) "Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme." *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Shahinpoor, Nasrin & Matt, Bernard F. (2007) "The Power of One: Dissent and Organizational Life." *Journal of Business Ethics*, 74(1), 37-48.
- Şahin, Faruk (2011) "Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi." *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2), 277-288.
- Şimşek, M. Şerif, Akgemci, Tahir & Çelik, Adnan (2008) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitabevi, Ankara.

- Tett, Robert P. & Meyer, John P. (1993) "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings." *Personnel Psychology*, C:46, 259-293.
- Udechukwu, Ikwukananne I. (2006) *The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment, Intentions to Quit and Perceived Alternative Employment in The Assessment of Employee Turnover: A Study of Correctional Officers*, Doctoral dissertation, Nova Southeastern University: Florida.
- Wright, Molly Donovan (2013) *The Role of Teamwork Schema Similarity and Group Atmosphere in Perceptions of Conversational Appropriateness and Organizational Dissent*, Doctoral dissertation, Christian University: Texas.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Zaini, Raafat Mahmoud, Elmes, Michael B., Pavlov, Oleg V. & Saeed, Khalid (2017) "Organizational Dissent Dynamics: A Conceptual Framework." *Management Communication Quarterly*, 31(2), 258-277.
- Zhan, Mengqi & Hample, Dale (2016) "Predicting Employee Dissent Expression in Organizations: A Cost and Benefit Approach." *Management Communication Quarterly*, 30(4), 441-471.

## Faktör Hareketliliği Bağlamında Göç ve Doğrudan Yabancı Yatırımların Ticarete Etkisinin Karşılaştırmalı Analizi

### A Comparative Analysis of the Effect of Migration and Foreign Direct Investment on Trade in the Context of the Factor Mobility

Hande Aksöz Yılmaz<sup>1</sup> 

#### Öz

Bu çalışma faktör hareketliliği çerçevesinde göç ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ticaret üzerindeki etkisini karşılaştırmalı olarak analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışma, Türkiye'nin en büyük ticaret partnerlerinden olan Almanya, Fransa, İtalya, Birleşik Krallık ve ABD'ye giden göçmenlerin, bu ülkelerden Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ve ticarete etki eden döviz kuru, yabancı istihdamı, küreselleşme indeksi ve politik istikrar indeksi değişkenlerinin 2000-2018 yılları arasındaki yıllık verilerini kapsamaktadır. Ticaret-Göç ve Ticaret-Doğrudan yabancı sermaye yatırımlar bağlantılarının analizinde dinamik panel veri modeline dayalı Genelleştirilmiş Momentler Tahmincisi (GMM) tahmin yönteminden faydalanılmaktadır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular, 2000-2018 yıllarında Türkiye'den giden göçmenlerin, Türkiye'ye gelen yabancı yatırımlara göre ticaret üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, geleneksel dış ticaret teorilerinin temel varsayımları geride bırakıldığında, faktör hareketleri ile ticaretin tamamlayıcı olduğunu vurgulayan literatürle paralel sonuçlar elde edilmektedir.

#### Anahtar Kelimeler

Dış ticaret, Doğrudan yabancı yatırımlar, Uluslararası faktör hareketliliği, Göç

#### Abstract

This study investigates the effect of immigration and foreign direct investment on trade within the framework of factor mobility. Hence, we used annual data, spanning the period of 2000–2018, and immigration flows to Turkey's major trade partners (Germany, France, Italy, UK, and the United States). The inward foreign direct investment flows to Turkey from these countries. However, exchange rates, foreign employment, globalization index, and political stability index variables affect trade. The findings show that migration flows from Turkey to five countries and have more impact on trade, compared to inward foreign direct investment to Turkey over

**1 Sorumlu Yazar:** Hande Aksöz Yılmaz (Dr.), Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Kırşehir, Türkiye. E-posta: [hande.yilmaz@ahievran.edu.tr](mailto:hande.yilmaz@ahievran.edu.tr) ORCID: 0000-0002-1115-7535

**Atf:** Aksoz Yilmaz, H. (2021). Faktör Hareketliliği Bağlamında Göç ve Doğrudan Yabancı Yatırımların Ticarete Etkisinin Karşılaştırmalı Analizi. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 127-150. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.903847>

the period of 2000–2018. Furthermore, when the fundamental assumptions of traditional foreign trade theories are ignored, parallel results are obtained, indicating that factor movements and trade are complementary.

**Keywords**

Foreign trade, Foreign direct investment, International factor mobility, Migration



### ***Extended Summary***

The Heckscher-Ohlin Theorem states that specialization in countries after free foreign trade (FD) shapes the factor demand and factor prices of those countries. Under the basic assumptions of traditional foreign trade theories, International Factor Mobility (IFM) arises from different international prices. The fact that a labor-abundant country specializes in labor-intensive goods and trading increases the demand for labor in such countries. The demand for scarce capital and prices also decreases. Under factor mobility, labor in other countries with relatively lower returns moves to the country where the price is higher.

Furthermore, wages decrease as the labor supply in these countries exceed their demands. The convergence of factor prices among relevant FD countries reduces the incentive to replace production factors (Samuelson, 1949, p. 166). Traditional foreign trade theories emphasize the fact that “factor movement” and trade are interchangeable, explaining the effect of factor mobility on trade through factor price convergence. However, Mundell (1957) stated that; formal or informal trade restrictions, foreign trade costs, and certain obstacles in the mobility of production factors can change the relationship between FD and IFM. Later, he shed light on Markusen (1983) and other theoretical approaches, emphasizing the complementary nature of this relationship. When the basic assumptions of traditional foreign trade theories are ignored, the alternative hypothesis must be accepted to demonstrate how factor movements and trade complement each other. Therefore, an applied method is created based on the hypothesis of Markusen (1983) expressing the relationship between factor mobility and trade.

This study examines factor mobility based on immigration and Foreign Direct Investment (FDI). However, since labor movement is the main subject of migration flows, labor mobility has been studied in the context of migration. Capital movements are handled specifically for FDI, which do not include financial investments. The impact of migration and foreign investment flows on trade is investigated in Germany, the US, Italy, France, and the UK, which are Turkey’s largest trade partners over the period of 2000–2018. This study comparatively analyzes the impact of immigrant flows from Turkey and inward FDI to Turkey on total trade between these countries and Turkey. The study employs the panel GMM estimation method, which presented an efficient output because the past observation values of the dependent variable are instrumented

to control an endogenous relationship. Labor and capital movements between the source and destination countries are effective in trade through choice and network channels. The study explains the effect of labor and capital mobility on trade with the help of two models. Model-1 explains the effect of immigration on trade and Model-2 explains the effect of capital mobility on trade. Model-1 results show that trade is explained by past trade value, immigrant flows from Turkey, distance, exchange rate, political stability, and the level of globalization. Model-2 results show that trade is explained by past trade value, FDI, and exchange rates. Model-1 and Model-2 results reveal which factor mobility is more effective in total trade between Turkey and these countries. The immigrant flows from Turkey have a greater effect on total trade between Turkey and these countries than inward FDI to Turkey. The estimates provided by the dynamic panel data model (Model-1) are in line with Gould (1994), Hied and Ries (1998), Dunlevy and Hutchinson (1999), Dunlevy and Hutchinson (2001), Rauch and Trindade (2002) Combes et al. (2002), Girma and Yu (2002), Wagner et al., (2002) and Egger et al. (2011). The finding obtained from Model-2 about FDI's positive effects on trade coincides with the findings of Kojima (1991), Buigues and Jacquemin (1994), Liu and Graham (1998), Pantulu and Poon (2003), and Aizenmana and Noyb (2006).

In Turkey's 11th Development Plan, FDIs are directed to the industrial sector to increase the share of new investments. Despite the slowdown, Turkey has risen ten places to be 33rd among 190 countries in the World Bank's "2020 Ease of Doing Business Index," owing to the weakening global economy and the threat of the Covid-19 pandemic. It is also important to evaluate the trade-enhancing effect of FDI at the point of directing new investments that create high value to the manufacturing industry of Turkey. Furthermore, as a result of globalization, increased migration becomes an important part of the labor supply. Policymakers should consider the positive impact of migration on Turkey's FD, particularly exports. Keeping network channels open through individual and corporate organizations with outgoing immigrants from Turkey will contribute to increasing trade and exports for the ultimate economic goals of Turkey.

## **Faktör Hareketliliği Bağlamında Göç ve Doğrudan Yabancı Yatırımların Ticarete Etkisinin Karşılaştırmalı Analizi**

Küreselleşmenin tüm dünya ekonomilerinde ortaya çıkardığı etkiler, üretim faktörlerinin hareketliliği üzerinde de etkili olmuştur. Dış ticarete mal hareketlerinin serbestleşmesi sonrasında ülkeler arasındaki emek hareketliliği de aşamalı olarak artmıştır. Ülkeler arasındaki ticarete dayalı mal hareketliliği, yapısı gereği emek hareketliliğinden farklılık göstermekteyse de, birbirleri üzerindeki etkileri uzun yıllardır dış ticaret literatürünün tartışma odağında yer almaktadır. Dış ticaret ve faktör hareketliliği ilişkisi üzerine teorik tartışmalar, Heckscher-Ohlin'in Faktör Donatımı Teorisi'ne dayalı olarak Stolper ve Samuelson tarafından geliştirilen Faktör Fiyatlarının Eşitlenmesi Teorisi ile başlamaktadır. Bu teori, uluslararası faktör hareketliliğinin uluslararası faktör fiyatlarındaki farklılıklar temelinde gerçekleştiğini vurgularken, ülkelerin dış ticarete uzmanlaştığı malların üretiminde yoğun olarak kullanılan faktörün fiyatının artacağını varsaymaktadır. Dolayısıyla diğer ülkelerdeki bu faktör, nispi olarak fiyatının düşük olduğu bölgelerden fiyatının yüksek olduğu bölgelere hareket etmektedir. Söz konusu faktörün fiyatının yüksek olduğu bölgede ilgili faktör arzının faktör talebini aşmasıyla faktör fiyatı azalma eğilimine girmektedir ki, bu mekanizma uluslararası ticaret sonrasında faktör fiyatlarının yakınsamasını ifade etmektedir. Geleneksel dış ticaret teorileri, faktör hareketliliğinin ticaret üzerinde doğurduğu etkiyi faktör fiyatlarının birbirine yakınsaması temelinde açıklayarak aralarındaki ilişkinin ikame olduğuna vurgu yapmaktadır. Ancak Mundell (1957), geleneksel ticaret teorileriyle benzer sonuçlar ortaya koymasına rağmen, formel ya da informal ticari kısıtlamalar, dış ticaret maliyetleri ve üretim faktörlerinin tam hareketli olmasının önündeki bir takım engellerin dış ticaret ve faktör hareketliliği ilişkisinde değişiklik yaratabileceğini belirterek, sonrasında Markusen (1983) başta olmak üzere bu ilişkinin tamamlamaya vurgu yapacak bir çok teorik yaklaşıma ışık tutmuştur. Mundell (1957), statik ticaret modellemelerinde ticaretten faktör hareketliliğine doğru tamamlamaya ilişkin öngörürken; Markusen (1983), faktör hareketliliğinden ticarete doğru ilerleyen mekanizmaya dikkat çekmektedir. Geleneksel dış ticaret teorilerinin temel varsayımları geride bırakıldığında faktör hareketleri ile ticaretin tamamlamaya vurgu yapan alternatif hipotez geçerliliğini kabul ettirmiştir. Dolayısıyla çalışmada, Markusen (1983)'in faktör hareketliliği ve ticaretin tamamlamaya ilişkinini ifade eden hipotezine dayalı olarak uygulamalı model oluşturulmuştur.

Bu çalışmada faktör hareketliliği emek ve sermaye hareketliliği temelinde göç ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarına dayalı olarak incelenmektedir. Göç ve doğrudan yabancı sermaye hareketlerinin ticaret üzerinde doğurduğu etkiler Türkiye'nin en büyük ticari partner ülkeleri olan Almanya, ABD, İtalya, Fransa ve Birleşik Krallık ülkeleri için incelenmiştir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin en büyük ticari partneri olan ülkelere Türkiye'den giden göçmenlerin ve bu ülke grubundan Türkiye'ye gelen Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının (DYY) Türkiye ile bu ülkelerin toplam ticareti üzerindeki etkilerini karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Buradan hareketle çalışma "2000-2018 yıllarında Türkiye'nin en büyük ticari partner ülkelere Türkiye'den gerçekleşen göçün ve söz konusu ülkelere Türkiye'ye gelen DYY'lerin Türkiye ve ilgili ülkeler arasındaki toplam ticareti üzerindeki etkileri ne olmuştur" sorusunun cevabını araştırmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın başlıca hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur: Hipotez-1: Türkiye'nin en büyük ticari partneri olan 5 ülkeye Türkiye'den gerçekleşen göç, Türkiye'nin ilgili ülkeler ile olan toplam ticaretini artırmıştır. Hipotez-2: Türkiye'nin en büyük ticari partneri olan 5 ülkeden Türkiye'ye gerçekleşen DYY'ler Türkiye'nin ilgili ülkeler ile olan toplam ticaretini artırmıştır. Bu amaç, hipotez ve çalışma sorusu perspektifinde, çalışmanın öncelikli hedefi, göç-ticaret ve DYY-ticaret arasındaki ilişkiyi dinamik panel veri modeline dayalı Genelleştirilmiş Momentler Tahmincisi (GMM) tahmin yöntemi ile test etmektir.

Bu çalışma ticaret ve faktör hareketliliği ilişkisini ortaya koyan diğer çalışmalara ek olarak üç farklı katkı sunmaktadır. Birincisi, faktör hareketliliği ile ticaretin ikame ya da tamamlayıcılık ilişkisine yönelik teorik tartışmaları tarihsel gelişim perspektifinde ve teorisyenlerin varsayımları temelinde açıklamaktadır. İkincisi, Türkiye'den en büyük ticari partner ülkelere giden göçmenlerin ticaret üzerindeki etkisi göç akımlarını ve ticareti belirleyen diğer unsurlar da dikkate alınarak dinamik panel veri modeliyle açıklanmaktadır. Üçüncü olarak, sermayenin hareketliliği yatırımlar bağlamında düşünülerek, Türkiye'nin en büyük ticari partner ülkelerinden gelen doğrudan yabancı yatırımların karşılıklı ticaret üzerindeki etkisi dinamik panel veri modeli ile açıklanmaktadır. Bu çalışma, doğrudan yabancı yatırımlar ve göç hareketlerinin ticaret üzerindeki etkilerinin iki ayrı model yardımıyla ortaya konulması ve iki farklı model sonuçlarının karşılaştırılması açısından önemlidir.

## Teorik ve Uygulamalı Literatürün İncelemesi

Heckscher-Ohlin Teoremi, serbest ticaret sonrasında ülkelerde ortaya çıkan uzmanlaşmanın, söz konusu ülkelerin faktör talebini ve faktör fiyatlarını şekillendirdiğini ifade etmektedir. Geleneksel dış ticaret teorilerinin temel varsayımları altında uluslararası faktör hareketliliği, uluslararası faktör fiyatlarının farklılığından kaynaklanmaktadır. Nitekim emek bol bir ülkenin emek yoğun mal üzerinde uzmanlaşıp ticarete başlaması bu ülkede emek talebini artırırken, kıt olan sermayenin talebini azaltmakta ve fiyatını düşürmektedir. Faktör mobilitesi varsayımı altında, nispi olarak daha düşük getiriye sahip olan diğer ülkelerdeki emek, fiyatının yüksek olduğu ülkeye hareket etmektedir. Sonrasında ise bu ülkedeki emek arzının talebini aşması nedeniyle ücretler azalmaya başlamaktadır. Böylelikle dış ticaret yapan ilgili ülkeler arasındaki faktör fiyatlarının birbirine yakınsaması üretim faktörlerinin yer değiştirmesinin teşvikini azaltmaktadır (Samuelson, 1949, s. 166). Geleneksel dış ticaret teorileri ticaret ve faktör hareketliliği arasındaki teorik bağlantıyı faktör fiyatlarının eşitlenmesi mekanizmasına dayalı olarak açıklamaktadır. Ancak ticaret kısıtlamaları, taşıma maliyetleri ve kısmi faktör hareketliliği gibi pek çok unsur, ticaret ve faktör hareketliliği ilişkisinin ikame olmaktan çok tamamlayıcı olduğunu ima etmektedir. Mundell (1957, s. 321-322)'in, iki ülkeli, iki mallı (emek yoğun mal ve sermaye yoğun mal) ve iki faktörlü (emek ve sermaye) ticaret modellemesinde faktör mobilitesinin bulunduğu ve bulunmadığı, ticaret kısıtlamasının bulunduğu ya da bulunmadığı hallerde faktör hareketleri ve ticaret ilişkisini statik olarak incelemiştir. Ticaret engellerinin artmasının faktör hareketlerini uyardığını ve faktör hareketlerine yönelik kısıtlamalardaki artışın da ticareti canlandırdığını ifade ederek ikame ilişkiye vurgu yapmıştır. Faktör fiyatlarının eşitlenmesi mekanizması ya da Mundell (1957, s. 32-333)'in statik ticaret modellemelerinde ticaretten faktör hareketliliğine doğru bir ilişki gözetilirken; Markusen (1983), faktör hareketliliğinden ticarete doğru ilerleyen mekanizmaya dikkat çekmiştir. Bu bağlamda Markusen (1983), bir ülkeye sermaye ithalatı arttığında, o ülkede sermaye yoğun malların ihracatının artacağını vurgulamaktadır. Diğer bir deyişle faktör ticareti ile mal ticareti tamamlayıcı olmaktadır. Sermaye talebi inelastik ve sermaye-emek birlikte hareket ederse sermaye ithalatının azalacağı ve mal ticaretinin faktör ticaretini ikame edeceği sonucuna varmaktadır. Ancak, sermaye talebi esnek olup, sermaye ve emek birlikte hareket etmiyorsa mal ve faktör ticareti tamamlayıcı olma eğilimindedir. Mundell (1957)'in, mal ve

faktör hareketleri ilişkisini açıklayan teorik modellemesi, ticaret ve faktör hareketliliğinin tamamlayıcılığı hipotezi üzerine pek çok araştırma için dayanak teşkil etmiştir. Baldwin ve Venables (1994, s. 287), iki ülkeli, 3 faktörlü (sermaye, vasıflı emek ve vasıfsız emek) iki sektörlü (tarım ve imalat sektörü) yapıda, mal ticaretinin genel olarak faktör fiyatı eşitlemesini sağlamak için yeterli olmadığını ifade etmektedir. Serbest ticaret varsa ve vasıflı emek ve sermaye serbestçe uluslararası olarak hareket ediyorsa, bu hareketlilik faktör fiyatının eşitlenmesini sağlar, ancak uzun dönemde ayarlama maliyetleri ve buna bağlı sermaye ve işgücü hareketliliğinin dinamikleri açık hale getirilmediği için bu denge belirsizdir (Baldwin ve Venables, 1994, s. 298).

Faktör hareketleri ve ticaret arasındaki ilişkiyi açıklayan teorik ve uygulamalı literatür, ilişkinin ikame ya da tamamlayıcılığı hipotezi noktasında ortak bir kanıya sahip olmamakla beraber, güncel uygulamalı çalışmalar ilişkinin tamamlayıcılığını temel alan modellemelere yönelmiştir. Faktör hareketliliği bağlamında emek ve sermayenin ticaret ile olan ilişkisi pek çok çalışmada birlikte değerlendirilmemiştir. Yaygın literatür göç ve ticaret ilişkisini açıklamaya yönelik çalışmalardan oluşmaktaysa da (Gould, 1994; Hied ve Ries, 1998; Dunlevy ve Hutchinson, 1999; Dunlevy ve Hutchinson, 2001; Rauch ve Trindade, 2002; Combes vd. 2002; Girma ve Yu, 2002; Wagner vd., 2002; Egger vd., 2011), ticaret ve doğrudan yabancı sermaye yatırımları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Kojima, 1991; Buigues ve Jacquemin, 1994; Liu ve Graham, 1998; Pantulu ve Poon, 2003; Aizenmana ve Noyb, 2006) Bu doğrultuda, faktör hareketliliği ve ticaret arasındaki ilişkiyi araştıran literatür: öncelikli olarak göç ve ticaret arasındaki ilişkiyi açıklayan; sonrasında ise doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve ticaret arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar olmak üzere iki kısımda incelenmektedir.

Göç ve ticaret ilişkisinin tamamlayıcı olduğu hipotezinden hareketle oluşturulan modellerde göçün ticaret yaratıcı etkisi ülkeler özelinde test edilmiştir. Göç eden bireyler, bir trafatan kendi anavatanlarına özgü bireysel, kurumsal, politik, kültürel ve toplumsal edinimleri ile birlikte göç ederken; diğer taraftan göç etmiş bu bireylerin kaynak ülkeleri ile olan formel ve informal bağları devam etmektedir. Giden göçmenlerin kaynak ve hedef ülke arasındaki ticaret artırıcı yönü tercih ve network olmak üzere iki kanaldan gerçekleşmektedir. Göçmenlerin anavatanları olan kaynak ülke ile gittikleri ülkeler olan hedef

ülkeler arasındaki ticari ilişkiler, göç etmiş bireylerin kaynak ve hedef ülke arasında kurduğu network kanalıyla gelişme gösterebilmektedir. Nitekim kaynak ülkenin dili, kültürü, iş yapma biçimi, ticari ilişki gelenekleri, sözleşmelerin güvenilirliği ve işlem-zaman maliyetinin azaltılması noktasında göçmenler önemli bir rol üstlenmektedir. Göç eden bireyler hedef ülkelere vardıklarında en azından ilk aşamada anavatanlarındaki alışlagelmiş tüketim kalıplarını devam ettirme eğiliminde olmaktadır. Hedef ülkenin bu göçmenler nedeniyle kaynak ülkeye olan ithalat talebi artmaktadır. Hedef ülke vatandaşlarının göçmenlerin tükettiği mallara oluşturduğu farkındalık ile ek bir tüketim talebi de meydana gelmektedir ki, bu durum göçmenlerin ticareti tercih kanalıyla etkilemesini ifade etmektedir. Göç eden bireylerin hedef ülkenin ithalatını daha fazla etkilemesi tercih kanalının etkinliğini; ihracat üzerindeki etkisi ise, network kanalının etkinliğini göstermektedir (Gould, 1994, s. 314). Göçün ticareti hangi kanaldan etkilediğinin tespiti oldukça karmaşık olsa da, mevcut literatür çoğunlukla network kanalıyla ortaya çıktığını ifade etmektedir. Rauch and Trindade (2002, s. 128-129), 63 farklı ülkeye göç etmiş aynı etnik kökene sahip Çin vatandaşlarının ticaret üzerinde network ve sosyal ağlar kanalıyla etkiler doğurduğunu ve ticaret engellerinin aşılabildiğini ortaya koymuştur. Ayrıca göç akımının olduğu iki ülkenin sosyal ve politik kurumlar açısından benzerlik düzeyi arttıkça, karşılıklı işlem maliyetlerinin düşmesine bağlı olarak ticaret artmaktadır (Girma ve Yu, 2002, s. 123). Dil, iş kültürü, sosyal kurumlar, tarihsel bağ ve hukuk sistemleri gibi çok fazla benzer yönleri bulunan bölgeler arasındaki göç hareketleri ticaret üzerinde daha fazla etkili olmaktadır (Combes vd., 2005, s. 17).

Hedef ülke ile kaynak ülke arasında ticarete konu olan mal grupları açısından düşünüldüğünde, farklılaştırılmış mallarda göçmenlerin bilgisine duyulan ihtiyaç homojen mallardakinden daha yüksek tahmin edilmektedir. Gould (1994, s. 311), göç eden bireylerin tüketim mallarının ticareti üzerindeki etkisinin üretim mallarınınkinden daha yüksek olduğunu vurgulamıştır. Benzer biçimde, Dunlevy ve Hutchinson (2001, s. 32), göç eden bireylerin ara mal ve nihai mal ithalatını hammadde ithalatından daha fazla etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Göç eden bireylerin kaynak ve hedef ülke arasındaki ticaret artırıcı etkisi kısa ve uzun dönemde değişkenlik gösterebilmektedir. Russell ve Teitelbaum (1992) ve Martin (1993), göç hareketlerine bağlı olarak kısa ve orta vadede

ticaret ile göç arasında tamamlayıcı; ancak uzun dönemde ikame ilişkisine dönüştüğünü ifade etmektedir. Uzun dönemde iki ülke arasındaki gelir farklılıklarının azalması göçün aşamalı olarak azalmasına neden olmaktadır.

Vernon (1966) tarafından geliştirilen Ürün Dönemleri Teorisi, uluslararası ticareti yenilikçi ve taklitçi ülkeler bağlamında açıklarken, yenilikçi ülkenin inovatif süreci nasıl başlattığı ve bunların aşamalarını vurgulamıştır. Ürünün dönemleri aşamalarından birisi de maliyetlerinin azaltılması bağlamında ticaret yapılan ülkelere DYY kanalıyla bu ürünün üretiminin taşınmasıdır. İhracat ve DYY arasındaki ikame ilişkisinin teorik altyapısı dolaylı yoldan da olsa Vernon (1966) tarafından belirtilmiştir. Vernon (1966)'un, geleneksel dış ticaret teorileri varsayımlarına dayalı olarak ifade ettiği ticaret ve DYY ilişkisi, Helpman ve Krugman (1985)'nin ölçek ekonomikeri ve eksik rekabet piyasa koşulları varsayımlarıyla yeniden şekillenmiştir. Ancak, Helpman ve Krugman (1985), çok uluslu şirket operasyonlarının endüstriler arasındaki ticaretten daha çok endüstri içi ticareti teşvik ettiğini vurgulamaktadır. Kalkınmaya dayalı yaklaşımları ile teorik bulgular sağlayan Kojima (1978), ticaret ve ihracat arasındaki ikame ilişkiye imada bulunmuştur. Daha sonra Kojima (1991) çalışmasında, Japonya'nın Asya ve Latin Amerika'daki yatırımlarının ticaret artırıcı etkisini ortaya koymuştur. Ticaret ve doğrudan yabancı sermaye yatırımları arasındaki ikame ya da tamamlayıcılık ilişkisi, doğrudan yabancı yatırımın gitmiş olduğu ülke ve kaynak ülkesi arasındaki üretim ve üretim sonrasındaki aşamalarındaki yapılanması ile doğrudan ilintilidir. A ülkesinin B ülkesinden c malını ithal ettiği varsayılırsa; B ülkesinden A ülkesine gelen bir doğrudan yabancı yatırım, A ülkesinin ithal ettiği malın artık yurtiçinde üretilmesine bağlı olarak, B ülkesinden yapılan ithalatın ikamesi durumuna gelmektedir. Ancak doğrudan yabancı yatırım yapan bir firmanın yerli operasyonları, hedef ülke operasyonları ile dikey olarak bağlantılı olabilmektedir; öyle ki A ülkesine B ülkesince yapılan doğrudan yabancı yatırımdaki bir artış, B ülkesinin ara mallara olan talebini artırmaktadır. Ayrıca, DYY sonrası süreçlerinde gerekli olan pazarlama ve dağıtım yetenekleri, kaynak ülke operasyonlarının, DYY yokluğunda ulaşamayacağı nihai mal ve hizmetleri müşterilere ihraç etmesini sağlamaktadır. Bunlardan herhangi birinin gerçekleştiği ölçüde, DYY ve ihracat tamamlayıcı olmaktadır (Liu ve Graham, 1998).

Çok uluslu firmalar gittiği ülkeye daha büyük pazar payını mümkün kılan ve dolayısıyla bu firmaların faaliyet gösterdiği pazarlarda hem ticareti hem de yatırımı artırabilecek fikri mülkiyet avantajlarına (teknolojiler ve ticari markalar)



sahiptir (Brainard, 1995). Yine Buigues ve Jacquemin (1994), Avrupa Birliği'ne ABD ve Japonyadan gelen doğrudan yabancı yatırımların ticaret üzerindeki etkisini karşılaştırmalı olarak analiz ettiğinde, iki ülke için de ilişkinin tamamlayıcı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Graham (1998), Pantulu ve Poon (2003) ABD ve Japonya için; Liu ve Graham (1998) Tayvan ve Güney Kore için giden doğrudan yabancı yatırım ile ticaret arasında tamamlayıcı ilişkinin var olduğunu bulmuştur. Ancak Güney Kore için ithalatta değil ihracatta tamamlayıcılık ilişkisi vurgulanmıştır. Diğer taraftan doğrudan yabancı yatırımlar yalnızca ticaret üzerinde etkiler doğurmamaktadır ve ticaret de doğrudan yatırımları etkilemektedir. Aizenmana ve Noyb (2006), doğrudan yabancı yatırımlardan ticarete doğru olan nedenselliğin daha büyük olduğunu ortaya koymaktadır.

Göç ve doğrudan yabancı sermaye yatırımları ticaret üzerinde etkiler doğurduğu gibi doğrudan yabancı sermaye yatırımları, göç ve ticaret arasında da çoklu bir ilişki bulunabilmektedir. Nitekim, Gonzalez ve Maloney (2005), NAFTA (Kuzey Atlantik Serbest Ticaret Anlaşması)'nın ABD ve Meksika arasındaki göç ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının birbiri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

### **Model ve Yöntem**

Faktör hareketliliği bağlamında göç ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ticaret ile olan ilişkisi uzun süredir literatürde tartışılmaktadır. Uluslararası faktör hareketliliği esas alındığında çoğunlukla emek ve sermaye olmak üzere iki temel faktör dikkate alınmaktadır. Göç eylemi, genellikle insanın sahip olduğu temel faktör olan emek faktörünün hareketliliğini ifade etmektedir. Küreselleşmenin etkisiyle sermayenin hareketliliğindeki artış hızı emek hareketliliğinden çok daha yüksektir. Emegın hareketliliği sermayeden çok daha eskiye dayanmaktaysa da, geleneksel dış ticaret teorilerine göre sermayenin hem sektörler hem de ülkeler arasındaki mobilitesi emek mobilitesinden daha yüksek kabul edilmiştir. Ülkelerin birbirleriyle olan ticareti çok fazla makro ekonomik unsura bağlı olarak değişmektedir. Yine ülkeler arasındaki faktör hareketliliği ülkelerin birbirleriyle olan ticaretlerini etkilemektedir. Gerek tercih gerekse de network kanalı kaynak ve hedef ülkeler arasında emek ve sermayenin ticaret üzerinde etkili olmasına olanak tanımaktadır. Emek ve sermayenin ticaret üzerindeki etkisi iki model yardımıyla

açıklanmıştır. <sup>1</sup>Model-1 göçün ticarete etkisini, Model-2 ise sermaye hareketlerinin ticaret üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Model-1 ve Model-2’den elde edilen sonuçlar Türkiye’nin ilgili ülkelerle ticaretinde hangi faktörün hareketliliğinin daha etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye’nin en çok ticaret yaptığı 5 ülke olan; Almanya, Fransa, İtalya, Birleşik Krallık (UK) ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’ye Türkiye’den giden göçmenler ve söz konusu ülkelere gelen doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ticaret üzerindeki etkisi dinamik panel veri modeline dayalı GMM tahmin yöntemiyle analiz edilmiştir.

$$\text{Model-1: } \text{Lntrade}_{ijt} = \alpha_0 \text{Ln mig}_{ijt} + \beta_0 \text{Lntrade}_{ij(t-1)} + \beta_1 \text{Ln mig}_{ij(t-1)} + \beta_2 \text{Lnexc}_{it} - \beta_3 \text{Lndist}_{ij} + \beta_4 \text{Lnemp}_{jt} + \beta_5 \text{Lngdp}_{it} + \beta_6 \text{Lnkof}_{jt} + \beta_7 \text{Ln pol}_{jt} + eu + D_{2008} + \varepsilon_{ijt} \quad (1)$$

$$\text{Model-2: } \text{Lntrade}_{ijt} = \alpha_0 \text{Lnfdi}_{ijt} + \beta_0 \text{Lntrade}_{ij(t-1)} + \beta_1 \text{Lnfdi}_{ij(t-1)} + \beta_2 \text{Lnexc}_{it} + \beta_3 \text{Ln pol}_{it} + eu + D_{2008} + \varepsilon_{ijt} \quad (2)$$

Eşitlik (1) ve eşitlik (2)’de  $\text{Lntrade}_{ijt}$ , t döneminde (2000-2018) Türkiye’nin en çok ticaret yaptığı 5 ülkeye (j) Türkiye’nin (i) ithalat ve ihracat miktarları toplamının doğal logaritmasıdır.  $\text{Ln mig}_{ijt}$ , t döneminde, i ülkesinden j ülkelere giden göçmen sayısını; yani Türkiye’den 2000-2018 yıllarında Türkiye’nin en çok ticaret yaptığı 5 ülkeye giden göçmen sayısının doğal logaritmasını ifade etmektedir.  $\text{Lntrade}_{ij(t-1)}$ , t-1 döneminde i ülkesinden j ülkesine yapılan toplam ticaretin logaritmasını;  $\text{Ln mig}_{ij(t-1)}$ , t-1 döneminde i ülkesinde j ülkesine giden göçmen sayısının logaritmasını;  $\text{Lnfdi}_{ijt}$ , t döneminde i ülkesine j ülkesinden gelen doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının logaritmasını;  $\text{Lnfdi}_{ij(t-1)}$ , t-1 döneminde i ülkesine j ülkesinden gelen doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının logaritmasını;  $\text{Lnexc}_{it}$ , t döneminde Euro/TL ve Dolar/TL kurunun logaritmasını;  $\text{Lnemp}_{jt}$ , t döneminde j ülkesindeki yabancı doğumlu istihdam oranının doğal logaritmasını;  $\text{Lngdp}_{it}$ , t döneminde j ülkesi GSYİH’sinin logaritmasını;  $\text{Lnkof}_{jt}$ , t döneminde j ülkesinin küreselleşme indeksinin logaritmasını;  $\text{Ln pol}_{jt}$ , t döneminde j ülkesinin politik istikrar endeksinin doğal logaritmasını ifade etmektedir. Zamana göre değişmeyen değişken olan,  $\text{Lndist}_{ij}$ , j ülkesinin sermaye şehirlerinin i ülkesinin sermaye şehirlerine olan coğrafi uzaklığıdır. Model-1 ve Model-2’de ortak yer alan eu (Avrupa Birliği’ne üye ülkeler için 1, diğerleri için 0 değerini alan) ve  $D_{2008}$  (Tüm ülkeler için 2008 ve 2009

1 Gao (2003), Tong (2005), Kugler ve Rappoport (2007), Javorcik ve ark. (2011), Foad (2012), Malan (2015) ve Garas ve ark. (2016) göçün FDI’ler üzerindeki anlamlı etkilerini ortaya koymaktadır. Bu iki değişkenin birbiri üzerindeki etkilerinin çoklu doğrusal bağlantı oluşturması nedeniyle, göç ve FDI akımları değişkeni iki farklı model içerisinde yer almıştır.

yıllarında 1, diğer yıllarda 0 değerini alan) kukla değişkenlerdir. Son olarak,  $\varepsilon_{ijt}$  ise hata terimidir.

Emek hareketinin göç akımlarında temel özne olması nedeniyle emek hareketliliği göç bağlamında incelenmiştir. Sermaye hareketleri ise finansal yatırımları içermeyen, doğrudan yabancı sermaye yatırımları özelinde ele alınmıştır. Göçün ticaret üzerindeki etkisini açıklayan Model-1’de açıklayıcı değişkenlerin açıklanan değişken üzerindeki beklenen etkileri farklıdır. Göçün ticaret üzerindeki etkisi hem tercih hem de network kanallarıyla (Gould, 1994) pozitif yönlüdür. Bir dönem önce giden göçmenlerin de ticaretin cari dönemdeki değerini pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir. Ticaretin cari değerleri geçmiş dönem ticaret değerlerinden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bu manada ticaretin geçmiş değerlerinin cari dönem değerlerini pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir. Döviz kurundaki azalma yabancılar için yurtiçi malları daha pahalı hale getirirken, uluslararası fiyat rekabetinde ticari gücü azaltıcı bir faktördür. Diğer bir deyişle, TL’nin yabancı paralar cinsinden fiyatı yükseldiğinde ihracatının artması beklenmektedir. Ülkeler arasındaki artan coğrafi uzaklık, taşıma ve işlem maliyetlerinin artması yönüyle ticareti azaltıcı etki doğurmaktadır. Göç edilen ülkelerdeki yabancı doğumluların istihdam oranları, ülkelerin ekonomik büyüklükleri, politik istikrar durumları ve küreselleşme anlamındaki ilerlemeleri, Türkiye’den söz konusu ülkelere göç edecekler üzerinde pozitif yönde etkili olmaktadır ve göçmenlerin ticaret üzerindeki etkisini artırmaktadır.

Ticaretin bağımlı değişken olarak yer aldığı Model-2’de, doğrudan yabancı yatırımlardaki artışın ticareti artırması beklenirken; bir dönem önceki doğrudan yabancı yatırımların ve ticaret değerinin de cari ticareti pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir. Döviz kuru ve doğrudan yabancı yatırımlar arasındaki ilişkinin yönü yatırımın faize duyarlılığı ve diğer makro ekonomik değişkenlerde oluşturacağı etki nedeniyle pozitif ve negatif yönde olabilmektedir. Doğrudan yabancı yatırımların gideceği ülkelerin politik istikrar durumu oldukça önemlidir. Politik istikrardaki bir artış doğrudan yabancı yatırımlardaki artışa olanak tanımaktadır.

Tablo 1

*Değişkenlerin Tanımları ve Veri Kaynakları*

Değişkenler	Tanımları	Veri Kaynakları
$mig_{ij}$	Türkiye'nin hacim olarak en yoğun ticaret yaptığı ülkelere 2000-2018 yıllarında giden göçmenlerin sayısının doğal logaritması	OECD.stat
$trade_{ij}$	Türkiye'nin hacim olarak en yoğun ticaret yaptığı ülkelere 2000-2018 yıllarında gerçekleştirdiği ihracat ve ithalat miktarı toplamalarının doğal logaritması	OECD.stat
$exc_i$	Euro/TL ve Dolar/TL kurunun 2000-2018 yıllarındaki yıllık ortalama değerinin doğal logaritması	TCMB
$dist_{ij}$	Türkiye'nin hacim olarak en yoğun ticaret yaptığı ülkelerin sermaye şehirleri ile İstanbul ve Ankara'ya olan ortalama coğrafi uzaklığının doğal logaritması	CEPII
$eu$	Türkiye'nin hacim olarak en yoğun ticaret yaptığı ülkelere Avrupa Birliği'ne üye olan ülkelerin 1, olmayan ülkelerin 0 değerini aldığı kukla değişken	
$D2008$	Küresel krizin etkilerini modele dahil etmesi açısından 2008 ve 2009 yılları için oluşturulmuş kukla değişken	
$empf_j$	Türkiye'nin hacim olarak en yoğun ticaret yaptığı ülkelerdeki 2000-2018 yıllarındaki yabancı milletten olanların istihdam oranının doğal logaritması	OECD.stat
$gdp_j$	Türkiye'nin hacim olarak en yoğun ticaret yaptığı ülkelerin 2000-2018 yıllarındaki sabit fiyatlarla \$ cinsinden 2010 yıl bazlı kişi başına düşen GSYİH değerinin doğal logaritması	OECD.stat
$kof_j$	Küreselleşmenin ekonomik, sosyal ve politik boyutlarını ölçen KOF Küreselleşme Endeksi'nin 2000-2018 yıllarındaki değerlerinin doğal logaritması.	KOF Swiss Economic Institute
$pol_j$	Türkiye'nin hacim olarak en yoğun ticaret yaptığı ülkelerin 2000-2018 yıllarındaki politik sürdürülebilirlik indeksinin (-2.5 ve 2.5 aralığında tahmin edilen ) doğal logaritması	World Bank
$fdi_{ij}$	Türkiye'nin hacim olarak en yoğun ticaret yaptığı ülkelere 2000-2018 yıllarında Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımların doğal logaritması	OECD.stat

Tablo 2

*Model-1 Değişkenlerin Özet İstatistikleri*

Değişkenler	Ortalama	Standard Sapma	En Düşük	En Yüksek
$mig_{ij}$	8.402	1.246	6.549	10.970
$trade_{ij}$	21.388	1.097	19.680	23.604
$exc_i$	0.694	0.481	-0.555	1.733
$dist_{ij}$	7.877	0.598	7.224	8.996
$eu$	0.8	0.402	0	1
$D2008$	0.105	0.308	0	1
$empf_j$	4.150	0.084	3.955	4.300
$gdp_j$	15.070	0.748	14.470	16.697
$kof_j$	4.430	0.043	4.340	4.495
$pol_j$	-0.746	0.677	-3.284	0.345
$fdi_{ij}$	5.551	1.138	2.890	8.192

Model-1’de yer alan değişkenlerin ortalama, standart sapma, en düşük ve en yüksek değerleri Tablo-2’de verilmiştir. Ortalaması en düşük  $pol_j$  iken, en yüksek ortalama değer  $trade_{ij}$  değişkenidir. Standart sapması en yüksek ve en düşük değişkenler sırasıyla  $mig_{ij}$  ve  $empf_j$  ‘dir.

Tablo 3

*Model-1 Değişkenlere Ait Korelasyon Matrisi*

	$trade_{ij}$	$mig_{ij}$	$exc_i$	$dist_{ij}$	$empf_j$	$gdp_j$	$kof_j$	$pol_j$
$trade_{ij}$	1.000							
$mig_{ij}$	0.263	1.000						
$exc_i$	0.826	0.047	1.000					
$dist_{ij}$	-0.090	0.071	-0.143	1.000				
$empf_j$	0.225	-0.082	0.160	0.535	1.000			
$gdp_j$	0.046	0.153	-0.073	0.936	0.582	1.000		
$kof_j$	0.448	0.303	0.452	-0.0320	-0.102	-0.455	1.000	
$pol_j$	-0.156	0.325	-0.428	-0.098	-0.098	-0.005	-0.060	1.000

Model-1’deki değişkenlerin birbirleri ile olan korelasyonu Tablo-3’de görüldüğü üzere;  $mig_{ij}$ ,  $trade_{ij}$ ’deki değişimin %26sını pozitif yönlü olarak açıklamaktadır. Yine  $exc_i$ ,  $trade_{ij}$ ’deki değişimin %82’sini pozitif yönlü olarak açıklamaktadır.  $empf_j$ ,  $gdp_j$  ve  $kof_j$  değişkenleri  $trade_{ij}$  değişkenini sırasıyla %22, %04 ve %44 oranında pozitif yönde açıklamaktadır.  $dist_{ij}$  ve  $pol_j$  değişkenleri sırasıyla negatif yönde  $trade_{ij}$  değişkenini %09 ve %15 oranında açıklamaktadır.

Tablo 4

*Model-2 Değişkenlere Ait Korelasyon Matrisi*

	$trade_{ij}$	$fdi_{ij}$	$exc_i$	$pol_j$
$trade_{ij}$	1.000			
$fdi_{ij}$	0.068	1.000		
$exc_i$	0.826	0.067	1.000	
$pol_j$	-0.156	0.125	-0.428	1.000

Model-2’deki değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkiyi yansıtan korelasyon matrisi Tablo-4’de verilmiştir. Buna göre en yüksek korelasyon pozitif yönlü olarak  $exc_i$  ve  $trade_{ij}$  arasında bulunmaktadır ve  $trade_{ij}$ ’deki değişimin %06’sı  $fdi_{ij}$  değişkenince açıklanmaktadır. Tablo-2, Tablo-3 ve Tablo-4’de değişkenlere ait özet bilgiler ve birbirleriyle olan ilişkiler yorumlanabilmektedir. Bu bilgiler değişkenler ve aralarındaki ilişkilere yönelik önsel bilgiler sağlamaktadır, ancak sermaye hareketlerinin ve göçün ticaret üzerindeki etkisinin uygun tahmin yöntemleriyle test edilmesi daha etkin sonuçların elde edilmesine yardımcı olacaktır.

Panel veriye dayalı analizler, hem yatay kesit hem de zaman serinin birlikte kullanılmasıyla daha fazla veriyle çalışma imkanı sunmaktadır. Ayrıca artan

serbestlik derecesi açıklayıcı değişkenler arasındaki çoklu bağlantıyı azaltmakta ve tahmin sonuçlarının tutarlı olmasına olanak sunmaktadır (Hasio, 2003, s. 8). Yatay kesit verilerin analizinde ortaya çıkan heterojenlik problemi birim ve zaman etkilerin modele dahil edilmesiyle büyük oranda çözülmektedir. Panel veri, birim ve birimler arasındaki farklılıkların etkisini eş zamanda ortaya koyduğu için araştırmacılar tarafından çokça tercih edilmektedir (Yerdelen, 2016, s. 10). İktisadi modellerde yer alan değişkenlerin cari değerleri çoğu zaman geçmiş değerlerinden bağımsız düşünülemez. İktisadi ilişkilerin araştırılmasında bağımlı ve bağımsız değişkenlerin gecikmeli değerlerinin bağımsız değişken olarak modelde yer almasıyla dinamik panel veri modelleri statik modellerden farklılaşmaktadır. Bağımlı değişkenin bir dönem gecikmesi ile otoregresif panel veri modeli şu şekildedir:

$$Y_{it} = \delta Y_{it-1} + \beta X'_{it} + \mu_i + u_{it} \quad (3)$$

(3)'deki modelin geleneksel tahmin yöntemleri ile tahmininde bağımlı değişkenin gecikmeli değerinin modelde yer alması nedeniyle içsellik problemi; gecikmeli değer birim etkilerin de bir fonksiyonu olması ve hata teriminin  $\mu_i$ 'yi içermesinden dolayı gecikmeli değer ile hata terimi arasındaki korelasyon katı dışsallık varsayımını sağlamayarak tahmincilerin sapmalı ve tutarsız olmasına neden olmaktadır. Dinamik panel veri modeli birim ve zaman etkilerini içeriyorsa havuzlanmış en küçük kareler yöntemi ile tahmin edildiğinde de içsellik problemi ortaya çıkmakta ve parametre tahminleri sapmalı olmaktadır. Balestra ve Nerlove (1966), gecikmeli bağımlı değişken ile hata terimi arasındaki korelasyonun araç değişken kullanımı ile kontrol edilmesini önermektedir. Bu tahminci içsellik probleminden kaynaklanan sapmayı azaltmasına rağmen, birim ya da zaman etkilerinin bulunduğu modellerde sapmalı sonuçlar vermektedir. Bundan dolayı dinamik panel veri modellerinin tahmininde birim etkileri dikkate alan ve birim etkiler ile bağımsız değişkenlerin korelasyonlu olmasına mücadele eden sabit etkiler ve birinci fark tahmincileri gündeme gelmektedir (Yerdelen, 2018, s. 119). Ancak Nickell (1981), birim sayısının zaman boyutundan büyük olduğu hallerde sabit etkiler tahmincisinde oluşan sapmaya dikkat çekmiştir. Birinci fark tahmincisi ile dinamik panel veri modellerinin tahmininde yapılan birinci fark dönüşümü ile birim etki modelden düşmektedir. Ancak bağımlı değişkenin gecikmeli değerleri hata terimleri ile korelasyonlu olması nedeniyle elde edilen sonuçlar sapmalıdır. Bu nedenle birinci fark dönüşümü sonrasında içsellğin ortadan kalkması için araç değişken

kullanımı ile içsellik kontrol edilmesi önerilmektedir (Anderson ve Hasio, 1982). Bu tahmincinin elde ettiği sonuçlar tutarlı olmasına rağmen tüm moment şartlarını dikkate almaması ve otokorelasyon problemi nedeniyle etkin değildir. Birinci fark hata terimlerinin negatif otokorelasyonlu olduğu durumlarda Arellano ve Bond (1991), Genelleştirilmiş Momentler (GMM) tahmincinin kullanımını önermektedir. Birinci fark modeli araç değişken kullanılarak dönüştürülmekte ve daha sonra model en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmektedir. (4). eşitlikteki dinamik modelde birinci fark ile birim etki modelden düşürülmüştür.

$$Y_{it} - Y_{it-1} = \delta(Y_{it-1} - Y_{it-2}) + (u_{it} - u_{it-1}) \quad (4)$$

(4). eşitlikte  $Y_{it-1}$ ,  $u_{it-1}$  ile korelasyonlu; hata terimi  $(u_{it} - u_{it-1})$  durağan değildir. Bu durumda  $(Y_{it-1} - Y_{it-2})$  için uygun araç değişken seçimi bağımlı değişkenin gecikmeli değerleri olmaktadır.  $T=4$  için;

$$Y_{i4} - Y_{i3} = \delta(Y_{i3} - Y_{i2}) + (u_{i4} - u_{i3}) \quad (5)$$

(5). eşitlikte  $(Y_{i3} - Y_{i2})$  ile yüksek korelasyona sahip,  $(u_{i4} - u_{i3})$  ile korelasyonlu olmayan  $Y_{i1}$  ve  $Y_{i2}$  uygun araç değişken olarak düşünülebilmektedir. Araç değişken matrisi  $Z_i$  olarak düşünülecek olursa GMM tahmincisi aşağıdaki gibidir.

$$\hat{\delta}_{GMM} = (\Delta X' Z (Z' \hat{\Omega} Z)^{-1} Z' \Delta X)^{-1} (\Delta X' Z (Z' \hat{\Omega} Z)^{-1} Z' \Delta Y) \quad (6)$$

(6). eşitlikte hata teriminin varyans kovaryans matrisi  $\hat{\Omega}$ 'dir.

Arellano ve Bond (1991) tahmincisi, birim hata varyansının artık hata varyansına oranı çok yüksek olduğunda, dengesiz panellerde veri kaybının en aza indirilmesinde ve otoregresif parametre sayısının çok fazla olduğu durumlarda zayıf kalmaktadır. Arellano ve Bover (1995), Sistem GMM tahmincisini önermiştir ve bu tahminci 'ortogonal sapmalar' yöntemine vurgu yapmaktadır. Dinamik panel veri modelinin sistem GMM tahmin yöntemi ile tahmin edilmesinde değişkenin gecikmeli değerlerinin kullanılması yerine bu değişkenlerin olası gelecek değerlerinin ortalamasının farkı kullanılmaktadır.

## Bulgular

Dinamik panel veri modelinin farklı tahmin teknikleriyle tahmini, avantaj ve dezavantajları model ve yöntem bölümünde anlatılmıştır. Göçün ve doğrudan

yabancı sermaye yatırımlarının ticaret üzerindeki etkisini ortaya koyan sistem GMM tahmin yöntemi sonuçları Tablo-5 ve Tablo-6’da verilmiştir.

Tablo 5

*Model-1’den Elde Edilen Panel GMM Sonuçları*

Variables	Katsayı	Dirençli Standard Hatalar
L.trade <sub>ij</sub>	0.318***	0.031
mig <sub>ij</sub>	0.146***	0.058
L.mig <sub>ij</sub>	0.031	0.081
exc <sub>i</sub>	1.452***	0.082
dist <sub>ij</sub>	-1.388***	0.335
eu	-3.268***	1.086
D2008	-0.200***	0.035
emp <sub>j</sub>	0.535	0.551
gdp <sub>j</sub>	-0.452	0.352
kof <sub>j</sub>	6.843***	1.833
pol <sub>j</sub>	0.097***	0.029
Observation	94	
AR(1), P-value	-2.11	0.035
AR(2), P-value	-0.89	0.373
Sargan, P-value	3.08	0.079

Not: Bağımlı değişken trade<sub>ij</sub>’dir. \*\*\* %1 anlamlılık düzeyi, \*\* %5 anlamlılık düzeyi, \* %10 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Göçün tiracet üzerindeki etkisini tespit etmek için oluşturulan panel veriye dayalı Model-1, sistem GMM tahmin yöntemi yardımıyla test edilmiştir. Panel GMM tahmin sonuçları Tablo-5’de verilmiştir. L.trade<sub>ij</sub>, mig<sub>ij</sub>, exc<sub>i</sub>, dist<sub>ij</sub>, eu, D<sub>2008</sub>, kof<sub>j</sub> ve pol<sub>j</sub> değişkenleri Türkiye’nin en büyük ticaret ortaklarıyla olan ticaretini açıklamakta anlamlıdır. L.trade<sub>ij</sub>’de %1’lik artış trade<sub>ij</sub>’i %0.31 oranında artırmaktadır. mig<sub>ij</sub>’nin %1 artması trade<sub>ij</sub>’i %0.14 oranında artırmaktadır. exc<sub>i</sub> değişkeninin %1’lik artışı trade<sub>ij</sub>’i %1.45 oranında artırmaktadır. kof<sub>j</sub> ve pol<sub>j</sub> değişkenlerindeki %1’lik artış trade<sub>ij</sub>’i sırasıyla %6.84 ve %0.09 oranında artırmaktadır. Teorik beklentiyle uyumlu olarak, dist<sub>ij</sub>’deki %1’lik artış trade<sub>ij</sub>’i %1.38 oranında azaltmaktadır.



Tablo 6

*Model-2'den Elde Edilen Panel GMM Sonuçları*

Variables	Katsayı	Dirençli Standard Hatalar
L.trade <sub>ij</sub>	0.935***	0.016
fdi <sub>ij</sub>	0.109**	0.050
L.fdi <sub>ij</sub>	0.024	0.017
exc <sub>i</sub>	0.936***	0.152
eu	-0.020	0.092
D2008	-0.166***	0.049
polj	-0.036	0.093
Observation	94	
AR(1), P-value	-2.22	0.027
AR(2), P-value	0.42	0.672
Hansen, P-value	0.00	1.000

Not: Bağımlı değişken trade<sub>ij</sub>'dir. \*\*\* %1 anlamlılık düzeyi, \*\* %5 anlamlılık düzeyi, \* %10 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ticaret üzerindeki etkisini ortaya koyan Model-2'nin Sistem GMM tahmin sonuçları Tablo-6'da verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; L.trade<sub>ij</sub>, fdi<sub>ij</sub>, exc<sub>i</sub> ve D<sub>2008</sub> değişkenleri Türkiye'nin en çok ticaret yaptığı ülkeler ile olan ticaretini açıklamakta anlamlı bulunmuştur. fdi<sub>ij</sub>'deki %1 artış ticareti %0.10 artırmaktadır. L.trade<sub>ij</sub> ve exc<sub>i</sub> değişkenlerindeki %1 artış trade<sub>ij</sub>'yi %0.93 artırmaktadır.

Sistem GMM tahmin sonuçlarının etkinliği için önemli olan AR(1) test sonucunun (birinci mertebeden otokorelasyonun) negatif yönde otokorelasyon bulunması ve ikinci mertebeden otokorelasyon bulunmaması yönündedir. Tablo-5 ve Tablo-6'nın Panel GMM tahmininden elde edilen otokorelasyon sonuçları beklentiyle uyumludur. İki modelde de birinci mertebeden negatif otokorelasyon varken, ikinci mertebeden otokorelasyon bulunmamaktadır. Genelleştirilmiş momentler tahmininde kullanılan araç değişkenlerin geçerli olup olmadığı Arellano ve Bond (1991) tarafından önerilen Sargan testi ve Dirençli Hansen testleri ile sınanmaktadır. Tablo-5 ve Tablo-6'daki Sargan ve Dirençli Hansen test sonucuna göre aşırı tanımlama kısıtlamalarının geçerli olduğunu ifade eden temel hipotez reddedilememektedir. Bu durumda aşırı tanımlama kısıtlamaları geçerlidir. Yani kullanılan araç değişkenlerin geçerliliği bulunmaktadır. Elde edilen bulgular sistem GMM tahmin yöntemin geçerliliğini ortaya koymaktadır.

## Sonuç

Faktör Donatımı Teorisi adıyla Heckscher-Ohlin tarafından uluslararası ticaret literatürüne kazandırılan yaklaşım, karşılaştırmalı üstünlükler teorisinin temel varsayımlarına bağlı olarak ülkeler arasındaki dış ticaret ilişkilerinin ülkelerin bulundukları emek ve sermaye olmak üzere bol olan faktöre göre gerçekleştiğine vurgu yapmaktadır. Faktör donatımı teoremi sonrasında geliştirilen faktör fiyatlarının eşitliği teoremi ve Vernon (1966) tarafından geliştirilen ürün dönemleri teorisi faktör hareketleri ve ticaret arasındaki ilişkiye değinen başlıca teoriler olarak literatürde yerini almaktadır. Faktör hareketliliği, emek ve sermaye bağlamında ele alındığında, göç hareketleri emek hareketinin; doğrudan yabancı sermaye yatırımları da sermaye hareketliliğinin genel bir durumunu yansıtmaktadır. Bu bilgi ışığında, faktör hareketleri göç ve DYY olarak ele alınırken, bunların ticaret üzerindeki etkisi iki farklı dinamik panel veri modeli oluşturularak karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

2000-2018 yıllarında Türkiye'nin en büyük ticari partner ülkelerine Türkiye'den giden göçmenlerin ticaret üzerindeki etkisinin modellendiği Model-1 sonuçları ticaretin gecikmeli ticaret, giden göçmenler, uzaklık, döviz kuru, politik istikrar, küreselleşme seviyesi tarafından açıklandığını göstermektedir. Türkiye'nin en büyük ticari partner ülkelerinden Türkiye'ye gelen DYY'lerin ticaret üzerindeki etkisinin modellendiği Model-2 sonuçları ticaretin geçmiş dönem ticaret değeri, doğrudan yabancı yatırımlar ve döviz kuru tarafından açıklandığını göstermektedir. Model-1 ve Model-2'den elde edilen tahmin sonuçlarına göre; Türkiye'nin söz konusu 5 ülke ile olan toplam ticarete Türkiye'den bu ülkelere giden göçmenlerin etkisi, Türkiye'ye bu ülkelerden gelen doğrudan yabancı yatırımlardan daha etkilidir. Türkiye'den Almanya, ABD, İtalya, Fransa ve Birleşik Krallık ülkelerine giden göçmenlerdeki ve bu ülkelerden Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı sermaye yatırımlarındaki %1'lik artış Türkiye'nin bu ülkeler ile olan toplam ticaretini sırasıyla %0.14 ve %0.10 oranında artırmaktadır. Giden göçmenlerin ticaret üzerindeki pozitif etkiler doğurduğu sonucu Gould (1994), Hied ve Ries (1998), Dunlevy ve Hutchinson (1999), Dunlevy ve Hutchinson (2001), Rauch ve Trindade (2002) Combes vd. (2002), Girma ve Yu (2002), Wagner vd., (2002) ve Egger vd. (2011) çalışmalarının sonuçları ile benzerlik taşımaktadır. DYY'lerin ticareti pozitif etkilediği sonucu Kojima (1991), Buigues ve Jacquemin (1994), Liu ve Graham (1998), Pantulu ve Poon (2003) ve Aizenmana ve Noyb (2006) çalışmalarının bulgularıyla örtüşmektedir.

Türkiye’de 2019-2023 döneminde uygulanması öngörülen ekonomik hedef planlar ve politikaların ortaya konulduğu 11. Kalkınma Planında, rekabetçiliği ve verimliliği artırıcı politikalar temelinde dış ticarete ihracatın artırılması ve ithalat bağımlılığının azaltılmasını amacına uygun olarak ihracat odaklı dönüşüm hedeflenmektedir. Bu bağlamda GSYİH’ye katkısı açısından sanayi sektörünün payının artırılması ve uluslararası doğrudan yatırımların özellikle sanayi sektörüne çekilmesi ve komple yeni yatırımların payının artırılması açıkça hedeflenmektedir. Bu konuda küresel ekonomik ivme kaybı ve pandemiye bağlı olarak belirsizlik ortamının getirdiği yavaşlama eğilimi tehdit olarak algılanabileceksede; Türkiye Dünya Bankası’nın iş yapma kolaylığı endeksinde 2014 yılında 189 ülke arasında 51. sırada iken, 2020 yılında 190 ülke arasında 33. sıraya yükselmiştir. İmalat sanayiinde yüksek katma değer yaratan komple yeni yatırımların ülkemize çekilmesi noktasında DYY’lerin ticaret artırıcı etkisinin de değerlendirilmesi önem arz etmektedir. 11. Kalkınma Planı’nda üzerinde durulan diğer bir husus göç olgusudur. Küreselleşmeyle birlikte artan göçün, emek arzının önemli bir unsuru haline geldiği, artan göçle beraber göç alan-veren ülkelerin ve transit ülke ayrımlarının belirsizleştiği vurgulanmaktadır. Göç hareketlerinin Türkiye’nin ticaretinde ve özellikle de ihracatında oluşturacağı pozitif etki politika yapıcılar tarafından göz önünde bulundurulmalıdır. Türkiye’den giden göçmenlerin anavatanları ile bağlarını devam ettirecek network kanallarının gerek bireysel gerek kurumsal örgütlenmeler yoluyla açık tutulması, Türkiye’nin nihai ekonomik hedeflerinden olan ticaret ve ihracatın artırılmasına katkı sunacaktır.

Elde edilen bulgular, Türkiye’nin ticaretinin geliştirilmesi noktasında öngörülen ticari politikalarda doğrudan yabancı yatırım ve göç etkisinden kaynaklanan pozitif etkinin artırılabilme imkanına vurgu yapmaktadır. Çalışmamız dış ticaret, göç ve doğrudan yabancı yatırım gibi değişkenlerin makro verilerinden faydalanarak uygulamalı analizini gerçekleştirmiştir. Türkiye’nin güncel ekonomi politikaları, katma değeri yüksek mal ihracatının artırılması ve ara malı ithalat bağımlılığının aşamalı olarak azaltılması temel hedefleri doğrultusunda, söz konusu ülkelere gerçekleşen sektör ve ürün bazında sınıflandırılmış ticaret verileri ışığında faktör hareketliliğinin incelenmesi çalışmanın kapsayıcılığını artıracaktır.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

- Aizenman, J., Noy, I. (2006). FDI and trade—two-way linkages?, *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 46(3), 317–337, Erişim tarihi: 01.02.2021, <https://doi.org/10.1016/j.qref.2006.02.004>
- Anderson, T. W., Hsiao, C. (1982). Formulation and estimation of dynamic models using panel data, *Journal of Econometrics*, 18(1), 47–82.
- Arellano, M., Bond, S. (1991). Some tests of specification for panel data: monte carlo evidence and an application to employment equations, *Review of Economic Studies*, 58(2), 277–297.
- Arellano, M., Bover, O. (1995). Another look at the instrumental variable estimation of error-components models, *Journal of Econometrics*, 68(1), 29–51.
- Balestra, P., Nerlove, M. (1966). Pooling cross section and time series data in the estimation of a dynamic model: the demand for natural gas. *The Econometric Society*, 34(3), 585–612.
- Baldwin, R., Venables, A. J. (1994). International migration, capital mobility and transitional dynamics, *Economica*, 61(243), 285-300.
- Brainard, S. L. (1995). *An empirical assessment of the proximity-concentration tradeoff between multinational sales and trade*. National Bureau of Economic Research Working Paper No. 4580.
- Buigues, P., Jacquemin, A. (1994). *Foreign direct investment and exports to the European community*. Oxford and New York: The Oxford University Press.
- Combes, P. P., Lafourcade, M., & Mayer, T. (2005). The trade creating effects of business and social networks: evidence from France. *Journal of International Economics*, 66(1), 1–29.
- Dunlevy, J.A., Hutchinson, W. K. (1999). The impact of immigration on American import trade in the late nineteenth and early twentieth centuries. *Journal of Economic History*, 59(4) 1043–1062.
- Dunlevy, J.A., Hutchinson, W. K. (2001). *The pro-trade effect of immigration on American exports during the late nineteenth and early twentieth centuries*. IZA Discussion Paper: 375.
- Egger, P. H., Enrich, M., & Nelson, D.R. (2011). Migration and trade. *The World Economy*, 35(2), 216–241.

- Girma, S., Yu, Z. (2002). The link between immigration and trade: evidence from the United Kingdom. *Review of World Economics*, 138(1), 115–30.
- Gould, D. M. (1994). Immigrant links to the home country: empirical implications for U.S. bilateral trade flows. *Review of Economics and Statistics*, 76, 302–316.
- Gonzalez, P. A., Maloney, W. F. (2005). Migration, trade, and foreign direct investment in Mexico. The World Bank, Erişim Tarihi: 01.03.2021, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/8930>
- Hsiao, C. (2003). *Analysis of panel data* (2. Baskı), UK: Cambridge University Press.
- Head, K., Ries, J. (1998). Immigration and trade creation: econometric evidence from Canada. *Canadian Journal of Economics*, 31, 47–62.
- Helpman, E., Krugman, P. (1985). *Market structure and foreign trade*. Cambridge, MA: MIT Press
- Kojima K. (1978) Direct foreign investment: Japanese Model versus American model Kojima (ed.) *Direct foreign investment: A Japanese model of multinational business operations* (pp: 83–102), New York: Praeger Publishers.
- Kojima, K. (1991). A Pacific economic community in a new international order. *Singapore Economic Review*, 36(2), 1–12.
- Liu, L.G., Graham, E. M. (1998). *The relationship between trade and foreign investment: empirical results for Taiwan and South Korea*, Peterson Institute for International Economics, Working Paper 98-7.
- Martin, P. L. (1993). Trade and migration: NAFTA and agriculture. *Institute for International Economics*, Retrived from Schiff, M. (1996, December), *South-north migration and trade*, The World Bank, Policy Research. Working Paper 1696.
- Markusen, J. R. (1983). Factor movements and commodity trade as complements, *Journal of International Economics*, 14(3-4), 341–356.
- Mundell, R. A. (1957). International trade and factor mobility. *The American Economic Review*, 47(3), 321-335.
- Nickell, S. (1981). Biases in dynamic models with fixed effects, *Econometrica*, 49(6), 1417–1426.
- Pantulu, J., Poon, J.P.H. (2003). Foreign direct investment and international trade: evidence from the US and Japan. *Journal of Economic Geography*, 3(3), 241–259, Erişim Tarihi: 09.01.2021, <https://doi.org/10.1093/jeg/3.3.241>
- Rauch, J. E., Tridade, V. (2002). Ethnic Chinese networks in international trade. *The Review of Economics and Statistics*, 84(1), 116–130.
- Russell, S. S., Teitelbaum, M. S. (1992). *International migration and international trade*. World Bank Discussion Paper, 160. Washington. USA.
- Samuelson, P. A. (1949). International trade and the equalization of factor prices, *The Economic Journal*, 58(230), 163–184.

- Vernon, R. (1966). International investment and international trade in the product cycle. *Quarterly Journal of Economics*, 80, 190–207.
- Wagner, D., Head, K., & Ries, J. (2002). Immigration and the trade of provinces”, *Scottish Journal of Political Economy*, 49(5), 507–525.
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2018). *İleri panel veri analizi* (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

## Yerel Halkın Türkiye’de Bulunan Suriyelilere Yönelik Tutumunun Araştırılması: Kahramanmaraş Örneği

### Research of Local People’s Attitudes toward the Syrians in Turkey: A Case Study of Kahramanmaraş

Bekir Güzel<sup>1</sup> 

#### Öz

Türkiye’ye yönelik gerçekleşen uluslararası göç hareketleri 2000’li yıllardan itibaren giderek artmaktadır. Özellikle 2011 yılından itibaren Suriye sınırında gerçekleşen kitlesel sığınma talepleri neticesinde, bugün yaklaşık dört milyon Suriyeli Türkiye’de yaşamaktadır. Tarama deseni kullanılarak Kahramanmaraş’ta gerçekleştirilen bu çalışmada yerel halkın Suriyelilere yönelik tutumu incelenmiştir. Araştırmada Özüdoğru, Kan, Uslu ve Yaman (2018) tarafından geliştirilen *Yerel Halkın Suriyelilere Yönelik Tutum Ölçeği* (YHSYTÖ) kullanılmıştır. Bu çalışmada veriler kolayda örnekleme yöntemine uygun olarak toplanmış ve 405 katılımcı ile görüşülmüştür. Veriler 20 Ağustos-30 Kasım 2020 tarihleri arasında Kahramanmaraş il merkezinde ikamet eden ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan yerel halktan toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanının cinsiyetine, medeni durumuna, yaş gruplarına, herhangi bir işte çalışma durumuna, ailesindeki kişi sayısına ve memleketine göre anlamlı bir fark göstermediği ( $p>0,05$ ); buna karşın yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanında öğrenim düzeyine, mesleğine ve aylık gelir durumuna göre anlamlı bir fark bulunduğu ( $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanının düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Birlikte yaşam ve toplumsal uyum gibi konular söz konusu olduğunda hem yerel halkın hem de göç ile gelen nüfusun bakış açılarının olumlu olması oldukça önemlidir. Bunun için her iki tarafın algısını (duygu ve düşünce) ve tutumunu (davranış) olumlu yönde geliştirecek çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada “Uyum Mahalle Buluşmaları” gibi çeşitli sosyal, kültürel veya dini etkinlikler (kermesler, şenlikler, kutlamalar, bayramlaşma veya kandil etkinlikleri gibi) yaygınlaştırılabilir.

#### Anahtar Kelimeler

Türkiye, Kahramanmaraş, Suriyeliler, Yerel halk, Tutum

**1 Sorumlu Yazar:** Bekir Güzel (Dr. Öğr. Üyesi), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Rize, Türkiye. E-posta: [bekir.guzel@erdogan.edu.tr](mailto:bekir.guzel@erdogan.edu.tr); [bekirguzell@gmail.com](mailto:bekirguzell@gmail.com) ORCID: 0000-0002-0795-0768

**Atf:** Güzel, B. (2021). Yerel Halkın Türkiye’de Bulunan Suriyelilere Yönelik Tutumunun Araştırılması: Kahramanmaraş Örneği. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 151-183. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.899619>

**Abstract**

Since the 2000s, international migration toward Turkey has been increasing. Particularly, because of the mass asylum requests on the Syrian border since 2011; in the present day, nearly four million Syrians live in Turkey. Here, a survey design was used to examine the attitudes of local people in Kahramanmaraş toward the Syrians. The “attitude scale of local people toward Syrians” developed by Özüdoğru, Kan, Uslu, and Yaman (2018) was used. Data collection was conducted using the convenience sampling method, and 405 participants were interviewed between 20 August and 30 November 2020. The data were collected from local people who volunteered to participate in the research and resided in Kahramanmaraş. As per the study results, it was determined that the local people’s attitude score toward Syrians did not show a significant difference ( $p>0.05$ ) according to their gender, marital status, age groups, employment status, the number of members in their family, and hometown. However, a significant difference ( $p<0.05$ ) in the attitude score of local people toward Syrians according to their education level, profession, and monthly income was revealed. Thus, the attitude score of the local people toward Syrians is at a low level. When it comes to issues, such as living together and social cohesion, the perspectives of both the local people and the migrant population must be positive. Therefore, studies that will positively improve both parties’ perception (emotion and thought) and attitude (behavior) are needed. At this point, various social, cultural, or religious activities, such as “cohesion neighborhood meetings” (kermesses/bazaars, festivals, celebrations, feasts, kandils, or blessed nights) can be expanded.

**Keywords**

Turkey, Kahramanmaraş, Syrians, Local people, Attitude



### ***Extended Summary***

Since the 2000s, international migration toward Turkey has been increasing. Official data and academic research on the subject (İçduygu and Aksel, 2012; GİGM, 2020), also justify this claim. Particularly, due to the mass asylum requests on the Syrian border since 2011; in the present day, nearly four million Syrians have been living in Turkey. However, a big consideration is that these migrations are massive and concentrated in certain regions rather than the quantitative excess of data. Actually, most Syrians under temporary protection status in Turkey live densely in İstanbul, Gaziantep, Hatay, Adana, Kilis, and other cities close to the Syrian border (GİGM, 2020).

Within the scope of this study conducted in the Kahramanmaraş Province, answers to the following questions were sought: (1) What is the attitude of local people in Kahramanmaraş toward Syrians? (2) Is there a relationship between the sociodemographic characteristics of local people in Kahramanmaraş and their attitude toward Syrians?

In this study, survey design—one of the quantitative research methods—was used. The data obtained through this study are based on the principle of predicting the universe, making generalizations, or forming an opinion about the universe (Demirel, 2018). The survey design was preferred in this study because it provides the opportunity to determine the participants’ opinions on any subject or to determine their characteristics, such as interest, perception, attitude, and behavior (Demirel, 2018). The research universe consists of the local people in Kahramanmaraş. In this study, data were collected following the convenience sampling method, and 405 participants were interviewed. In this method, the choice for selecting the sample unit belongs to the researcher. The researcher requests the person whom he/she considers appropriate to participate in the research. If the participant agrees, the data collection process commences. This method makes it possible to collect data from the main mass (universe) easily, quickly, and economically. (Haşiloğlu, Baran and Aydın, 2015). In the research, the “Attitude Scale of Local People toward Syrians,” developed by Hülya Yiğit Özüdoğru, Adnan Kan, Latife Uslu, and Esra Yaman in 2018, was used. The data were collected between 20 August and November 30, 2020, from local people who volunteered to participate in the study and resided in Kahramanmaraş. Data collection was conducted by physically interviewing each participant or via phone call and processed in an Excel sheet;

collated data were analyzed using the SPSS v.21.0 program. The Skewness and Kurtosis coefficients were used in testing the normality of the scale scores. Since the scores did not show a normal distribution and the number of samples in the groups was different, the Mann–Whitney U-test was used to compare the variables of gender, marital status, employment status, and hometown. Additionally, the Kruskal–Wallis H-test was used to compare the variables of age, education level, occupation, monthly income, and the number of people in the family. When a significant difference was observed in the Kruskal–Wallis H-test, the Mann–Whitney U- test was used to determine the difference between groups. The Pearson correlation test was used to analyze the relationship between the subscale scores of the scale.

In this research, the attitude score of the local people toward Syrians ( $2.36\pm 0.90$ ) was in the “disagree” range and low level. When the subscale scores were examined, the acceptance score ( $1.80\pm 0.88$ ) was in the range of “strongly disagree/disagree” and at a low level; seen as a threat, ( $3.60\pm 1.15$ ) subscale score was in the “agree” range and at a high level; rejection ( $3.12\pm 1.24$ ) subscale score was found to be in the range of “neutral” and at a moderate level. As per the results of this study, it was determined that the local people’s attitude score toward Syrians ( $2.36\pm 0.90$ ) did not show a significant difference ( $p>0.05$ ) according to their gender, marital status, age groups, employment status, the number of members in their family, and hometown. However, it was revealed that there was a significant difference ( $p<0.05$ ) in the attitude score of locals toward Syrians according to their education level, profession, and monthly income. Moreover, a negative and significant relationship was found between the scores of the acceptance subscale toward Syrians and the scores of seeing them as a threat ( $r = -0.43$ ;  $p<0.05$ ) and rejecting them ( $r = -0.49$ ;  $p<0.05$ ). A positive and significant relationship was found between the scores of the subscale seen as a threat to Syrians and the rejection scores ( $r = 0.69$ ;  $p<0.05$ ).

The results indicated the following: (1) Participants with high acceptance scores for Syrians also had low scores of seeing Syrians as a threat and rejecting them. (2) Participants with high scores of seen as a threat to the Syrians also have high rejection scores. When these research results and other studies in the literature were evaluated as a whole, it was understood that negative (low level) perceptions and attitudes toward Syrians have continued since 2014.

Today, it is known that social/mutual harmony and coexistence studies are necessary for the locals to develop a positive perception and attitude toward newcomers. As an output of this study, it is recommended that the aforementioned studies be conducted at the regional and local levels. Therefore, different stakeholders, such as governorship, local administrations, provincial directorates of migration management, provincial directorates of culture and tourism, mufti offices, local press and media organizations, and mukhtar and nongovernmental organizations have important responsibilities.

## Yerel Halkın Türkiye’de Bulunan Suriyelilere Yönelik Tutumunun Araştırılması: Kahramanmaraş Örneği

*“Şu anda sakın olduğumu söyleyemem; ama sessizim. Kalp atışlarımın uzaklardan gelen bir patlama sesini andıran çarpıntısını duyabiliyorum; silah seslerinden, çocuk çığlıklarından ve annelerin feryatlarından daha net. Annemin sokağa çıkmamam için bana yalvarırken titreyen sesinden daha net: Her yerde katiller var; her yerde ölüm. Köyde, şehirde, sahilde... Hepimizi öldürecekler!”*

Suriyeli gazeteci ve yazar Samar Yazbek (2012, s. 1) ülkesinde çıkan iç çatışmanın ilk dört ayını kaleme aldığı günlüklerine yukarıdaki sözlerle başlıyor. Yazbek’in bu satırları kaleme almasından yaklaşık bir ay sonra Suriye Arap Cumhuriyeti<sup>1</sup> vatandaşı olan 252 kişilik bir grup Hatay’da bulunan Yayladağı Sınır Kapısı’na gelerek Türkiye’ye sığınma talebinde bulunmuştur. Sonraki süreçte başta Hatay olmak üzere Türkiye’nin güneyinde bulunan Gaziantep, Adana, Şanlıurfa, Mardin, Osmaniye ve Kahramanmaraş gibi illerde geçici barınma merkezleri (kamplar) açılmıştır. 2020 yılının Aralık ayı itibariyle de 3 milyon 641 bin 370 Suriye vatandaşı Türkiye’de geçici koruma statüsü kapsamında ikamet etmektedir (GİGM, 2020). Kitleli olarak gerçekleşen göç hareketlerinin hem göç veren hem de göç alan bölgelerde/ülkelerde önemli sosyodemografik değişimlere yol açtığı bilinmektedir (Champion, 1994; Castles ve Miller, 2008; Çaro ve Van Wissen, 2008). Hatta bu değişimler o kadar etkilidir ki; bir ülkenin inşasına ya da yok olmasına yol açabilir (İçduygu, Sirkeci, ve Aydingün, 1998). Göç veren ülkeler maddi (üretim dayalı gelir ve vergi kaybı gibi) ve manevi açılardan (yetişmiş insan gücü, geleceğe yönelik umut ve inanç kaybı gibi) çeşitli zorluklarla yüzleşmek durumunda kalırken; göç alan ülkeler de sosyal, kültürel, ekonomik ve politik açılardan önemli farklılıklar yaşamaktadır. Göç hareketlerini ve bu hareketlere bağlı olarak ülkelerde yaşanan değişimleri açıklamak için 19. yüzyılın sonlarından itibaren çeşitli kuramsal çalışmaların yapıldığı bilinmektedir. Bu kuramsal çalışmalarda öncelikle göç hareketlerine odaklanıldığı (Ravenstein, 1885); sonraki süreçte göç eden bireylerin de değerlendirmelere dâhil edildiği (Lee, 1966) görülmektedir. Göç kuramları sonraki yıllarda ekonomik temelli açıklamalardan (Stouffer, 1940; Piore, 1979; Stark, 1991) sosyal, kültürel ve psikolojik boyuttaki açıklamalara (Abadan-Unat, 2006; Castles ve Miller, 2008; Faist, 2012) evrilmiştir.

1 Çalışmanın devamında Suriye Arap Cumhuriyeti ifadesi kısaltılarak Suriye olarak kullanılacaktır.

Göç hareketlerinin giderek arttığı 21. yüzyılda sosyal, kültürel ve psikolojik boyuttaki çalışmaların daha çok entegrasyon, toplumsal/karşılıklı uyum ve birlikte yaşam gibi konular üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Söz konusu kavramlar ve konular hakkında çeşitli tartışmalar (Brüß, 2003; Penninx ve Garcés-Mascareñas, 2016) olmakla birlikte; bu çalışmalarda esas olarak göç eden bireylerin yeni geldikleri toplum ile olan iletişimi ve ilişkisi ele alınmaktadır. Özellikle Batı Avrupa merkezli çalışmalarda bu konunun daha çok göç eden bireylerden hareketle ele alındığı; bu bireylerin yeni geldikleri topluma olan entegrasyonu üzerine odaklanıldığı anlaşılmaktadır (Jacob, 1194; Valtonen, 1999; Favell, 2001). Fakat zamanla bu bakış açısının eleştirildiği (Gray, 2006) ve yerel toplumun da çalışmalara dâhil edildiği görülmektedir (Hickman, Mai ve Crowley, 2012; Dukes ve Musterd, 2012). Bu çalışmalarda hem yeni gelenlerin yerel toplum hakkındaki düşünceleri hem de yerel toplumun yeni gelenler hakkındaki düşünceleri ele alınmaktadır. Bu çalışmada da yerel halkın Kahramanmaraş ilinde ikamet eden geçici koruma statüsü sahibi Suriyelilere yönelik tutumu araştırılmaktadır.

### **Literatür Taraması: Türkiye’de Bulunan Suriyelilere Yönelik Algı ve Tutum Araştırmaları**

Türkiye’ye yönelik gerçekleşen uluslararası göç hareketleri 2000’li yıllardan itibaren giderek artmaktadır. Konuyla ilgili resmi veriler ve akademik çalışmalar da (İçduygu ve Aksel, 2012; GİGM, 2020) bu tespiti doğrular niteliktedir. Özellikle 2011 yılından itibaren Suriye sınırında gerçekleşen kitlesel sığınma talepleri neticesinde bugün farklı ülke vatandaşlığına sahip ya da vatansız olan beş milyonun üzerinde bir nüfus Türkiye sınırları içinde ikamet etmektedir (TBMM, 2019). Buna göre Türkiye nüfusunun yaklaşık %5’i uluslararası göç hareketleri sonucunda Türkiye’ye gelen bireylerden oluşmaktadır. Burada önemli olan verilerin niceliksel fazlalığından ziyade göç hareketlerinin kitlesel olması ve belirli bölgelerde yoğunlaşmış olmasıdır. Nitekim Suriye’den gelen ve geçici koruma statüsü altında Türkiye’de bulunan nüfusun büyük bir bölümü İstanbul ile Gaziantep, Hatay, Adana ve Kilis gibi Suriye sınırına yakın olan illerde toplanmaktadır (GİGM, 2020). Bu durum söz konusu illerde ikamet eden yerel halkın Suriyelilere yönelik algısını (duygu ve düşünce) ve tutumunu (davranış) da etkilemektedir. Son yıllarda Kilis başta olmak üzere Gaziantep, Şanlıurfa, Hatay, Adana ve Mardin gibi illerde yerel halkın Suriyelilere yönelik algısının ve tutumunun araştırıldığı çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Cengiz,

2015; Topkaya ve Akdağ, 2016; Yılmaz, 2017; Doğan, 2019). Kilis ilinde yapılan bir araştırmada yerel halkın Suriye'den gelen ve sığınma talebinde bulunan bireylere yönelik ilk yıllarda olumlu bir algıya ve tutuma sahip oldukları; nüfusun artmasıyla olumlu olan bu algının ve tutumun olumsuzla doğru evrildiği tespit edilmiştir (Cengiz, 2015). Kilis'te yapılan bir başka araştırmada bazı katılımcıların Suriyelilerin Türkiye'nin kıymetini daha iyi anlamalarını sağladıkları, empati yeteneklerini geliştirdikleri, farklı kültürleri tanıma imkanı sundukları için Suriyelilere yönelik olumlu bir algıya ve tutuma sahip oldukları tespit edilmiştir (Topkaya ve Akdağ, 2016). Aynı araştırmada bazı katılımcıların da nüfus artışına bağlı olarak alt yapı hizmetlerinde yaşanan sorunlar, ev kiralari ve fiyatlarındaki artış, sağlık ve eğitim hizmetlerine erişimde yaşanan zorluklar, çevre kirliliği ve trafik yoğunluğu gibi nedenlerden dolayı Suriyelilere yönelik olumsuz bir algıya ve tutuma sahip oldukları görülmektedir (Topkaya ve Akdağ, 2016).

1380 katılımcı ile Hatay, Adana, Gaziantep, Şanlıurfa ve Kilis illerinde yapılan bir araştırmada katılımcıların %66'sı Suriyelilere yönelik olumsuz algı ve tutum içindedir. Katılımcıların yaşadıkları il, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve ekonomik gelir gibi bazı sosyodemografik değişkenlerine göre bu oran %70'lerin de üzerine çıkmaktadır (Yılmaz, 2017). Yapılan derinlemesine görüşmelerde katılımcıların bu olumsuz algı ve tutumlarının oluşmasına neden olan farklı etkenlerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Buna göre katılımcıların ulusal ve bireysel güvenlik riski başta olmak üzere sosyal, kültürel, ekonomik ve politik açılardan gelecek kaygısı yaşadıkları, bu kaygının da Suriyelilere yönelik olumsuz bir algı ve tutumun gelişmesine neden olduğu anlaşılmaktadır (Yılmaz, 2017). Mardin ilinde yapılan bir araştırmada, Suriye'de yaşanan olayların yıkıcı, zorlayıcı ve öldürücü boyutunun çoğu katılımcının Suriyelilere yönelik bir merhamet duygusu geliştirmesine neden olduğu ifade edilmektedir (Doğan, 2019). Katılımcıların sahip olduğu bu merhamet duygusu ilk bakışta olumlu bir algı olarak değerlendirilse de; derinlemesine bir analiz yapıldığında bu duygunun temelinde empatiden ziyade ötekileştirici, dışlayıcı veya ayrıştırıcı bir algının yer aldığı anlaşılmaktadır (Doğan, 2019). Mardin ili özelinde yapılan bu araştırma Suriyelilere yönelik olumsuz algı ve tutumun oluşmasında ilk olarak ekonomik nedenlerin, daha sonra da ahlaki değerlerin etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Üstelik sınır komşusu olmalarına ve genellikle aynı etnik/kültürel özelliklere sahip olmalarına rağmen yerel halk ile Suriyeliler arasında ciddi bir sosyal (gruplararası) mesafenin bulunduğu görülmektedir. Yerel halkın

Suriyelilerin kamplarda ya da şehir merkezinin dışındaki mekânlarda ikamet etmeleri gerektiğini ifade etmesi bu mesafenin bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Doğan, 2019). Sonuçta Suriye sınırına yakın olan bölgelerde/illerde yapılan araştırmalarda yerel halkın algı ve tutumunun Suriyelilerin geçicilikten kalıcılığa dönen varlığıyla birlikte olumludan olumsuz doğru evrildiği anlaşılmaktadır. Ancak Türkiye’de yerel halkın Suriyelilere yönelik algı ve tutumu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar sadece Suriye sınırına yakın olan bölgeler/iller ile sınırlı değildir. Başta İstanbul (Çalışkan, 2019) olmak üzere Ankara (Kemik, Gözübüyük ve Sever, 2019), İzmir (Çetin, 2017), Aydın (Saçan, Cizdan ve Tabak 2017), Trabzon (Gözübüyük Tamer, 2016), Bolu (Güney ve Konak, 2016) ve Elazığ (Budak, 2017) gibi illerde yapılan farklı çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda yerel halkın Suriyelilere yönelik ekonomik nedenler, sosyokültürel faktörler, ulusal güvenlik tehdidi ve sosyal refah hizmetlerine erişim engeli gibi farklı nedenlerden dolayı olumsuz bir algı ve tutuma sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Literatürde, Kahramanmaraş’ta bulunan Suriyeliler ile ilgili farklı çalışmalar bulunmakta olup bu çalışmaların önemli bir bölümü Suriyelilerin eğitim, sağlık, beslenme, bakım ve barınma gibi hizmetlere erişimleriyle ilgilidir (Özkaya, Kirişci, Çalışkan, Tümer ve Şenol, 2015; Dülgergil, Demirel, Göçebe ve Dalli, 2017; Orak, 2019). Bu çalışmanın amacına uygun olarak yerel halkın Suriyelilere yönelik algı veya tutumunu inceleyen iki farklı ampirik çalışmaya rastlanılmıştır. Bu çalışmaların hiçbiri doğrudan Suriyelilere yönelik algı ve/veya tutuma yönelik değildir. Çalışmaların ilkinde yerel halkın Suriyelilere yönelik tutumu sosyoekonomik ve politik bağlamda ele alınmıştır (Aydın ve Durgun, 2018). Örneklem hacmi 384 kişi olan bu nicel çalışmada katılımcıların istihdam imkânlarının azalması, bazı yerlerin/mekânların sadece Suriyeliler tarafından kullanılması, konut/işyeri fiyatlarının artması, Suriyelilerin beklenmedik nüfus artışı ve bu durumun ulusal politikaya etki etmeye başlaması gibi nedenlerle Suriyelilere yönelik olumsuz bir tutuma sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu tespitin en somut göstergesi ise katılımcıların %64,1’inin (246 kişinin) hiçbir şekilde Suriyeliler ile ilişki kurmadığını ifade etmesidir<sup>2</sup> (Aydın ve Durgun, 2018). Kahramanmaraş’ta gerçekleştirilen diğer çalışmanın örneklemini esnaf olan katılımcılar oluşturmakta ve esnafın sosyoekonomik durumu ile Suriyelere

2 Göç çalışmalarında bu konuyla ilgili olarak değerlendirilebilecek ve uygulanabilecek çok farklı yollar olmakla birlikte bu çalışmanın mahiyeti itibarıyla burada herhangi bir açıklamaya veya değerlendirmeye yer veril(e)memiştir.

yönelik algısı incelenmektedir. Nicel bir araştırma deseni kullanılarak gerçekleştirilen bu araştırmanın örneklem hacmi 1002 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan esnafın yaklaşık %60'ı (601 kişi) Suriyelilerin gelişinden sonra işlerinin ve gelirlerinin arttığını; yaklaşık %30'u (300 kişi) ise azaldığını ve iş değiştirmek zorunda kaldığını ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre esnafın büyük bir bölümünün gelir kaybına uğramamış olması nedeniyle olumlu bir algıya sahip oldukları düşünülebilir. Fakat katılımcıların sadece %27'sinin (270 kişinin) Suriyeliler ile komşu olmaktan herhangi bir rahatsızlık duymayacağını ifade etmiş olması Suriyelilere yönelik mesafeli ve temkinli olduklarını ortaya koymaktadır. (Harunoğulları, Hatunoğlu, Polat ve Kılıç, 2018).

Kahramanmaraş'ta gerçekleştirilen bu çalışma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- (1) Kahramanmaraş'taki yerel halkın Suriyelilere yönelik tutumu nasıldır?
- (2) Kahramanmaraş'taki yerel halkın sosyodemografik özellikleri ile Suriyelilere yönelik tutumları arasında ilişki var mıdır?

### **Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışmada nicel araştırma türleri arasında yer alan tarama deseni kullanılmıştır. Tarama deseni yoluyla örneklemden elde edilen veriler; evren hakkında bir tahminde bulunma, genelleme yapma ya da evren ile ilgili bir kanaat oluşturma esasına dayanmaktadır (Demirel, 2018). Bu bağlamda tarama deseni mevcut durumu olduğu gibi, herhangi bir öznel yoruma gerek duymadan, açıklama amacı taşımaktadır (Şimşek, 2012). Tarama deseni herhangi bir konuyla ilgili katılımcıların görüşlerinin tespit edilmesi ya da ilgi, algı ve tutum gibi özelliklerinin belirlenmesi imkânı sunması (Demirel, 2018) nedeniyle bu çalışmada tercih edilmiştir.

### **Evren ve Örneklem**

Araştırma evrenini Kahramanmaraş'taki yerel halk oluşturmaktadır. Bu çalışmada Kahramanmaraş'ın araştırma sahası olarak tercih edilmesinin nedeni, bu ilde daha önce doğrudan Suriyelilere yönelik kapsamlı bir tutum araştırmasının yapılmamış olmasıdır. Nitekim Suriyelilerin illere göre dağılımında Türkiye ortalaması %4,37 iken; Kahramanmaraş'ta bulunan 92 bin 594 Suriyelinin yerel halka oranı %8,02'dir (GİGM, 2020). Dolayısıyla Türkiye ortalamasının



üzerinde Suriyeli nüfusuna sahip olan bir ilde yerel halkın algısını ve tutumunu araştıran farklı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırmada veriler, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemleri arasında yer alan kolayda örnekleme yöntemine uygun olarak toplanmıştır. Bu yöntemde örnekleme biriminin seçimi araştırmacıya bırakılmıştır. Araştırmacı uygun olduğunu düşündüğü örnekleme araştırmaya katılım teklifinde bulunur ve kabul durumuna göre veri toplama süreci başlatılır. Bu yöntemle ana kütlede kolay, hızlı ve ekonomik şekilde veri toplanması mümkün olmaktadır (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015). Ancak bu yöntemle toplanan verilerin teorik olarak evrene genellenebilmesi mümkün olmamaktadır. Bu araştırmada toplam 405 katılımcı ile görüşülmüştür.

Tablo 1  
*Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı*

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	150	37,0
	Erkek	255	63,0
Yaş (18-85 yaş aralığı)	20 yaş ve altı	61	15,1
	21-30 yaş	128	31,6
	31-40 yaş	119	29,4
	41-50 yaş	70	17,3
	51-60 yaş	13	3,2
	61 yaş ve üstü	14	3,5
Medeni durum	Evli	252	62,2
	Bekâr	153	37,8
Öğrenim düzeyi	İlkokul	97	24,0
	Ortaokul	73	18,0
	Lise	131	32,3
	Üniversite	104	25,7
Meslek	Kamu çalışanı	26	6,4
	Özel sektör çalışanı	157	38,8
	Serbest meslek	57	14,1
	Ev hanımı	71	17,5
	Öğrenci	47	11,6
	Mesleği yok/emekli	47	11,6
Gelir getirici bir işte çalışma durumu	Çalışmıyor	171	42,2
	Çalışıyor	234	57,8

Aylık gelir	1000TL ve altı	133	32,8
	1001-2000TL	52	12,8
	2001-3000TL	159	39,3
	3001-4000TL	37	9,1
	4001TL ve üstü	24	5,9
Ailedeki kişi sayısı	2 kişi	28	6,9
	3 kişi	72	17,8
	4 kişi	112	27,7
	5 kişi	110	27,2
	6 kişi ve üstü	83	20,5
Memleketi	Kahramanmaraş	373	92,1
	Diğer	32	7,9

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada iki farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlardan ilki araştırmacı tarafından geliştirilen *Sosyodemografik Bilgi Formu*'dur. Bu form katılımcıların Suriyelilere yönelik tutumu ile sosyodemografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi, meslek, gelir getirici bir işte çalışma durumu, aylık gelir, ailedeki kişi sayısı, memleket) arasında herhangi bir ilişki olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmada kullanılan diğer form 2018 yılında Hülya Yiğit Özüdoğru, Adnan Kan, Latife Uslu ve Esra Yaman tarafından geliştirilen *Yerel Halkın Suriyelilere Yönelik Tutum Ölçeği* (YHSYTÖ)'dir. 5'li likert tipinden (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) oluşan ölçek kendi içinde kabul etme (1-11), tehdit (12-21) ve reddetme (22-26) olmak üzere üç alt bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin toplam puanı alınırken tehdit olarak görme ve reddetme puanları ters kodlanmaktadır. Ölçekte ortaya çıkan yüksek puan ile yerel halkın Suriyelilere yönelik tutumunun yüksek düzeyde olumlu olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,95; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0,95 / 0,94 / 0,91 olarak tespit edilmiştir.

### Veri Toplama Süreci

Veriler 20 Ağustos-30 Kasım 2020 tarihleri arasında Kahramanmaraş il merkezinde ikamet eden ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan yerel halktan toplanmıştır. Veriler her bir katılımcı ile yüz yüze ya da telefonda görüşülerek

toplanmış; Excel dosyasına işlenmiştir. Bu süreçte Kahramanmaraş il merkezinde ikamet eden, daha önce bilimsel araştırma yöntemleri dersi almış olan bir üniversite son sınıf öğrencisinden ücretli destek hizmeti alınmıştır. Saha araştırması öncesinde araştırmacı tarafından öğrenciye bilimsel araştırma yöntemleri, araştırma ölçeği ve veri toplama süreçleri gibi temel konular hakkında kısa bir eğitim verilmiştir. Bu eğitimde gerçekleştirilmesi planlanan araştırma hakkında detaylı bilgiler paylaşılmıştır.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırmanın (1) veri toplama sürecinin Covid-19 salgını sonrasında ilan edilen pandemi sürecine denk gelmesi; (2) kullanılan ölçekte Suriyelilere yönelik bazı dışlayıcı ve damgalayıcı ifadelerin (özellikle tehdit ve reddetme alt boyutlarında) yer alması; (3) yerel halkın arasında kadınların toplumsal yaşama katılım oranının düşük olması gibi üç temel başlık altında toplanabilecek sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar katılımcıların gönüllülük esasına uygun olarak ikna edilmesinde, veri toplama sürecinin planlanan süreler içinde tamamlanamamasında ve katılımcıların cinsiyet dağılımının dengeli olmamasında<sup>3</sup> etkili olmuştur.

### **Verilerin Analiz Edilmesi**

Veriler, SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçek puanlarının normallik sınavında çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1$  sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2019). Normal dağılım göstermeyen puanlar ile non-parametrik testler yapılabileceği gibi uygun dönüşümlerle normal dağılımı sağlanarak parametrik testler de yapılabilir (Büyüköztürk, 2019). Puanların normal dağılım göstermediği ve gruplardaki örneklem sayısı farklı olduğundan cinsiyet, medeni durum, gelir getirici bir işte çalışma durumu, yaşamın çoğunu geçirdiği yer değişkenlerine göre karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testinden; yaş, öğrenim düzeyi, meslek, aylık gelir, ailedeki kişi sayısı değişkenlerine göre karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H testinden yararlanılmıştır. Kruskal-Wallis

3 Kahramanmaraş örneğinde yapılan bir başka çalışmada da kadınların araştırmaya katılım oranı benzerlik göstermektedir. Detaylı bilgi için bkz. Aydın, A. H. & Durgun, S. (2018). Kahramanmaraş'taki Suriyeli sığınmacıların yerel halk tarafından sosyo-ekonomik ve politik açıdan değerlendirilmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), s. 501-526.

H testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Ölçeğin alt boyut puanları arasındaki ilişkinin analizinde Pearson korelasyon testinden yararlanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 ( $p < 0,05$ ) olarak belirlenmiştir.

### Bulgular

Araştırmaya katılan 405 kişinin %37'si kadın, %63'ü erkektir. Katılımcılar 18 ile 85 yaş aralığındadır. Yaş ortalaması 32,9 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların %15,1'i 20 yaş ve altı, %31,6'sı 21-30 yaş arası, %29,4'ü 31-40 yaş arası, %17,3'ü 41-50 yaş arası, %3,2'si 51-60 yaş arası, %3,5'i 61 yaş ve üstüdür. Katılımcıların %62,2'si evli, %37,8'i bekârdır. Katılımcıların %24'ü ilkokul, %18'i ortaokul, %32,3'ü lise, %25,7'si üniversite düzeyinde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %6,4'ü kamu çalışanı, %38,8'i özel sektör çalışanı, %14,1'i serbest meslek sahibi, %17,5'i ev hanımı, %11,6'sı öğrenci, %11,6'sı mesleği yok/emeklidir. Katılımcıların %57,8'i gelir getirici herhangi bir işte çalışmaktadır. Katılımcıların %32,8'inin aylık geliri 1000TL ve altı, %12,8'inin 1001-2000TL arası, %39,3'ünün 2001-3000TL arası, %9,1'inin 3001-4000TL arası, %5,9'unun aylık geliri ise 4001TL ve üstüdür. Katılımcıların %6,9'unun ailesinde iki kişi yaşamakta, %17,8'inin ailesinde üç kişi, %27,7'sinin ailesinde dört kişi %27,2'sinin ailesinde beş kişi, %20,5'inin ailesinde ise altı ve daha fazla kişi yaşamaktadır. Katılımcıların %92,1'i Kahramanmaraş'ta doğup büyümüş, %7,9'u başka şehirden Kahramanmaraş'a göç etmiştir.

Tablo 2  
Ölçek Ve Alt Boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

		SS	Ç	B
<b>Kabul Etme</b>	<b>1,80</b>	<b>0,88</b>	<b>1,15</b>	<b>0,74</b>
1. Suriyeli bir arkadaşım olmasını isterim.	1,89	1,18	1,09	0,05
2. Suriyelilerin uyumlu insanlar olduğuna inanırım.	1,88	1,06	1,05	0,31
3. Suriyelilere güvenirim.	1,69	0,99	1,45	1,50
4. Suriyelileri severim.	1,88	1,13	1,13	0,35
5. Suriyelileri yakından tanımak isterim.	1,88	1,17	1,15	0,23
6. Suriyelileri kendime yakın bulurum.	1,71	1,05	1,58	1,80
7. Suriyelilerin toplumumuza çeşitlilik kattığına inanırım.	1,90	1,19	1,16	0,25
8. Suriyeliler ile zaman geçirmekten hoşlanırım.	1,66	0,95	1,51	1,77
9. Suriyeli biriyle tanışmaktan mutluluk duyarım.	1,87	1,12	1,15	0,39
10. Suriyelilere sempati duyarım.	1,74	1,04	1,44	1,35
11. Suriyelileri fırsat buldukça ziyaret ederim.	1,72	1,08	1,72	2,34
<b>Tehdit Olarak Görme</b>	<b>3,60</b>	<b>1,15</b>	<b>-0,60</b>	<b>-0,58</b>

12. Suriyelileri tehdit olarak algılarım.	3,19	1,47	-0,12	-1,37
13. Suriyelilerin ülke güvenliğini tehdit ettiğini düşünürüm.	3,45	1,45	-0,46	-1,14
14. Suriyelilerin Türkiye’de yaşamalarını istemem.	3,71	1,43	-0,78	-0,81
15. Suriyelilerin ülke ekonomisine zarar verdiğini düşünürüm.	3,74	1,44	-0,86	-0,68
16. Suriyelilerin suç oranlarını artırdığını düşünürüm.	3,60	1,38	-0,65	-0,84
17. Suriyelilerin yoksulluğu artırdığını düşünürüm.	3,74	1,37	-0,82	-0,61
18. Suriyelilerin Türkiye’yi yaşanmaz hale getirdiğini inanırım.	3,59	1,40	-0,60	-0,96
19. Suriyelilerin Türkiye’ye yük olduğuna inanırım.	3,73	1,37	-0,81	-0,63
20. Suriyelilerin varlığından tedirgin olurum.	3,52	1,42	-0,53	-1,06
21. Suriyelilerin toplumsal sorunlara yol açtığını düşünürüm.	3,74	1,35	-0,84	-0,53
<b>Reddetme</b>	<b>3,12</b>	<b>1,24</b>	<b>0,00</b>	<b>-1,08</b>
22. Suriyelileri dışlarım.	3,05	1,44	0,05	-1,32
23. Suriyelilerden nefret ederim.	3,11	1,46	-0,04	-1,36
24. Suriyeliler ile karşılaştığımda öfkelenirim.	3,11	1,42	-0,07	-1,29
25. Suriyeliler ile aynı ortamda bulunmam.	3,44	1,44	-0,44	-1,17
26. Suriyelilere selam vermem.	2,88	1,50	0,17	-1,41
<b>Ölçek Toplam</b>	<b>2,36</b>	<b>0,90</b>	<b>0,24</b>	<b>-0,64</b>

Ç: Çarpıklık (Skewness); B: Basıklık (Kurtosis)

Tablo 2’de yer alan sonuçlara göre yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanı ( $2,36 \pm 0,90$ ) “katılmıyorum” aralığında ve düşük düzeydedir. Ölçek toplam puanının düşük olması katılımcıların olumsuz tutum düzeyine; yüksek olması da olumlu tutum düzeyine sahip olduklarına işaret etmektedir. Alt boyut puanları incelendiğinde kabul etme puanı ( $1,80 \pm 0,88$ ) “kesinlikle katılmıyorum/katılmıyorum” aralığında ve düşük düzeyde; tehdit olarak görme ( $3,60 \pm 1,15$ ) alt boyut puanı “katılıyorum” aralığında ve yüksek düzeyde; reddetme ( $3,12 \pm 1,24$ ) alt boyut puanı “kararsızım” aralığında ve orta düzeydedir.

Kahramanmaraş’ta yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanının ( $2,36 \pm 0,90$ ) katılımcıların cinsiyetine, medeni durumuna, yaş gruplarına, herhangi bir işte çalışma durumuna, ailesindeki kişi sayısına ve memleketine göre anlamlı bir fark göstermediği ( $p > 0,05$ ) tespit edilmiştir. Buna karşın yerel halkın Suriyelilere yönelik kabul etme ( $X^2=18,28$ ;  $p < 0,05$ ), tehdit olarak görme ( $X^2=11,37$ ;  $p < 0,05$ ) alt boyut puanları ve Suriyelilere yönelik tutum ölçek puanlarının ( $X^2=11,04$ ;  $p < 0,05$ ) katılımcıların öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 3

*Yerel Halkın Suriyelilere Yönelik Tutum Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması*

Ölçek	Öğrenim	n	$\bar{x}$	SS	X <sup>2</sup>	p	Anlamli Fark
Kabul Etme	A-İlkokul	97	1,64	0,88	18,28	<b>0,000</b>	<b>D&gt;A,B,C</b>
	B-Ortaokul	73	1,65	0,65			
	C-Lise	131	1,75	0,85			
	D-Üniversite	104	2,13	0,99			
Tehdit Olarak Görme	A-İlkokul	97	3,77	1,17	11,37	<b>0,010</b>	<b>A,C&gt;B</b>
	B-Ortaokul	73	3,32	1,26			
	C-Lise	131	3,73	1,15			
	D-Üniversite	104	3,47	1,02			
Reddetme	A-İlkokul	97	3,35	1,19	5,49	0,140	
	B-Ortaokul	73	3,05	1,15			
	C-Lise	131	3,12	1,33			
	D-Üniversite	104	2,95	1,23			
TOPLAM	A-İlkokul	97	2,17	0,84	11,04	<b>0,012</b>	<b>D&gt;A,B</b>
	B-Ortaokul	73	2,42	0,79			
	C-Lise	131	2,30	0,95			
	D-Üniversite	104	2,57	0,91			

Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi sonuçlarında üniversite düzeyinde öğrenim gören katılımcıların Suriyelilere yönelik kabul etme puanlarının, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ilkokul ve lise düzeyinde öğrenim gören katılımcıların Suriyelileri tehdit olarak görme puanları, ortaokul düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Üniversite düzeyinde öğrenim gören katılımcıların yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanları, ilkokul ve ortaokul düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Öğrenim düzeyinde karışımıza çıkan bu farklılık dışında katılımcıların mesleği ile Suriyelilere yönelik tutumu arasında da anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu çalışmada kendisini kamuda çalışıp memur, öğretmen, din görevlisi, psikolog, hemşire, askeri personel, belediye veya emniyet personeli olarak tanıtan katılımcılar kamu çalışanı; işçi, esnaf, garson, marangoz, aşçı, terzi, tornacı, demirci, şoför ve ayakkabıcı gibi mesleklerle tanıtan katılımcılar da özel sektör çalışanı olarak kodlanmıştır. Diğer katılımcılar ise kendilerini serbest meslek sahibi, ev hanımı, öğrenci, mesleği yok veya emekli olarak tanıtmıştır.

Tablo 4  
Yerel Halkın Suriyelilere Yönelik Tutum Puanlarının Mesleğe Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Meslek	n	$\bar{x}$	SS	$X^2$	p	Anlamlı Fark
Kabul Etme	A-Kamu çalışanı	26	2,58	1,05	22,99	<b>0,000</b>	<b>A&gt;B,C,D,E,F</b>
	B-Özel sektör çalışanı	157	1,64	0,78			<b>C,E&gt;B,D</b>
	C-Serbest meslek	57	2,01	1,06			
	D-Ev hanımı	71	1,64	0,73			
	E-Öğrenci	47	2,01	0,99			
	F-Mesleği yok/emekli	47	1,70	0,68			
Tehdit Olarak Görme	A-Kamu çalışanı	26	2,86	1,00	12,67	<b>0,005</b>	<b>B,C,D,F&gt;A</b>
	B-Özel sektör çalışanı	157	3,61	1,25			
	C-Serbest meslek	57	3,66	1,19			
	D-Ev hanımı	71	3,73	1,03			
	E-Öğrenci	47	3,38	1,02			
	F-Mesleği yok/emekli	47	3,92	0,98			
Reddetme	A-Kamu çalışanı	26	2,48	1,06	8,40	<b>0,038</b>	<b>B,C,D,F&gt;A</b>
	B-Özel sektör çalışanı	157	3,08	1,31			
	C-Serbest meslek	57	3,15	1,31			
	D-Ev hanımı	71	3,36	1,11			
	E-Öğrenci	47	3,06	1,31			
	F-Mesleği yok/emekli	47	3,26	1,06			
TOPLAM	A-Kamu çalışanı	26	3,08	0,84	17,35	<b>0,001</b>	<b>A&gt;B,C,D,E,F</b>
	B-Özel sektör çalışanı	157	2,32	0,91			
	C-Serbest meslek	57	2,40	1,03			
	D-Ev hanımı	71	2,18	0,73			
	E-Öğrenci	47	2,53	0,90			
	F-Mesleği yok/emekli	47	2,17	0,76			

Suriyelilere yönelik kabul etme ( $X^2=22,99$ ;  $p<0,05$ ), tehdit olarak görme ( $X^2=12,67$ ;  $p<0,05$ ), reddetme ( $X^2=8,40$ ;  $p<0,05$ ) alt boyut puanları ve Suriyelilere yönelik tutum ölçek puanlarının ( $X^2=17,35$ ;  $p<0,05$ ) katılımcıların mesleğine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi sonuçlarına göre kamu çalışanı katılımcıların Suriyelilere yönelik kabul etme puanları, diğer meslek gruplarındaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Serbest meslek ve mesleği olmayan/emekli katılımcıların Suriyelilere yönelik kabul etme puanları, özel sektör çalışanı ve ev hanımı katılımcıların puanına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Özel sektör çalışanı, serbest meslek, ev hanımı ve mesleği olmayan/emekli katılımcıların Suriyelilere yönelik tehdit olarak görme ve reddetme puanları, kamu çalışanı katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kamu çalışanı olan katılımcıların Suriyelilere yönelik tutum puanları, diğer meslek gruplarındaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanında anlamlı farklılık tespit edilen bir diğer sosyodemografik değişken katılımcıların aylık geliridir.

Tablo 5

*Yerel Halkın Suriyelilere Yönelik Tutum Puanlarının Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması*

Ölçek	Aylık Gelir	n	$\bar{x}$	SS	$X^2$	p	Anlamlı Fark
Kabul Etme	A-1000TL ve altı	133	1,76	0,86	18,38	<b>0,001</b>	<b>E&gt;A,B,C</b>
	B-1001-2000TL	52	1,71	0,78			
	C-2001-3000TL	159	1,71	0,86			
	D-3001-4000TL	37	2,01	0,82			
	E-4001TL ve üstü	24	2,55	1,14			
Tehdit Olarak Görme	A-1000TL ve altı	133	3,71	1,10	5,87	0,209	
	B-1001-2000TL	52	3,61	1,12			
	C-2001-3000TL	159	3,61	1,21			
	D-3001-4000TL	37	3,37	1,13			
	E-4001TL ve üstü	24	3,22	1,16			
Reddetme	A-1000TL ve altı	133	3,28	1,20	8,81	0,066	
	B-1001-2000TL	52	3,03	1,35			
	C-2001-3000TL	159	3,17	1,23			
	D-3001-4000TL	37	2,76	1,26			
	E-4001TL ve üstü	24	2,66	1,14			
TOPLAM	A-1000TL ve altı	133	2,26	0,84	11,48	<b>0,022</b>	<b>E&gt;A,B,C</b>
	B-1001-2000TL	52	2,35	0,90			
	C-2001-3000TL	159	2,31	0,90			
	D-3001-4000TL	37	2,63	0,92			
	E-4001TL ve üstü	24	2,89	1,01			

Suriyelilere yönelik kabul etme ( $X^2=18,38$ ;  $p<0,05$ ) tehdit alt boyut puanları ve Suriyelilere yönelik tutum ölçek puanlarının ( $X^2=11,48$ ;  $p<0,05$ ) katılımcıların aylık gelirine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann-Whitney U ikili karşılaştırma testi sonuçlarına göre aylık geliri 4001 TL ve üstü olan katılımcıların Suriyelilere yönelik kabul etme ve tutum puanları, aylık geliri 3000 TL ve altı olan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Buna karşın yerel halkın Suriyelilere yönelik tehdit olarak görme ve reddetme tutum puanlarının katılımcıların aylık gelirine göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir. Son olarak yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanları arasındaki ilişki incelenmiştir.



Tablo 6  
Suriyelilere Yönelik Tutum Puanları Arasındaki İlişki

Alt Boyut	2	3	4
1-Kabul Etme	-0,43**	-0,49**	0,69**
2-Tehdit Olarak Görme	1	0,66**	-0,86**
3-Reddetme		1	-0,86**
<b>4-TOPLAM</b>			1

Spearman’s Rho korelasyonu analizi sonuçlarına göre Suriyelilere yönelik kabul etme alt boyut puanları ile tehdit olarak görme ( $r=-0,43$ ;  $p<0,05$ ) ve reddetme ( $r=-0,49$ ;  $p<0,05$ ) puanları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Suriyelilere yönelik kabul etme puanı yüksek olan katılımcıların, tehdit olarak görme ve reddetme puanları düşük düzeydedir. Suriyelilere yönelik tehdit olarak görme alt boyut puanları ile reddetme puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,69$ ;  $p<0,05$ ). Suriyelilere yönelik tehdit olarak görme puanı yüksek olan katılımcıların, reddetme puanları düşük düzeydedir.

### Tartışma

Kahramanmaraş’taki yerel halkın Suriyelilere yönelik tutumunda altı farklı sosyodemografik değişkenin (cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir getirici bir işte çalışma durumu, ailedeki kişi sayısı ve memleket) anlamlı düzeyde bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışma özelinde cinsiyete göre herhangi bir farklılığın bulunmuyor olması önemlidir; çünkü Türkiye’nin farklı illerinde yapılan çalışmalarda katılımcıların cinsiyeti ile Suriyelilere yönelik algı ve tutum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın bulunduğu anlaşılmaktadır (Saçan, Cizdan ve Tabak 2017; Yılmaz, 2017; Ankaralı, Pasin, Karacan, Tokar, Künüroğlu, Çaça, Özislam ve Şahingöz, 2017). Yapılan araştırmalarda Kilis, Gaziantep, Şanlıurfa, Hatay ve Adana (Yılmaz, 2017) illerindeki kadınların erkeklere oranla; Aydın (Saçan, Cizdan ve Tabak 2017) ve Düzce (Ankaralı vd., 2017) illerindeki erkeklerin de kadınlara oranla Suriyelilere yönelik daha olumsuz bir algıya ve tutuma sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu çalışmada Kahramanmaraş’a yakın illerde (Kilis, Gaziantep, Şanlıurfa, Hatay ve Adana) olduğu gibi cinsiyetler arasında anlamlı bir farkın ortaya çıkmamış olması, kadınların bu araştırmaya (%37) katılım oranının erkeklere oranla (%63) daha düşük olması ile açıklanabilir.

Bu çalışmada anlamlı farkın ortaya çıkmadığı diğer değişken gelir getirici bir işte çalışma durumudur. Bu değişken özelinde gelir getirici bir işte çalışan katılımcılar ile çalışmayan (işsiz olan) katılımcıların Suriyelilere yönelik

tutumunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Oysaki gerek medyada yer alan haberlerde (Göker ve Keskin, 2015) gerekse akademik çalışmalarda (Erdoğan, 2014; Oytun ve Gündoğar, 2015; Taştan, Haklı ve Osmanoğlu, 2017; Woods ve Kayalı, 2017; Sönmez ve Adıgüzel, 2017; Ekici, 2019) Suriyelilerin yerel halkın işsizliğinden sorumlu tutulduğu ileri sürülmektedir. Örneğin Ankara’da yapılan bir araştırmada Suriyelilere yönelik ekonomi ile ilgili tehdit algısı ilk sırada yer almaktadır (Taştan, Haklı ve Osmanoğlu, 2017). Bu araştırmada, Suriyelilerin işsizlik oranlarında artışa neden olduğunu düşünen katılımcıların oranı %86,6’dır. Benzer şekilde İstanbul (Woods ve Kayalı, 2017), Elazığ (Budak, 2017), Hatay, Gaziantep, Mardin ve Urfa (Erdoğan, 2014) gibi illerde de yerel halk, işsizlik sorunu ile doğrudan Suriyelileri ilişkilendirmektedir. 2020 yılının son çeyreğinde, Covid-19 pandemi sürecinde, Kahramanmaraş’ta gerçekleştirilen bu araştırmada katılımcıların gelir getirici bir işte çalışıp çalışmıyor olmalarının Suriyelilere yönelik tutumlarında herhangi bir farka yol açmadığı tespit edilmiştir. Ancak gelir getirici bir işte çalışanlarla, gelir getiren bir işte çalışmayanlar (işsiz olanlar) arasında tutum konusunda anlamlı bir fark olmaması gelir getiren bir işte çalışmayanların işsizlik yüzünden Suriyelileri suçlamadıkları ya da suçlamayacakları olarak değerlendirilmemelidir. Üstelik gelir getirici bir işte çalışanların da işsizlik ile ilgili olarak Suriyelileri suçlayabilecekleri ihtimali göz ardı edilmemelidir. Bu sonuçta Covid-19 pandemisinin pek çok insanın işini kaybetmesine veya bir süreliğine işine ara vermesine neden olmuş ya da oluyor olması etkili olabilir. Bir başka ifadeyle yerel halkın işsiz olmalarının ya da işsiz kalmalarının nedenini Suriyelilere bağlamak yerine Covid-19 pandemisine bağlamayı tercih ettikleri ileri sürülebilir. Dolayısıyla yerel halkın son zamanlarda yaşanan küresel gelişmelere bağlı olarak Suriyelilerin işlerini ellerinden aldıkları düşüncesinden uzaklaşmış olabilecekleri iddia edilebilir. Nitekim 2019 yılında Türkiye genelinde gerçekleştirilen bir araştırmada katılımcılara “*Son 5 yıl içinde Suriyelilerden zarar gördünüz mü?*” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya evet olarak cevap verenlere “*Nasıl bir zarar gördünüz?*” sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların sadece %6,4’ü “iş kaybı” olarak cevap vermiştir (Erdoğan, 2020). Bu araştırmada “iş kaybı” zarar görme nedenleri içinde altıncı sırada yer almıştır. 2020 yılı Temmuz ayı verilerine göre Türkiye’de işsizlik oranları %13,7’ye gerilerken, genç işsizlik oranı %25,9’a yükselmiştir (TUİK, 2020). Her ne kadar istihdam bekleyen Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının sayısı 4,5 milyona ulaşmış olsa da bu niceliksel artışın -bazı sınır illerindeki istisnai durumlar dışında- Suriyelilerden kaynaklandığını söylemek gerçekçi olmayacaktır (Erdoğan, 2020).

Katılımcıların öğrenim düzeyi ile Suriyelilere yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. Üniversite düzeyinde öğrenim gören katılımcıların hem kabul etme hem de tutum puanları ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde öğrenim gören katılımcılara oranla daha yüksektir. Bu sonuçlardan hareketle üniversite öğreniminin farklılıklara saygı, farklılıkları kabul ve farklılıklarla uyum gibi konularda geliştirici ve eğitici olduğu söylenebilir. Fakat Türkiye’de üniversite öğrencileri arasında yapılan bazı araştırmalarda üniversite öğrencilerinin Suriyelilere yönelik olumsuz tutumlara katıldıkları ve Suriyelilerin varlıklarını bir tehdit olarak algıladıkları tespit edilmiştir (Oytun ve Gündoğar, 2015; Topkaya ve Akdağ, 2016; Ankaralı vd., 2017; Polat ve Kaya, 2017; Şen ve Şimşek, 2019). Buna göre gruplararası farklılıklarda üniversite düzeyinde öğrenim gören katılımcıların ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde öğrenim gören katılımcılara göre yüksek düzeyde olumlu tutuma sahip olabileceği; ancak grup içi değerlendirmelerde Suriyelilere yönelik tutumun daha olumsuz olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin Suriyelilere yönelik tutumunda Suriyeli bir arkadaşa sahip olma, gündelik yaşamda Suriyelilerle ilişki kurma, kendini güvende hissetme gibi faktörlerin olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Şen ve Şimşek, 2019). Ayrıca üniversitelerin eğitim müfredatlarında göçmen ve sığınmacılara yönelik derslerin bulunuyor olmasının da öğrencilerin tutumlarını olumlu yönde değiştirdiği ve geliştirdiği tespit edilmiştir (Kırlıoğlu ve Gencer, 2020).

Katılımcıların gelir getirici bir işte çalışıp çalışmama durumları Suriyelilere yönelik tutumlarında herhangi bir farklılığa yol açmasa da sahip oldukları meslekler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre kamu sektöründe çalışan katılımcıların Suriyelilere yönelik kabul etme puanları diğer sektörlerde çalışan ya da çalışmayan (mesleği olmayan/emekli/öğrenci) katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu durumun nedenini açıklamak için kamu sektöründe çalışan katılımcıların gündelik hayatta Suriyeliler ile daha çok karşılaştıkları, diğer katılımcılara göre düzenli bir ekonomik gelire ve daha iyi bir sosyal statüye sahip oldukları ileri sürülebilir. Toplumdaki gruplararası temasın az olması, insanların ekonomik olarak düzensiz bir gelire ve toplumsal alanda düşük bir statüye sahip olması ya da herhangi bir statüye sahip olamaması zaman zaman başka/diğer insanların/grupların suçlanmasına yol açabilmektedir. Literatürde “günah keçisi” (Campbell, 2020), “olağan şüpheliler” (Man, 2016) ya da “yabancılar/onlar” (Bauman, 2014) olarak tanımlanan bu insanlara/gruplara yönelik olumsuz algı

ve tutumlar yüzlerce yıldır pratik edilmektedir. Örneğin Charlie Campbell (2020) “günah keçisi” kavramının ilk olarak 16. yüzyılda yayınlanan bir İncil çevirisinde kullanıldığını ve işlerin yolunda gitmediği zamanlarda azınlık veya marjinal insanları/grupları hedef alan bir işleve sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bu kavramın geçmişte kadınlardan engellilere, Romanlardan Yahudilere kadar pek çok kullanım örneği bulunmakla birlikte günümüzde en çok göçmen, sığınmacı ve mülteci nüfusu tanımlamak için tercih edildiği görülmektedir. “*Dostlar var, düşmanlar var. Bir de yabancılar*” diyerek kategoriler üzerinden modernliğin nasıl işlevsel hale getirildiğini açıklamaya çalışan Bauman’ın (2014) ifadeleri tam olarak bu duruma karşılık gelmektedir. Neo-liberal politikalarla şekillenen özel sektörün emek üzerindeki yoğun sömürüsü ve göç ile gelen nüfusun “yedek işgücü/sanayi ordusu” (Marx, 2015) olarak işçi sınıfının üzerinde oluşturduğu baskı kamusal güvenceden yoksun olarak çalışan ya da çalışmayan (mesleği olmayan/emekli/öğrenci) katılımcıların tutum puanını etkilemiş olabilir.

Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde doğrudan meslekler üzerinden bir algı ve tutum araştırması yapılmadığı görülmektedir. Ancak farklı amaçlarla yapılan bazı akademik çalışmalarda farklı meslek gruplarında yer alan kişilerin görüşlerine rastlanmaktadır. Örneğin Bolu’da yapılan nitel bir araştırmada esnaf ve serbest meslek sahibi olan katılımcıların Suriyelilere yönelik olumsuz algı ve tutuma sahip oldukları görülmektedir (Güney ve Konak, 2016). Benzer şekilde Kahramanmaraş’ta yapılan bir başka araştırmada da esnaf olan katılımcılar Suriyelilere yönelik olumsuz algı ve tutumlara sahiptir (Aydın ve Durgun, 2018). Bu araştırmada esnaf olan katılımcıların görüşleri özel sektör çalışanı kategorisinde değerlendirilmiştir. Bu grup içinde yer alan katılımcıların da Suriyelilere yönelik tutum ve kabul etme puanları düşük düzeydedir. Dolayısıyla bu araştırma sonuçlarının da daha önce Bolu (2016) ve Kahramanmaraş (2018) illerinde yapılan araştırma sonuçlarına benzer olduğu ifade edilebilir. Bolu’daki esnafın ve yerel halkın Suriyelilere yönelik olumsuz algı ve tutumları sadece araştırma sonuçlarına değil; 2019 yılında gerçekleşen yerel seçimlerin propaganda süreçlerine ve sonuçlarına da yansımıştır (Euronews, 2019; Deutsche Welle Türkçe, 2020). Benzer şekilde ulusal ve yerel basında yer alan haberler incelendiğinde (Hürriyet, 2014; Haber46, 2020) özellikle esnaf ve serbest meslek sahibi olan yerel halkın Suriyelilere yönelik olumsuz algı ve tutumlarına Kahramanmaraş ilinde de rastlanmaktadır.

Yerel halkın meslekleri dışında aylık gelir durumları da Suriyelilere yönelik tutumlarını etkilemektedir. Aylık geliri 3000 TL ve altı olan katılımcıların Suriyelilere yönelik kabul etme ve tutum puanları aylık geliri 4001 TL ve üstü olan katılımcılara oranla daha düşüktür. 2020 yılı sonunda asgari ücretin net 2324 TL 70 kuruş olduğu göz önüne alındığında; sadece asgari ücret ve altında gelir sahibi olan katılımcıların değil aynı zamanda asgari ücretin üçte birinden daha fazla gelire sahip olan katılımcıların da Suriyelilere yönelik kabul etme ve tutum puanlarının düşük olduğu anlaşılmaktadır. Ekonomik gelirin az olması ya da olmaması insanların duygu, düşünce ve davranışları üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle sürekli çalışma ve tüketme anlayışı üzerine inşa edilmiş olan tüketim toplumunda bu etki daha çok hissedilmektedir. Yapılan araştırmalarda bu etkinin genellikle olumsuz yönde olduğu görülmektedir (Kurt, 2006; Bakan, Akyüz, Eyitmiş ve Doğan, 2011; Pezirkianidis, Stalikas, Efstathiou ve Karakasidou, 2016). Dolayısıyla düşük aylık gelir düzeyine sahip olan katılımcıların Suriyelilere yönelik kabul etme ve tutum puanlarının düşük düzeyde tespit edilmesi beklenen bir sonuçtur. Türkiye’de Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği (SGDD) tarafından yapılan ve yerel halkın aylık gelir düzeyleri ile sığınmacı/mültecilere yönelik algı ve tutumunun karşılaştırıldığı bir araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (SGDD, 2011). SGDD’nin bu araştırmasında katılımcıların aylık ortalama gelirleri ile sığınmacı ve mültecilere yönelik olumlu algıları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, gelir düzeyi arttıkça olumlu algı ve tutum da artmakta; gelir düzeyi azaldıkça olumlu algı ve tutum da azalmaktadır (SGDD, 2011). Türkiye’de yapılan bir başka araştırmada da gelir düzeyi düşük olan katılımcılar, gelir düzeyi yüksek olanlara oranla Suriyelilerden daha çok kaygı duymaktadır (Demir, 2015). İstanbul’da yapılan bir çalışmaya göre yerel halkın Suriyelilere yönelik ekonomik tehdit algısı gelir seviyesine göre değişmekte; gelir seviyesi arttıkça ekonomik tehdit algı ortalaması azalmaktadır (İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü, 2020). Benzer şekilde Hatay, Adana, Gaziantep, Şanlıurfa ve Kilis illerinde yapılan bir araştırmada da yerel halkın Suriyelilerden rahatsızlık duyma durumunun aylık ortalama gelir değişkeninden bağımsız olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz, 2017). Bu kaygı ve rahatsızlık duyma durumu dolaylı olarak yerel halkın duygu, düşünce ve davranışına etki etmekte; Suriyelilere yönelik algı ve tutumu da şekillendirmektedir. Fakat burada yerel halkın Suriyelilere yönelik algı ve tutumunun sadece aylık gelir düzeyi ile ilgili olmadığı; aylık gelir düzeyine eşlik eden farklı faktörlerin de bulunduğu göz

ardı edilmemelidir. Örneğin Almanya’da bulunan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının Suriyelilere yönelik tutumlarının araştırıldığı bir çalışmada katılımcıların aylık gelir düzeyleri ile Suriyelilere yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (Ayvaz, 2019).

Analiz sonuçlarına göre Suriyelilere yönelik tehdit olarak görme puanı yüksek olan katılımcıların reddetme puanları da yüksek düzeydedir. Mültecilere ve sığınmacılara yönelik olumsuz algı ve tutumların temelde tehdit algısı ile ilişkili olduğu ve gruplar arası çatışmaların bu tehdit algıları etrafında şekillendiği öne sürülmektedir (Riek, Mania ve Gaertner, 2006; Murray ve Marx, 2013; Ekici, 2019). Yeni gelenlerin (göçmen, sığınmacı ve/veya mülteci) reddedilmesine yol açan bu tehdit algısının sosyal, kültürel, ekonomik, güvenlik ve temel hizmetlere erişim tehdidi gibi farklı değişkenler tarafından şekillendirilen alt boyutları bulunmaktadır (Ekici, 2019). Türkiye’de Suriyelilere yönelik oluşan tehdit algılarının; Suriyelilerin ucuz/yedek işgücü olarak istihdam piyasasındaki varlığı (Erdoğan, 2014), Suriyeliler için yapılan harcamalar ve ekonomik yardımlar (Polat ve Kaya, 2017), Suriyelilerin vatandaş olmamalarına rağmen Türkiye’nin kaynaklarından yararlanıyor oldukları düşüncesi (Kahraman ve Nizam, 2016), başta sağlık ve eğitim hizmetleri olmak üzere yerel halkın temel hizmetlere erişimde yaşadığı zorluklar (Marmara Belediyeler Birliği, 2015) ve uzun süreli/süren misafirperverlik sonucu oluşan belirsizlik (Ekici, 2019) gibi çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenler göz önüne alındığında yukarıda bahsi geçen farklı türde tehdit algılarının Türkiye’de bulunan Suriyeliler özelinde de gerçekleşmiş olduğu ifade edilebilir. Yerel halkın Suriyelileri tehdit olarak görmesi de beraberinde reddetme, dışlama ve ötekileştirme pratiklerinin gelişmesine ortam hazırlamaktadır. Bu tehdit algılarının yaygınlaşması ve Suriyelilerin yerel halk tarafından dışlanması/reddedilmesi sürecinde ulusal ve sosyal medyanın etkisi ve önemi göz ardı edilmemelidir (Oytun ve Gündoğar, 2015).

Öte yandan Suriyelilere yönelik kabul etme puanı yüksek olan katılımcıların, Suriyelileri tehdit olarak görme ve reddetme puanları da düşük düzeydedir. Burada yerel halkta Suriyelilere yönelik oluşan kabul etme durumu, olumlu tutumun gelişmesine ve birlikte yaşam idealine ulaşılmasında oldukça önemlidir. Aynı ölçek kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışmada yerel halkın Suriyelileri kabul etme, tehdit olarak görme ve reddetme düzeyleriyle ilgili toplam puanlarının Suriyeliler ile karşılaşma sıklıkları, tanışık olma durumları, bireysel

ve yakın çevrede sorun yaşama pratikleri ile yakından ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Yiğit Özüdoğru ve Kan, 2020). Buna göre; Suriyelilerle etkileşim (tanışık olma, konuşma, görüşme, iş yapma) içinde olan yerel halkın Suriyelilere yönelik kabul etme düzeyinin daha yüksek; etkileşim içinde olmayan ya da sorun yaşayanların ise tehdit olarak görme ve reddetme düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Yiğit Özüdoğru ve Kan, 2020). Bu noktada bireyler ya da gruplar arasındaki olumlu veya olumsuz temas durumu ön plana çıkmaktadır. Bu konuyla ilgili literatür incelendiğinde 1950’li yıllarda geliştirilen gruplararası temas hipotezi<sup>4</sup> karşımıza çıkmaktadır (Allport, 1954). Bu hipoteze göre farklı grupların ya da kişilerin birbirleriyle etkileşime girmesi, birbirlerini tanınması veya birbirleri hakkında bilgi edinmesi önyargıları azaltacaktır. İki grup ya da kişi arasındaki temas ne kadar artarsa, önyargılar da azalacaktır (Allport, 1954). Öte yandan temas ne kadar azalırsa gruplar ya da kişiler arası önyargılar artacak; algı ve tutumlar olumsuz yönde gelişecektir. Benzer şekilde Yiğit Özüdoğru ve Kan (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuç bölümünde temassız karşılaşma sıklığının artmasının, yerel halkın Suriyelilere karşı daha olumsuz tutum içerisinde olmasına yol açtığına vurgu yapılmaktadır. Dolayısıyla gruplar ya da kişiler arasındaki etkileşimli temas, hem yerel halkın hem de Suriyelilerin birbirlerine karşı daha olumlu bir tutum içerisinde bulunmasına, işbirliği ağlarının oluşmasına ve birlikte yaşama kültürünün gelişmesine katkı sağlayacaktır. Nitekim Türkiye’de yapılan bir araştırma (Eşiğül, Arslan, Gencer, Tosun, Korkmaz ve Yıldırım, 2017) Suriyelilerle etkileşim içinde olan bireylerin, birlikte yaşama idealine sadece karşılaşma ile yetinenlere oranla daha yakın olduğunu ortaya koymaktadır.

### Sonuç ve Öneriler

Son yıllarda Suriye’den Türkiye’ye gelen ve sığınma talebinde bulunanların sayısı azalsa da Suriye’deki iç karışıklık ve güvensiz ortam varlığını sürdürmektedir. Bu durum Suriye’den gelenlerin geri dönüşlerini zorlaştırmakla kalmıyor; aynı zamanda yeni doğanların ve Türkiye’de büyüyenlerin kendilerini bu topraklara ait hissetme duygularını da pekiştiriyor. 2011 yılından bugüne kadar geçen süre; sığınmacılıktan misafirliğe, misafirlikten geçici korumaya, geçici korumadan da yerleşik olma haline doğru evrilmiştir. Yerleşik olmanın vatandaşlık ile resmiyet kazanacağı bir gelecekte, yerel halk ile Suriye kökenli olan vatandaşların bir arada yaşamalarına yönelik çalışmalar önem arz

4 intergroup contact hypothesis

etmektedir. Gelecekte ortaya çıkabilecek muhtemel sorunların bugünden engellenebilmesi ya da minimize edilebilmesi için disiplinler arası ya da ötesi çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Fakat bu çalışmaların gerçekleştirilebilmesi için öncelikle gruplararası algı ve tutum çalışmalarının yapılması gerekmektedir. Bu düşünceden hareketle gerçekleştirilen bu araştırmada; %8,02'lik oranla Türkiye ortalamasınının (%4,37) üzerinde Suriyeli nüfusa sahip olan Kahramanmaraş'taki yerel halkın Suriyelilere yönelik tutumu (kabul etme, tehdit olarak görme ve reddetme alt boyutlarıyla) sosyodemografik değişkenler üzerinden incelenmiştir.

Araştırma sonucunda yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanının düşük düzeyde olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Bu çalışma mahiyeti itibariyle bu tespitin nedenselliğini açıklama iddiasında değildir. Buna rağmen sosyodemografik değişkenler üzerinden bir değerlendirme yapıldığında yerel halkın Suriyelilere yönelik tutum puanında öğrenim düzeyi, meslek ve aylık gelir değişkenlerinin belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada üniversite eğitimi almamış olan katılımcıların, kamu sektörü dışında çalışan ya da çalışmayanların (mesleği olmayan/emekli/öğrenci), aylık geliri 3000 TL ve altı olan katılımcıların olumsuz tutumları öne çıkmaktadır. Bu araştırma sonuçları ile buraya kadar bahsi geçen diğer çalışmalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde; Suriyelilere yönelik olumsuz (düşük düzeyde) algı ve tutumların 2014 yılından bugüne kadar varlığını sürdürdüğü anlaşılmaktadır. Bu süreçte başta İçişleri Bakanlığı'na bağlı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü ve AFAD olmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Kızılay ile çeşitli ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşlarının farklı çalışmalar gerçekleştirdiği bilinmektedir. Fakat bu çalışmaların daha çok beslenme, barınma, sağlık ve eğitim gibi alanlarda yoğunlaştığı, ihtiyaç temelli müdahaleler içerdiği, özellikle toplumsal/karşılıklı uyum veya birlikte yaşam gibi konularda etkin olmadığı görülmektedir. 2019 yılından itibaren Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından "Uyum Mahalle Buluşmaları" adı altında uyum odaklı faaliyetler gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Ancak bu faaliyetlerin farklı çalışmalarla desteklenememesi, bir yerleşim yerindeki tüm mahalleleri kapsayacak şekilde yaygınlaştırılamaması, devam eden Covid-19 pandemi sürecinin yol açtığı sokağa çıkma ya da bir araya gelme yasakları gibi nedenlerden dolayı toplumsal/karşılıklı uyum veya birlikte yaşam gibi konularda henüz istenilen noktaya ulaşamadığı görülmektedir.



Göç ile gelen bireylerin yeni geldikleri topluma, kültüre, coğrafyaya ve daha pek çok yerleşik yapıya uyum sağlamaları beklenmektedir. Yerel halk açısından bu son derece haklı bir beklenti olarak kabul edilebilir; ama burada uyumun tek taraflı bir süreç olmadığı da göz ardı edilmemelidir. Dolayısıyla Türkiye’deki Suriyelilerin topluma, kültüre, coğrafyaya uyum sağlamaları için yerel halkın da sürece dâhil olması/edilmesi oldukça önemlidir. Yerel halk ile Suriyeliler arasındaki toplumsal/karşılıklı uyum ve birlikte yaşam pratiğinin sağlanabilmesi için öncelikle her iki tarafa yönelik toplumsal düzeyde “kabullenme ve güven” çalışmalarının yapılması önerilmektedir. Her iki tarafın da birbirlerini kabul etmesi ve birbirlerine güvenmesi bu süreçte öncelikli hedef olmalıdır. Bu konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde her iki tarafın da birbirleri hakkında bilgi eksikliğinin bulunduğu ve bu eksikliğin toplumsal/karşılıklı uyumun ve birlikte yaşamın önündeki büyük bir engel olduğu anlaşılmaktadır. Bunun için her iki tarafın da bir araya gelebileceği ve birbirlerini daha yakından tanıyabileceği ortamların oluşturulması önerilmektedir. Bu konuda “Uyum Mahalle Buluşmaları” gibi çeşitli sosyal, kültürel veya dini etkinlikler (kermesler, şenlikler, kutlamalar, bayramlaşma veya kandil etkinlikleri gibi) gerçekleştirilebilir. Bu etkinlikler için okul bahçeleri kullanılabilir. Üniversiteler ve/veya sivil toplum kuruluşları ile işbirliği sağlanarak her iki tarafın da birbirlerinin dillerini öğrenebileceği mahalle merkezli dil kursları açılabilir. Bu merkezler için camilerin ya da mescitlerin eğitim için ayrılan bölümleri kullanılabilir. Ayrıca her iki tarafın da birbirleri ile ilgili bilgi alabileceği, iletişim kurabileceği, rahatsızlıklarını veya isteklerini dile getirebileceği yerel irtibat/bilgi edinme bürolarının açılması sağlanabilir. Bu bürolar için mahalle muhtarlıkları kullanılabilir. Bu bürolar aracılığıyla komşuluk ilişkilerine, komşuluk hakkına ve hukukuna vurgu yapan yazılı, sözlü veya görsel bilgilendirme çalışmaları yapılabilir.

Buraya kadar önerilen uygulamaların tamamı her iki tarafın da sorumluluk alması gerektiğini ortaya koyan yerel ve mahalli düzeydeki uygulamalardır. Bugün yerel halkın yeni gelen bireylere yönelik olumlu algı ve tutum geliştirebilmesi için öncelikle toplumsal/karşılıklı uyum ve birlikte yaşam çalışmalarının gerekli olduğu bilinmektedir. Bu çalışma özelinde de söz konusu çalışmaların yerel ve mahalli düzeyde gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Bu süreçte başta valilikler olmak üzere yerel yönetimler, göç idaresi il müdürlükleri, kültür ve turizm il müdürlükleri, müftülükler, yerel basın-yayın kuruluşları, muhtarlıklar ve sivil toplum kuruluşları gibi farklı paydaşlara önemli görevler düşmektedir.

**Etik:** Bu araştırma Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 18.08.2020 tarih ve 2020/85 sayılı toplantısında etik açıdan uygun bulunmuştur.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

- Abadan-Unat, N. (2006). *Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus Ötesi Yurttaşlığa*. (İkinci Basım), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.
- Ankaralı, H., Pasin, Ö., Karacan, B., Tokar, M., Künüroğlu, M., Çaça, M., Özislam, M. E. & Şahingöz, N. B. (2017). Üniversite öğrencilerinin Türkiye'deki Suriyeli sığınmacılara bakış açısı. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 122-132.
- Aydın, A. H. & Durgun, S. (2018). Kahramanmaraş'taki Suriyeli sığınmacıların yerel halk tarafından sosyo-ekonomik ve politik açıdan değerlendirilmesi. *Kahramanmaraş Sütcü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (2), 501-526.
- Ayvaz, Ş. (2019). *Berlin'deki Türk Göçmenlerin Suriyeli Mültecilere Yönelik Görüş ve Tutumları Üzerine Bir Çalışma: Berlin/Almanya Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakan, İ., Akyüz, M., Eytmiş, A. M., & Doğan, İ. F. (2011). Ekonomik Krizin İnsan Davranışları Üzerine Etkilerine Yönelik Malatya'da Bir Alan Çalışması. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 1-24.
- Bauman, Z. (2014). *Modernlik ve Müphemlik*, (Çev. İsmail Türkmen), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Brüb, J. (2003). Mutual acceptance or rejection? Exploring social distance among German, Turkish and Resettler adolescents. *Immigration in Europe: Issues, Politics and Case Studies*. Bilbao, 207-225.
- Budak, P. (2017). Yerel halkın algısında Suriyeli sığınmacılar ve toplumsal etkileri: Elazığ ili örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (62), 543-564.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (25. Baskı). Ankara: PEGEM Akademi Yayınları.
- Castles, S., & Miller, M. (2008). *Göçler çağı: Modern dünyada uluslararası göç hareketleri*. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Cengiz, D. (2015). Zorunlu Göçün Mekânsal Etkileri ve Yerel Halkın Algısı; Kilis Örneği. *Electronic Turkish Studies*, 10 (2), 101-122.
- Champion, A. G. (1994). International migration and demographic change in the developed world. *Urban Studies*, 31(4-5), 653-677.

- Çalışkan, S. (2019). Ev Sahibi Halkın Suriyeli Göçmenlere Yönelik Tutumu: İstanbul; Sultanbeyli-Kadıköy İlçeleri, *Journal of International Social Research*, 12 (66), 640-650.
- Caro, E., & Van Wissen, L. J. G. (2008). Migration in the Albania of the post-1990s: triggered by post-communist transformations and facilitator of socio-demographic changes. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 10(3), 87-105.
- Çetin, S. (2017). *İzmir’deki Yerel Halkın Suriyeli Sığınmacılara Yönelik Algısı* (Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Campbell, C. (2020). *Günah Keçisi: Başkalarını Suçlamanın Tarihi*, (Çev. Gizem Kastamonulu), İstanbul: İthaki Yayınları
- Demir, O. Ö. (2015). *Göç politikaları, toplumsal kaygılar ve Suriyeli mülteciler*. Global Analiz 1, Ankara: Global Politika ve Strateji Yayını.
- Demirel, E. T. (2018). Araştırma Tasarımı, (içinde) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, (ed.) Şebnem Arslan, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Deutsche Welle Türkçe (2020). Suriyelilere yardım tartışması: Tepkiler yerel yönetimlere yöneliyor, 17 Aralık 2020 tarihinde <https://www.dw.com/tr/suriyelilere-yard%C4%B1m-tart%C4%B1%C5%9Fmas%C4%B1-tepkiler-yerel-y%C3%B6netimlere-y%C3%B6neliyor/a-48365681> adresinden erişildi.
- Doğan, F. (2019). *Yabancı ile bir arada yaşama ve ötekileştirme: Mardin halkının bakışından Suriyeli sığınmacılar* (Yüksek Lisans Tezi) Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dukes, T., & Musterd, S. (2012). Towards social cohesion: bridging national integration rhetoric and local practice: the case of the Netherlands. *Urban Studies*, 49 (9), 1981-1997.
- Dülgergil, Ç. T., Demirel, G., Göçebe, B., & Dalli, M. (2017). Kahramanmaraş İli Mülteci Kampındaki Suriyeli Çocuklarda Çürük Görülme Sıklığının Değerlendirilmesi. *Türkiye Klinikleri. Dış Hekimliği Bilimleri Dergisi*, 23 (1), 1-8.
- Ekici, H. (2019). *Türk Toplumunda Suriyelilere Yönelik Algılanan Tehditler Ve Çözüm Önerileri*. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19(44), 695-730.
- Erdoğan, M. (2014). *Türkiye’deki Suriyeliler: Toplumsal Kabul ve Uyum Araştırması*. Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi, Ankara.
- Erdoğan, M. M. (2020). *Suriyeliler barometresi 2019: Suriyelilerle uyum içinde yaşamın çerçevesi*. İstanbul: Orion Kitabevi.
- Eşigül, A., Arslan, B. K., Gencer, A. Ş., Tosun, S., Korkmaz, S. S. & Yıldırım, Ş. B. (2017). *Bilgiden Algıya: Türkiye’deki Sığınmacı, Göçmen ve Mülteci Algısı Üzerine Bir Çalışma*. Avrupa Siyasal ve Sosyal Araştırmalar Enstitüsü - PS:EUROPE.
- Euronews (2019). Bolu’nun yeni CHP’li Belediye Başkanı Özcan’dan ilk icraat: Suriyeli mültecilere yardım kesildi. 18.12.2020 tarihinde <https://tr.euronews.com/2019/04/10/bolu-nun-yeni-chp-li-belediye-baskani-ozcan-dan-ilk-icraat-suriyeli-multecilere-yardim-yok> adresinden erişildi.

- Faist, T. (2012). *Transnational migration*. The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Globalization.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM) (2020). Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler, 07.01.2020 tarihinde <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> adresinden erişildi.
- Gözübüyük Tamer, M. G. (2016). Trabzon Kamuoyunun Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilere Bakış Açısı. *Karadeniz Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 2 (2), 180-211.
- Favell, A. (2001). Integration policy and integration research in Europe: a review and critique. (in) *Citizenship today: global perspectives and practices*, (Ed. T. Alexander Aleinikoff, Douglas Klusmeyer), Brookings Institution Press, 349, 351-352.
- Gray, B. (2006). Migrant integration policy: A nationalist fantasy of management and control? *Translocations: The Irish Migration, Race and Social Transformation Review* 1(1), 118-138.
- Göker, G. ve Keskin, S. (2015). Haber medyası ve mülteciler: Suriyeli Mültecilerin Türk yazılı basınındaki temsili. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 41, 229-256.
- Güney, Ü., & Konak, N. (2016). Bolu'da Suriyeli ve Iraklı Sığınmacılar: Milliyetçilik, Erillik ve Vatandaşlık Temelinde Öteki Algısı. *Alternatif Politika*, 8(3), 505-535.
- Haber46 (2020). Kahramanmaraş'ta şehit cenazesinde yüzlerce kişi Suriyelilere saldırdı, 20.12.2020 tarihinde <https://www.haber46.com.tr/guncel/kahramanmaras-ta-schit-cenazesinde-yuzlerce-kisi-suriyelilere-h365088.html> adresinden erişildi.
- Harunoğulları, M., Hatunoğlu, Z., Polat, Y., & Kılıç, M. (2018). Kahramanmaraş Esnafının Sosyo Ekonomik Durumu ve Suriyeli Sığınmacılara İlişkin Görüşünün Belirlenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 115-144.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 19-28.
- Hickman, M. J., Mai, N., & Crowley, H. (2012). *Migration and Social Cohesion in the UK*. Palgrave Macmillan.
- Hürriyet (2014). Kahramanmaraş'ta 'Suriyelileri istemiyoruz' yürüyüşünde olaylar çıktı, 20.12.2020 tarihinde [hurriyet.com.tr/gundem/kahramanmarasta-suriyelileri-istemiyoruz-yuruyusunde-olaylar-cikti-26800668](http://hurriyet.com.tr/gundem/kahramanmarasta-suriyelileri-istemiyoruz-yuruyusunde-olaylar-cikti-26800668) adresinden erişildi.
- İçduygu, A., Sirkeci, İ. & Aydıngün, İ. (1998). *Türkiye'de içgöç ve içgöçün işçi hareketine etkisi*. (Ed. Ahmet İçduygu, İbrahim Sirkeci ve İsmail Aydıngün), Türkiye'de içgöç: Türkiye'de içgöç Sorunsal Alanları ve Araştırma Yöntemleri Konferansı Bolu-Gerede, 6-8 Haziran 1997 içinde (s. 207-249). İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- İçduygu, A. & Aksel, D. B. (2012). *Türkiye'de Düzensiz Göç*. Ankara: Uluslararası Göç Örgütü Türkiye.

- İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü (2020). İstanbul’da Suriyeli Sığınmacılara Yönelik Tutumlar, 18.12.2020 tarihinde <https://www.istanpol.org/post/i%CC%87istanbul-da-suriyeli-s%C4%B1%C4%9F%C4%B1nmac%C4%B1lara-y%C3%B6nelik-tutumlar> adresinden erişildi.
- Jacob, A. G. (1994). Social integration of Salvadoran refugees. *Social Work*, 39 (3), 307-312.
- Kemik, P., Gözübüyük, M., & Sever, M. (2019). Suriyeli Sığınmacıların Yoğun Yaşadığı Bölgelerdeki Yerel Halkın Suriyeli Sığınmacılara İlişkin Görüşleri: Altındağ Örneği. *Mukaddime*, 10 (2), 582-596.
- Kırlioğlu, M., & Gencer, T. E. (2020). Göçmen ve Sığınmacılarla Sosyal Hizmet Dersinin Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Suriyelilere Yönelik Algısına Etkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31 (3), 1127-1152.
- Kurt, Ş. (2006). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (51), 357-379.
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration, Migration. *Demography*, 3(1), 47-57.
- Kahraman, F. ve Nizam, Ö. K. (2016). Mültecilik hallerini mekân üzerinden okumak: Gaziantep örneğinde Türkiyelilerin gözünden Suriyeli kent mültecileri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 808-825.
- Man, F. (2016). Günah Keçileri” ya da “Olağan Şüpheliler” Olarak Suriyeliler, *Çalışma ve Toplum*, 2016(3), 1147-1170.
- Marmara Belediyeler Birliği (2015). Kent Mültecilerine Hizmette Belediyelerin Rolü Çalıştay Raporu, <https://marmara.gov.tr/UserFiles/Attachments/2017/04/14/28b3e8d5-e08a-4f5a-a310-b3c71b91b23d.pdf> adresinden erişildi.
- Marx, K. (2015). *Kapital - Set 1-2-3*, (Çev. Mehmet Selik, Erkin Özalp, Erkin Özalp), (Ed. Nail Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap.
- Murray, K. E. ve Marx, D. M. (2013). Attitudes toward unauthorized immigrants, authorized immigrants, and refugees. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 19(3), 332-341.
- Orak, A. (2019). *Suriyeli mültecilerin yerleşme sorunu ve çözüm arayışları: Kahramanmaraş örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Orta Doğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü.
- Oytun, O. ve Gündoğar, S. S. (2015). *Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’ye Etkileri Raporu*, ORSAM- TESEV Rapor No: 195, Ankara.
- Özkaya, E., Kirişçi, Ö., Çalışkan, A., Tümer, S., & Şenol, H. (2015). Son İki Yılda Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesine Başvuran Suriye Kökenli ve Suriye Kökenli Olmayan Hastalara Ait Serum Örneklerindeki HBsAg, Anti-HBs ve Anti-HCV Pozitifliklerinin Değerlendirilmesi. *FLORA*, 20(3), 128-132.
- Penninx, R., & Garcés-Mascareñas, B. (2016). The concept of integration as an analytical tool and as a policy concept. (in) *Integration processes and policies in Europe* (pp. 11-29). Springer, Cham.

- Pezirkianidis, C., Stalikas, A., Efstathiou, E., & Karakasidou, E. (2016). The relationship between meaning in life, emotions and psychological illness: The moderating role of the effects of the economic crisis. *The European Journal of Counselling Psychology*, 4(1), 1-24.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Polat, F. ve Kaya, E. (2017). Bir ötekileştirme Pratiği: Türkiye’de yaşayan Suriyelilere yönelik tutumlar. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergi*, 1(1), 38-48.
- Ravenstein, E. G. (1885). The Laws of Migration, *Journal of the Statistical Society of London*. 48 (2), 167-235.
- Riek, B. M., Mania, E. W. ve Gaertner, S. L. (2006). Intergroup threat and outgroup attitudes: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 336–353.
- Saçan, S., Cizdan, G., & Tabak, H.D. (2017). Aydın Halkının Suriyeli Göçmenlere Yönelik Bakış Açısının İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 28-38.
- Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği (SGDD). (2011). Askıdaki yaşamlar & algıdaki yaşamlar araştırma raporu. 22.12.2020 tarihinde [http://sgdd.org.tr/wp-content/uploads/2016/11/Askidaki\\_Yasamlar\\_Algidaki\\_Yasamlar.pdf](http://sgdd.org.tr/wp-content/uploads/2016/11/Askidaki_Yasamlar_Algidaki_Yasamlar.pdf) adresinden erişildi.
- Stark, O. (1991). *The Migration of Labor*. Cambridge: Basil Blackwell.
- Stouffer, S. A. (1940). Intervening Opportunities: A Theory Relating Mobility and Distance. *American Sociological Review*, 5 (6), 845-867.
- Sönmez, M. E. & Adıgüzel, F. (2017). Türkiye’de Suriyeli sığınmacı algısı: Gaziantep şehri örneği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(3), 797-807.
- Şimşek, A. (2012). Araştırma Modelleri, (içinde) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, (Ed.) Ali Şimşek, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şen, G. & Şimşek, H. (2019). Türkiye’deki kamu yönetimi öğrencilerinin Suriyeli sığınmacılara ilişkin tutumları. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1958-1974.
- Taştan, C., Haklı, S. Z., & Osmanoğlu, E. (2017). *Suriyeli sığınmacılara dair tehdit algısı: Önyargular ve gerçekler*. Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı Göç ve Sınır Güvenliği Araştırmaları Merkezi (GÖÇMER) Yayınları.
- Topkaya, Y., Akdağ, H. (2016). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Suriyeli Sığınmacılar Hakkındaki Görüşleri (Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği). *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 767-786.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) (2020). *İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2020*, 10.12.2020 tarihinde [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) adresinden erişildi.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) (2019). Meclis Haber, 17.11.2020 tarihinde [https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/haber\\_portal.aciklama?p1=147662](https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/haber_portal.aciklama?p1=147662) adresinden erişildi.

- Valtonen, K. (1999). *The Integration of Refugees in Finland in the 1990s* (No. 224). Helsinki: Ministry of Labour.
- Yazbek, S. (2012). *Suriye Devrim Günlükleri: Çapraz Ateşte Bir Kadın*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Yiğit Özüdoğru, H., Kan, A., Uslu, L., & Yaman, E. (2018). Yerel Halkın Suriyelilere Yönelik Tutum Ölçeği geliştirme çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 40(2), 115-140.
- Yiğit Özüdoğru, H. & Kan, A. (2020). Halkın Suriyelilere Yönelik Tutumunun İletişim ve İlişki Düzeyine Göre İncelenmesi. *International Journal of Geography and Geography Education*, (42), 244-262.
- Yılmaz, L. Y. (2017). *Yerel Halkın Türkiye’deki Suriyelilere Bakışı: Kilis, Gaziantep, Şanlıurfa, Hatay ve Adana Örnekleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Woods, A. & Kayalı, N. (2017). *Suriyeli topluluklarla etkileşim: İstanbul da ki yerel yönetimlerin rolü*. İstanbul Politikalar Merkezi.





## Zorunlu Göç Sürecinde Sosyal Ağlar; Şanlıurfa'daki Suriyeli Sığınmacılar

### Social Networking in Forced Migration: The Case of Şanlıurfa City

Hakan Gülerce<sup>1</sup> , Ekrem Demir<sup>2</sup> 

#### Öz

Türkiye 2011 yılından bu yana Suriye'de yaşanan iç karışıklıklar ve şiddet nedeniyle kitlesel bir göç sürecini tecrübe etmektedir. Milyonlarca insan zorunlu olarak yerlerinden edilerek Türkiye'ye giriş yapmıştır. Türkiye'de geçici koruma kapsamına alınan Suriyeli sığınmacılar ağırlıklı olarak sınır illerinde ve büyükşehirlerde yaşamaktadır. Şanlıurfa yarım milyona yakın sığınmacıyla bu iller arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Sağlıklı bir göç yönetimi için sığınmacıların göç süreçlerinin analiz edilerek anlaşılması hayati önem taşımaktadır. Bu çalışmada Suriyeli sığınmacıların Şanlıurfa iline göç süreçleri sosyal ağlar kuramı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda sığınmacıların yaşadıkları zorunlu göç süreci, Şanlıurfa'da yaşamayı tercih sebepleri, yaşam biçimleri, gelecek niyetleri ve zorunlu göçten kaynaklı yaşanan sıkıntılar ele alınmıştır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, 2021 yılı Nisan-Mayıs aylarında 11 Suriyeli aile temsilcisi ile yarı-yapılandırılmış derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Bu mülakatlardan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Suriyeli sığınmacılar her ne kadar ülkelerini zorunlu olarak terk etmek durumunda olsalar da göç sürecinde aldıkları kararlarda akraba, arkadaş ve tanıdıklarından oluşan sosyal ağları kullandıkları ortaya çıkmıştır. Daha önceden göç eden sığınmacıların yeni geleceklerle yol gösterici ve onların göç süreçlerini kolaylaştırıcı oldukları görülmüştür. Bu durum göçün sürekliliğini ve göçmenlerin Türkiye'nin belirli bölgelerinde göçmenlerin neden olmuştur. Bununla birlikte göçmenlerin gelecek niyetleri içerisinde yakın vadede ülkelerine geri dönüş planları görünmemektedir.

#### Anahtar Kelimeler

Suriyeli sığınmacılar, Zorunlu göç, Sosyal ağlar kuramı, Şanlıurfa

**1 Sorumlu Yazar:** Hakan Gülerce (Dr. Öğr. Üyesi), Harran Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Şanlıurfa, Türkiye. E-posta: hakangulerce@harran.edu.tr ORCID: 0000-0003-3601-5725

**2 Ekrem Demir (Yüksek Lisans Öğrencisi),** Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye. E-posta: ekremdemir34@gmail.com ORCID: 0000-0002-2291-3842

**Atf:** Gülerce, H. ve Demir, E. (2021). Zorunlu Göç Sürecinde Sosyal Ağlar; Şanlıurfa'daki Suriyeli Sığınmacılar. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 185-211. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.973727>

**Abstract**

Turkey has been undergoing a mass migration since 2011 due to internal turmoil and violence in Syria. Millions of people have been forced to enter Turkey, having been displaced. Syrian asylum seekers, who are under temporary protection in Turkey, mostly live in border provinces and metropolitan areas. Şanlıurfa ranks first among these provinces, with nearly half a million refugees. In the interest of effectively managing this influx, it is vital to analyze and understand the migration process for asylum seekers. This study aims to explain the migration process of Syrian asylum seekers to Şanlıurfa using the theory of social networking. In this context, the forced migration process experienced by asylum seekers, the reasons for choosing to live in Şanlıurfa, their lifestyles, future intentions and the problems experienced due to forced migration are discussed. The data for this study were collected using a qualitative research method, whereby semi-structured in-depth interviews were conducted with 11 Syrian families throughout April and May 2021. The data obtained from these interviews were then analyzed. Although Syrian asylum seekers have to leave their country forcibly, it has been revealed that they use social networks consisting of relatives, friends, and acquaintances to help them determine their plan of action during the migration process. It has been observed that asylum seekers who migrated prior guided and assisted the new comers during the migration processes. This situation has contributed to the facilitating of further immigration throughout certain regions of Turkey.

**Keywords**

Syrian asylum seekers, Forced migration, Migrant networks, Social cohesion, Şanlıurfa

### ***Extended Summary***

The phenomenon of migration, which is the desire of a people to leave one place for another in search of a better life, leaves a permanent mark on the lives of individuals and societies. Migrations of peoples is a part of human history; it continues to occur and plays an important role in shaping and transforming civilizations. Particularly in recent years, the number of people who set out for various reasons, such as economic opportunities, education, and work, as well as fleeing from war. Thus, many social scientists, especially Castles and Miller, refer to the current period as “the age of migration” (Castles & Miller, 2008). Turkey is not left out of this sociological process, as it is among the countries most affected by migration, especially the forced migration in recent years. The nature of migration has adopted different forms throughout history, and with the development of technology and evolving methods of transportation, the number of people migrating has continued to increase day by day. In addition, the number of people who had to leave their country and seek refuge in another country has increased due to wars and internal conflicts in various parts of the world. Turkey, which is the geographical junction between two continents, finding itself on the migrational path for many immigrants, has become home to millions of immigrants and asylum seekers in recent years. Millions of people have had to leave their homes due to internal turmoil and violence in Syria since 2011, forcing them to migrate to surrounding countries. Turkey is one of these countries. According to the data of the Presidency General of Migration Management of the Republic of Turkey, there are 3,688,093 Syrian asylum seekers under temporary protection status in Turkey as of July 07, 2021 (“Presidency of Migration Management” 2021). A significant number of asylum seekers living in Turkey live in the Syrian border provinces of Turkey for various reasons. For example, as of July 07, 2021, 424,039 Syrian asylum seekers live in Şanlıurfa; 452,985 in Gaziantep; 105,132 in Kilis; and 435,881 in Hatay. These figures reveal that more than half of all asylum seekers in Turkey are in this region. This can be explained both by the strong immigrant networks in these border regions and by the cultural similarities. This study analyzes migration, migration processes, and associated problems in the sample of immigrants living in Şanlıurfa. Firstly, the theoretical framework and literature regarding the phenomenon of migration were stated; then, the network theory, which is the focal point of the study, was examined, and detailed theoretical information about that theory was provided. The basis of the

relationship network theory is the existence of social networks established by immigrants in the country where they migrate, as well as the existence of social networks established between the country the migrants leave and the country receiving the migrants and the influence of these networks on ongoing migration (Çağlayan, 2006, s. 85). Individuals who immigrate to a host country for the first time have some difficulties in the migration process; however, immigrants who migrate there afterward do not have to suffer the same difficulties owing to the information sharing of immigrants who preceded them. Because of this information sharing between those now-established at their final destination and those still en-route, subsequent migrations entailing fewer costs and less risk are further assured. This causes the number of immigrants to increase and migration to become permanent. Therefore, these social networks established among immigrants also determine the future of migration to a significant extent. In the study, it was understood that Syrian asylum seekers were influenced by their close relations, such as spouses, friends, and relatives who had migrated to Turkey prior to making the decision to immigrate, and that the people who migrated earlier helped those who migrated later. Thus, new migrants were guided by the experiences of those who came before when adapting to their host community. In the last section of this study, the migration process from Syria to Turkey is discussed within the framework of network theory specific to the Şanlıurfa province. Data from in-depth interviews with 11 Syrian families were analyzed using a qualitative research model. Migration processes of Syrian asylum seekers in Turkey have been examined within the framework of network theory, which is a well-known migration theory. The study revealed that asylum seekers in Şanlıurfa experienced significant problems in terms of language barriers, access to life resources, education, employment, and access to public services. In addition, the social networks established by the immigrants among themselves had a strong influence in the migration processes of subsequent asylum seekers from Syria. The data analysis revealed that social networks have a crucial place in the forced migration processes of Syrian asylum seekers and the continuity of the migration in general.

## Giriş

Dünyada yaşanan çeşitli güvenlik sorunları, savaşlar ve şiddet olayları nedeniyle milyonlarca insan zorunlu göçe maruz kalmıştır. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin verilerine göre dünya üzerinde 2019 yılı sonu itibarıyla 79,5 milyon insan zorla yerinden edilmiş bulunmakta ve bu kişilerin 29,6 milyonu mülteci konumunda kendi ülke toprakları dışında hayatlarını sürdürmektedirler (“Suriye Acil Durumu”, 2021). Genel olarak zorunlu nedenlerden dolayı göç eden insanlar için sığınmacı veya mülteci kavramları kullanılmaktadır.<sup>1</sup> Özellikle savaş ve şiddet ortamlarından uzaklaşmak isteyen sığınmacılar daha çok kendine en yakın ülkelere göç etmeye başlamışlardır. Göç veren ülke konumundan göç alan ülke konumuna geçen ülkelerden biri olan Türkiye ise bir zamanlar göçmenler tarafından sadece transit ülke olarak kullanılmaktayken son yıllarda ülkedeki ekonomik, sosyal ve hukuki gelişmelerden dolayı artık milyonlarca göçmene ve sığınmacıya ev sahipliği yapan bir ülke konumuna gelmiştir. Türkiye’de yaşanan bu göç sürecinin devam ettiği göz önünde bulundurulduğunda sığınmacıların göç etme isteklilikleri, süreçleri ve yaşanan sorunların yerelde yapılacak çalışmalarla tartışılması gerekmektedir.

Göç, insanlık tarihi boyunca medeniyetlerin şekillenmesinde ve dönüşmesinde önemli rol oynayan sosyolojik bir olgudur. İnsanların daha iyi bir yaşama ulaşmak için bir yerden başka bir yere (ülke içerisinde veya farklı bir ülkeye yönelik) coğrafi olarak hareketliliğini ve geçici veya kalıcı olarak yerleşmesini ifade eden göç olgusu (Adıgüzel, 2017, s. 3; Bartram, Poros, & Monforte, 2017, s. 13) bireylerin ve toplumların yaşamında kalıcı izler bırakmaktadır. Ekonomik olarak daha iyi bir yaşam sürmek, terör ve şiddetten uzaklaşmak, eğitim görmek

1 Türkiye’de özellikle Suriye göçü yazınında ciddi bir kavram karmaşasından söz edilebilir. Türkiye’deki Suriyelileri ifade etmek amacıyla sığınmacı, mülteci, göçmen, vb. gibi kavramlar kullanılmaktadır. Bu kavramların kullanılmasında çeşitli açılardan bakıldığında farklılıklar bulunabilir. Bu çalışmada sığınmacı kavramı tercih edilmiştir. Aslında Türkiye’de yaşayan Suriyeliler Türkiye’nin 1951 Cenevre Anlaşmasında koymuş olduğu coğrafi çekinceye dolayı geçici koruma altına bulunmaktadırlar. Bu bağlamda düşünüldüğünde hukuki olarak mülteci kavramı kullanılmamaktadır. Sığınmacı kavramı mülteci olmak için başvuru yapmış ancak mültecilik başvurusu henüz karara bağlanmamış ve geçici bir süre koruma altında bulunan kişiler için kullanılmaktadır (Bulut & Akın, 2020, s. 13). Diğer bir ifadeyle sığınmacılık, mülteci olarak uluslararası koruma arayan ancak bu statüyü resmi olarak henüz elde etmemiş olan kişileri ifade eden bir durumdur. Resmi statüleri değerlendirme aşamasında olan sığınmacıların mültecilere benzer ama çeşitli farklılıklar içeren hakları bulunmaktadır. Örneğin bu başvuru süreci içerisinde menşei ülkelerine zorla geri gönderilemezler ve temel haklarının korunması gerekir (Sakız, 2019, s. 2; Yıldız, 2017, s. 43). Bu bağlamda düşünüldüğünde Türkiye’de yaşayan geçici koruma altındaki Suriyelileri ifade etmek için sosyolojik olarak sığınmacı kavramının kullanılmasının daha doğru bir tercih olacağı düşünülmüştür.

ve çalışmak gibi çok çeşitli sebeplerle göç eden insanların sayısı özellikle bu yüzyılda oldukça fazla artmıştır (Ökten, 2017, s. 156). Castles ve Miller içinde bulunduğumuz dönemi iletişim ve ulaşım teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte artan nüfus hareketliliği nedeniyle “göçler çağı” olarak adlandırmaktadırlar (2008). Göç olgusu günümüze kadar şekil değiştirerek gelmiştir. Teknolojinin gelişmesi ve ulaşım imkânlarının artmasıyla birlikte göç eden insanların sayısı da günden güne artmaya devam etmektedir. Bu gelişmelerin yanı sıra dünyanın çeşitli bölgelerinde çıkan savaşlar ve iç çatışmalarla birlikte ülkesini terk etmek zorunda kalan ve sığınacak başka bir ülke arayan insanların sayısı da her geçen gün artmaktadır. Coğrafi konum olarak kıtaların buluşma noktası olan ve birçok göçmen için göç güzergâhı yolu üzerinde bulunan Türkiye, son yıllarda sayıları milyonlarla ifade edilen göçmene ve sığınmacıya ev sahipliği yapmaktadır. Bu bağlamda Türkiye hem göç alıp veren hem de göç güzergâhında bulunan bir ülke olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye’de son on yıldır zorunlu göç olgusu toplumun önemli bir gündem maddesi olarak yerini korumaktadır. Özellikle Suriye’de çıkan iç karışıklıklar nedeniyle Türkiye’ye göç eden sığınmacıların sayıca yoğunluğu bakımından değerlendirildiğinde göç ve sığınmacılık konuları gündemdeki yerini daha uzun yıllar koruyacağına benzemektedir. Özellikle Suriye’den kitlesel göçün ilk başladığı yıllarda geçici misafirler olarak değerlendirilen sığınmacıların zamanla kalıcı olduklarının anlaşılması (Erdoğan, 2020) üzerine toplumda daha fazla yankı bulur hale gelmiştir.

Türkiye’de yaşayan geçici koruma kapsamında kayıtlı bulunan Suriyeli sığınmacıların sayısının dört milyona yaklaştığı ve yüz binden fazla sığınmacının Türk vatandaşlığına geçtiği<sup>2</sup> düşünüldüğünde artık sığınmacıların kalıcılığı, devam eden göç süreci ve toplumsal uyum konuları üzerinde çalışmaların yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada Şanlıurfa ilinde yaşayan sığınmacıların Şanlıurfa’yı tercih sebepleri, yaşam biçimleri ve gelecek planları sosyal ağlar kuramı yardımıyla anlaşılmaya çalışılacaktır. Özellikle göçmenlerin Şanlıurfa ilini tercih etmelerindeki temel nedenler, neden bu ilde kalmaya devam ettikleri, yaşanan sosyal uyum sorunları gibi konular göçmenlerle yapılacak görüşmelerle ortaya çıkacak saha çalışmasıyla desteklenecektir.

2 Bu konuda resmi kurumlardan net bir istatistik alınamamaktadır. Burada verilen bilgi İçişleri Bakanı Süleyman Soylu’nun 2019 yılında bir toplantıda sözlü olarak yaptığı açıklamaya dayanmaktadır. Bkz: <https://tr.euronews.com/2019/08/02/bakan-soylu-92-bin-suriyeliye-vatandaslik-verildi-suleyman-soylu> Delayısıyla 2021 yılında bu rakamın önemli ölçüde arttığı tahmin edilebilir.

Böylelikle bu çalışmanın göçmen ve yerel halkların birlikte yaşaması ve kaynaşması yönünde yapılacak politikalara yön vermesi beklenmektedir.

### Metodoloji

Göçmenler tarafından hedef ülkelerin belirlenmesinde birçok faktör bulunmaktadır. Özellikle göç süreçlerinin daha iyi anlaşılabilmesi için çeşitli kuramlar oluşturulmuş ve bu kuramlar ışığında göç olgusu incelenmiştir. Bu çalışmada ise göçü bir süreç olarak gören ve göçün nedeninden ziyade göçün devamında etkili olan sosyal ağları inceleyen sosyal ağlar kuramı üzerinden yapılacak bir saha araştırması ile değerlendirme yapılacaktır.

Çalışma, göç ve süreçlerini Şanlıurfa'da yaşayan Suriyeli sığınmacıların Şanlıurfa'da yaşamayı neden tercih ettiklerini, yaşam biçimlerini ve gelecek niyetlerini sosyal ağlar kuramından yararlanılarak ve saha çalışması desteğiyle tartışmaya açacaktır. Çalışmanın sorularına cevap bulmak amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, yapılandırılmış veya yapılandırılmamış gözlem, görüşme ve doküman inceleme gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, olgu ve olayların kendi doğal ortamları içinde gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konulmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği bir araştırmadır (Yıldırım & Şimşek, 2017, s. 39). Nitel araştırma yorumlayıcı ve anlamacı bir yaklaşıma dayanır. Bu çalışmada ise yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme yoluyla toplanan veriler yorumlanmıştır. Bu görüşmeler, araştırma problemine ilişkin yüzeysel sorunlardan çok, kişilerin düşünce, görüş ve deneyimleriyle ilgili bilgi toplamak istendiğinde kullanılan bir tekniktir. Derinlemesine görüşmelerde az sayıda insanla görüşülerek çok detaylı bilgi elde edilmeye çalışılmaktadır (Bal, 2014, s. 2014). Bu bağlamda çalışmada Şanlıurfa'nın çeşitli ilçelerinde yaşayan farklı yaş gruplarından 11 Suriyeli sığınmacı aile temsilcisi (8 erkek, 3 kadın) ile derinlemesine mülakatlar yapılmıştır (Tablo-1). Yarı-yapılandırılmış olarak gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlarda katılımcılara demografik özelliklerin yanı sıra göç nedenleri, göç sürecinde yaşananlar, sıkıntılar, Şanlıurfa'daki mevcut durumları ve gelecek planları üzerine genel sorular sorulmuştur. Aile temsilcileri genellikle ailenin ekonomik anlamda geçimini sağlayan ve ailenin aldığı kararlarda en fazla etkisi olan kişiler olarak belirginleşmektedir. İlk görüşme Harran Üniversitesi'nde öğrenim gören Suriyeli erkek sığınmacı bir öğrencinin aile temsilcisiyle yapılmıştır. Diğer

mülakatlar ise kartopu örneklem tekniği uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Bu tekniği uygularken aile temsilcileri birbirlerine referans olduğundan görüşülen ve araştırmacı arasında verilerin sağlıklı toplanabilmesi için gerekli güven ortamı oluşmuştur. Her bir görüşme yaklaşık 50 dakika sürmüştür. Görüşmelerden elde edilen verilerde güvenlik gerekçesiyle katılımcıların isimleri gizli tutulmuştur. Görüşmeler Covid-19 Pandemisi şartları göz önünde bulundurularak telefonla Arapça olarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara mülakatlarda isimlerinin yayımlanmayacağı ve üçüncü kişilerle kayıtların paylaşamayacağı bildirilerek ses kayıtları alınmıştır. Bu kayıtlar deşifre edilerek Türkçe diline tercüme edilmiş ve ikinci bir tercüman tarafından tercümelerin güvenilirliği onaylanmıştır. Elde edilen veriler tasnif edilmiş ve söylem analizi yöntemi kullanılarak sosyal ağlar kuramı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Çalışma bireylerden veri toplanarak gerçekleştirildiğinden sorumlu araştırmacı Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'na başvurmuş ve yapılandırılmış mülakat formu için etik kurul onayı alınmıştır. Bunun yanında araştırma gönüllü katılım formu kullanılarak katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Tablo 1

*Katılımcılar ve Demografik Bilgiler*

	MESLEK	YAŞ	CİNSİYET	KAÇ YILDIR TÜRKİYE'DE
G1	Petrol Mühendisi	53	Erkek	8
G2	Alternatif Tıp	34	Kadın	2
G3	Müfettiş (Eğitim)	65	Erkek	7
G4	Öğretmen	62	Erkek	8
G5	Tercüman	25	Erkek	8
G6	Çiftçi	53	Erkek	9
G7	Öğrenci	30	Erkek	8
G8	Ziraat Mühendisi	42	Erkek	6
G9	Ziraat Mühendisi	43	Erkek	4
G10	Ev Hanımı	35	Kadın	5
G11	Ev Hanımı	22	Kadın	8

### Sosyal Ağlar Kuramı

Sosyal ağlar bireylerin gündelik hayat tecrübelerinde önemli yere sahiptir. İnsanların yaşam biçimlerinin şekillenmesinde, alacakları kararlarda, iş hayatına katılımlarında vb. gibi önemli deneyimlerde sosyal ağlar etkisini göstermiştir. Genel olarak insanlar arasında sosyal ağları güçlü olan insanların çeşitli imkânlara daha kolay ulaştığı zayıf olanların ise daha zor ulaştığı kanısı



hâkimdir. Ancak bu durum zayıf bağların önemini azaltmamaktadır. Örneğin Mark Granovetter, 1973 tarihli dönüm noktası niteliğindeki bir çalışmada, iş fırsatları için en iyi adayların yakın arkadaşlarınızdan (güçlü bağlar) ziyade daha uzak tanıdıklarınızdan (zayıf bağlar) gelme olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Granovetter, 1973). Diğer taraftan sosyal ağlar; aile bağları, arkadaşlık, toplumsal örgütler ve aracı kurumlar gibi bazı işlevsel yapıları ifade etmektedir. Boyd ise bu sosyal ağlar içinde en güçlü yapının aile olduğunu ve ailenin diğer yapılara göre göç etmede daha etkili olduğunu vurgulamaktadır (1989, s. 643). Ancak sosyal ağların zayıf veya güçlü etkileri sadece iş edinme gibi bir mekanizmalarda değildir. Örneğin sosyal sermayenin ortaya çıkmasına neden olan çeşitli mekanizmalar ve bunların olumlu ve olumsuz sonuçlarını da vurgulanması gerekmektedir (Portes and Sensenbrenner, 1993). Gurak ve Caces ise göçmen ağlarının ekonomik, psikolojik ve sosyo-kültürel gibi birçok açıdan olumlu veya olumsuz yönleri olduğunu belirtmiş ayrıca bu ağların hem kısa hem de uzun vadede göçmenler üzerinde etki göstereceğinden bahsetmiştir. Bu ağlar kısa vadede para yardımı, bilgi sağlamada kolaylık ve hayata tutunabilme gibi destekler sağlayabilirken uzun dönemde daha çok büyük ölçekli maddi destekler, göçmenlerin bulunduğu yardım ağlarına katılma ve kişiye sosyalleşme duygusu yaşatma gibi etkileri olmaktadır (Gurak ve Caces, 1992, s. 152-153). Dolayısıyla sosyal ağların göç sürecinin birçok boyutunda önemli bir yeri olduğu ifade edilebilir.

Sosyal ağlar kuramı, ilişkiler ağı kuramı, network kuramı veya göçmen ilişkileri ağı kuramı gibi farklı kavramlarla ifade edilen bu kuram aslında 1990'lı yıllarda sosyolojide kullanılan "ağ" kavramından esinlenerek göç olgusunu açıklamak için kullanılmaya başlanmıştır (Güllüpnar, 2013, s. 72). Bu kurama göre öncü göçmenler öncelikle göç veren ve göç alan toplumları birbirine bağlayan bir alt yapı oluştururlar ve bu bağlantı göç veren toplumdaki diğer bireylere göç etme imkânı tanır. Böylelikle yeni göç akınları, kurulmuş olan bu ağı harekete geçirir ve sonradan göç edenler ilk gelen göçmenlerin tecrübelerinden faydalanırlar. Bu şekilde göç kendini sürekli devam ettiren bir süreç olarak ortaya çıkar (Wilpert, 1992; Yalçın, 2004, s. 50). Dolayısıyla göçmenler arası ağ ne kadar kuvvetliyse göç süreci o kadar özendirici ve teşvik edici olmaktadır. Buradan yola çıkarak sosyal ağlar kuramının göçmenlerin göç nedenleri, göç süreçleri ve göç ettikleri yeni yerleşim yerlerindeki mevcut durumlarının anlaşılmasında açıklayıcı olmaktadır denilebilir.

Her göçmen topluluğu gittiği ülkede hem kendi aralarında hem de ev sahibi toplum ile çeşitli ilişki ağları geliştirmektedir. Söz konusu bu durum göç sosyolojisi alanındaki çeşitli teoriler tarafından tartışılmaktadır. Ağ teorisi de bu kuramlardan biri olup genel olarak göç eden toplumların gittikleri yerlerde oluşturdukları ağlara yoğunlaşmaktadır (Kaya, 2017, s. 18). Sosyal ağlar kuramı, göçmenlerin menşe ülkeleri, vardıkları ülke, eski göçmen, yeni göçmen ve varış ülkesinde yaşayan halk arasında ortak köken, hemşerilik, soydaşlık ve dostluk gibi insanlar arasındaki bağlantılara (sosyal ağlar) gönderme yapan bir kuramdır. Sosyal ağlar kuramının dayandığı varsayımlar özet olarak şu şekilde sıralanabilir (Abadan-Unat, 2017, ss. 64-65):

1. Sosyal ağlar, göçü özendirerek göçmenlerin göç etme isteğini artırmaktadır.
2. Sosyal ağlar göçün meydana getirdiği maliyetleri ve içerisinde yer alan riskleri azaltmaktadır.
3. Sosyal ağlar, kurumsallaştıkları ölçüde sosyo-ekonomik açıdan daha az seçici olmakta, gönderen ülke topluluğunu daha fazla temsil etmektedir.
4. Göçmenler arasında kurulan bu sosyal ağlar kurulduktan sonra göçmenleri kabul eden ülkeler bu göç akınına denetlemekte büyük zorluklar çekmektedir.
5. Göçmen ailelerin birleşmesini hedefleyen aile birleşimi gibi politikalar göçmenler arasındaki bu ağları daha da güçlendirmektedir.

Göçmenler yaşamış oldukları göç tecrübelerini çeşitli ilişki ağları vasıtasıyla yeni göçmenlere aktarma eğilimindedirler. Faist'e göre uluslararası göçlerde göçmenler kendilerinden önce giden göçmenlerin ayak izlerini takip ederek onlara bağımlı olmaktadır (Faist, 2003, s.236). Dolayısıyla her iki grup da göç sürecinde dayanışma içerisinde olmaktadır. Bu dayanışma ve dernekleşme sürecinde sosyal ağlar önemli rol oynamaktadır.

Faist'e göre sosyal ağların kurumsallaşması ve yerleşikleşmesinin sonucu dernekler ortaya çıkmaktadır (Faist, 2003). Göç edilen yerde göç sonrası sorunların çözümü ve uyum politikalarında sivil toplum kuruluşları önemli rol üstlenmektedir (Emini, 2018). Adıgüzel, göçmenlerin ilişki ağlarının sonucunda ortaya çıkan göçmen derneklerine değinmiştir. İlk başlarda göçmenler için vakit geçirme ve buluşma yeri olarak kurulan göçmen dernekleri daha sonraları

göçmenlerin ev sahibi toplum ile kaynaşmasına ve yeni gelen göçmenlere yardımcı olan bir mekâna dönüşür. Türkiye’de kurulan hemşeri bu duruma örnek verilebilir (2017, s. 194). Türkiye’nin çeşitli illerinde farklı ülkelerden gelen göçmenler tarafından kurulmuş yüzlerce dernek vardır. Bu derneklerin bazıları uyum çalışmaları ve göçmenlerin gündelik yaşamının kolaylaştırılmasına ilişkin faaliyet gösterirken bazıları da menşe ülkeden gelmek isteyen göçmenlere danışmanlık konusunda yardımcı olmaktadır.

Massey, sosyal ağlar kuramını göçmenlerin aileleri, arkadaşları ve ülkede kalan yakınlarını da içine alan karşılıklı ilişkiler ve oluşturulan ağların bir bütünü olarak tanımlamaktadır. Bu kişiler arasındaki ilişkilerin insanların göç etme olasılığını arttırmaktadır. Bunun nedeni bu ilişkiler ne kadar güçlü olursa göç etme maliyetinin ve risklerinin de o oranda düşeceği öngörülmüştür. Massey, bu düşüncelerden yola çıkarak sosyal ağlar kuramını “azalan maliyetler” ve “azalan riskler” kavramlarıyla açıklamıştır (Massey vd., 2014). Yaşadığı ülkeden farklı bir ülkeye ilk kez göç eden bireylerin (ilk göçmenlerin) kendisinden önce yararlanabileceği herhangi bir deneyime sahip göçmenlerin olmadığı için göç etme maliyeti oldukça fazladır. Söz konusu göç yasal olmayan yollarla olacaksa bu maliyet çok daha fazla olacaktır (Massey vd., 2014, s. 28). Özellikle gelişmiş ülkeler artık gelişmemiş ülkelere gelen yabancılara kapılarını kapatmaktadır bu da göç maliyetlerini önemli derecede yükseltmekte ve göç etmek isteyen kişileri yasal olmayan yollarla göç etmeye zorlamaktadır. İlk göçmenler ülkeye girdikten sonra arkada kalanlar için iş biraz daha kolay olmaktadır. Çünkü artık ilk giden göçmen tecrübe kazanmış ve bu tecrübesi sayesinde geride kalan arkadaşlarına, akrabalarına veya yakınlarına yol göstermektedir. Bu sayede de göç etmenin maliyeti azalmaktadır (Massey vd., 2014, s. 29). Özellikle ilk giden göçmenler gittikleri ülkeye giriş için gerekli kuralları öğrendiklerinde arkada kalanlar için bu süreç daha az masraflı olacaktır. Eğer daha sonra gidecek göçmenler için yasal yollar bulunmuşsa maliyetle birlikte risklerde azalacaktır. Ancak yasal olarak gitmenin yolu bulunamadıysa kaçak göç etmenin maliyeti kendinden öncekine göre daha az olacaktır.

Göçmenler arasında kurulan sosyal ağların göçmene katkılarından en önemlilerinden biri de göçmenlerin göç ettikleri ülkeye gittikleri zaman yeni bir ülkeye alışma süreci ve bu süreçte temel ihtiyaçların nasıl giderileceği ile ilgilidir (Massey vd., 2014). Göçmenler gittikleri ülkede ev bulma, iş bulma, çevreye uyum sağlama gibi birçok yeni problemle karşılaşmaktadır. Bu süreçte

göçmene en çok yardımcı olan kaynaklardan biri sosyal ağlardır. Göçmenler sosyal ağlar sayesinde bu tür zorlukları daha az maliyetle atlatabilirler. Örnek vermek gerekirse yeni bir şehre göç eden göçmen için iş bulmak oldukça zordur. Ancak kendinden önce oraya göç eden bir tanıdığıın olması o göçmenin iş bulmasını daha kolaylaştıracaktır. Bu iddia sığınmacıların yoğunluklu olarak yaşadığı üç şehir olan Gaziantep, Şanlıurfa ve Hatay'ı kapsayan bir çalışma ile doğrulanmaktadır. Çalışmaya göre bu illerde yapılan anket sonuçlarına göre, sığınmacıların çalışabilecek yaşta olanlarının yaklaşık % 72'sinin bir iş bularak çalıştığı görülmektedir. Yine aynı çalışmada sığınmacılar kazançlarının yetersiz olduğunu ve geçim sıkıntısı yaşadıklarını ifade etmişlerdir. (Sönmez & Ayık, 2020, s. 72). Bu durum göçmen ağlarının iş bulmayı kolaylaştırdığını ancak çalışma şeklinin önemli bir kısmının kayıt dışı olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda çalışma koşullarının sıkıntılı olduğunu göstermektedir.

Göçmenler arasında kurulan ağlar sadece göçün maliyetini azaltmak ile kalmaz aynı zamanda göç süresince karşılaşılabilecek riskleri de minimuma indirir. Göç ağları geliştikçe göç sürecinde ve göç edilen ülkede karşılaşılabilecek risklere ilişkin geride kalanlara bilgi verilir ve bu geride kalanların göç süreci daha güvenli hale gelir. Böylelikle de azalan maliyetle birlikte risklerinde azalmasıyla teorik olarak kendi kendini devam ettiren bir süreç başlar (Massey vd., 2014: 29). Örneğin daha önce kaçak yollardan göç eden bir kişinin daha güvenli göç yolunu öğrenmesi sonucunda kendinden sonraki göç edecek kişilere bu bilgiyi vermesi o kişilerin aynı riskleri almasının önüne geçecektir. Buradan yola çıkarak hem göç sürecindeki maliyetlerin azalması hem de risklerin oluşturduğu endişelerin ortadan kalkması göç etmek istekliliğini artırmaktadır sonucuna varılabilir.

### **Şanlıurfa'daki Suriyeli Sığınmacılar**

Coğrafi konum olarak kıtaların buluşma noktası olan ve birçok göç güzergâhı yolunda bulunan Türkiye, son yıllarda sayıları milyonlarla ifade edilen göçmene ve sığınmacıya ev sahipliği yapmaktadır. Özellikle Ortadoğu ülkelerinde meydana gelen savaşlar, iç çatışmalar ve siyasi olaylar yüz binlerce insanın Türkiye'ye sığınmasına neden olmuştur. Birleşmiş Milletler'in verilerine göre Suriye iç savaşından etkilenerek başka ülkelere sığınan Suriyeli sayısı 6 milyondan fazladır ("Suriye Acil Durumu", 2021). Yaklaşık aynı rakamda insanın da Suriye sınırları içerisinde zorunlu olarak yer değiştirdiği tahmin edilmektedir.

Suriye'den diğer ülkelere yönelik yaşanan kitlesel göçten en çok etkilenen ülke hiç kuşkusuz Suriye'ye 911 kilometre kara sınırı bulunan Türkiye'dir. 2011 yılının Nisan ayında 252 Suriyeli sığınmacının Türkiye'nin Cilvegöz sınır kapısına gelerek başlayan Suriyeli sığınmacı akını bugün tahminlerin çok ötesine geçmiştir. Göç İdaresi Başkanlığı'nın (GİB) yayınladığı verilere göre 2021 yılı itibarıyla Türkiye'de 4 milyona yakın kayıtlı geçici koruma<sup>3</sup> statüsünde Suriyeli sığınmacı bulunmaktadır.

Suriye'de 2011 yılından bu yana devam eden iç karışıklıklar ve şiddet olayları yüzünden milyonlarca insan yurtlarını terk etmek zorunda kalmıştır. Zorunlu olarak yerlerinden edilen insanlar yoğunluklu olarak çevre ülkelere göç etmişlerdir. Türkiye bu ülkelerin başında gelmektedir. Türkiye'ye göç eden Suriyeli sığınmacı sayısı 2011 yılı sonunda 14.237 iken bu sayı 2013'te 224.655'e ulaşmıştır. 2014 yılından itibaren hem Türkiye'ye gelen Suriyeli sığınmacı sayısında büyük bir artış olmuş hem de sığınmacılar artık Türkiye'nin çeşitli illerine doğru yönelmeye başlamışlardır. Göç İdaresi Başkanlığı verilerine göre Türkiye'de 07.07.2021 tarihi itibarıyla 3,688,093 geçici koruma kapsamı statüsünde Suriyeli sığınmacı bulunmaktadır. Türkiye zorunlu göç eden Suriyeli sığınmacılar için ilk yıllarda geçici barınma merkezleri kurularak onların acil ihtiyaçlarını karşılanmaya çalışılmıştır. Ancak zorunlu göçe maruz kalan sığınmacıların sayısının her geçen gün artmasıyla ülke içinde de ikamet etmelerine de izin verilmiştir. Göç İdaresi Başkanlığı'nın verilerine göre Türkiye'de yaşayan geçici koruma altındaki Suriyelilerin büyük kısmı illerde serbest şekilde yaşamlarını sürdürmektedirler. Sadece 60 bin civarında Suriyeli sığınmacı Geçici Barınma Merkezi adı verilen kamplarda yaşamlarını sürdürmektedirler (GİB, 2021). Türkiye'de geçici barınma merkezlerinin kapatılmasıyla birlikte sığınmacılar ülkenin çeşitli bölgelerine doğru göç etmişlerdir.

Suriyeli sığınmacıların zorunlu göç sürecinde Türkiye'yi tercih etmesinde coğrafi yakınlığın yanı sıra kültürel bağların da önemli etkisi bulunmaktadır (Karademir & Doğan, 2019, s. 121). Türkiye'ye göç eden Suriyeli sığınmacıların ilk hedefi büyük ölçüde Suriye sınırındaki iller olmuştur. Sığınmacıların büyük çoğunluğu Türkiye'ye giriş yaptıktan sonra kayıt altına alınarak şehir merkezleri

3 Türkiye'ye sığınma başvurusu yapan Suriyeli sığınmacılar için Türk hukuku "geçici koruma" statüsünü belirlemiştir. "Geçici koruma, kitlesel akın olaylarında acil çözümler bulmak üzere geliştirilen bir koruma biçimidir. Devletlerin geri göndermeme yükümlülükleri çerçevesinde kitleler halinde ülke sınırlarına ulaşan kişilere, bireysel statü belirleme işlemleri ile vakit kaybetmeden, uygulanan pratik ve tamamlayıcı bir çözüm yoludur" (Göç İdaresi Başkanlığı, 2021).

veya kırsal alanlara yerleşmiştir. Çok düşük oranda sığınmacı sınır illerinde bulunan geçici barınma merkezlerine kalmıştır. Zamanla geçici barınma merkezlerinin kapanmasıyla birlikte sığınmacılara gitmek istedikleri iller için tercih hakkı verilmiştir. Buna rağmen sığınmacılar çoğunlukla aynı şehirlerde kalmayı tercih etmişlerdir. Ancak, zamanla sığınmacılar başta İstanbul, Adana, Konya olmak üzere Türkiye'nin birçok bölgesine dağılmıştır.

Göç İdaresi Başkanlığı'nın verilerine göre İstanbul, Gaziantep ve Hatay'dan sonra Suriyeli sığınmacıların yaşadığı en kalabalık il Şanlıurfa'dır. Şanlıurfa kayıt altına alınmış geçici koruma kapsamındaki Suriyeli sayısı Temmuz 2021 itibarıyla 424 bin kişidir (GİB, 2021). Şanlıurfa'da şehirde yaşayan Suriyeli sığınmacıların bu ilde kalmayı tercih etmelerinde hiç kuşkusuz ekonomik sebepler, akrabalıklar, kültürel ve coğrafi benzerlikler çok farklı sebepler bulunmaktadır. Özellikle coğrafi yakınlık ve kültürel benzerlik, akrabalık ilişkileri, göçmen ağları ve her an geri dönebilme umudu gibi sebeplerden dolayı Suriyelilerin büyük bir bölümü sınır illerinde yaşamaya devam etmektedir (Kaya, 2017). Göç İdaresi Başkanlığı verilerine göre Ocak 2021 itibarıyla Hatay, Kilis, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin ve Şırnak illerinde toplam 1.514.393 sığınmacı yaşamaktadır ("GİB", 2021). Örneğin bu illerden Kilis'te sığınmacı sayısı o ilde yaşayan yerel halktan daha fazladır.

## Bulgular

### Göç Nedenleri

Zorunlu göç ile ülkesini terk etmek zorunda kalan sığınmacıların göç etmelerindeki en büyük nedenin güvenlik sorunu olduğu bilinmektedir. Özellikle çeşitli anlaşmazlıklardan kaynaklanan şiddet, ekonomik zorluklar, hayatta kalma mücadelesi, mutluluk arayışı, kişiler üzerindeki çeşitli baskılar veya tehditler vb. gibi farklı koşulların oluşturduğu nedenlerle ortaya çıkan yer değiştirme zorunlu göç olarak tanımlanmaktadır (Bartram, Poros, & Monforte, 2017, s. 151). Dolayısıyla zorunlu göç kişinin isteği dışında dışsal sebeplerle gerçekleşmektedir. Bununla birlikte bazı nedenler özellikle zorunlu göçe karar verme süreçlerini etkileyebilmektedir.

Yapılan görüşmelerde göçmenlerin göç kararı alma sürecinde akraba ve arkadaşlarının kendilerine yardımcı oldukları ortaya çıkmıştır. Bu destek ve yardımlarla göç eden kişilerin bir sonraki göçmenlere ve daha sonra göç

edeceklere de yardımcı oldukları görülmüştür. Dolayısıyla bu göçmen dayanışması zorunlu göç sürecinde göçmenlerin karar almalarını kolaylaştırmaktadır. Örneğin bazı katılımcılar neden Türkiye'ye göç ettikleri ile ilgili sorulan bir soruya şu cevabı vermişlerdir:

Uzun zamandır tanıdığım bir arkadaşımın üniversiteden biz sürekli konuşuyorduk. Türkiye'ye ilk geldiğimde onun evine gitmişim fakat ben geldiğimde o bir süre sonra İstanbul'a gidecekti. Ben de ona tamam dedim. Gideceği zaman ben kendime başka bir yer baktım ve yeni bir eve çıktım (G2, Kadın, 34).

Türkiye'ye gelmeden önce ilk göç ettiğimizde onlarla birlikte kalmak için bazı arkadaşlarımızla konuştuk. Anlaştıktan sonra Türkiye'ye göç etmek için yola çıktık (G9, Erkek, 43).

Dedem Türkiye'de yaşıyordu. Onun için Türkiye'ye göç etmeyi tercih ettik (G4, Erkek, 62).

Bulgular, özellikle *düzensiz (yasadışı)*<sup>4</sup> göç eden sığınmacılar göç yolculuğuna başlamadan önce gidecekleri yerdeki tanıdıklarıyla irtibata geçtiklerini göstermektedir. Böylelikle göç yolculuğuna daha bir güven ve istekle çıkmış olmaktadırlar. Aynı zamanda bu kişiler yeni yerleşim yerine geçtikten sonra tecrübelerini kullanarak yeni geleceklere de yol göstermeye başlamışlardır. Bu da sosyal ağlar kuramının öne sürdüğü önceki göçmenlerin daha sonra gelecek olan göçmenlere yardımcı olduğunu doğrulamaktadır. Bu durum göçmenlerin hem Türkiye'ye göçü tercih ederken hem de kalacakları şehri seçmelerinde sosyal ağları kullandıklarını göstermektedir. Örneğin görüşme yapılan katılımcılardan üçü “Türkiye'ye yerleştikten sonra Suriye'de bir tanıdığınız ya da bir akrabanız sizden Türkiye'ye göç etmek için yardım istedi mi?” sorusuna şöyle yanıt vermişlerdir:

4 Çalışmada Suriye'den Türkiye'ye pasaportsuz veya belgesiz bir şekilde gümrük kapıları haricinden giriş yapan sığınmacılar için yasadışı veya düzensiz göçmen kavramları kullanılmaktadır. Bu kavramlar özellikle Suriyeliler açısından kriminalize edici bir anlam taşımamaktadır. İlgili yönetmeliğin “Türkiye'de geçici koruma talebinde bulunan bireyler, Türkiye'ye girdiklerinde Türk makamları tarafından tespit edilirlerse veya makul bir süre içinde kendileri Türk makamlarına başvurur ve Türkiye'ye düzensiz (yasadışı) girişleri ve ülkede düzensiz (yasadışı) kalışları konusunda geçerli bir sebep sunarlarsa, Türkiye'ye düzensiz (yasadışı) yollarla girdikleri veya Türkiye'de düzensiz olarak kaldıkları için cezalandırılmazlar (idari para cezası gibi)” ibaresine göre ülkeye düzensiz giriş yapan Suriyeli sığınmacılar suç işlememiş sayılmaktadır ve bu nedenle herhangi bir cezaya çarptırılmayacakları açıkça ifade edilmiştir (UNHCR, 2021; GİB, 2021). Ancak bu çalışmada etik olarak kriminalize edici bir bağlam çağrıştırmaması için yasadışı geçiş yapan göçmenler için (giriş şekli bakımından) düzensiz göçmen kavramı kullanılmıştır.

Evet, şu anda benden yardım isteyen akrabalarım var. Örneğin ben Şanlıurfa'ya yalnız başıma göç ettim ve ailem beni daha sonra takip etti (G3, Erkek, 65).

Sadece akrabalarım değil, bunun yanında, akraba olmayan kişilerin de bizden yardım talepleri var. Bunların çoğu, genellikle yasal statü, sağlık konuları veya birinci derece akrabalar arasında transfer ve yeniden birleşme izni olan çeşitli konularda yardım istemektedirler. Benden sonra dokuz kişilik ailem ve uzak yakın akraba komşularda gelenler oldu (G4, Erkek, 62).

Evet, Türkiye'ye gelmeden önce burada ki akrabalarımızdan yardım istedik. Aynı zamanda bu akrabalarımız sayesinde Şanlıurfa'ya gelmeye karar verdik. Ayrıca Suriye'de akrabalarımız var şuan gelmek isteyen yok ancak gelmek isteyen olursa akrabam olmasa dahi elbette yardım edeceğiz (G5, Erkek, 25).

Suriye'den Şanlıurfa'ya göç eden sığınmacıların daha sonra yeni göç edeceklere de herhangi bir endişe duymadan yardım ettikleri gözlemlenmektedir. Suriye'de kalan akraba ve tanıdıkların talepleri devam etmektedir. Bazı göçmen aileler yakın akrabalarla birlikte bazıları ise parçalı olarak göç ettikleri ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda oluşturulan göçmen ağlarının insanların hangi şehre göç edeceklerine verdikleri kararda önemli rol oynadığı görülmektedir. Göçmenler arasında bu göç sürecinde ciddi bir dayanışmanın da hâkim olduğu gözlenmektedir. Yeni göç edecek insanlara yakınlık dereceleri olmasa bile destek olmak istedikleri anlaşılmaktadır.

Mülakatlara katılan on bir aileden sekizi düzensiz göçmen olarak Türkiye'ye geldiklerini ifade etmişlerdir. Özellikle düzensiz göçmenler göç yolculuğuna başlamadan önce gidecekleri yerdeki tanıdıklarıyla irtibata geçmişlerdir. Böylelikle göç yolculuğunu daha güvenli ve daha az maliyetli hale getirerek daha istekli bir şekilde yola çıkmışlardır. Sığınmacılar Suriye içinde güvenlik tehdidi nedeniyle sınıra ulaşmak zor olacağından ülke içinde genellikle kaçakçılar aracılığıyla göç etmektedirler. Dolayısıyla göç etme kararı vermede etkili olan sosyal ağlar göç süresince de kaçakçılar gibi bu işi tamamen ekonomik amaçlarla yapan kişiler ortaya çıkmaktadır. Sığınmacılar ise göç süresince meydana gelebilecek riskleri en aza indirebilmek için bu ağlara başvurmak durumunda kalmaktadırlar.



## 6.2. Göç Yolculuğu

Ülkesinden zorunlu olarak göç etmek zorunda kalan sığınmacılar için en zorlu kararlardan biri de kuşkusuz hangi yollarla göç edeceğidir. Her ne kadar Suriye göçünün başından bu zamana kadar Türkiye açık kapı politikası uygulamış olsa bile birçok sığınmacı için Türkiye'ye yasal yollarla girecekleri sınır kapısına ulaşmaları oldukça güçtür. Suriye'den Türkiye'ye göç eden Suriyeli sığınmacıların bir kısmının yasal yollardan Türkiye'ye ulaştıkları bilinse de önemli sayıda sığınmacı da yasadışı yolları kullanmak (düzensiz göçmen olmak) zorunda kalmıştır. Bu çalışmada mülakat yapılan 11 sığınmacı aile temsilcisinden sadece üçü yasal yolları kullanarak Türkiye'ye göç ettiğini belirtmiştir. Diğerleri yasa dışı yolları (düzensiz) kullanarak Türkiye'ye giriş yapmışlardır.

Sığınmacılar için göç etme kararını verdikten sonraki diğer bir karar bu göçün ne şekilde gerçekleşeceği üzerinedir. Burada sosyal ağlar kuramında öne sürdüğü gibi göçün hem ekonomik olarak maliyetini azaltan hem de göç esnasındaki riski azaltan sosyal ağların varlığı oldukça önemlidir. Göç sürecine yasadışı yollarla devam edilecekse devreye göçmen kaçakçıları girmektedir. Göç etmek isteyen kişinin göçmen kaçakçısına ulaşmasındaki amacı göç süresince meydana gelebilecek riskleri minimuma indirmek istemesidir. Aslına bakıldığında düzensiz göç en çok göçmenler için risk doğurmaktadır. Hatta bu nedenle göçmenler göç yollarında ölmektedir (Karasu, 2020, s. 105). Dolayısıyla buradan yola çıkarak göç sürecinin kolaylaştırılması yönünde çeşitli çalışmaların yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Göç esnasında ülke içinde yaşanan hareketlilikte de sığınmacılara yardımcı olan sosyal ağların bulunduğu bilinmektedir. Bu ağlar genellikle ülkenin farklı bir bölgesinde yaşayan akraba, tanıdık veya göçmen kaçakçıları olabilmektedir. Örneğin bazı katılımcılar göç etme kararı verdikten sonra hangi yollarla ülkeye giriş yaptıklarına ilişkin aşağıdaki ifadelere yer vermişlerdir;

...Babam yıllar önce Türkiye'ye geldi. Çünkü Türkiye'de bazı akrabalarımız var. Sabahın erken saatlerinde hazırlanmıştık. Akrabalarımızla vedalaştık ve Türkiye sınır kapısına doğru yola çıktık. Sınır kapısına ulaşmak için bir köye gitmemiz gerekiyordu. Köye gittik ve sınır kapısı kapalıydı o an ne kadar çok sevindik tekrar evimize döneceğiz diye fakat sevincimiz bir dakika sürdü. Babam

“artık dönmeyeceğiz bu köyde benim tanıdığım bir aile var onlardan yardım isteyeceğiz” dedi. Kapı açılana kadar onlarda bekledik. Babamın tanıdığı aileye gittik ve tam 11 saat bekledik sabah erken kapı açıldı ve giriş yaptık. Babamın arkadaşları bizi Akçakale kapısında bekliyordu sonra kendi evine gittik (G5, Erkek, 25).

Ben kararı aldığım andan itibaren bir kaçakçı ile görüştim. Yanımda biraz altınım vardı. Miktarı söylediğimde o da tamam dedi. Ben sizi aradığımda gelirsiniz dedi. Ben de çocuklarımı ve kendimi hazırladım. Beni aradı ve onun olduğu yere gittim. Gittiğim yerde sadece kadınlar ve çocukları vardı. Bizi büyük bir kamyonun içine sakladı. Kamyonun kasasında epeyce uzun süre kaldık. Birkaç köyden geçirdi bizi. Bir süre sonra indik. Tel örgülerden sınırı geçeceğimizi söyledi. Sınıra kadar uzun süre yürüdük. Vardığımızda benden altınları aldı ve yanımda olan kadınlar da altınları ve mevcut paraları verdi. Paraları ve altınları alır almaz bizi bırakıp gitti. Biz de tel örgülerden geçmeye başladık. Benim elim yaralandı ve grubumuzda bulunan bir çocuğun daha ayağı yaralandı. Biz sınırdan geçtikten sonra nasıl ve nereye gideceğiz bilmiyorduk. Yürümeye başladık, çok yorulduk, sonra önümüze bir ana yol çıktı. Fakat nereye gideceğimiz bilmiyorduk. Karşımıza bir adam çıktı. Bizi Şanlıurfa'ya kadar getirdi (G2, Kadın, 34).

Göçmen kaçakçısına ihtiyaç duymadım köken olarak zaten Türk'üm. Ayrıca benim geniş çevrem olduğu için tanınmış biri idim. Bu da göç ederken bana kolaylık sağladı (G4, Erkek, 62).

Görüldüğü üzere Türkiye'ye göç eden sığınmacılar sınır kapılarının kapalı olduğu durumlarda daha güvenli bir yere düzensiz olarak göç etme ihtiyacı hissetmişlerdir. Çünkü sığınmacılar Suriye içinde güvenlik tehdidi nedeniyle sınıra ulaşmak zor olacağından ülke içinde genellikle göçmen kaçakçıları aracılığıyla göç etmektedirler. Dolayısıyla zorunlu göçte kolaylaştırıcı olan sosyal ağların yanında göçmen kaçakçılığı da önemli rol oynamaktadır. Bu durum göç literatüründe *göç endüstrisi* kavramıyla ele alınmaktadır. Bu kavram göç sürecinde kolaylaştırıcı olarak rol alan seyahat acenteleri, işçi simsarları, tercümanları ve hatta otel sahipleri gibi göç hareketlerini yöneterek buradan gelir sağlayan kişi ve kurumları kapsamaktadır (Castles ve Miller, 2008, s. 162). Dolayısıyla göçmenler üzerinden gelir elde etmeye çalışan her kişi veya grup göç endüstrisine dâhil olmaktadır. Sonuç olarak sığınmacılar, göç süresince

meydana gelebilecek riskleri en aza indirebilmek için hem sosyal ağlar vasıtasıyla edindiği bilgilere hem de göçmen kaçakçılarının ihtiyaç duymaktadır. Özellikle sınır geçildikten sonra sosyal ağlar daha yoğun bir şekilde devreye girmektedir. Sosyal ağlar vasıtasıyla sığınmacılara ilk karşılaşma ve acil ihtiyaçlar konusunda destek sağlanmaktadır. Böylelikle göçmen, zorunlu göç dahi olsa, sosyal ağlar vasıtasıyla yeni yaşam yerine zamanla uyum sağlamaya çalışmaktadır.

### **Göç Edilecek Şehrin Seçimi**

Sığınmacılar için varış ülkesine ulaşmadan önce verilmesi gereken kararlardan biri de varış ülkesine ulaştıktan sonra yaşanılacak yerin seçimi gelmektedir. Bu seçimde sosyal ağların etkisi önemlidir. Sosyal ağların özellikle göç edilecek şehrin seçimindeki rolünü kavrayabilmek için mülakatlara katılan sığınmacıların göç etme kararları üzerine sorular soruldu. Özellikle karar verme aşamasında Türkiye’de yaşayacağı yeri seçmede hangi faktörlerin etkili olduğuna ilişkin verilen cevaplar sığınmacıların yaşayacakları yeri seçmelerinde sosyal ağların çok önemli bir etken olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin bazı katılımcıların göç ederken neden Şanlıurfa ilini seçtiklerine ilişkin sorulara şu ifadelerle yer verilmiştir.

Urfa’da arkadaşlarım ve akrabalarımın varlığı (G1, Erkek, 53).

Akrabaların, arkadaşların ve tanıdıkların varlığı (G7, Erkek, 30).

Çünkü yerel derneklere ilişkilerim var (G3, Erkek, 65).

Biz Şanlıurfa’da yaşamayı akrabalarımızdan dolayı tercih ettik gideceğimiz yeri bir tanıdık olursa daha iyi diye düşündük ve ondan dolayı Şanlıurfa’da yaşamaya karar verdik (G5, Erkek, 25).

Şanlıurfa’da yaşamayı biz tercih etmedik. Amcam bu ilde yaşadığı için ve başka illerde tanıdığımız hiç kimse olmadı için burada yaşamaya devam ettik (G11, Kadın, 22).

Göç etmek için Türkiye en iyi en kolay ve en yakın ülkeydi. Ayrıca babam ve annem Urfa’daki sığınmacı kampında yaşıyordu. Bunun yanında Şanlıurfa’da akrabalarımız vardı. (G8, Erkek, 48).

Bulgulara göre sığınmacıların gidecekleri ülkede yaşayacakları yeri seçmesinde kurulan sosyal ağlar çok önemli bir yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Mülakat yapılan çoğu sığınmacı Türkiye'ye gelmeden önce Şanlıurfa'da yaşamaya karar verdikleri görülmektedir. Sığınmacıların Şanlıurfa'yı tercih etmelerindeki temel sebeplerden birisi ise Şanlıurfa'da bulunan akrabalarının ya da bir tanıdığıının bulunmasıdır. Bu durum sığınmacıların sadece il olarak değil aynı zamanda Şanlıurfa'nın ilçeleri bağlamında da sosyal ağları yerleşim yerlerine karar vermelerinde etkili olmaktadır. Bu durumun çeşitli açılardan avantajları olabileceği gibi sığınmacıların sosyal ağlarına yakın yerlerde ikamet etmeyi tercih etmeleri yerel halkla olan etkileşimi de azaltmaktadır (Karademir & Doğan, 2019, s. 122). Buradan yola çıkarak sosyal ağların gettolaşmada önemli bir belirleyici rolünün olduğu ifade edilebilir Bu durum da beraberinde çeşitli uyum ve dâhil edilme sorunlarını getirebilmektedir.

### Göçün Sürekliliği

Sosyal ağ kuramı, sonradan göç eden göçmenlerin ilk gelen göçmenlerin tecrübelerinden faydalandığını ve bu şekilde göçün kendini sürekli devam ettiren bir durum ortaya çıkardığını ileri sürmektedir (Wilpert, 1992; Yalçın, 2004, s. 50). Örneğin mülakatlarda katılımcılar buna ilişkin şu ifadelere yer vermişlerdir:

Yirmiden fazla aile bize geldi ve yardım istedi. Dayılarım amcalarım kuzenlerim babamın arkadaşları benim arkadaşlarım ve uzaktan akrabalarımız bizde uzun sürelerde kalıyorlardı. Kendilerine iş ve ev bulana kadar onları yardım ediyorduk. Bir aileden hariç o aileyi hiç tanı mıyorduk bir gün babam dışardan geldi ve onunla birlikte bir anne ve iki çocuktan oluşan bir aile vardı. Babam onları sokakta kalırken çok kötü bir durumda olduklarını görmüş ve bizim eve getirmiş. Bizde yaklaşık on gün oturdular sonra Suriye'ye döndüler ve yakınımız olsa da olmasa da kimin yardım ihtiyacı olursa her zaman yardım edeceğiz (G5, 25, Erkek).

Dayım Suriye'den geldi bizden sonra. O da bizden daha çok zor bir yolla geldi kendisi iki çocuk sahibi ve eşi o zamanda hamileydi, bir süre bizde oturdu ve yerleşmek için yardım ettik ve ona bir iş bulduk ama maalesef çok az bir maaş alıyordu. Bu maaşla onun için

Şanlıurfa'da kalmak çok zordu eşi çalışamaz çocukları daha çok küçük Avrupa'da daha iyi bir hayat kazanacağı düşündü ve Avrupa'ya göç etti (G11, Kadın, 22)

Görüldüğü üzere sığınmacılar kendi yakın akrabaları olmasa bile yeni gelecek sığınmacılara yardım etme isteği taşımaktadırlar. Bu durum aynı durumu paylaşma haliyle açıklanabilir. Diğer bir ifadeyle zorunlu göç sürecini yaşamaya devam eden göçmenler bu sürece yeni başlamış ve yardıma ihtiyacı olan göçmenlere destek olma isteği taşımaktadırlar. Bu durum da bir şekilde göçün devamlılığını sağlamakta ve daha fazla insanın Türkiye'ye sığınmasını teşvik etmektedir. Her ne kadar göç süreci zorunlu olsa da Türkiye'deki sosyoekonomik imkânların bilinirliği sosyal ağlar vasıtasıyla yaygınlaştırılmakta ve yeni göçmenlerin göç etme karar sürecini hızlandırıcı ve kolaylaştırıcı rol oynamaktadır. Bununla birlikte Türkiye'de sosyal ağları güçlenen sığınmacılar artık kendilerini Türkiye'de kalıcı hissetmektedir. Böylelikle güçlenen sosyal ağlarla sığınmacılar kaybedilen bir vatanın ardından yeni bir vatan bulma ve yuvadan uzakta bir yuva sürecini başlatmış olmaktadır.

### Gelecek Beklentileri

Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulardan birisi de Suriyeli sığınmacıların büyük bir bölümünün artık ülkelerine geri dönmek istemeyişleridir. Sığınmacılar bu durumu Türkiye'de bir hayat kurduklarına ve Suriye'deki iç karışıklıklarından devam etmesine bağlamaktadırlar. Uzun yıllardır Türkiye'de yaşayan Suriyeli sığınmacıların kalıcılık eğilimleri son derece güçlenmiş durumdadır (Erdoğan, 2020). Türkiye'deki Suriyeliler konulu bir araştırma kapsamında Türkiye'nin gerçeklerle yüzleşmesi, stratejik kararını alması, Suriyelileri "misafir" değil, artık Türkiye'de yaşayacak insanlar olarak kabul etmesi gerekliliği üzerine durulmuştur (Erdoğan, 2019). Pek çok sığınmacı tarafından, kolay ulaşılabilir ve güvenli ülke olarak kabul edilen Türkiye, bir transit ülke olmaktan çıkmakta ve hedef ülke haline gelmektedir. Bu durum da Türkiye'nin sorumluluğunu daha da artırmaktadır. Artan bu sorumluluk zaman zaman toplumsal tepkilere yol açarken, birtakım siyasal, ekonomik ve toplumsal sıkıntıları da beraberinde getirdiği görülmektedir (Aslantürk, 2020). Dolayısıyla sığınmacıların gelecek planları ve düşünceleri önemli bir soru olarak ortaya çıkmaktadır.

Sığınmacı ve Türk vatandaşlığı almış Suriyeli üniversite öğrencilerinin gelecek beklentileri hakkında yapılan çalışmalarda öğrencilerin Avrupa'ya doğru hareket etme niyetinde olduğu ortaya çıkmıştır (Gülerce & Çorlu, 2021; Gülerce, 2021). Türkiye içinde yaşanan şehirden başka bir şehre göç ile Avrupa'ya ya da başka bir Arap ülkesine göç etmeyi düşünme konusunda en düşük ortalama değerlerin ortaya çıkması önemli verilerdir. Suriyelilerin Avrupa'ya göç etme konusunda bazı dini hassasiyetlerini ve kültürel farklılıklarını dile getirdikleri anket hazırlanırken yapılan pilot uygulamada ve anket sırasında dile getirilmiştir. Ancak kendilerine etnik köken ve dil konusunda çok daha yakın olan Arap ülkelerini tercih etmeyi düşünmemeleri de ilginç bir sonuçtur (Akin & Bozbaş, 2020). Diğer bir çalışmada katılımcıların Suriye'deki iç savaşın bitmesinden sonra ülkelerine geri dönme veya farklı bir ülkeye gitme fikrine sıcak bakmadıkları görülmüştür. 20 katılımcıyla yapılan görüşmede 18'i ülkelere geri dönmeyi düşünmediklerini ancak 50 yaş üstü olan 2 katılımcı ise güvenliğin sağlanması durumunda geri dönmek istediklerini ifade etmiştir (Karademir & Doğan, 2019, s. 123). Diğer bir çalışmada ise şurada Suriye'nin içerisinde bulunduğu durum ve şartlar göz önünde bulundurulduğunda eğer bir geri dönüş gerçekleşebilecekse bile bu durumun önemli oranda etnik temelli olacağı ortaya çıkmıştır (Sönmez & Şahin, 2021). Dolayısıyla geri dönüş kararını etkileyecek birçok faktör ortaya çıkmaktadır.

Çalışmamız kapsamında yapılan mülakatlarda bir katılımcı "ülkelerine geri dönüp dönmeme ve gelecek planları" üzerine sorulan bir soruya şöyle yanıt vermiştir:

Birçok nedenden dolayı ülkeme geri dönmek istemiyorum:

- Türk topluluğuyla yaşadım ve şehir merkezinde mahalle sakinleri ile samimi ve kardeşlik içinde yaşıyorum. Komşular beni çok seviyor ve onları çok seviyorum, sekiz yıldır aynı evde kiracı olarak yaşıyorum. Bu süre içerisinde kimseyle sorun yaşamadım.
- Çocuklarım Türk okullarında ve üniversitelerinde okuyor ve bu ülkede Türk halkının ve geleceklerinin bir parçası haline geldi.
- Suriye'de ne güvenlik, ne adalet ve ne de emniyet var. Bunlarla birlikte Suriye'de ne malım ne de mülküm kaldı.

- İleride bazı şeyler yoluna girerse sadece akrabalarımı ziyaret etmek için Suriye'ye gidebilirim (G1, Erkek, 53).

Suriye'den Türkiye'ye 10 yıl önce göç etmiş olan bir sığınmacı, Türkiye'de hayatını devam ettirmesi için Türkiye'de yaşadığı süre, yerel halkla ilişkilerinin iyi olması, eğitim, güvenlik, adalet ve Suriye'de devam eden iç karışıklıklar gibi birçok neden ortaya koymaktadır. Burada dikkat çeken noktanın özellikle Türkiye'de kalış süreci, bağların artması ve kopamaz hale gelmesidir şeklinde ifade edilebilir.

### Sonuç ve Tartışma

Sosyal ağlar, göç ve göç süreçlerini anlamada ve açıklamada kullanılan önemli bir kavramdır. Yeni göçmenler kendilerinden önce göç eden eski göçmenlerin tecrübelerinden faydalanarak göç süreçlerini kolaylaştırmaktadırlar. Sosyal ağlar, sadece isteğe bağlı göçlerde değil zorunlu göç hallerinde de özellikle göçmenlerin göç nedenlerini, karar alma, yolculuk, göç edilecek yerin seçimi gibi süreçleri belirlemektedir. Bunun yanında göç edilen ülkede göçün sürekliliğini koruma ve göçmenlerin gelecek beklentileri de önemli ölçüde sosyal ağlara bağlıdır. Bu çalışmada sosyal ağlar kuramı yardımıyla Şanlıurfa'da yaşayan Suriyeli sığınmacıların göç süreçleri değerlendirilmiştir.

Katılımcılarla yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlar sonucunda elde edilen bulgular Suriyeli sığınmacıların göç etme kararı vermeleri aşamasında sosyal ağların etkili olduğunu göstermiştir. Özellikle akrabalık ve arkadaşlık bağlarının göç etme kararı verme aşamasında belirleyici olduğu hatta bu süreci önemli derecede kolaylaştırdığı görülmüştür. Özellikle göçmenlerin Şanlıurfa'da bulunan yakın akrabalarının karar verme aşamasında çok etkili olduğu yapılan görüşmelerde ortaya çıkmıştır.

Sığınmacıların göç yolculuklarında çeşitli zorluklarla karşılaştıkları ancak bu zorlukları önemli ölçüde sosyal ağlar vasıtasıyla kolaylaştırdıkları çalışmanın sonuçları arasında yer almaktadır. Özellikle sığınmacıların büyük çoğunluğunun yasadışı yollarla Türkiye sınırından geçen düzensiz göçmen olmaları göz önünde bulundurulduğunda göç yolculuğunda oluşabilecek risk ve maliyet faktörlerini sosyal ağlar aracılığıyla en aza indirmeye çalıştıkları anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu durum her ne kadar zorunlu göç de olsa yeni gelecek olan göçmenler için teşvik edici olmakta ve göçün sürekliliğini de beraberinde

getirmektedir. Bunun yanında daha önce göç eden sığınmacıların daha sonra gelecek olan sığınmacılara göç süreçlerinde yardım etmeleri bu düşünceyi desteklemektedir.

Göçmenler arasında oluşturulan sosyal ağların insanların hangi şehre göç edeceklerine verdikleri kararda önemli rol oynamaktadır. Sığınmacılar Türkiye'ye gelmeden önce Şanlıurfa'da yaşamaya karar vermişlerdir. Bu kararın temel nedenlerinden birisi sığınmacıların Şanlıurfa'da bulunan akrabalarının veya tanıdıklarının bulunmasıdır. Böylelikle göç ettikleri şehirde dayanışma içerisinde yaşayarak zorunlu göçün beraberinde getirdiği sıkıntılara karşı dayanıklılıklarını güçlendirmektedirler. Bunun yanında sosyal ağların göçmenlerin Şanlıurfa'da yaşamlarını ve yerleşikliklerini ve Türkiye'de kalıcı oldukları yönündeki niyetlerini güçlendirdiği ortaya çıkmıştır.

Şanlıurfa'da yaşayan sığınmacılar göç tecrübelerini kullanarak yeni göç edecek göçmenlere de yol göstermekte ve onlarla dayanışma içerisinde olmaktadır. Dolayısıyla iletişim ve ulaşım teknolojilerinin de gelişmesiyle birlikte bu durum, yeni göçmenlerin Türkiye'ye düzenli veya düzensiz bir şekilde göç etmeye zamanla artarak devam edeceklerini göstermektedir. Sonuç olarak sosyal ağlar göç süreçlerinin tamamında etkili olmakla birlikte özellikle karar alma aşamasında ve yer seçiminde önemli bir yere sahiptir. Özellikle göçmenler arasındaki akrabalık bağları çok belirleyicidir. Bunun dışında sosyal ağlar zincirleme göçü tetiklemekte olup gelecekte Suriye'den Türkiye'ye göçte etkili olmaya devam edeceği ifade edilebilir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

---



## Kaynakça/References

- Abadan-Unat, N. (2017). *Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi. Geliş tarihi gönderen <https://bilgiyay.com/kitap/bitmeyen-goc-konuk-iscilikten-ulus-otesi-yurttasliga/>
- Adıgüzel, Y. (2017). *Göç Sosyolojisi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Akin, M. H., & Bozbaş, G. (2020). Suriye'den Türkiye'ye Göçün Sosyolojik Sonuçları: Suriyeli Göçmenler Üzerine Uygulamalı Bir Saha Araştırması. *Liberal Düşünce Dergisi*, 25(97), 47-65. <https://doi.org/10.36484/liberal.692459>
- Aslantürk, O. (2020). Türkiye'ye yönelik göç ve iltica hareketleri: suriyeliler örneği - migration and asylum movements towards turkey: Syrian case. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 172-201. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.581436>
- Bal, H. (2014). *Sosyolojide Yöntem ve Araştırma Teknikleri*. Bursa: Sentez Yayıncılık.
- Bartram, D., Poros, M. V., & Monforte, P. (2017). *Göç Meselesinde Temel Kavramlar* (I. Ağabeyoğlu Tuncay, Çev.). Ankara: Hece. Geliş tarihi gönderen <https://www.kitapyurdu.com/kitap/goc-meselesinde-temel-kavramlar-419641.html>
- Bimay, M. (2020). Onuncu Yılında Suriyeli Sığınmacıların Kente Entegrasyonu ve Gelecek Beklentileri: Batman Örneği. *Mukaddime*, 11(2), 348-381. <https://doi.org/10.19059/mukaddime.790661>
- Bozkurt, V., Kaya İnceplik, G., & Baigabylov, N. (2021). Göçmenlere Yönelik Tutumları Etkileyen Değerler ve Demografik Faktörler. *İçinde Göç ve Etkileri Güvenlik, Toplum, Kadın, Çocuk, Ekonomi, Dış Politika* (1. bs, ss. 53-69). Ankara: Pegem Akademi.
- Boyd, M. (1989). Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas. *The International Migration Review*, 23(3), 638-670. <https://doi.org/10.2307/2546433>
- Bulut, Y., & Akın, S. (2020). Göçe İlişkin Kavram ve Kuramlar. İçinde Y. Bulut & S. Akın (Ed.), *Yerel, Ulusal ve Küresel Boyutlarıyla Göç ve Mülteci Sorunu* (ss. 71-110). Konya: Çizgi.
- Castles, S., & Miller, M. J. (2008). *Göçler çağı: Modern dünyada uluslararası göç hareketleri* (B. U. Bal & İ. Akbulut, Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Çağlayan, S. (2006). Göç kuramları, göç ve göçmen ilişkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 67-91.
- Directorate General of Migration Management. (2021). Geliş tarihi 30 Ocak 2021, gönderen TEMPORARY PROTECTION website: <https://en.goc.gov.tr/temporary-protection27>
- Emini, F. T. (2018). *Göç Sonrası Sorunların Çözümünde Sivil Toplum Stratejisi*. Bursa: Ekin
- Erdoğan, M. M. (2019). *Türkiye'deki Suriyeli Mülteciler*. Ankara: Konrad Adenauer Stiftung.

- Erdoğan, M. M. (2020). *Suriyeliler Barometresi 2019, Suriyelilerle Uyum İçinde Yaşamın Çerçevesi*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Faist, T. (2003). *Uluslararası Göç ve Uluslararası Toplumsal Alanlar*, (Çev. A. Z. Gündoğan, C. Nacar), Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2021, Ocak 20). Geliş tarihi 20 Ocak 2021, gönderen Geçici Koruma website: <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>
- Gözübüyük, M., Kemik, P., & Sever, M. (2019). Suriyeli Sığınmacıların Yoğun Yaşadığı Bölgelerdeki Yerel Halkın Suriyeli Sığınmacılara İlişkin Görüşleri: Altındağ Örneği. *Mukaddime*, 10(2), 582-596. <https://doi.org/10.19059/mukaddime.553210>
- Guarak, DT and Caces, FE. 1992. Migration Networks and the Shaping of Migration Systems. In: Kritz, M, Lim, LL and Zlotnix, H (eds.), *International Migration Systems*. Oxford: Clarendon Press. pp. 150–186.
- Gülerce, H. (2020). Göç ve Belirsizlik: Eşleri Kayıp Suriyeli Sığınmacı Kadınlar. *insan & toplum*, 10(3), 217-221. <https://dx.doi.org/10.12658/V0001>
- Gülerce, H., & Çorlu, R. (2021). Yükseköğretimdeki Suriyeli Sığınmacı Öğrenciler: Uyum ve Çatışma Alanları. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (12), 71-106. <https://doi.org/10.32739/uskudarsbd.7.12.85>
- Gülerce, H. (2021). Türk Vatandaşlığı Almış Suriyeli Üniversite Öğrencileri ve Sosyal Uyum. İçinde Karadeniz, S., ve Çiçek, N. (Ed.) *Mültecilik ve Vatandaşlık: Göç Çağında Aidiyet, Haklar ve Gelecek Sorunu*. Mardin Artuklu Üniversitesi Yayınları, Mardin.
- Güllüpinar, F. (2013). Göç Olgusunun Ekonomi-Politiki ve Uluslararası Göç Kuramları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4).
- Karademir, D., & Doğan, M. (2019). Suriyeli Mültecilerin Mekânsal Analizi: Şanlıurfa Örneği. *Coğrafya Dergisi*, (39), 111-124. <https://doi.org/10.26650/JGEOG2019-0053>
- Karasu, M. A. (2018). Suç Korkusu, Göç ve Suriyeli Sığınmacılar: Şanlıurfa Örneği. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 1(3), 332-347.
- Karasu, M. A. (2020). Göç ve Güvenlik Üzerine Kavramsal Bir Çerçeve. İçinde Y. Bulut & S. Akın (Ed.), *Yerel, Ulusal ve Küresel Boyutlarıyla Göç ve Mülteci Sorunu* (ss. 71-110). Konya: Çizgi.
- Kaya, M. (2017). *Türkiye'deki Suriyeliler: İç içe geçişler ve karşılaşmalar*. İstanbul: Hiperlink.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (2014). Uluslararası göç kuramlarının bir değerlendirmesi. *Göç Dergisi*, 1(1), 11-46. <https://doi.org/10.33182/gd.v1i1.546>
- McLuhan, M. (1992). *The Global Village: Transformations in World Life and Media in the 21st Century*. New York.
- Ok, G., & Gülerce, H. (2021). Türkiye'de Göç ve Uyum Çalışmaları: Sosyal Girişimcilik Yoluyla Sosyal Dahil Etme Projesi Örneği. İçinde *Göç ve Etkileri Güvenlik, Toplum, Kadın, Çocuk, Ekonomi, Dış Politika* (1. bs, ss. 22-33). Ankara: Pegem Akademi.

- Ökten, Ş. (2017). Forced Migration, Unwanted Acceptance, Uncertain Future of Syrian Refugees: The Struggle for Legal Status. *European Journal of Interdisciplinary Studies Articles*, 9(1), 156-164. <https://doi.org/10.26417/ejis.v3i4.p156-164>
- Özcan, E. D. E. (2017). Çağdaş Göç Teorileri Üzerine Bir Değerlendirme. *İş ve Hayat*, 2(4), 183-215.
- Portes, A., & Sensenbrenner, J. (1993). Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action. *American Journal of Sociology*, 98(6), 1320-1350. <http://www.jstor.org/stable/2781823>
- Sakız, H. (2015). Bütünleştirici bir Göç Psikolojisinin Oluşturulması. *Göç Araştırmaları Dergisi*, (1), 150-175.
- Sakız, H. (2019). Kapsayıcılık Paradigması Çerçevesinde Göçmen Bireyler. İçinde *Türkiye'de Göçmen Kapsayıcılığı Sorundan Fırsata Dönüşüm Önerileri* (ss. 1-13). Ankara: Pegem Akademi.
- Sönmez, M. E., & Ayık, U. (2020). Sınır İllerindeki (Gaziantep, Hatay ve Şanlıurfa) Suriyeli Sığınmacıların Sosyal, Ekonomik ve Nüfus Yapıları. *Gaziantep Üniversitesi Ayıntab Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 64-75.
- Sönmez, M. E. & Şahin, Ş. (2021). Gaziantep'teki Suriyeli Sığınmacıların Etnik Kökenlerine Göre Geri Dönüş Eğilimleri . *Gaziantep Üniversitesi Ayıntab Araştırmaları Dergisi* , 4 (1) , 37-51 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gunaad/issue/63577/957127>
- Suriye Acil Durumu. (2021). Geliş tarihi 05 Şubat 2021, gönderen UNHCR Türkiye website: <https://www.unhcr.org/tr/suriye-acil-durumu>
- Wilpert, C. (1992). The use of social networks in Turkish migration to Germany. İçinde M. M. Kritz, L. L. Lim, & H. Zlotnik (Ed.), *International Migration Systems: A Global Approach* (ss. 177-189). Oxford: Clarendon Press.
- Yalçın, C. (2004). *Göç Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık. Geliş tarihi gönderen <https://www.kitapyurdu.com/kitap/goc-sosyolojisi/69613.html>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2017). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, A. (2017). Göç ve Entegrasyon Politikalarında Vatandaşlık. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-67.



## Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya ve Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar

### Rights Granted to an Insured Person Who Has a Work Accident and Rights Owners in the Event of the Death of the Insured in the Social Security System

Atanur Karaahmetoğlu<sup>1</sup> 

#### Öz

İş kazasına uğrayan sigortalı, bir taraftan bedenen ve ruhen zarar görmekle birlikte, diğer taraftan da maddi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle iş kazasına uğrayan sigortalıların hukuki açıdan korunması büyük önem taşımaktadır. Bunun içindir ki, günümüzde her devlet kendi hukuk sistemi içinde iş kazasına uğrayan sigortalılara yönelik birtakım koruyucu adımlar atmıştır. Bu şekilde iş kazasına uğrayan sigortalılara çeşitli haklar tanınmış ve bu hakların sınırları çizilmiştir. Ülkemizde de iş kazasına uğrayan sigortalılara yönelik hukuki bir koruma sağlama düşüncesi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile somutlaşmıştır. Ayrıca, 5510 sayılı SSGSSK, iş kazasına uğrayan sigortalılara hukuki bir koruma getirmekle birlikte, iş kazasına uğrayan sigortalılara sağlanan hakların ve sigortalının ölümü halinde de hak sahiplerine tanınan hakların sınırlarını çizmiştir. Bu çalışmada 5510 sayılı Kanunun ilgili maddeleri ve Yargıtay kararları doğrultusunda, iş kazasına uğrayan sigortalının hukuki durumunun ne olduğu, sigortalının ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin ne gibi haklarının bulunduğu sorularına bir cevap aranmıştır.

#### Anahtar Kelimeler

Sosyal Güvenlik , İş Kazası, Sigortalı, Hak Sahibi, Hak

#### Abstract

An insured person who has suffered an occupational accident faces both physical and mental damages and financial difficulties. For this reason, it is of great importance to offer legal protection to insured persons who have suffered work accidents. Therefore, every state has taken some legal steps to protect insured persons who have suffered work accidents, granting various rights to insured persons who were victims of work accidents, and the limits of these rights have been delineated. In Turkey, legal protection for insured persons who have suffered occupational accidents has been achieved with the entry into force of the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510. In addition, SSGSSK (Law No. 5510) has provided

**1 Sorumlu Yazar:** Atanur Karaahmetoğlu (Arş. Gör.), Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye. E-posta: atanurkartal@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8306-3178>

**Atf:** Karaahmetoglu, A. (2021). Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya ve Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 213-244. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.876998>

legal protection to insured persons who have suffered work accidents and has set out the limits of the rights granted to such persons and the rights granted to the rights-holders in case of the death of the insured person. In this study, in line with the relevant articles of Law No. 5510 and decisions of the Supreme Court, a question was asked about the legal status of the insured who suffered an occupational accident: what were the rights of insured persons and of rights-holders in the event of the death of the insured?.

**Keywords**

Social Security, Work Accident , Insured, Right Owner, Right

### ***Extended Summary***

Generally, work accidents are bad events with dire consequences. That is because work accidents happen unexpectedly and insured persons who suffer work accidents are harmed physically and mentally.

The insured person who suffers a work accident experiences physical and mental harm and faces financial difficulties.

In this regard, the insured person who suffers a work accident not only suffers a loss of income but also faces the danger of losing their job. Therefore, the insured person who suffers a work accident needs legal protection.

For this reason, it is very important that the insured person who suffers a work accident is legally protected. In addition, the insured person who suffers a work accident no longer participates in the workforce. Furthermore, the insured person who suffered a work accident may die as a result.

Moreover, in the event of the death of the insured person who suffered a work accident, the spouse, children, and parents of the deceased also experience certain grievances. For this reason, these people are entitled to legal protection.

Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510, grants various rights to the insured person who suffers a work accident. In addition, Law No. 5510 has granted certain rights to rights-holders in the event of the death of the insured person who suffered a work accident.

Article 16 of Law No. 5510 stipulates the rights that rights-holders have in case the insured person dies or survives a work accident.

First of all, the insured person who has suffered a work accident has the right to receive a temporary incapacity benefit during the treatment period. In addition, if the incapacity rate of the insured person who suffered a work accident is over ten percent as determined by a medical board report, the insured person has the right to receive a permanent incapacity benefit.

Second, in the event of the death of the insured person who has suffered a work accident, rights-holders have the right to receive death income, a death pension, a funeral benefit, and a marriage allowance.

In this context, rights-holders of the deceased insured can receive death income as well as a death pension. While death income is a form of short-term insurance, a death pension is long-term insurance. For this reason, the necessary conditions for granting death income to the rights-holders differ from the necessary conditions for granting the death pension.

Since death income is a payment item made to the beneficiaries within the scope of short-term insurance, there is no requirement that the deceased insured fulfill certain criteria in terms of insurance period or insurance premium in order for the beneficiaries to receive death income. However, since the death pension is covered under death insurance, which is long-term insurance, the deceased insured must fulfill certain conditions in terms of the insurance period and insurance premium.

Law No. 5510 stipulates which principles should be applied in cases in which both death income and death insurance are given to rights-holders. In addition, the conditions under which the rights-holders of the deceased insured person may be entitled to funeral benefits and marriage allowances are specifically regulated.

As a result, rights-holders experience certain grievances in the event of the death of both the insured and the insured as a result of a work accident. For this reason, Law No. 5510 has granted various rights to the insured who have suffered from work accidents. Law No. 5510 also did not ignore the legal status of the rights-holders in the event of the death of the insured who suffered a work accident, granting them various rights. In this way, the law is aimed to alleviate the difficult situation of rights-holders in the event of the death of the insured and the insured who suffered a work accident.

In this study, in line with the relevant articles of Law No. 5510 and Supreme Court decisions, an answer was sought to the questions of the legal status of the insured who suffered a work accident and what rights the rights-holders have in the event of the death of the insured and the insured. In this way, an attempt was made to delineate the limits of the rights granted to the insured and beneficiaries.



## Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya ve Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar

İş kazası nedeniyle sigortalılar genel olarak bedensel ve ruhsal açıdan zarar görmektedir. Zira iş kazasına uğrayan sigortalı ortaya çıkan bedensel zarar nedeniyle sakat kalabilmektedir. Ayrıca, iş kazası nedeniyle bedensel zarar gören sigortalı iş göremez hale de gelmektedir. Bu nedenle iş kazasına uğrayan sigortalı ekonomik açıdan da zarar görmektedir.

İş kazası nedeniyle birçok sigortalı iş göremez hale gelmekle birlikte, birçok sigortalı da hayatını kaybetmektedir. Bu nedenle sigortalının ölümü halinde, sigortalının geride bıraktığı hak sahipleri de birtakım mağduriyetler yaşamaktadır. Dolayısıyla iş kazaları nedeniyle hem sigortalılar, hem de sigortalının ölümü halinde sigortalının geride bıraktığı hak sahipleri birtakım mağduriyetler yaşamaktadır.

Bu çalışmada iş kazasına uğrayan sigortalının ve sigortalının ölümü halinde sigortalının geride bıraktığı kişilerin sahip olduğu hakların neler olduğu konusu ele alınmıştır. Bu amaçla 5510 sayılı Kanunun ne gibi düzenlemeler getirdiği, Yargıtay kararlarında konunun nasıl değerlendirildiği ve öğretinin konuya bakışı üzerinden bir inceleme yapılmıştır.

### İş Kazası

İş kazası, önceden planlanmayan ölümlere, yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olaylardır (Narter, 2017, ss. 10-12). Yaşanan olayın iş kazası olarak kabul edilmesi için, bu olayın ani ve zarar verici mahiyette olması gerekir (Şakar, 2017, s. 197; Sümer, 2020, s. 95). Bu nedenle iş kazası, yıkıcı ve yıpratıcı sonuçlara yol açan vakalardır (Güzel vd., 2020, ss. 394-395). Dolayısıyla aniden ve dışarıdan gelen bir etkenle gerçekleşen olaylar iş kazası olarak kabul edilmektedir (Karakaş, 2019, ss. 444-445).

Genel olarak iş kazası, işverenin otoritesi altındaki işçinin aniden ve dıştan gelen bir etken ile meydana gelen olay sonucu bedenen ve ruhen arızaya uğradığı bir durumdur (Demiral, 2017, s. 20-21). Bu nedenle iş kazasına uğrayan işçi, bedenen ya da ruhen zarar görebilmektedir (Günay, 2020, s. 215). Ancak, söz konusu zararın hemen ortaya çıkması şart değildir. Zira Yargıtay olay yaşandıktan belli bir süre sonra da zararın oluşabileceğini, bu nedenle

olayın etkilerinin zamanla ortaya çıkabileceğini kabul etmiştir (Y.21.HD, T.15.04.2019, E.2018/5018, K.2019/ 2931).

Meydana gelen iş kazası sonucunda ölüm ve yaralanmalar yaşanmakla birlikte, birtakım maddi kayıplar da yaşanmaktadır (Güneren, 2020, s. 394). Bu nedenle iş kazası yaşanması halinde birçok risk ortaya çıkmaktadır (Emirhan, 2017, s. 16).

Bu doğrultuda, iş kazası beklenmedik bir anda gerçekleşmektedir ve kaza sonucunda bir zarar ortaya çıkmaktadır (Sümer, 2020, s. 93). Ortaya çıkan zarar bedensel zarar olabileceği gibi ruhi zarar da olabilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, ss. 381-382).

Bu açıklamalardan hareketle iş kazası ölüm veya yaralanmalara yol açan, belli bir zararın oluşmasına neden olan olaylardır (Şakar, 2017, ss. 197-198). İş kazası sonucu bir zarar ortaya çıkmaktadır. İş kazası sonucu ortaya çıkan bu zarar, maddi zarar veya manevi zarardır (Günay, 2020, s. 221). Bu nedenle iş kazasının önlenmesi adına gerekli önlemlerin alınması büyük önem taşımaktadır (Narter, 2017, ss. 10-12).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinin 1-g bendinde bir iş kazası tanımı yapılmıştır. Buna göre, “...İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı...” şeklinde tanımlanmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde ise bir iş kazası tanımı yapılmamıştır ve iş kazası olan haller tek tek sayılmıştır.

5510 sayılı Kanununun 13. maddesine göre:

*a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*

*b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,*

*c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*

*d. 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*

*e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaylar” iş kazası olarak düzenlenmiştir.*

### **İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya ve Hak Sahiplerine Tanınan Haklar**

İş kazasına uğrayan sigortalı bedensel zarar görmekle birlikte, maddi kayıplar da yaşayabilmektedir (Güzel vd., 2020, s. 402). Buna göre, sigortalı bir gelir kaybına uğramamaktadır. Ayrıca, sigortalının iş kazası nedeniyle malul olması veya ölmesi de mümkündür (Oğuz, 2018, s. 320). Bu nedenle iş kazasına uğrayan sigortalının ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin hangi haklara sahip olacağı sorusu akla gelmektedir. 5510 sayılı SSGSSK'nın 31.05.2006 tarihinde kabul edilmesi ile birlikte, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile sigortalıya ve hak sahiplerine sağlanan yardımlar ve bunun için aranan koşullar kısa vadeli sigorta kolları kapsamında düzenlenmiştir. Ancak, 5510 sayılı Kanunda yer alan kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümler 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Buna göre iş kazasına uğrayan sigortalının geçici veya sürekli iş göremez duruma gelmesi halinde veya iş kazasına uğrayan sigortalının ölmesi durumunda hak sahiplerine gelir ve aylık bağlanması söz konusudur (Narter, 2015, s. 23). Bu bağlamda gelir ve aylıktan ne anlaşılması geldiğini ele almak isabetli olacaktır.

Gelir, kısa vadeli sigorta kollarından biri olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında, sigortalıya, sigortalı öldüğü takdirde ise, hak sahiplerine sağlanan sürekli ödemeler iken, aylık uzun vadeli sigorta kolu kapsamında malüllük, vazife malüllüğü yaşlılık ve ölüm sigortası dahilinde yapılan sürekli ödemeler olarak ifade edilmektedir (Elma, 2019, s. 119). 5510 sayılı Kanununun 16. maddesinde iş kazası ve meslek hastalığından sağlanan hakların neler olduğu düzenlenmiştir. Buna göre;

*“ İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:*

*a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.*

*b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.*

*c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.*

d) *Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.*

e) *İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.....*” şeklinde iş kazası ve meslek hastalığından sağlanan haklar hükmüne bağlanmıştır.

### **İş Kazasına Uğrayan Sigortalının Hakları**

İş kazasına uğrayan sigortalı birçok açıdan mağduriyet yaşamaktadır (Güzel vd., 2020, s. 430). Bu nedenle iş kazasına uğrayan sigortalılara çeşitli haklar tanınmıştır (Akdeniz, 2014, s. 10).

Bu kapsamda iş kazasına uğrayan sigortalı bazı sağlık yardımlarından faydalanabilmektedir (Şakar, 2017, s. 303). Bunun yanında iş kazasına uğrayan sigortalı, bazı parasal yardımlar da alabilmektedir (Mutlay, 2014, s. 254).

### **İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya Yapılan Sağlık Yardımları**

Sağlık yardımları, Genel Sağlık Sigortası kapsamında yapılan yardımlar olmakla birlikte, kısa vadeli sigorta kolu kapsamında yapılan yardımlar arasında yer almamaktadır (Şakar, 2017, s. 203). Zira sağlık yardımları iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu kapsamında düzenlenmemiştir.

Sağlık yardımları, 5510 sayılı Kanununun 63 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanununun 63. maddesinde, “*Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri şunlardır...*” şeklinde sağlık yardımlarının nasıl yapılacağı düzenlenmiştir.

Bu doğrultuda sağlık yardımlarından ne anlaşılması gerektiğini ele almak isabetli olacaktır. Sağlık yardımları, iş kazasına uğrayan sigortalının sağlığına kavuşması, sigortalının bedeni ve ruhi arızalarının giderilmesi amacıyla yapılan yardımların genel bir görünümüdür (Yavuz, 2015, s. 461). Bu bağlamda iş kazasına uğrayan sigortalıya Genel Sağlık Sigortası kapsamında SGK sağlık hizmet sunucuları tarafından çeşitli yardımlar yapılmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, s. 410; Güzel vd., 2020, s. 426). Buna göre tedavi için gerekli ilaç, araç

ve gereçler sağlanmakla birlikte, acil sağlık hizmetleri, teşhis ve tedavi hizmetleri sunularak, gerekli durumlarda tedavi için sigortalı başka bir yere de sevk edilebilmektedir (Oğuz, 2018, s. 320). Bu yardımlar sigortalı iyileşene kadar yapılmaktadır. Bu şekilde sigortalının iş göremezlik durumundan çıkması veya sigortalının iş göremezlik oranının azaltılması amaçlanmaktadır (Günay, 2020, ss. 520-521).

Bu açıklamalardan hareketle sağlık yardımları kapsamında sigortalıya sağlık hizmetleri sunulmakla birlikte, sigortalı tedavi edilmekte ve sigortalının yaşamını sürdürebilmesi için gerekli alet, edevat, protez, yürüteç gibi çeşitli ekipmanlar da sigortalıya sağlanmaktadır. Bu kapsamda, iş kazasına uğrayan sigortalı kendisi sağlık harcamaları yaptığı takdirde, bu sağlık harcamalarının da SGK tarafından karşılanmasını talep edebilmektedir (Kılıçoğlu, 2020, ss. 424-425).

### **İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya Yapılan Parasal Yardımlar**

Sosyal güvenliğin temel amaçlarından biri de sigortalılara bir ekonomik güvence sağlamaktır. Bu nedenle iş kazasına uğrayan, belli bir süre çalışmayan ve bu nedenle ücret kaybına uğrayan sigortalılara parasal yardımlar yapılmaktadır (Günay, 2020, ss. 520-521). Bu kapsamda sigortalının çalışmadığı dönemde yaşadığı ücret kayıpları telafi edilmektedir (Güzel vd., 2020, ss. 430-432). Bu şekilde sigortalının çeşitli risklere karşı korunması amaçlanmıştır (Alper ve Kılış, 2017, ss.161-162).

Bu doğrultuda iş kazasına uğrayan sigortalıya, sigortalının iş göremezlik oranına göre parasal yardımlar yapılmaktadır (Akdeniz, 2014, s. 10). Bu nedenle iş kazasına uğrayan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu kapsamında birtakım hakları bulunmaktadır. Ayrıca, sigortalının bu hakları kazanması için belli bir sigortalılık süresini doldurulması ve Kurum'a herhangi bir priminin bildirilmiş olması gerekmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, ss. 409-410).

### **Geçici İş Göremezlik Ödeneği**

5510 sayılı Kanununun 16. maddesinde iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalılara yapılacak parasal yardımlar arasında geçici iş göremezlik ödeneği de sayılmıştır. Ancak, iş kazasına uğrayan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için geçici iş göremez hale gelmesi gerekmektedir.

Geçici iş göremezliğin tanımı, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 38. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre geçici iş göremezlik; *“sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama hâlidir...”* Aynı maddenin ikinci fıkrasında da geçici iş göremezlik ödeneğinin tanımı yapılmıştır. Buna göre geçici iş göremezlik ödeneği; *“iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kanunda belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verilen ödenektir.”* Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun 18. maddesinde geçici iş göremezlik süresince sigortalıya günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin verileceği düzenlenmiştir.

Bu doğrultuda, geçici iş göremez hale gelen sigortalı iyileşene kadar bir tedavi sürecine tabi tutulmaktadır. Tedavi devam ettiği sürece de sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği bağlanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, ss. 410-411). Buna göre, geçici iş göremezlik ödeneği sigortalı iyileşene kadar ödenmektedir. Bu nedenle Yargıtay, geçici iş göremezlik için “iyileşme süresi”, “çalışılamayan süre” gibi kavramları sıklıkla telaffuz etmektedir (Y.17.HD, T.19.09.2019, E.2016/15584, K.2019/8246).

İş kazasına uğrayan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmesi için olayın Kurum tarafından iş kazası olarak kabul edilmesi yeterli olup, bunun dışında başka bir koşul aranmamaktadır (Kaynak, 2018, s. 651). Buna göre, iş kazası nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya, iş görmediği süre boyunca prim ödeme gün sayısı şartı aranmaksızın geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Dolayısıyla Kurum olayı iş kazası olarak kabul ettiği takdirde geçici iş göremez hale gelen sigortalıya bu ödeme yapılmaktadır (Ttatr, 2017, s. 2152). Ancak, bağımsız çalışan sigortalıların geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için genel sağlık sigortası da dahil olmak üzere prim ve prime ilişkin herhangi bir borcunun bulunmaması gerekmektedir (Güzel vd., 2020, s. 427).

Geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca yetkili kılınan hekim veya sağlık Kurullarının düzenlediği istirahat raporlarına istinaden ödenmektedir (Elma, 2019, ss. 225-226). Bu bağlamda, düzenlenen rapor doğrultusunda iş kazası nedeniyle çalışma gücünden geçici yoksun kalan sigortalıya, çalışma gücünün geçici olarak kaybettiği dönemde her gün için ödeme yapılmaktadır (Görgöz, 2019, ss. 39-40). Bu şekilde işçinin çalışmadığı dönemde yaşadığı gelir kaybının telafisi amaçlanmaktadır (Y.21.HD, T.30.09.2013, E.2013/10568,

K.2014/17684). Ayrıca, geçici iş göremezlik deneği belirlenirken iş kazasının yaşandığı tarih esas alınmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, s. 410). Zira Yargıtay geçici iş göremezlik ödeneğinin, iş kazalarında olayın, meslek hastalıklarında ise tedavinin başladığı tarihten itibaren çalışamaz duruma gelen sigortalıya raporlu olduğu dönem için ödendiğini ifade etmiştir (Y.21.HD, T.12.02.2019, E.2018/920, K.2019/886).

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ne miktarda ödeneceği ve hesaplanmasında hangi kuralların uygulanacağı 5510 sayılı Kanunun 17. vd. maddelerinde ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 40. maddesinde düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunun 17. maddesine göre, “İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.”

Bu doğrultuda geçici iş göremezlik deneği sigortalının günlük kazancı baz alınarak hesaplanmaktadır. Günlük kazanç belirlenirken de, günlük kazançta dahil edilecek gelirlerin ayrıntılı şekilde gösterildiği 80. madde kapsamında hesaplanmanın yapılması gerekmektedir.

Sigortalının günlük kazancının belirlenmesi açısından 5510 sayılı Kanunun 80. maddesi oldukça önemlidir. Zira 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinde prime esas kazanç düzenlenmiştir. Buna göre, iş kazası halinde ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin tutarı hesaplanırken, iş kazası tarihinden önceki 12 aydaki son 3 ay içinde sigorta primine esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır. Ancak sigortalı 12 aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış ve sigortalı çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası nedeniyle iş göremezliğe uğramışsa verilecek ödeneğin hesabında esas günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğramışsa aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas alınarak hesaplama yapılır.

Geçici iş göremezlik ödeneğine esas günlük kazanç hesaplanırken, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise ödeneğe esas alınacak günlük kazanç; ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanç, % 50 oranında bir ekleme yapılmak suretiyle ortaya çıkan tutardan fazla olamayacaktır. Yargı veya idare mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu nitelikteki ödemelerden, ödeneğin hesabına esas alınan 3 aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar göz önünde tutulmayacaktır.

Geçici iş göremezlik ödeneği hesaplanırken sigortalının günlük kazancı esas alınmaktadır. Ancak, günlük kazanç üzerinden sigortalıya yapılacak ödemenin oranı değişmektedir. Zira 5510 sayılı Kanununun 18. maddesinin 3. fıkrasına göre, yatarak tedavi olan sigortalıya, sigortalının 17. maddeye göre hesaplanan günlük kazancının yarısı üzerinden, ayakta tedavisi yapılan sigortalıya ise, sigortalının 17. maddeye göre hesaplanan günlük kazancının üçte ikisi oranında geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Bu açıklamalardan hareketle geçici iş göremezlik ödeneği sigortalının günlük kazançlarından hareketle hesaplanmaktadır (Güzel vd., 2020, ss. 440-442). Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda birine tekabül etmektedir (Günay, 2020, ss. 521-522). Ancak Yargıtay işçilere geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi gereken zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatillerinin ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödeneceğini, hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilmesi gerektiğini, bu şekilde işçinin iş göremediği dönemde ücretini tam alması halinde Kurumca ödenen iş göremezlik ödeneği ölçüsünde mükerrer ödemelerin önleneyeceğini kabul etmiştir (Y.9.HD, T.29.02.2012, E.2009/36116, K.2012/6418). Ayrıca Yargıtay, sigortalının bakiye ücret alacağı hesaplanırken geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenip ödenmediğinin dikkate alınması gerektiğini, sigortalının bakiye ücret alacağı hesaplanırken geçici iş göremezlik raporu kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanıp yararlanmadığının araştırılarak, ödenen miktarın mahsup edilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Y.22.HD, T.18.03.2014, E.2014/5757, K.2014/6403). Bunun yanında Yargıtay, geçici iş göremezlik ödeneğinin tam olarak belirlenebilmesi



için ayrıca sigortalıya uygulanan tedavi kapsamında sigortalının iyileşme süresinin ve mahiyetinin de kesin olarak tespit edilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Y.17.HD, T.30.09.2019, E.2016/20125, K.2019/8681).

Bu doğrultuda, sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumunca görevlendirilen doktor veya sağlık kurumlarından istirahat raporunun alınmış olması gerekmektedir. İş kazası nedeniyle geçici iş göremez duruma gelen sigortalıya, geçici iş göremez olduğu her gün için Kurum geçici iş göremezlik ödeneği vermektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, s. 411).

Geçici iş göremezlik ödeneği, gerekli evrakların Kurum'a ulaşmasından itibaren yedi iş günü içinde ödenmektedir. Tedavi ve istirahat devam ettiği sürece sigortalı hak sahibi sayılmaktadır (Sözer, 2019, ss. 372-373). Ödemenin nasıl yapılacağı konusunda SGK yetkilidir. Ödemeler SGK ile anlaşması bulunan banka/bankalar aracılığıyla yapılmaktadır. Bu nedenle Yargıtay geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi hususunda Kurumun sorumlu olduğunu ifade etmiştir (Y.17.HD, T.23.09.2019, E.2016/18418, K.2019/8398).

Söz konusu açıklamalar ışığında geçici iş göremezlik ödeneğinin süresi belirlenirken tedavi süreci baz alınmaktadır. Buna göre, geçici iş göremezlik ödeneğinin sona ermesi açısından sigortalının sağlığına kavuşup kavuşmadığı, tedavi ve istirahatin bitip bitmediğine bakılarak karar verilmektedir (Güzel vd., 2020, ss. 410-411).

Bazı durumlarda geçici iş göremezlik ödeneklerinin birleşmesi gündeme gelmektedir. Bu durumda 5510 sayılı kanunun 18. maddesinin 5. fıkrasına göre, *“Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.”*

Geçici iş göremez hale gelen sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği Kurum tarafından ödenmektedir. Ancak, Kurum dışında işverenin de sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğini ödemesi mümkündür. İşverenin sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğini ödemesi halinde, işveren ödediğine dair belgeyi SGK'ye ibraz etmesi gerekir. İşverenin ödediğine dair belgeyi ibraz etmesi halinde SGK tarafından belirlenen geçici iş göremezlik ödeneği tutarı, işverenin SGK'ye olan borcundan, işverenin SGK'ye borcunun olmaması hâlinde ise ilk prim borcuna mahsup edilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, ss. 411-412).

Bu açıklamalardan hareketle geçici iş göremezlik ödeneği sigortalının günlük kazancı üzerinden hesaplanmaktadır. Buna göre sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği kapsamında en fazla sigortalının vergi, sosyal sigorta, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası primleri kesildikten sonra hesaplanan günlük net kazancı kadar ödeme yapılması mümkün olacaktır (Günay, 2020, ss. 579-580).

Geçici iş göremezlik ödeneği bu şekilde hesaplanmakla birlikte, geçici iş göremezlik ödeneğinin kesilmesi ya da belirlenen tutardan daha düşük bir tutar ödenmesi de mümkün bulunmaktadır. Zira 5510 sayılı Kanununun 22. maddesinde;

*“ Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri;*

*a) Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malül kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı Kurumca eksiltilir.*

*b) Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadarı Kurumca eksiltilir.*

*c) Kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.*

*d) Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96 ncı madde hükümlerine göre geri alınır..”* şeklinde bir düzenleme getirilmiştir.

Geçici iş göremezlik ödeneği beş yıllık zamanaşımına tabidir. Buna göre geçici iş göremezlik ödemeğine hak kazanma tarihinden itibaren geçerli bir neden olmaksızın beş yıl içinde talep edilmemesi halinde geçici iş göremezlik ödeneği zamanaşımına uğramaktadır (Yazıcı ve Çetin, 2018, ss. 47-48).

### **Sürekli İş Göremezlik Geliri**

5510 sayılı Kanununun 16. maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar arasında sürekli iş göremezlik geliri de sayılmıştır. Buna göre sigortalı, iş kazası nedeniyle en az %10 meslekte kazanma gücünü yitirdiği takdirde, bu halin devamı süresince sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, ss. 410-411). Ancak, bu durumda, Kurumun yetkili kıldığı sağlık hizmet sunucularının sağlık kurulu tarafından düzenlenen raporlara istinaden sigortalıya sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanması gerekmektedir (Güzel vd., 2020, ss. 369-370).

Sürekli iş göremez hale gelen sigortalının bedensel bütünlüğü zarar görmekle birlikte, sigortalının fiziki, psikolojik, duygusal veya entelektüel açıdan da bir kayba uğraması mümkündür (Narter, 2017, s. 286). Ayrıca, sigortalıya sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanması için sigortalının iş kazasına uğradığı sırada en az %10 meslekte kazanma gücünü yitirmesi gerekmektedir (Szer, 2019, s. 367). Ancak sigortalının icra ettiği meslekte, en az %10 meslekte kazanma gücünü yitirmesi gerekmektedir (Topaloğlu, 2014, ss. 160-161).

Bu doğrultuda, iş kazasına uğrayan sigortalının meslekte kazanma gücünün %10'un altında olması halinde sigortalıya sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanması söz konusu değildir (Güneren, 2020, ss. 737-738; Nomer, 2017, s. 236).

Geçici iş göremez hale gelen sigortalının sonradan sürekli iş göremez hale gelmesi de mümkündür. Bu durumda geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi takip eden ay sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanması gerekmektedir. Ancak, sigortalıda geçici iş göremezlik tespit edilmeden sürekli iş göremezlik tespit edilmişse, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarının sigortalıya sürekli iş göremezlik raporu verdiği tarihi takip eden ay başında sürekli iş göremezlik geliri başlamaktadır (SSGSSK m. 19).

Yargıtay'a göre, sigortalının iş kazasına uğraması halinde 5510 sayılı Kanununun 19. maddesine gidilmesi gerekmektedir. Buna göre, iş kazası neticesinde oluşan hastalık ve zrlere nedeniyle Kurum tarafından yetkili kılınan sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarının düzenlediği raporlara istinaden iş göremezlik oranı en az %10 azalan sigortalılara Kurum sağlık kurulu sürekli iş göremezlik geliri bağlamaktadır (Y.21.HD. T.25.02.2013, 15714/3292). Bu nedenle sigortalıda oluşan sürekli iş göremezlik oranının

tespiti Kurum tarafından yapılmaktadır ((Y.21.HD, T.01.02.2016, E.2016/18876, K.2016/853). Yargıtay sigortalının en az % 10 iş görmez olduğunun tespiti halinde, kaza tarihini takip eden ay başından itibaren gelir bağlanması gerektiğini kabul etmiştir (Y.10.HD, T.18.09.2019, E.2019/191, K.2019/6229). Ancak, Yargıtay farklı işverenler yanında çalışmış sigortalının farklı işverenler yanında çalıştığı sırada ayrı ayrı iş kazalarına uğraması halinde, bu iş kazalarında sigortalının ayrı ayrı % 10'un altında iş göremezliğe uğramış olması durumunda, sigortalının iş göremezlik oranının toplamda %10'u geçmesi halinde sigortalıya sürekli iş göremezlik ödeneğinin bağlanabileceğini, bu halde her bir işverenin kendi kusuru oranında sigortalıya bağlanan sürekli iş göremezlik ödeneğinin peşin sermaye değeri üzerinden sorumlu olacağını kabul etmiştir (Y.10.HD. T.03.10.2000, E.2000/5889, K.2000/5884). Bunun yanında Yargıtay, 5510 sayılı Kanunun 95. maddesine göre, kazaya uğrayan sigortalının yurt dışında tedavi edilmesi için yapılacak sevklerde, sigortalıya iş göremezlik ödeneklerinin verilmesine ilişkin raporlar ile sigortalının iş göremezlik oranını gösteren sağlık kurulu raporlarının usul ve esaslarının yeniden düzenlenmesini SGK'nin istemeye yetkili olduğunu belirtmiştir (Y.21.HD, T.26.03.2013, E.2013/22186, K.2013/5761). Buna ek olarak, Yargıtay iş kazasına uğrayan sigortalılar açısından sürekli iş göremezlik hallerinde mesleki kazanma gücü kayıp oranının Kurumca çıkartılacak yönetmelikle belirlenebileceğini kabul etmiştir (Y.21. HD, T.25.02.2013, E.2013/15714, K.2013/3292).

Sigortalının iş göremezlik oranının %10 ila %99 arasında olması halinde sürekli kısmi iş göremezlik söz konusu olmakta iken, sigortalının iş göremezlik oranının %100 olması halinde ise, sigortalı sürekli tam iş göremez hale gelmektedir (SSİY m. 45/7).

5510 sayılı Kanunun 19. maddesinin 3. fıkrasına göre, “...Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, 17 nci maddeye göre hesaplanan aylık kazancının % 70'i oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı % 100 olarak uygulanır..”

Bu doğrultuda 5510 sayılı Kanunun 19. maddesinin 3. fıkrasında, sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, hesaplanan aylık kazancının % 70'i oranında

gelir bağlanması gerektiği ve sigortalının bir başkasının bakımına sürekli muhtaç olması halinde % 100 oranında gelir bağlanması gerektiği düzenlenmiştir. Buradan hareketle, sürekli kısmi iş göremezlik gelirinde ise, % 70 oranında iş göremezlik derecesine karşılık gelen miktarı kadar ödemenin yapılması gerekmektedir. Aynı şekilde sigortalı bir başkasının sürekli bakımına muhtaç hale geldiği takdirde ise gelir % 100 oranında bağlanacaktır.

Sigortalının tam iş göremez hale gelmesi durumunda sürekli iş göremezlik geliri: ***Günlük kazanç x 30 x % 70*** ,

Sigortalının kısmi iş göremez hale gelmesi durumunda sürekli iş göremezlik geliri: ***Günlük kazanç x 30 x % 70 x SİD (sürekli iş göremezlik derecesi)*** şeklinde hesaplanır.

Sürekli iş göremezlik oranı tespit edildikten sonra zaman içinde bu oranında bir değişiklik yaşanması mümkündür. Sürekli iş göremezlik oranının değişmesine bağlı olarak sürekli iş göremezlik denegiinin miktarı da değişmektedir. Bu durumda sigortalı Kurum'a başvurarak sürekli iş göremezlik oranındaki değişikliğin tespitini isteyebilmektedir. Bu durumda sigortalının sürekli bir başkasının bakımına muhtaç hale gelmesi de mümkün bulunmaktadır (Mülayim, 2011, s. 98).

Yargıtay, iş kazasına uğrayan sigortalının tam iş göremez duruma gelmesi halinde, sigortalıya sağlanacak yardımlar arasında bakıcı ve bakım giderlerinin de bulunması gerektiğini, ancak hayatın olağan akışı açısından sigortalının yakınlarının sigortalıya bakmasının olağan ve mümkün olması nedeniyle sigortalıya gelir bağlanırken bu durumun da dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir (Y21HD. T.17.06.2013, E.2013/8542, K.2013/12717).

Yargıtay, bu durumda iş kazasına uğrayan sigortalının aile içi bakım dayanışmasından yararlanabileceğini, bu nedenle bilirkişi raporuna göre bakıcı giderinden uygun oranda hakkaniyet indiriminin yapılması gerektiği yönünde karar vermiştir (Y.21.HD, T.22.10.2019, E.2018/3679, K.2019/6392).

5510 sayılı Kanunun 19. maddesine göre, sürekli iş göremezlik geliri bağlanacak sigortalıya önceden geçici iş göremezlik denegi bağlanması halinde, geçici iş göremezlik denegiinin sona erdiği tarihten itibaren sürekli iş göremezlik denegiinin bağlanacağı, ancak sürekli iş göremez hale gelen sigortalıya daha önce geçici iş göremezlik denegi verilmemişse bu durumda

sigortalının sürekli iş göremez hale geldiğini gösteren sağlık kurulu raporunun düzenlenme tarihini izleyen ay başından itibaren sürekli iş göremezlik ödeneği ödenmeye başlayacak ve bu gelir sigortalıya her ay peşin olarak ödenecektir. Ayrıca sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için sigortalının iş kazasına uğradığı ve sürekli iş göremez hale geldiği işte aktif olarak çalışması şart değildir

SSİY m.41/3 hükmüne göre, “*Sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, sigortalının çalıştığı işten ayrılması, iş yerini kapatması veya devretmesi şartı aranmaz. Örneği Kurumca hazırlanacak tahsis talep dilekçesini doğrudan Kuruma vermesi veya posta yoluyla ya da elektronik ortamda göndermesi gerekir.*”

Bu doğrultuda, iş kazasına uğrayan sigortalının sürekli iş göremezlik gelirin e hak kazanabilmesi için, sigortalının uğramış olduğu iş kazası nedeniyle belli bir oranın üzerinde iş göremez hale gelmesi ve sigortalının bu durumunu gösteren sağlık raporu alması gerekmektedir (Görgöz, 2019, s. 45).

Yargıtay SGK'nin iş kazasına uğrayan sigortalının iş göremezlik oranını gösteren bir rapor düzenlemesi üzerine, yargılama sırasında da başka bir kurumun sigortalının iş göremezlik oranını gösteren bir rapor düzenlemesi halinde iş göremezlik oranının belirlenmesi açısından bu raporların birbiriyle çelişmemesi gerektiğine hükmetmiştir (Y.21.HD. T.18.03.2013, E.2013/20004, K.2013/4818). Ayrıca Yargıtay, iş kazasına uğrayan sigortalının uğramış olduğu zararların giderilmesi açısından maddi tazminat davası açılmış olması halinde, sigortalıda oluşan iş göremezlik oranının tazminat miktarını doğrudan etkileyeceğini belirtmiştir (Y.21.HD. T.26.03.2013, E.2013/22186, K.2013/5761). Bunun yanında Yargıtay, iş kazası sonucunda sigortalı sürekli iş göremez hale gelmemiş olsa dahi, iş kazası nedeniyle sigortalının acı ve üzüntü duymasına bağlı olarak ruh bütünlüğünün ihlal edilmesi nedeniyle manevi tazminat talebinde bulunabileceğine de hükmetmiştir (Y.21.HD, T.12.02.2019, E.2018/920, K.2019/886). Zira manevi tazminat davası ile davacının duyduğu acı ve elemi n kısmen de olsa giderilmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle kişinin beden bütünlüğünün ne oranda zarar gördüğüne bakılmamaktadır (Y.17.HD, T.16.07.2018, E.2017/4534, K.2018/7227).

5510 sayılı Kanununun 19. maddesinin 4. fıkrasına göre, “*4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara, sürekli iş göremezlik*

*geliri bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.”* Buna göre, bağımsız çalışan sigortalıların da sürekli iş göremezlik geliri alma hakkı bulunmaktadır. Ancak, bağımsız çalışanların genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin Kuruma herhangi bir borcunun bulunmaması gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi de 5510 sayılı Kanununun 19. maddesinin 4. fıkrasında yer alan bu düzenlemeyi isabetli bulmuştur. Anayasa Mahkemesi de bağımsız çalışan sigortalıların sürekli iş göremezlik geliri alabilmesi için bağımsız sigortalıların genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin Kuruma herhangi bir borcunun bulunmaması gerektiğini kabul etmiştir (AYM, T.15.12.2006, 111/112).

Kanaatimizce Anayasa Mahkemesi'nin bu yaklaşımı yerinde değildir. Zira sırf bağımsız çalışıyor olması nedeniyle bir sigortalının bu haktan yararlanmasını kısıtlamaya yönelik anlayış sosyal güvenlik anlayışı ile örtüşmemektedir. Dolayısıyla iş kazasına uğrayan kişinin sürekli iş göremezlik ödeneği alabilmesi için sigortalı olması yeterlidir.

5510 sayılı Kanununun 22. maddesine göre Kurumun yapacağı kontrol muayenesini sigortalının haklı bir sebep olmamasına rağmen yaptırmaması, hekim tarafından uyulması istenilen tavsiyeleri yerine getirmemesi üzerine tedavi süresinin daha da uzamasına, iş göremezlik oranının daha da artmasına sebebiyet vererek tedavi süresinin uzaması ve iş göremezlik oranının artmasına bağlı olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalının sürekli iş göremezlik gelirinin dörtte birine kadar eksilmesi mümkün bulunmaktadır.

### ***Aylık ve Gelir Almaya Hak Kazanan Sigortalıya Uygulanacak Hükümler***

İş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği bağlanabileceği gibi sürekli iş göremezlik geliri de bağlanabilir. Geçici iş göremezlik ödeneği tedavi sürecince verilen bir ödenektir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, ss. 410-411). Bu nedenle geçici iş göremezlik ödeneği kısa bir süre ile sınırlı olarak verilmektedir (Elma, 2019, ss. 226-227). Ancak sürekli iş göremezlik geliri, oldukça uzun bir süre boyunca ödenen bir gelirdir (Yazıcı ve Çetin, 2018, ss. 40-41). Bu nedenle sürekli iş göremezlik geliri alan sigortalının sürekli iş göremezlik derecesinde bir değişiklik olması halinde, sigortalı kendisine bağlanan gelirden bir değişiklik yapılmasını talep edebilmektedir. Buna göre sigortalının sürekli iş göremezlik derecesinin artması ya da sigortalının sürekli bir başkasının yardımına muhtaç

olması halinde, sigortalı gelirinde bir değişiklik yapılmasını Kurumdan talep edebilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, s. 411).

İş kazasına uğrayan sigortalıya malullük aylığının bağlanması da mümkün bulunmaktadır (Baycık, 2013, s. 130). Ayrıca, malullük aylığı uzun vadeli bir sigorta koludur ve malullük aylığının bağlanması için birtakım şartların birlikte bulunması gerekmektedir. Buna göre, iş kazasına uğrayan sigortalı için 1800 gün uzun vadeli sigorta kolu primi bildirilmiş, iş kazasına uğrayan sigortalı en az 10 yıl sigortalı çalışmış ve sigortalı iş kazası nedeniyle en az %60 oranında çalışma gücünü yitirmişse sigortalıya malullük aylığının da bağlanması mümkün bulunmaktadır.

Bu doğrultuda, iş kazasına uğrayan sigortalıya birtakım ödemelerin yapılması mümkün bulunmaktadır (Akdeniz, 2014, s. 10). Ancak, bu durumda sigortalıya aynı anda bir ödemenin yapılması ve bir aylığın bağlanması gündeme gelebilir. Bu durumda gelir ve aylıkların aynı anda sigortalıya bağlanıp bağlanmayacağı sorusu akla gelmektedir. Bu gibi durumlarda 5510 sayılı Kanununun 54. maddesinin uygulanması yerinde olacaktır.

5510 sayılı Kanununun 54. maddesinin c fıkrasına göre, *“Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük ve yaşlılık aylığının yarısı bağlanır.”*

Bu kapsamda, iş kazasına uğrayan sigortalının sürekli iş göremezlik ödeneği ile malullük aylığına birlikte hak kazanması halinde sürekli iş göremezlik ödeneği ile malullük aylığından hangisi yüksek ise, yüksek olanın tamamı, az olanın ise yarısının ödenmesi gerekmektedir. Buna karşın malullük aylığı ile sürekli iş göremezlik ödeneğinin eşit çıkması durumunda ise, sürekli iş göremezlik ödeneğinin tamamı ödenirken, malullük aylığının ise yarısının ödenmesi gerekmektedir.

### **İş Kazasına Uğrayan Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar**

Hak sahipleri, sigortalının ölümü veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, vazife malüllüğü, yaşlılık aylığı almakta olan sigortalının ölümü



halinde, gelir, aylık veya toplu ödeme almaya hak kazanan eş, ocuk, ana ve baba olan kimselerdir (Elma, 2019, ss.118-119).

İş kazası geçiren sigortalının ölümü ile birlikte, sigortalının geride bıraktığı hak sahipleri zor duruma düşebilmektedir. Bu nedenle hak sahiplerine bazı yardımların yapılması gerekmektedir (Mülayim, 2011, s. 101).

Sigortalının lm ile birlikte, sigortalının geride bıraktığı, eş, ocuk, ana ve baba hak sahibi olan kimselerdir. Bunlar dışında ölen sigortalının geride bıraktığı kardeş, amca, dayı teyze gibi akrabalar hak sahibi olarak kabul edilmemektedir. Bu kişilere sigortalı hayattayken bakmakla yükümlü olsa dahi, sigortalı öldüğünde bu kişiler sosyal güvenlik sistemi içinde hak sahibi sıfatını kazanmamaktadır.

Bu doğrultuda, iş kazasına uğrayan sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin de birtakım hakları bulunmaktadır. Zira 5510 sayılı Kanunun iş kazası veya meslek hastalığından sağlanan haklar başlıklı 16. maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine birtakım haklar tanınmıştır. Bunlar, cenaze deneği, hak sahiplerine gelir bağlanması, kız çocuklarına evlenme deneği verilmesi şeklinde-dir. Buna göre hak sahiplerine kısa vadeli sigortalı kolu kapsamında birtakım demeler yapılmaktadır. Ancak, iş kazası nedeniyle ölen sigortalının hak sahiplerine uzun vadeli sigorta kolu kapsamında aylık bağlanması da mümkün bulunmaktadır.

Bu açıklamalardan hareketle iş kazası nedeniyle ölen sigortalının hak sahiplerine birtakım parasal yardımlar yapılmaktadır (Güzel vd., 2020, s. 375-376). Ayrıca, len sigortalının hak sahiplerine sağlık yardımlarının yapılması da mümkün bulunmaktadır (Baybora, 2013, s. 334). Buna göre hak sahipleri kanunda belirtilen yardımları isteyebilmektedir. Ancak, hak sahiplerinin kanunda belirtilen yardımlar dışında başkaca bir yardımı Kurumdan talep etmesi söz konusu değildir (enberci, 1985, ss. 396-397).

## **Ölüm Geliri**

İş kazasına uğrayan sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin ölüm geliri alması mümkün bulunmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, s. 413). Ölüm geliri 5510 sayılı Kanun kapsamında kısa vadeli sigorta kolları arasında düzenlenmiştir. Bu doğrultuda ölüm gelirinden ne anlaşılması gerektiğini ele almak isabetli olacaktır.

Ölüm geliri, iş kazasına uğrayan sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yapılan sürekli ödemelerdir (Özdemir, 2008, s. 5). Ayrıca, ölüm gelirinin bağlanması açısından ölen sigortalının sigortalılık süresi veya prim gün sayısı gibi şartları taşınması da gerekmemektedir (Keleş, 2015, s. 215; Balcı, 2019, ss. 96-96). Bu nedenle işe girdiği ilk gün iş kazası sonucu ölen sigortalının geride bıraktığı hak sahiplerine de ölüm geliri bağlanmaktadır (Mülayim, 2011, s. 101). Ancak, iş kazasına uğrayan sigortalı kendi adına bağımsız çalışan sigortalı ise, hak sahiplerinin genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin bir borcunun bulunmaması gerekmektedir (Baybora, 2013, s. 335).

Sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmişse ölen sigortalının hak sahiplerine iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan gelir bağlanmaktadır (Balcı, 2019, ss. 108-110). Bu nedenle hak sahiplerine ölüm gelirinin bağlanması için ölümün iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanması gerekmektedir (Göktaş, 2012, 209).

Bu doğrultuda, iş kazasına uğrayan sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış ve sigortalı sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölmüşse bu durumda hak sahiplerine ölüm gelirinin bağlanması mümkün bulunmaktadır (Olgaç vd, 2011, s 98). Ancak burada sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak gelir açısından ölen sigortalının meslekte kazanma gücünün yüzde kaç olduğu önem taşımaktadır (Balcı, 2019, ss. 105-107).

5510 sayılı Kanununun 20. maddesine göre,

*“..İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın birinci fıkraya göre belirlenen tutar, 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri, 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır..”*

Bu çerçevede iş kazasına uğrayan ve sürekli iş göremezlik ödeneği alan sigortalının, meslekte kazanma gücünün % 50'nin altında olmasına göre farklı,

% 50 ve üzerinde olmasına göre farklı bir değerlendirme yapılmaktadır. Buna göre, sigortalı % 50'nin altında iş göremez hale gelmesi nedeniyle gelir almakta iken ölmüşse ve sigortalının ölümü iş kazası ve meslek hatalığından kaynaklanmamakta ise hak sahiplerine kısmi aylık bağlanmaktadır. Ancak, sigortalı % 50'nin altında iş göremez olması nedeniyle gelir almakta iken iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmişse hak sahiplerine tam aylık bağlanacaktır. Ancak, sigortalı % 50 ve % 50 üzeri iş göremez hale gelmesi nedeniyle gelir almakta iken ölmüşse, sigortalının ölümü iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olsun ya da olmasın hak sahiplerine tam aylık bağlanmaktadır (Alper, 2015, s. 258). Dolayısıyla, iş kazası nedeniyle ölen sigortalının hak sahiplerinin kendilerine ölüm geliri tahsis edilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır (Topaloğlu ve Çınkı, 2014, s. 178). Bu şekilde, hak sahiplerine tahsis edilen ölüm geliri ile hak sahiplerine ekonomik açıdan bir koruma sağlanmaktadır. (Yazıcı ve Çetin, 2018, ss. 51-52).

### **Ölüm Aylığı**

İş kazasına uğrayan sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanması da mümkün bulunmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, s. 314; Balcı, 2019, ss. 81-82). Bu nedenle ölüm olayının gerçekleşmesi ile birlikte hak sahiplerine ölüm aylığının bağlanması söz konusu olabilecektir (Civan, 2015, s. 48). Yargıtay bu şekilde hak sahiplerinin geleceğinin güvence altına alınabileceğini ifade etmiştir (Y10.HD, T.27.03.2012, E.2012/3196, K.2012/5975).

5510 sayılı Kanun kapsamında ölüm geliri kısa vadeli sigorta kolu içinde düzenlenmişken, ölüm aylığı uzun vadeli sigorta kolu içinde düzenlenmiştir. Buna göre, ölüm aylığından ne anlaşılması gerektiğini ele almak isabetli olacaktır. Bu bağlamda, ölüm aylığı bir uzun vadeli sigorta kolu olan ölüm sigortasından yararlanan sigortalının iş kazası sonucu ölmesi halinde hak sahiplerine bağlanan aylıktır (Balcı, 2019, s. 83; Güzel vd., 2020, ss. 379-380). Bu şekilde sigortalının ölümü üzerine hak sahiplerinin maddi sıkıntı çekmemeleri ve geçimlerini sürdürebilmeleri amaçlanmıştır (Yorulmaz, 2010, s. 289).

5510 sayılı Kanununun 34. maddesine göre, iş kazası nedeniyle ölen sigortalının dul eşine ölenin aylık gelirinin % 50'si aylık olarak bağlanabilmektedir. Ancak, dul eşin aylık bağlanmış çocuğunun bulunmaması halinde ve dul eşin 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı ülke mevzuatı uyarınca çalışmaması

veya dul eşe dul eşin kendisinin sigortalı olması sebebiyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde dul eşe % 75 oranında aylık bağlanacaktır.

Sigortalının ölümü halinde ölüm tarihinde ölen sigortalı ile geride kalan eş arasında MK esaslarına uygun şekilde resmi nikahın bulunması gerekmektedir (Tuncay ve Eknekçi, 2017, ss. 413-414). Ölen sigortalı ile geride kalan eş arasında resmi evlilik bağının bulunmaması halinde hak sahibi sıfatı oluşmamaktadır (Balcı, 2019, s. 83). Buna göre evlilik yasal olmazsa, birlikte yaşam ya da dini nikah gibi durumlarda geride kalan eşe aylık bağlanması mümkün olmayacaktır. Sigortalının dul eşi evlenirse bu aylık kesilir, ancak aylığın kesilmesine yol açan evlenme son bulunca aylık yeniden bağlanır. Sonraki eşinden de gelir almaya hak kazanırsa fazla olan gelir ödenir (Mutlay, 2014, ss. 284-285).

Yargıtay, TMK kapsamında geçerli bir evlilik ilişkisinin bulunması gerektiğini belirterek, evlilik dışı birlikte yaşayan kişilerin ölüm aylığı açısından hak sahibi olamayacağını, bu kişilerin hak sahibi olan “eş” sıfatını taşımayacağını kabul etmiştir (Y10.HD, T.01.03.2010, E. 2008/18155, K. 2010/2758).

Ölen sigortalının dul eşi evlendiği taktide bağlanan bu gelir kesilmektedir. Ancak, gelirin kesilmesine yol açan evlenme son bulduğunda yeniden bu gelir bağlanmaktadır.

5510 sayılı Kanununun 56. maddesinin 2. fıkrasında, “Eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyile filen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 96 ncı madde hükümlerine göre geri alınır.” şeklinde bir düzenleme bulunmaktadır. Kanaatimizce bu düzenleme yerindedir. Bu şekilde kanun koyucu gelir elde edebilmek amacıyla eşlerin muvazaalı şekilde boşanmalarını engellemek istemiştir.

Sigortalının çocukları da ölüm aylığı almaya hak kazanmaktadır. Ancak, sigortalının üvey çocuğuna ölüm aylığı bağlanması söz konusu değildir (Civan, 2015, s. 115). Zira sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış, soybağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocuklar ile gerekli koşulların varlığı halinde sigortalının ölümünden sonra doğan çocuklarına ölüm aylığının bağlanması mümkün bulunmaktadır (SSGSSK m. 34/3).

5510 sayılı Kanununun 34. maddesine göre çocuklara bağlanacak gelir oranları da farklılık göstermektedir. Ölen sigortalının çocukları 5510 sayılı Kanun kapsamında ya da yabancı ülke mevzuatına göre çalışmamakta veya çocuklar kendi çalışmaları nedeniyle gelir ve aylık almamakta ise 18 yaşına kadar, ölenin çocukları lise ve dengi eğitim almakta ise 20 yaşına kadar, ölenin çocukları yükseköğrenim yapmakta ise, 25 yaşına kadar % 25 oranında aylık bağlanır. Ayrıca, ölen sigortalının Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitiren malül çocuklarının bulunması halinde veya ölen sigortalının her ne yaşta olursa olsun evli olmayan, evli olmasına karşın sonradan boşanmış veya dul kalmış kızlarına da her biri için % 25 oranında aylık bağlanmaktadır. Bunun yanında, çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya daha sonra bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının öldüğü tarihte evlilik bağı bulunmakla birlikte ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine % 50 oranında aylık bağlanmaktadır. Buna ek olarak, hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamının hiçbir zaman sigortalıya bağlanacak aylığın tutarını geçmesi söz konusu değildir. Buna göre, ölen sigortalının en az % 60 oranında çalışma gücünü yitiren ve malül olan çocukları, malüllük oranını gösteren raporun düzenlendiği tarihi takip eden bir sonraki ay başında aylık almaya hak kazanmaktadır (Topaloğlu ve Çınkı, 2014, s. 178).

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalının hak sahibi kız çocuklarına, bu kimselerin çalışmadıkları, evlenmedikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumlarından gelir ve aylık almadıkları süre zarfında yaşa bakılmaksızın aylık bağlanmaktadır (Mülayim, 2011, s. 105). Ancak kız çocukları çalışmaya başladıklarında, evlendiklerinde veya Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan kendi adlarına bir gelir ya da aylık bağlanması halinde bağlanan aylık kesilmektedir (Balcı, 2019, ss. 94-95).

Ölen sigortalının ana ve babasına da gelir bağlanması mümkün bulunmaktadır. Ancak, bu gelirin bağlanabilmesi için ölen sigortalının eşine ve çocuklarına yapılan paylaşımından sonra artan hissenin bulunup bulunmadığı önem taşımaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, ss. 416-417). Zira ölen sigortalının geride bıraktığı eşi ve çocukları öncelikli gruptur (Pehlivan, 2020, ss. 80-82). Bir başka ifadeyle, ölen sigortalının eşi ve çocuklarına gelir bağlandıktan sonra gelirden bir pay kalmışsa ölen sigortalının ana ve babasına kalan bu pay gelir olarak bağlanmaktadır (Civan, 2015, ss. 99-100;Balcı, 2019, ss. 92-93).

5510 sayılı Kanununun 34. maddesine göre, iş kazasına uğrayan sigortalının ölümü halinde sigortalının ana ve babasına gelir bağlanabileceği düzenlenmiştir. Ancak, bu gelirin bağlanması için bazı şartlar aranmıştır. Buna göre, ölen sigortalının ana ve babasının 65 yaşının altında veya 65 yaşının üstünde olmasına göre ikili bir ayırım yapılmaktadır. Sigortalının ana ve babasının 65 yaşın altında olması halinde, ana ve babaya gelir bağlanabilmesi için hak sahibi eş ve çocuklardan artan bir hissenin bulunması gerekmektedir. Bu durumda hak sahibi eş ve çocuklardan artan bir hissenin bulunmaması halinde 65 yaş altı ana ve babaya aylık bağlanması söz konusu olmayacaktır. Ancak, ölenin ana ve babası 65 yaşının üstünde ise, artan bir hisse olmasa dahi, ana ve babaya aylık bağlanabilmektedir. Bunun yanında ölüm gelirinin bağlanabilmesi için bir koşulun daha varlığı aranmaktadır. Buna göre, ana ve babanın her türlü kazanç ve irattan elde ettiği gelirlerinin asgari ücretin net tutarından daha az olması gerekmektedir. Buna ek olarak, ölenin ana ve babasına diğer çocuklarından almaya hak kazandıkları gelir ve aylıklar dışında başkaca bir gelir ve aylık bağlanmamış olması gerekmektedir. Bu koşulların varlığı halinde ölen sigortalının ana ve babasına gelirin %25'i oranında buna göre ana ve babaya ayrı ayrı %12,5 oranında gelir bağlanacaktır. Daha önce belirttiğimiz üzere ölenin ana ve babasının 65 yaşının üstünde olması halinde artan hisse oranının bulunup bulunmadığına bakılmayacaktır.

Bu doğrultuda ölen sigortalının ana ve babasının ölüm gelirin hak kazanabilmesi için artan hisse oranının bulunması gerekmektedir (Mutlay, 2014, s. 292). Ancak, şu husus da belirtilmelidir ki, sigortalının öldüğü tarihte artan hisse oranı bulunmamakla birlikte, daha sonradan artan hisse oranının ortaya çıkması halinde de ölenin ana ve babasına ölüm geliri bağlanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, s. 417).

Bu açıklamalar çerçevesinde, ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm aylığının bağlanabilmesi için, ölen sigortalının sigortalılık süresi veya prim gün sayısı açısından belli sigortalılık şartlarını taşıması beklenmektedir. Ancak, ölüm gelirinin bağlanabilmesi için ölenin bu şartları taşıması (tarım işi yapan sigortalılar hariç) gerekmemektedir (Keleş, 2015, s. 215). Ayrıca, sigortalının iş kazası sonucu ölmesi nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir alma hakkı olan hak sahiplerinin ölüm sigortasından da aylığa hak kazanması mümkün bulunmaktadır (Güzel vd., 2020, ss. 362-363). Bu durumda çalışanın ölümü halinde hak sahiplerine hem ölüm gelirinin hem de ölüm

aylığının bağlanması gündeme geldiği takdirde 5510 sayılı Kanunun 54. maddesinin uygulanması isabetli olacaktır. Buna göre, ölüm geliri ile ölüm aylığından hangisi yüksek ise onun tamamı, az olanın ise yarısı ödenir. Ancak, lm geliri ile ölüm aylığının eşit olması halinde, ölüm gelirinin tamamı ölüm aylığının ise yarısının ödenmesi gerekmektedir.

### **Evlenme deneği ve Cenaze deneği**

5510 sayılı Kanunun 37. maddesinde belli koşulların varlığı halinde kız çocuklarına evlenme ödeneğinin verileceği ve ölenin hak sahiplerine cenaze ödeneğinin verileceği de düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunun 37. maddesine göre, evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme deneği olarak peşin ödenir. Evlenme deneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmayacaktır. Ancak bu durumda olanların 60. maddenin birinci fıkrasının (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacağı hususu yine 5754 sayılı kanunla yapılan değişikliklerden biridir.

Evlenme deneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri evlenme deneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren 34 nc maddeye göre yeniden belirlenir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malllk, vazife malllğ veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malllk, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze deneği ödenir. Cenaze deneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir.

Cenaze deneğinin üçüncü fıkrada sayılanlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, üçüncü fıkrada belirtilen tutarı geçmemek üzere belgelere dayanan masraflar, masrafi yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan ölenlerin hak sahiplerine kendi kurumları tarafından ilgili mevzuat gereği ölüm yardımı hariç cenaze gideri, cenaze nakil gideri ödeneği veya bu mahiyette bir ödemenin yapılması halinde, Kurum tarafından cenaze ödeneği ödenmez.”

Evlenme ödeneği bir defaya mahsus olarak verilmektedir. Bu nedenle evlenme ödeneğini bir kez almış olan kız çocuğu, daha sonra boşanmış veya dul kalmış ise bu kişiye tekrar ölüm aylığı veya ölüm geliri bağlanacaktır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017, ss. 416-417). Bu nedenle bu kız çocuğunda daha sonraki evliliklerinde evlenme ödeneğinin verilmesi söz konusu olmayacaktır (Mülayim, 2011, ss. 106-107). Ayrıca, cenaze ödeneği de iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yaşamını yitiren sigortalının hak sahiplerine ödenmektedir. Bu anlamda sigortalının eşi veya çocuklarının ölmesi halinde sigortalıya bu başlık altında bir ödemenin yapılması mümkün bulunmamaktadır (Mutlay, 2014, ss. 277-278).

Bu doğrultuda, iş kazasına uğrayan sigortalı ve sigortalının ölümü halinde sigortalıya ve hak sahiplerine birtakım ödememeler yapılmakla birlikte, gelir bağlanması da mümkün bulunmaktadır. Ancak, bu ödemelerin yapılması ve bu gelirlerin bağlanması için birtakım şartların bulunması gerekmektedir (Civan, 2015, s. 1017).

### **Sonuç ve Değerlendirme**

Sigortalıya bedenen ve ruhen zarar veren ve beklenmedik bir anda yaşanan olayların iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün bulunmaktadır. Bu nedenle iş kazası sonucu iş kazasına uğrayan sigortalıda birtakım bedeni ve ruhi bozukluklar gün yüzüne çıkmaktadır. Ayrıca, iş kazasına uğrayan sigortalı bedenen ve ruhen zarar görmeye birlikte, sigortalı birtakım maddi zorluklar içine de girmektedir. Zira iş kazasına uğrayan sigortalı bir taraftan bir gelir kaybına uğramakla birlikte, diğer taraftan işini kaybetme tehlikesi de yaşamaktadır. Bu nedenle iş kazasına uğrayan sigortalı hukuki açıdan korunmaya muhtaçtır. Bunun içindir ki, iş kazasına uğrayan sigortalının hukuken himaye altına alınması oldukça önemlidir. Ayrıca, iş kazasına uğrayan sigortalında bir işgücü kaybı da ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında iş kazasına uğrayan sigortalının iş kazası sonucu hayatını kaybetmesi de mümkün bulunmaktadır. Bu durumda da ölen sigortalının eşi, çocukları ve ana babası birtakım mağduriyetler yaşamaktadır. Dolayısıyla bu kişilerin de hukuken korunması gerekmektedir. Zira bu kişiler ölen kişinin eşi,



Çocukları veyahut ana ve babasıdır ki, bu nedenle bu kişiler ölen sigortalının hak sahipleri olarak anılan kişilerdir.

Bu doğrultuda, 5510 sayılı Kanun iş kazasına uğrayan sigortalıya çeşitli haklar tanımıştır. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun iş kazasına uğrayan sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine de birtakım haklar tanımıştır. Buna göre, 5510 sayılı Kanununun 16. maddesinde iş kazasına uğrayan sigortalının ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin ne gibi haklarının bulunduğu hükme bağlamıştır. Bu bağlamda, iş kazasına uğrayan sigortalının tedavi süresi boyunca geçici iş göremezlik denegi alabileceği, ayrıca iş kazasına uğrayan sigortalının iş göremezlik oranının %10'un üzerinde olması halinde ve bu durumun sağlık kurulu raporuyla tespit edilmesi halinde sigortalının sürekli iş göremezlik denegi almaya hak kazanacağı hükme bağlamıştır. Bu Şekilde iş kazasına uğrayan sigortalının tedavi görüp iyileşene kadar geçici iş göremezlik denegi alabileceği ve iş kazası sonucu en az %10 iş göremez hale gelen sigortalının iş göremezlik oranına göre bir sürekli iş göremezlik denegi alması gerektiği düzenlenmiştir. Böylece iş kazasına uğrayan sigortalıya hukuki bir koruma sağlanmak istenmiştir. Zira sosyal güvenliğin temel amaçlarından biri de bireylerin ekonomik risklere karşı korunmasını sağlamak ve bireylerin bir başkasına muhtaç hale gelmemesini temin etmektir. Sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik denegi veya sigortalıya bağlanan sürekli iş göremezlik geliri ile sigortalının iş kazası nedeniyle uğramış olduğu maddi kayıpların ortadan kaldırılması veyahut asgari bir seviyeye indirilmesi amaçlanmıştır. İş kazasına uğrayan sigortalıya verilen geçici iş göremezlik denegi ve sigortalıya bağlanan sürekli iş göremezlik geliri sigortalıya sağlanan parasal yardımlar olmakla birlikte, iş kazasına uğrayan sigortalıya sağlık yardımları da yapılmaktadır. Ancak şu husus belirtilmelidir ki, sigortalıya yapılan sağlık yardımları genel sağlık sigortası kapsamında yapılan yardımlar olmakla birlikte, iş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş göremezlik denegi veya sürekli iş göremezlik geliri Şeklinde yapılan parasal yardımlar ise, bir kısa vadeli sigorta kolu olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında yapılan yardımlardır.

İş kazasına uğrayan sigortalı iş göremez hale gelebileceği gibi sigortalının iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmesi de mümkün bulunmaktadır. Bu durumda hak sahibi olan ölen sigortalının eşi, çocukları ana ve babasının hukuki durumunun ne olacağı ve bu kişilerin ne gibi haklarının olduğu sorusu akla gelmektedir. Bu perspektiften bakıldığında, 5510 sayılı Kanununun 16. maddesine

göre, hak sahiplerinin ölüm geliri, ölüm aylığı, cenaze ödeneği ve evlenme ödeneği alması mümkün bulunmaktadır. Bu bağlamda, ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm geliri verilebileceği gibi, ölüm aylığının bağlanması da mümkün bulunmaktadır. Ölüm geliri kısa vadeli sigorta kolu olmakla birlikte, ölüm aylığı uzun vadeli bir sigorta koludur. Bu nedenle hak sahiplerine ölüm gelirinin bağlanması için aranan şartlar ile ölüm aylığının bağlanması için aranan şartlar farklılık göstermektedir. Ölüm gelirinin kısa vadeli sigorta kolu kapsamında hak sahiplerine yapılan bir ödeme kalemi olması nedeniyle hak sahiplerine ölüm gelirinin verilmesi için ölen sigortalının sigortalılık süresi veya sigorta primi açısından belli kriterleri yerine getirmesi koşulu aranmamaktadır. Ancak, ölüm aylığı uzun vadeli bir sigorta kolu olan ölüm sigortası kapsamında bağlandığı için ölen sigortalının sigortalılık süresi ve sigorta primi açısından belli şartları yerine getirmiş olması gerekmektedir. Ayrıca, 5510 sayılı Kanunda ölüm geliri ile ölüm sigortasının birlikte hak sahiplerine verilmesinin gündeme geldiği hallerde hangi esasların uygulanması gerektiği de hükme bağlanmıştır. Buna ek olarak, ölen sigortalının hak sahiplerinin hangi şartlar altında cenaze ödeneği ve evlenme ödeneğine hak kazanabileceği özel olarak düzenlenmiştir. Bu açıklamalardan hareketle iş kazasına uğrayan sigortalının ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin birtakım hakları bulunmaktadır. Bu şekilde 5510 sayılı Kanun iş kazasına uğrayan sigortalı ve hak sahiplerine hukuki bir koruma getirmiştir.

Sonuç olarak, iş kazası neticesinde gerek iş kazasına uğrayan sigortalı gerek sigortalının ölümü halinde hak sahipleri birtakım mağduriyetler yaşamaktadır. Bunun içindir ki, 5510 sayılı Kanun iş kazasına uğrayan sigortalılara çeşitli haklar tanımıştır. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun iş kazasına uğrayan sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin hukuki durumunu da göz ardı etmemiş ve hak sahiplerine de çeşitli haklar tanımıştır. Bu şekilde iş kazasına uğrayan sigortalının ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin içinde bulunduğu zor durumun bir nebze olsun hafifletilmesi amaçlanmıştır.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

- Akdeniz A. L. (2014). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği, *İÜHFİM*, 2, 3-30.
- Alper Y. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Alper Y., Kılış İ., (2017), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Balcı M. (2019). *Ölüm Gelir ve Aylıklar*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Baycık G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, *Ankara Barosu Dergisi*, 3, 103-170.
- Baybora Dilek B. (2013), Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri, *International Conference on Eurasian Economies*.
- Civan O. E. (2015). İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4, 1015-1070.
- Çemberci M. (1995). *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara.
- Demiral E. G. (2017), *İş Kazaları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Elma R. (2019). *Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Emirhan F. (2017). *İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Görgöz O. (2019). *İşverenin İş Kazası Sonrası Tazminat ve Rücu Ödemeleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Göktaş M. (2012). İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalıların Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Ödenmesi, *Mali Çözüm Dergisi*, 201-210.
- Günay C. İ. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Güneren A. (2020). *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gökalp Civan A. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm Sigortası*, Ankara Üniversitesi, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Güzel A., Okur A. R. ve Caniklioğlu N. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Karakaş İ. (2019). *Tüm İşyerleri İçin Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı*, Ankara: Gözlem Yayıncılık.
- Kaynak Z. (2018). *Sosyal Sigorta ve Uygulaması*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Keleş S. M. (2015). Ölüm Geliri Nasıl Hesaplanır ve Kimlere Ödenir, *iSMMmO Mali Çözüm Dergisi*, 134, 215-219.
- Kılıçoğlu A. M. (2020). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Turhan Yayıncılık.

- Mülayim O. (2011). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları, Gazi Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Mutlay F. B. (2014). *Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Narter S. (2015). Meslek Hastalığında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması, *Karatahta / İş Yazıları Dergisi*, 2, 19-43.
- Narter S. (2017). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Oğuz Ö. (2018). İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 18, 317-332.
- Olgaç C., Tuncay S. ve Bulut M. (2011). *Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları*, Ankara: Bilge Yayıncılık.
- Özdemir C. S. (2008). Soru ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik Reformu Uygulama Rehberi, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Pehliban M, (2020), *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde (5510 Sayılı Kanun) Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar*, Hukuk Yayınları.
- Sözer A. N. (2019). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sümer H. H. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Topaloğlu S. ve Çınk F. (2014). *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar Yaptırımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları*, Ankara.
- Tuncay A. C. ve Ekmekçi Ö. (2017), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yavuz N. (2015). Türk Borçlar Kanunu Şerhi Ankara: Adalet Yayınevi.
- Yazıcı A. S. ve Çetin E (2018),. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasında Sürekli İş Göremezlik Geliri, *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, 11, 33-67.
- Yılmaz A. (2017). Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırması, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2, 107-127.
- Yorulmaz Ç. (2010). Ölüm Sigortası, *Ankara Barosu Dergisi*, 3, 289-309.
- <https://www.emsal.yargitay.gov.tr>.
- <https://www.hukukmedeniyeti.org>.
- <https://www.ismahkemesi.com>.
- <https://www.kazanci.com>.
- <https://www.legalbank.net>.

## Çocuk Emeği Kullanımından Kaynaklanan Sosyal Hukuk Sorunları

### Social Law Problems Arising from Child Labor Use

Yüstra Ak<sup>1</sup> , Demet Toktaş<sup>2</sup> 

#### Öz

Türkiye’de iş kanununda çocuk ve genç işçilere dair düzenlemeler uluslararası normlara uygun olarak şekillenmiştir. Ancak mevzuatta iş kanunu kapsamında olmayan çocuklara yönelik düzenlemelerdeki farklılıklar çeşitli sorun alanları ortaya çıkarmaktadır. Çalışan çocukların büyük bir kısmının çalıştığı işler bakımından iş kanunu kapsamı dışında kalması da sorunu derinleştirmektedir. Bununla beraber çalışan çocukların tabi oldukları kanunlardaki düzenlemelerin farklılık arz ettiği ve çalışan çocuklara eşit bir yaklaşım içeren uygun bir standart düzenlemenin varlığının söz konusu olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacını çalışma hayatında çocuk emeğinin kullanımından kaynaklanan sosyal hukuk sorunlarının neler olduğu oluşturmuştur. Çalışmanın sonucunda ise çocuk işçilere yönelik düzenlemelerin ortaya çıkardığı sorun alanlarının çocuk emeğinin sömürülmesine yol açtığı ve çocuk işçilerin sorunlarını derinleştirdiği görülmüştür.

#### Anahtar Kelimeler

Çocuk, Çocuk işçiliği, Çalışan çocuk, Sosyal hukuk

#### Abstract

International norms have largely shaped Turkish labor law regulations for children and young workers. However, various regulatory problem areas have emerged from the number of children not covered by the labor law legislation. The fact that the scope of labor law protections excludes most working children exacerbates the problem. Nevertheless, differing regulations governing working children are problematic as there is no appropriate standard regulation with an equitable approach to working children. This study examines the social law problems arising from using child labor in working life. The findings show that the lack of standard regulations for child labor leads to child labor exploitation and intensifies child labor problems.

#### Keywords

Child, Child labor, Working child, Social law

1 **Sorumlu Yazar:** Yüstra Ak (Doktora Öğrencisi), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: yusra.ak@ogr.iu.edu.tr ORCID: 0000-0001-7982-9548

2 Demet Toktaş (Arş. Gör.), İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Malatya, Türkiye. E-posta: demet.toktas@inonu.edu.tr ORCID: 0000-0003-3476-4087

**Atf:** Ak, Y. ve Toktas, D. (2021). Çocuk Emeği Kullanımından Kaynaklanan Sosyal Hukuk Sorunları. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 245-283. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.907130>

### ***Extended Summary***

Child labor is a phenomenon defined by children supplying their labor for whatever reason, depending on a work contract. Children, in particular, are vulnerable and need legal protection in the workplace (most often designed for adults) owing to limitations in their physical, mental, and psychological capacities. Child labor has always been considered a current issue and constitutes a critical part of working life. However, the lack of adequate and well-functioning legislation on the working conditions of children increases child labor and child labor exploitation. Unaddressed, this situation creates detrimental workplace conditions for children, already considered one of the disadvantaged groups in society, and deepens their unfortunate position.

This study examines the primary causes of child labor with both supply and demand dimensions. The main reasons for child labor supply are household poverty, migration, traditions, lack of access to education, or education failure. The primary motives behind child labor demand are paying reduced wages, lower costs, and expenses to obtaining a marketplace advantage. There is also a common belief that children can do some services as well as adults. The inadequate nature of the related regulations or implementations also promotes child employment. Eliminating child labor without removing its causes seems a Herculean challenge in itself, nearly impossible. Thus, well-planned and comprehensive laws are required to protect working children.

However, child labor law protections cause various problems in the context of social law in working life. These problems fall into three categories: implementation, wages, and supervision. First, the existence of different legal regulations suggests different standards on child labor are against the interests of children. In practice, this entails differentiating between working age, working hours, and working prohibitions of children. Furthermore, the difference between the compulsory education age and the minimum working age that labor law prescribes is another problem faced during implementation.

However, current regulations cause discrimination depending on the sectors in which children work and the context of the right of child workers to trade unions and social security. Second, child labor wages are another discriminatory issue. Even though removing the double calculation of the minimum wage for child workers is a positive step, the ongoing problem of children still being paid below the minimum wage continues. Third, the lack of adequate supervision

relates to the previous wage problem. There is not a well-functioning mechanism to oversee the suitability of working conditions for children and occupational health and safety measures, and the penalties for employers are not deterrent. Furthermore, in some cases, employers can show their workers as “interns” or “apprentices” to evade their responsibilities as an employer. Nevertheless, it is getting more difficult to notice such situations owing to the ineffectiveness of the control mechanism.

Using the literature review method, the fundamental hypothesis of this study is that the child labor regulations do not serve to uplift the conditions of the children. Instead, by creating new social law problems, they increase child labor exploitation. Therefore, assessing all previously-mentioned problems, it is evident that the Turkish legislation on the working conditions of child laborers is far from being regulatory. On the contrary, it deepens the child labor problem by leading to new social law problems.

## **Çocuk Emeği Kullanımından Kaynaklanan Sosyal Hukuk Sorunları**

Çocuk işçiliği, köklü bir geçmişe sahip olan önemli bir sorundur. Çocukların çalışması genellikle gelişmemiş ülkeler ve kötü ekonomik şartlarla özdeşleştirilse de esasında çocuk işçiliği gelişmiş ülkelerde de mevcuttur ve küresel bir niteliğe sahiptir. Ne kadar köklü ve yaygın olduğu düşünüldüğünde genelde çocuk çalışmasının, özelde çocuk işçiliğinin önemli bir sorun olduğu fark edilmektedir. Her ne kadar çocukların çalışmasının önüne geçilmek istense de gerek dünyada gerekse Türkiye’de çocukların emek piyasalarında var oldukları ve bu varlığın da uzun yıllar süreceği aşikardır. Dolayısıyla çocukların doğrudan emek piyasalarından çıkarılması tavsiyesi mevcut durumda ütopyik olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle en azından yapılan uygun yasal düzenlemelerle çocukların fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişimlerini etkilemeyecek şekilde çalıştırılmalarının sağlanması ve çocuk emeğinin istismar edilmesinin önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu gerekliliğin bir sonucu olarak hem uluslararası hem de ulusal düzeyde çocuk işçiliğine dair pek çok düzenleme bulunmaktadır. Bu çalışmada amaç, çocuk işçiliğine dair Türkiye’deki düzenlemeleri ve düzenlemelerden kaynaklanan sorun alanlarını incelemektir.

Bu doğrultuda çalışmada öncelikle çocuk, çocuk işçi ve benzeri kavramlara dair bir çerçeve çizilecek ve çocukların çalışma nedenleri irdelenecektir. Sonrasında ise çocuk işçiliğine dair ulusal ve uluslararası düzenlemeler ele alınacaktır. Çocuklara yönelik pek çok düzenleme mevcut olduğu için çalışmada bir kısıtlamaya gidilerek yalnızca çocukları doğrudan etkileyen sözleşme, kanun ve düzenlemelere yer verilecektir. Son olarak ise çocuk işçiliğine dair yapılan düzenlemelerin sosyal hukukta ortaya çıkardığı sorun alanları tartışılacaktır.

### **Çocuk İşçiliğinin Kavramsal Çerçevesi: Çocuk, Çocuk İşçi ve Çocuk İşçi Benzeri Kavramlar**

Çocuk ve çocukluk yalnızca biyolojik bir kavram ve süreç olmanın ötesinde toplumsal ve siyasal olgulardır (Öztan, 2012: 3). Aynı zamanda çocuk ve çocukluk kavramları hukuki bir sınıflandırmadır (Kılıç, 2011: 20) ve bu kavramlara dair ortak bir tanım yapma çabası bulunmaktadır. Bu tanımlarda ise genellikle yaş faktörü esas alınmaktadır. Çocuğa dair ortak olarak kabul edilebilecek bir tanım Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Çocuk Haklarına Dair Sözleşme esas alınarak yapılmakta ve bu sözleşmenin birinci maddesinde 18 yaşın altındaki her insan çocuk olarak tanımlanmaktadır.



İç hukuk bağlamında incelendiğinde ise Anayasa’da çocuk ifadesinin doğrudan tanımlanmadığı ve *Ailenin korunması ve çocuk hakları* başlıklı 41. maddede çocukların korunma açısından ele alındığı görülmektedir. Çalışma şartları için Anayasa’nın 50. maddesi incelendiğinde ise “çocuk” ifadesi yerine “küçük” ifadesinin tercih edildiği görülmektedir. Nitekim Türk Medeni Kanunu’nun 11. maddesinde de erginlik yaşı 18 olarak belirlenmiş ve kanunda 18 yaşından küçükler “küçük” olarak adlandırılmıştır. Öte yandan 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu uygulaması için baz alınan çocuk tanımı kanunun üçüncü maddesinde, daha erken bir yaşta ergin olsa dahi 18 yaşını doldurmamış kişi olarak yapılmaktadır. Dolayısıyla kullanılan kavram doğrudan çocuk olmasa da küçük kavramıyla da çocukluğun ifade edildiği ve genel eğilimin 18 yaş altını çocuk olarak kabul etmek olduğu görülmektedir. Bahsedilen geniş çocuk tanımı, çocuk işçiliği konusunda sınırlı bir kullanım alanına sahiptir. Zira neredeyse tüm ülkeler 18 yaşından küçüklerin çalışması için farklı sınırlamalar getirmektedir. Bu nedenle, çocuğun çalışmasını düzenlemek bağlamında, çocuğun 18 yaşından küçük biri olarak tanımlanması yeterli değildir. Bu durum da yaşa dair farklı standartlar geliştirme ihtiyacını doğurmaktadır (ILO, 2007: 12).

Çalışma hayatında çocuğun yer alma nedenleri ise çocuk işçiliği kavramının ne olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü çocukların çalışmalarına dair pek çok neden bulunmaktadır. Çalışmanın ekonomik nedenlerle olmasının yanı sıra sağlıklarını, gelişimlerini ya da eğitimlerini etkilemeyen, okul tatillerinde harçlık kazanmak için uygun işlerde çalışmaları da söz konusudur. Bu nedenle çalışan çocuk ve çocuk işçi arasındaki farkın ortaya konulması gerekmektedir. Çocuk işçi kavramı, iş sözleşmesinden hareketle yalnızca ücretli çocuk emegini ifade eden bir kavram olup esasında çocuk emeginin dar bir kısmını ifade etmektedir. Nitekim pek çok çocuk, çocuk işçi olmayıp ücretsiz aile çalışanı<sup>1</sup> olarak ya da kendi hesabına çalışmaktadır (Kapar, 2019: 2463-2464). Çalışan çocuk kavramı bu çocukları da kapsamakta ve hem ücret karşılığı hem de kendi hesabına ya da ücretsiz aile çalışanı olarak çalışan belirli bir yaşın altındaki kişi olarak tanımlanmaktadır (Aykaç, 2016: 339).

1 4857 sayılı İş Kanunu’na göre işçi, iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla işçi ile kurulan iş ilişkisinde iş, ücret ve bağımlılık gibi unsurların da olması gerekmektedir. “Ücretsiz aile işçisi” olarak literatürde kullanılan kavram söz konusu objektif kriterlere uymadığı için bu çalışmada, yaygın kullanımın aksine “ücretsiz aile çalışanı” kavramı kullanılmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise çocuk işçiliği ve çocuk çalışması için farklı bir tanımlama yapmaktadır. Buna göre çocuk işçiliği, çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve onurlarından mahrum bırakan ve onların fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren iş olarak tanımlanırken (ILO, t.y.) çocuk çalışmasını, çocuğun sağlığına, gelişimine ve eğitimine zarar vermeyen çalışma olarak tanımlanmaktadır (Aykaç, 2016: 340). ILO yaşı esas alarak yaptığı sınıflandırmada ise 15 yaşından küçük kişileri “çocuk işçi” olarak adlandırırken, 15-24 yaş arasındaki çalışanları “genç işçi” olarak adlandırmaktadır (Avşar & Ögütöğulları, 2012: 12). Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) ise 5-11 yaş aralığında, anketlerden önceki hafta boyunca en az bir saatlik ekonomik faaliyet gösteren veya en az 28 saatlik ev içi çalışma yapan çocukları, 12-14 yaş aralığında ise, anketlerden önceki hafta en az 14 saat ekonomik faaliyet gösteren veya en az 28 saat ekonomik faaliyet gösteren veya ev içi çalışma yapan çocukları ve herhangi bir tehlikeli işte çalışan 15-17 yaş arası çocukları, çocuk işçi olarak değerlendirmektedir. UNICEF, ILO’nun çocuk işçiliğine ilişkin tanımını, ekonomik çalışmanın yanı sıra ev içi çalışmanın önemini de vurgulayarak genişletmiştir (Chaubey, et al., 2007: 2).

Türkiye’de ise 4857 sayılı İş Kanunu’nun *Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı* başlıklı 71. maddesinde 18 yaş altındaki kişilere dair çocuk ve genç işçi olmak üzere iki farklı ifade kullanılmaktadır. Bu kanuna bağlı olarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in (ÇocGençİÇUEY) *Tanımlar* başlıklı dördüncü maddesinde çocuk işçi 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış<sup>2</sup> kişi olarak tanımlanırken genç işçi ise 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamış kişi olarak tanımlanmaktadır.

İş kanununun temelini işçi ve işveren arasında bağ kuran iş sözleşmeleri oluşturmaktadır. Gerçekten, bir kimsenin işçi olarak anılması ve iş kanunu kapsamında değerlendirilmesi için iş sözleşmesiyle çalışması gerekmektedir. İş sözleşmesinin unsurlarını ise iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları oluşturmaktadır (Alper & Kılış, 2018: 16). İşletmelerde mesleki eğitim görenler, çıraklar ve stajyerler de işletmelerde çeşitli faaliyetler göstermekte ve işverenden ya da işveren vekilinden birtakım direktifler almaktadırlar. İş sözleşmesine bağlı olarak çalışmadıkları için iş kanununun konusuna girmeyen

2 Çocuk işçi tanımındaki “ilköğretimi tamamlamış” ibaresi 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 38. maddesi ile “zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış” olarak değiştirilmiştir.

bu kişilerden her birinin konumu birbirinden farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle çırak ve stajyerler işçi olarak değil işçi benzeri kişiler olarak anılmaktadırlar (Akyiğit, 2019: 42). Çıraklar ancak çıraklıktan sonra iş sözleşmesiyle çalışmaya başladıklarında, stajyerler ise staj süresini tamamladıktan sonra çalışmaya başladıklarında işçi niteliği kazanmaktadırlar (Sümer, 2017: 31). Ancak çırak ve stajyerler işçi niteliği kazanmasa dahi bir istisna olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ikinci maddesinde bu kanuna dahil sayılmışlardır dolayısıyla hükümleri çırak ve stajyerlere de uygulanmaktadır (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 95).

Çocuk işçi kavramına benzer olan kavramlardan ilki çıraktır. İşverenler zaman zaman işyerlerinde ihtiyaç duydukları nitelikli elemanları kendileri yetiştirme yoluna gitmektedir. Nitekim nitelikli işçi ihtiyacının giderilmesi için çırak yetiştirmek teoride oldukça uygulanabilir bir yöntemdir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 90). Bu yöntemde amaç çocuğun emeğinden yararlanarak üretim yapmak değil, çırağın işi öğrenmesini sağlamaktır. Dolayısıyla geleneksel manada çıraklık çocuk emeği sömürüsü değil bir öğrenme sürecini ifade etmektedir (Akyol, 2016: 81). Günümüzde ise çıraklar 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu (MEK)'na tabi olarak çalışmaktadırlar (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 90). MEK kapsamı dışında kalan çıraklar için ise Türk Borçlar Kanunu (TBK) hükümleri uygulanmaktadır. Buna göre, "Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır." (TBK, md. 393-3). Dolayısıyla çıraklık sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacağı öngörülmüştür (Uşan, 1994: 21).

TBK'ya bağlı çırakların yaşları, TBK'da düzenleme yapılmaması nedeniyle Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (UHSK)'na bağlı olarak 12 yaşından küçük olamaz. Çıraklık süresinin ne kadar olacağının sınırları ise somut bir şekilde belirlenmektense her meslek için adil bir süre konulması şeklinde düzenlenmiştir. MEK'de çıraklar için en az ilköğretim okulu mezunu ve 14 yaşını doldurmuş ancak 19 yaşından gün almamış şartı bulunmaktadır. Buna karşın TBK'ya tabi çırakların 18 yaşın üstünde olması mümkündür (Akyiğit, 2018: 90).

Çıraklar yalnızca ücret elde etmek için bir iş sözleşmesine bağlı olarak faaliyet göstermekten ziyade bir meslek ya da sanatın öğrenme sürecinden geçmektedirler. Bu nedenle İş Kanunu'nun kişi bakımından istisnaları arasında sayılmaktadırlar (Alper & Kılıkış, 2018: 21). Zira iş sözleşmesinin esaslı

unsurları işçinin iş görmesi ve işverenin buna karşılık bir ücret ödemesiyken çıraklık sözleşmesinin unsurları çırağın meslek öğrenmesi ve buna karşılık bir mesleğin öğretilmesidir. Çıraklara da uygun bir ücret ödeneceği hükme bağlanmasına karşın bahsedilen ücret, iş görülmesine karşılık olarak ödenen bir ücret olmayıp kanundan doğan bir sosyal ücret niteliği taşımaktadır (Süzek, 2019: 145).

Çocuk işçi kavramına benzer bir diğer kavram ise stajyer kavramıdır. Çırak ve mesleki eğitim gören öğrenciler gibi stajyerler de işverenden ya da işveren vekilinden direktif alarak işyerlerinde belli faaliyetler gösteren ancak iş sözleşmesiyle çalışmadıkları için iş kanunu kapsamına girmeyen kişilerdir. Staj genel olarak bir meslek hakkında teorik bilgiye sahip olup bu bilgiyi pekiştirme amacıyla bir işyerinde faaliyet gösterme olarak tanımlanmakta ve kimi zaman öğrencilikle beraber sürdürülürken kimi zaman da öğrencilik sürecinin sona ermesinden sonra yapılabilmektedir (Akyiğit, 2018: 45). Dolayısıyla stajyer de işyerinde yapılan işi izleyerek hem bilgisini arttıran hem de var olan teorik bilgisinin uygulamasını görerek kendini geliştirmek için bir işverenin yanında çalışan kişidir. Görülmektedir ki stajyerin bir işyerinde çalışmasında esas olan stajyerin yararidir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 94).

İşletmelerde faaliyet gösteren ancak işçi statüsünde olmayan kişilerden bir diğeri de mesleki eğitim gören öğrencilerdir. İşletmelerde mesleki eğitim, teorik eğitimlerini mesleki ve teknik eğitim okul kurumları öğrencilerinin, beceri eğitimlerini işletme ve kurumlarca tesis edilen birimlerde yapılan eğitim uygulamalarıdır. Mesleki eğitim gören öğrenciler, mesleki ve teknik orta öğretim öğrencisi olabileceği gibi yükseköğrenim öğrencisi de olabilirler (Akyiğit, 2018: 92).

### **Çocukların Çalışma ve Çalıştırılmasının Nedenleri**

ILO 2020 verilerine göre dünyada 160 milyon çalışan çocuk bulunmaktadır. Bu çocukların 79 milyonunun çalıştığı işlerse tehlikeli işler sınıfındadır. Bahsi geçen çocukların profili incelendiğinde ise 5-11 yaş grubunda çalışan çocuk sayısı 89,3 milyon, 12-14 yaş grubunda çalışan çocuk sayısı 35,6 milyon ve 15-17 yaş grubunda ise 35 milyon çocuğun çalıştığı görülmektedir (ILO, 2021: 8, 28).

Türkiye'deki çocuk işçiliğinin mevcut durumu resmi istatistiklere göre incelendiğinde ise 2019 yılında 5-17 yaş grubunda 720 bin çocuğun çalıştığı

gözlenmektedir. Ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların %79,7'si 15-17 yaş grubunda iken %15,9'u 12-14 yaş grubundadır. Son olarak %4,4'ünü ise 5-11 yaş grubundakiler oluşturmaktadır. Çalışan çocukların %30,8'i tarım sektöründe, %23,7'si sanayi sektöründe yer alırken %45,5'i ise hizmet sektöründe yer almaktadır (TÜİK, 2020).

Çocuk emeğine dair oranların bu kadar yüksek olması çocuk emegi kullanımının ne denli büyük bir sorun olduğunu da bir kez daha gözler önüne sermekte ve akla çocuk emeğine neden ihtiyaç duyulduğu sorusunu getirmektedir. Çocuk işçiliğinin nedenleri, arz yönlü olarak yoksulluk, eğitim olanaklarının yetersiz olması, göç ve geleneksel bakış açısı, talep yönlü olarak ise işverenlerin maliyet kaygısıyla çocuk işgücüne talebi sayılmaktadır. Mevzuattaki eksiklikler ile hükümlerin etkin uygulanmaması da önemli bir neden olarak öne çıkmaktadır.

### Çocuk Emegi Arzı

Çocuk işçiliği her ne kadar yalnızca yoksul ülkelere mahsus bir sorun olmasa da bu sorunun yoksulluk ve az gelişmişlikle yakından ilişkili olduğu bilinen bir gerçektir. Hatta yoksulluk çoğunlukla çocuk işçiliğinin en önemli nedeni olarak değerlendirilmektedir. Gerçekten ülke bazında bakıldığında çocuk emegi kullanımının özellikle Asya ve Afrika ülkelerinde yaygın olduğu, çocuk işçiler incelendiğinde ise büyük çoğunluğunun çok yoksul ailelerden geldiği görülmektedir. Pek çok çocuk, yoksulluk nedeniyle okula başlamadan önce çalışmaya zorlanırken, birçoğu da çalışmak için okulu bırakmak zorunda kalmaktadır (Rena, 2009: 5). Yapılan bir çalışmada, çocukların ücretlerinin yüksek olmamasına karşın, gelişmekte olan ülkelerde aile gelirine önemli katkılarda buldukları ve gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında gelişmekte olan ülkelerde çocukların daha çok ekonomik bir yük olarak görüldüğü ifade edilmektedir. Bu nedenle yoksul bir hanede çocuğun çalışması "kârlı" bir durum olarak değerlendirilmektedir (Siddiqi & Patrinos, 1995: 3).

Türkiye'de de ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların çalışma nedenleri incelendiğinde, en önemli nedenler olarak hanehalkının gelirine katkıda bulunma ve hanehalkının ekonomik faaliyetlerine yardımcı olmanın öne çıktığı görülmektedir (TÜİK, 2013). Örneğin, Türkiye'de hanehalkı geliri ve çocuk işçilik arasındaki ilişkiye odaklanan bir çalışmada gerçekten yoksul ailelerdeki çocukların istihdam ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, çocuk işçiliğinde ciddi bir azalma sağlamak için oldukça yüksek gelir

artışlarının gerekli olduğu da tespit edilmiştir (Dayıoğlu, 2006: 952). Yine Türkiye’de 2017 yılında İstanbul’un Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerinde yaşayan 301 çalışan çocuk ve ebeveynleriyle yapılan bir çalışmada da çocukların %44’ü eve getirdikleri paranın ailenin geçimini sağlaması için önemli olduğunu belirtmektedir. Bahsi geçen çalışmada çocukların %40’ının eğitim hayatını sonlandırdığı görülmektedir. Bu oran çocuğun yaşı arttıkça paralel olarak artış göstermektedir. Çalışmada eğitim hayatını sonlandırmanın en önemli sebebinin ise “eve para getirmek” olduğu görülmüştür (Uyan Semerci, Erdoğan, & Durmuş, 2017: 76-77). Mersin’de 14-17 yaş aralığındaki 595 çırak ile yapılan bir başka çalışma sonucunda ise çıraklık eğitimi alan çocukların, aile gelirlerinin düşük ve çocuk sayılarının fazla olmasının çocukların maddi sorunları çözecek çıkar yol olarak görülmesine sebebiyet verdiği ifade edilmektedir (Öncü, vd., 2012: 134). Sonuç olarak yoksulluğun pek çok sosyal sorun gibi çocuk işçiliğini de etkilediği ve hatta en önemli nedeni olduğu söylenebilmektedir.

Yoksulluk her ne kadar çocuk işgücü arzını belirleyen en önemli faktör olsa da tek faktör değildir. Zira yoksulluk mutlak bir tanımın ötesinde görece bir kavramdır ve çocuğun kime göre yoksul olduğu ve yoksulluk derecesi değişiklik göstermektedir. Nitekim yapılan araştırmalarda da çocukların yoksulluk seviyelerinin heterojen olduğu görülmektedir (Erder, 2010: 42). Bu noktada çocuk işçiliğine yol açan ve yoksullukla önemli ölçüde ilişkili olan bir diğer faktör olarak eğitim öne çıkmaktadır. Ebeveynlerin, çocuğu eğitime veya mesleğe yönlendirme noktasında, çocuğun okula gitmesinin maliyeti ve çalışmasının kazancı arasında bir tercih yapması gerekmektedir. Bu noktada hane, yoksul bir hane olduğunda eve gelecek olan para çocuğun eğitim alarak yetişmesinden çok daha önemli olarak görülebilmektedir (Erbay, 2010: 211-212). Eğitim her ne kadar temel insan haklarından biri olsa da herkes için eşit eğitim fırsatlarının varlığından bahsetmek mümkün değildir. Zira eğitim her ne kadar teoride ücretsiz olsa da esasında çocukları okula göndermek özellikle yoksul aileler için yüksek bir maliyet kalemi olarak görülmektedir. Bahsi geçen maliyet kalemleri üniforma, okul çantası ve kırtasiye malzemeleri, beslenme, okul ayakkabısı vb. olarak sayılabilir (Horgan, 2007: 35). Bunlarla beraber her ne kadar üniversitelerin temel işlevi meslek edindirme olmasa da eğitim ancak uzun süre devam edip üniversiteye gidildiğinde kişiyi mesleğe ulaştırabilir olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan uzun ve riskli bir süreç olarak nitelendirilen eğitim, yoksul hanelerde çocuklar için zaman zaman ilk seçenek olarak değerlendirilmemektedir (Erder, 2010: 45).

Türkiye’de kırsal kesimde ilköğretim sonrası okulların yalnızca belli noktalarda olması ve okul sayısının da oldukça düşük olması okula ulaşım noktasında da ekstra bir maliyet doğurmaktadır. Bu da tarımda çocuk emeğine ihtiyaç duyan ailelerin çocuğu okula göndermek ve eğitimi teşvik etmek yerine ücretsiz aile çalışanı olarak kullanmasına neden olmaktadır. Yine masraflarını karşılamakta zorlanan ailelerin çocuklarının ya aileleri ya da başkaları için çalıştıkları görülmektedir (Aykaç & Murat, 2018: 96). Eğitime dair yoksulluğun yanı sıra çocuğun eğitim başarısı da bir kıstas olarak görülmektedir. Çocuğun okul derslerinde başarılı olmaması da ailesini çocuğun bir meslek edinmesi için emek piyasasına girmesi konusunda teşvik edebilmektedir. Erder, bu çocukların genellikle orta-alt gelir seviyesindeki ailelerden geldiklerini ve ebeveynlerinin okumaları yönündeki arzularına karşın çalışmayı tercih eden çocukların gerekçe olarak okulu sevmemeyi sunduklarını ifade etmektedir (Erder, 2010: 51).

Çocuk işçiliğinin nedeni olarak sayılan diğer bir faktör ise göç olgusudur. Göç olgusu iç göç ve dış göç olarak ele alınmaktadır. Kırdan kente yönelik iç göç incelendiğinde, çocukların kırsal kesimde ücretsiz aile çalışanı olarak çalıştırılmaları yaygındır. Dolayısıyla kente göç ettiklerinde de çalışmalarının önünde kültürel bir engel bulunmamaktadır. Aksine çocuğun çalışması sonucunda haneye ek bir gelir gelmesi bu konuda teşvik edici olarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber İstanbul’a göçe ilişkin olarak yoksul hanelerden “erkek çocuğu göçü” olarak isimlendirilebilecek bir göç türü de saptanmıştır. Buna göre yoksul haneler, çocuklarının erken yaşta bir meslek öğrenmesi ve emek piyasasına girmesi için kente göçünü teşvik etmektedirler (Erder, 2010: 43). Yapılan bir diğer saha çalışmasında çocukların daha o yaşlarında ailenin geçim sorumluluğunu üstlenmek, evin ihtiyaçlarını karşılamak ve kardeşlerini okutmak gibi sorumluluklar yüklendiğini ve kendi temel ihtiyaçları dışında kalan tüm parayı ailelerine gönderdikleri tespit edilmiştir. (Şen & Kahraman, 2012: 184-185). Dış göç bağlamında incelendiğinde ise öne çıkan konu özellikle Suriyeli çocuklar olmaktadır. Suriyeli göçmenlerin yarısından fazlası 18 yaşın altındadır. Bu çocukların %40,17’si ise 10-18 yaş arasında olup potansiyel çocuk işçi olarak değerlendirilmektedir. Çocukların emek piyasasına girmesi ise Türkiye’ye göç etmiş olan Suriyeli ailelerin geçimlerini sağlayabilmek için en yaygın yöntem olarak nitelendirilmektedir (Lordoğlu & Alan, 2018: 722).

Toplumların sahip oldukları gelenek ve görenekler de çocuk işçiliği açısından belirleyici olabilmektedir. Örneğin çocukların sorumluluk bilincinin gelişmesi için çalıştırılması, ebeveynlerinin yaptığı işi öğrenmelerinin istenmesi, kız çocuklarının erkenden okuldan alınmaları gibi nedenlerle çocuklar erken yaşta çalışma hayatına katılabilmektedir (Karaman & Özçalık, 2007: 33). Türkiye’de de çocukların çalışma hayatına girmesi kültürel olarak büyük bir engel ile karşılaşmadan hayata geçebilmektedir. Zira çocuğun çalışması da bir öğrenme süreci olarak değerlendirilmekte ve çocuk aile ya da çevresinin gözünde işçi niteliği taşımamaktadır (Erbay, 2010: 214). Bununla beraber çocuk ve ebeveynleri arasında kurulan ilişkinin niteliği de önemlidir. Başta çocuğun ebeveynlerine bağımlılığı söz konusuysa zamanla bağımlılığın yönü değişmekte ve ebeveynler çocuklara bağımlı olup, ebeveyn-çocuk ilişkisi içinde çocuk, ailesi için sosyal güvenlik anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çocuğun ailesine destek olması ebeveynlerce normal olarak karşılanabilmektedir (Tunçcan, 2000: 249).

### **Çocuk Emegi Talebi: Çevik Parmaklar, Düşük Maliyet**

Çocuk işçiliğini yoksulluğun doğal bir getirisi olarak görmek, çocuk işçi çalıştırmaya istekli olan işverenleri görmezden gelmeye neden olacaktır. Oysa çocuk işçiliğinin temel nedenlerinden biri de işverenlerin çocuk işçi talebinde bulunmasıdır (Tunçcan, 2000: 244). Geçmişten beri süregelen ancak küreselleşme ile çok daha büyük bir önem kazanan işgücü maliyetlerini düşürme isteği, işverenlerin çocuk işçi çalıştırmak istemelerinin en temel nedenini oluşturmaktadır. Maliyetlerini düşürerek rekabet gücünü artırmak ve karını maksimize etmek isteyen işverenler için çocuklar en ucuz işgücü kaynağını oluşturmaktadır (Tokol, 2013: 57). Çocukların kolay yönetilebilir olmaları, çocukları çalıştırmamanın maliyetinin düşük olması, çocukların genellikle kayıt dışı çalışmaları, haklarını aramayı bilmemeleri (Avşar & Öğütöğulları, 2012: 12) ve sendikal örgütlenme içinde yer almamaları (Yıldız, 2017: 119) işverenlerin çocuk işçi taleplerinin nedenleri olarak sıralanmaktadır. Çocuk emegi talebinin yaygınlaştığı sektörler incelendiğinde ise bunların emek-yoğun ve işgücü maliyetinin en önemli maliyet kalemi olduğu sektörler ile genellikle küçük işletmeler olduğu görülmektedir (Altuntaş, 2010: 168).

DİSK’in “Çocuk İşçiliği Gerçeği Raporu, 2015” isimli raporunda 2012 yılında çalışan çocukların %52’sinin aylık 400 TL’lik bir gelirle çalışmak



zorunda kaldığını ifade etmektedir (DİSK-AR, 2015). Çocuk işçiliğinin bir başka boyutu olan göçmen çocuklara bakıldığında ise bu miktarın daha da düştüğü görülmektedir. Antakya’da Suriyeli çocuklar üzerine yapılan bir araştırmada çocukların aldıkları haftalık ücretlerin asgari 20 TL, azami 120 TL olduğu belirtilmektedir. Çalışmada incelenen çocukların yetişkinlerin yaptıkları işleri yaptıkları ifade edilmektedir (Kireçdağ, 2016-2017: 34). Görülmektedir ki işveren, çalışan bir çocuğa, kayıt dışı çalıştırdığı bir yetişkinden çok daha düşük ücretler vermek suretiyle aynı işi yaptırabilmektedir. Dolayısıyla çocuk işgücü işverenler tarafından uygun bir seçenek olarak değerlendirilebilmektedir.

Buna ek olarak fiziksel özellikleri nedeniyle kimi sektörlerde çocuk işgücü çalıştırmanın daha avantajlı olduğu düşünülmektedir. Özellikle dokuma işlerinde çocukların parmaklarının daha küçük ve hızlı olmasının çocuk işgücü talebine neden olduğu da ifade edilmektedir. Ne var ki Hindistan’da yapılan sektör incelemelerinde bu argümanın geçersiz olduğu ve halı dokumalarında yetişkinlerin de çocuklar kadar iyi oldukları sonucuna varılmıştır (Aykaç & Murat, 2018: 96). Yine ILO ve OECD tarafından yapılan çalışmalarda da çocuk emeğinin yetişkinlerce ikame edilemeyeceği iddia edilen halıcılık, kilit yapımı, cam fabrikalarında çalışma, belirli madenlerin çıkarılması gibi işlerde bu iddianın yanıltıcı olduğu ve yetişkinlerin de bu işleri rahatlıkla yaparak çocuk emeğinin yerine geçebileceği sonucuna varmıştır (Humbert, 2009: 30). Son olarak işverenlerin çocuk çalıştırmak istemelerinin bir diğer nedeni olarak ise işverenlerin bilinçli olmaması gösterilmektedir (Bakırcı, 2004: 34).

### **Mevzuattaki Eksiklikler ve Mevzuatın Etkin Uygulanamaması**

Çocukların çalışmasının bir başka nedeni mevzuatın yetersiz olması ya da var olan düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanamamasıdır. Pek çok ülke çocuk işçiliğini yasaklayan ya da kısıtlayan uluslararası sözleşmeleri onaylasa da iç hukuklarında ilgili yasalar ya tutarsızdır ya da etkin bir şekilde uygulanmamaktadır. Dolayısıyla çocuk işgücü çalıştırmak isteyen işverenler, bunu kullanmak için bir boşluk bulabilmektedirler.

Neredeyse tüm ülkeler, asgari yaş mevzuatı sağlayan kanunlar çıkarmış olsalar da genellikle tarım, sokakta yürütülen işler, ev hizmetleri, aile işletmeleri ve birçok çocuğun olduğu kayıt dışı sektörler bu düzenlemelerin dışında kalmaktadır (Humbert, 2009: 28). Çocuk işçilere yönelik ulusal mevzuattaki önemli bir diğer eksiklik ise çalışmak zorunda olan çocukların Yıldız’ın

ifadesiyle “hakların öznesi olan kişiler olarak görülmemeleridir”. Bu durum çalışma hayatında çocukları merkeze alan özel bir yasal düzenlemenin olmamasına ve genellikle yetişkinlere uygun düzenlemelerde bazı düzenlemelerle geliştirilmeye çalışmasına neden olmaktadır (Yıldız, 2017: 141).

### **Çocuk İşçilere Dair Uluslararası ve Ulusal Düzenlemeler**

Çocuk çalışmasının belirli standartlar çerçevesinde gerçekleşmesi için uluslararası ve ulusal düzeyde çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemelerin yanı sıra çocuk işçiliğini önlemeye yönelik çeşitli programlar da yapılmıştır. Örneğin bunlardan biri “Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı” (IPEC) iken bir diğeri “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı”dır. Ancak belirtmek gerekir ki bu programlar iç mevzuatı bağlayıcı düzenleme niteliği taşımadıkları için her ne kadar çocuk işçiliğini önlemeye yönelik önemli gelişmeler olarak değerlendirilse de bu çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu bağlamda yalnızca uluslararası ve ulusal düzenlemelere yer verilmiştir.

### **Uluslararası Düzenlemeler**

Türkiye çocukların çalışmasına yönelik düzenlenen birtakım uluslararası sözleşmelere taraftır. Bu nedenle yapılacak düzenlemelerle bu sözleşmelere uygun olarak çocuklar için asgari çalışma yaşı ve çalışma şartlarını belirlemek zorundadır. Bu bağlamda Türkiye açısından bağlayıcı uluslararası hukuk düzenlemeleri olarak Birleşmiş Milletlerin (BM) ilgili sözleşmeleri, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ) ve ILO’nun ilgili sözleşmeleri incelenecektir.

### ***Birleşmiş Milletlerin İlgili Belgeleri***

Çocuk haklarına dair atılan ilk adım BM tarafından 26.9.1929 yılında kabul edilen ve beş maddeden oluşan Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi’dir. Bildirgede çocuklara maddi ve manevi gelişimleri için gerekli araçların sağlanması, yaşanacak bir felaket anında önceliğin çocuklara verilmesi ve çocukların her türlü sömürüye karşı korunmasına vurgu yapılmaktadır (Kurt, 2016: 104). 1959 tarihinde BM Çocuk Hakları Bildirgesi ile güncellenen bu bildirme nihayetinde yerini 20.11.1989’da kabul edilen BM Çocuk Hakları Sözleşmesi’ne bırakmıştır (Kılıç, 2011: 21). Bahsi geçen bildirgelerin yanı sıra BM’nin çalışan çocukları

doğrudan ilgilendiren sözleşmeleri de bulunmaktadır.

Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına dair Ek Sözleşmesi BM'nin ilgili sözleşmelerin ilkidir. Bu sözleşmenin çocuk işçileri doğrudan etkileyen maddesi birinci maddedir. Bu maddede tamamen ortadan kaldırılması için hukuki ve diğer tedbirlerin alınacağı durumlar sayılmaktadır. Buna göre “*Bir çocuğun veya 18 yaşından aşağı temyiz kudretini haiz bir kimsenin gerek anne ve babası yahut bunlardan biri, gerekse vârisi tarafından, şahsını veya işini istismar maksadıyla bedel mukabilinde veya bedelsiz diğer bir şahsa devrine müsait olan herhangi bir uygulama ve gelenek*” de tamamen ortadan kaldırılması gereken durumlardan biridir. Görüldüğü üzere bu sözleşme ile 18 yaş altında kalan kişilerin kendisini ya da emeğini istismar edecek, ücretli veya ücretsiz olarak başka birine verilmesi yasaklanmış ve bu şekilde çocukların istismar edilmesinin önlenmesi amaçlanmıştır.

Çocuk işçilerin korunmasına dair hükümlerin yer aldığı sözleşmelerden bir diğeri ise Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'dir. Sözleşmede çocukları doğrudan ilgilendiren ifade *Ailenin, anneliğin, çocukların ve gençlerin korunması* başlıklı 10. maddenin 3. fıkrasında geçmektedir. Bu madde ile çocuklarının emeklerinin sömürülmesinin önüne geçilmesi hedeflendiği gibi çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin yasaklanması ve çocuklar için asgari bir çalışma yaşı getirilmesi de hedeflenmektedir.

Çocuk işçilere yönelik düzenleme içeren bir diğer sözleşme Çocuk Hakları Sözleşmesi'dir. Çocuk işçileri doğrudan etkileyen düzenlemeyse sözleşmenin 32. maddesinde yer almaktadır. Bu sözleşmede de çocukların çalıştırılmasının önüne geçmek değil ekonomik olarak sömürülmesine veya fiziksel ve zihinsel olarak zarar görmesine engel olmaya yönelik bir düzenleme yapılmıştır. Maddenin 2. fıkrasının a ve b bentleri incelendiğinde sözleşmede hem asgari çalışma yaşı tespit edilmesi hem de çocuklara özel düzenlenmiş çalışma saat ve koşulları belirlenmesi gibi düzenlemeleri şart koşarak çocukların korunmaya çalışıldığı görülmektedir (Humbert, 2009: 72).

## *Avrupa Konseyi*

Avrupa Sosyal Şartı (ASS)<sup>3</sup> madde 7 incelendiğinde çocuk ve gençleri korumaya yönelik kapsamlı tedbirler öngörüldüğü ve çocukların fiziksel ve psikolojik özellikleri göz önünde bulundurularak hem yaş hem de çalışma şartları bakımından düzenlemeler yapıldığı ve sınırlamalar getirildiği görülmektedir. Ancak ASS'nin güncellenmesine ilişkin tartışmalar sonucunda 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) imzalanmış ve 1999 yılında yürürlüğe girmiştir (Çelik, 2005: 91-92). ASS ve GGASS'nin çocuk ve gençlere ilişkin 7. maddesi incelendiğinde, GGASS'deki düzenlemede birtakım değişiklikler mevcuttur. Yapılan ilk değişiklik ASS'de çalışma süreleri sınırlaması için öngörülen yaş sınırı 16 iken GGASS'de bu yaş sınırınının 18'e yükseltilmesidir. Bir diğer değişiklik ise ASS'de 18 yaş altında çalışanlara en az üç hafta yıllık izin tanınmasının sağlanması gerekirken GGASS'de bu sürenin dört haftaya çıkarılmasıdır.

## *Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İlgili Belgeleri*

Çocukların çalıştırılmasına karşı hukuki düzenlemeler yapan bir diğer uluslararası örgüt ise ILO'dur. ILO'nun Anayasası'nın önsözünde belirttiği üzere kuruluşu "Herhangi bir ülkenin insani çalışma koşulları kabul etmemesi, kendi ülkelerindeki koşulları geliştirmek isteyen ülkelerin önündeki bir engeldir." inancına dayanmaktaydı. Bu inanç doğrultusunda çocuk ve gençlerin çalıştırılmasına yönelik de uluslararası düzenlemelere öncelik verilmiştir (Bakırcı, 2004: 92).

ILO çocukların belli bir yaşın altında çalışma hayatına girmelerinin önüne geçmek amacıyla her sektör için farklı bir asgari çalışma yaşı öngördüğü uluslararası sözleşmeler düzenlemekteydi.<sup>4</sup> Tüm sektörler için mevcut yaş sınırı yerine geçecek tek bir asgari yaş öneren İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir. 138 sayılı Sözleşme'nin nasıl uygulanacağı konusunda ise rehber ve tamamlayıcı nitelikte olan 146 sayılı Asgari Yaş Tavsiye Kararı kabul edilmiştir.

3 Türkiye, ASS'yi bazı maddelerine çekince konarak onaylanmıştır. Türkiye'nin çekince koyduğu maddelerden biri de çocuk işçileri doğrudan ilgilendiren 7. maddenin 7. fıkrasıdır (Çelik, 2005: 96).

4 Bu sözleşmeler; 1919 tarihli asgari yaş (sanayi) sözleşmesi, 1920 tarihli Asgari Yaş (denizcilik) Sözleşmesi, 1921 tarihli Asgari Yaş (Tarım) Sözleşmesi, 1921 tarihli Asgari Yaş (Trimci ve Ateşçiler) Sözleşmesi, 1932 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı işler) Sözleşmesi, 1936 tarihli Asgari Yaş (Denizcilik) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi.) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı işler) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1959 tarihli Asgari Yaş (Balıkçılık) Sözleşmesi ve 1965 tarihli Asgari Yaş (Yeraltı Maden işleri) Sözleşmesi.

Sözleşme çocuk emeğinin sömürülmesini engellemek ve çocuklar ile gençlerin yalnızca fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişimlerini etkilemeyecek şekilde istihdamını sağlamak amacıyla bir asgari yaş standardı getirmektedir. Sözleşmenin 2. maddesinde asgari çalışma yaşı olarak her halükarda 15 yaş olarak belirlenmiştir. Ancak 2. maddenin 5. fıkrasında gelişmemiş ülkelere gerekçelerini açıklamak kaydıyla asgari çalışma yaşını 14 olarak belirleme imkanı sunmuştur. Öte yandan 15 yaş her iş için sabit kabul edilmemiş 3. maddede tehlikeli işler için asgari yaş 18 olarak belirlenmiştir. Tehlikeli işler için 18 yaşa istisna olarak ise kişinin sağlığının, güvenliğinin ve ahlakının güvenceye alınması ve gencin yapacağı işe dair gerekli özel öğrenim veya mesleki eğitimi alması koşuluyla 16 yaşındakilerin de çalıştırılabileceği belirtilmektedir. Sözleşmenin 7. maddesinde ise ülkelerin ulusal mevzuatlarına koyulacak hükümlerle 13-15 yaş aralığındaki çocukların sağlıklarına ve gelişmelerine zarar vermeyecek hafif işlerde çalıştırılabileceği ifade edilmektedir. Aynı zamanda hafif iş ve tehlikeli işler arasında da bir ayırım söz konusudur (Humbert, 2009: 88).

Birçok ülkede çocukların çalıştırılmasına yönelik sınırlamalar getirilmiş olsa da özellikle gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde çocukların en kötü şartlarda çalışması halen devam etmektedir. Çocukların çalışmalarının nedenleri ortadan kaldırılmadığı müddetçe çocukların çalışmasının da önüne geçilemeyeceği için her ne kadar yasadışı olarak kabul edilse de çocukların çalışması belli ölçüde hoşgörüle karşılanmaktadır. Öte yandan çocukların belli işlerde çalışmalarına hoşgörü gösterilemeyeceği de ortadadır. Sonuç olarak ILO'nun temel haklara ilişkin sözleşmelerinden biri ve çocuk çalışmasının en kötü biçimlerine odaklanan tek belge (Bakırcı, 2004: 96) olan En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 Sayılı Acil Eylem Sözleşmesi, İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 Sayılı Sözleşmeyi tamamlamak üzere ILO tarafından kabul edilmiştir.

Sözleşmede “çocuk” ifadesi 18 yaş altındaki herkesi kapsamaktadır. “En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği” ifadesi ise sözleşmenin 3. maddesinde açıklanmıştır. Sözleşmede üye ülkelerin sözleşmenin hükümlerinin uygulanmasını izleyecek uygun mekanizmalar kuracağını, öncelikli alanlar belirlenerek eylem planlarının oluşturulacağı ve uygulanacağı ve sözleşmenin yürütülmesi için gerekli tüm önlemlerin alınacağını da ifade etmektedir. 138 sayılı sözleşmede hafif işlere yönelik bir ayırım ve kısıtlama söz konusuken

182 sayılı Sözleşmede anılan faaliyetler koşulsuz olarak yasaklanmaktadır. Diğer bir deyişle 182 sayılı Sözleşme istisna içermemektedir. Bu yönüyle 138 sayılı Sözleşmeden daha ileridir. Ancak yaklaşım farkına karşın her ikisi de ILO'nun temel sözleşmeleri olarak kabul edilmekte ve birbirlerini tamamlamaktadırlar (Özkaraca & Ünal, 2014: 362).

## Ulusal Düzenlemeler

### *Anayasa*

Ulusal düzenlemelerde çocuk işçiliği incelendiğinde öncelikle doğrudan çocuk işçi olarak sınırlanmamasına karşın Anayasanın çocukları korumaya yönelik çerçevesinin incelenmesi gerekmektedir. 1961 Anayasası ile sosyal devlet ilkesi Türkiye anayasasına girmiştir. Sosyal devlet ilkesini gerçekleştirmek birtakım tedbirlerin yerine getirilmesini gerekli kılmaktadır. Sosyal devlet ilkesinin anayasa normu haline gelmesiyle birlikte devlete, vatandaşların toplumsal problemini çözme ve yaşam koşullarını iyileştirme misyonunun yüklendiğini söylemek mümkündür (Gözler, 2011: 207). Bunun bir gereği ve uzantısı olarak ilk önce kadınlar için pozitif ayrımcılık gündeme gelmiş ve 2004 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile kadınların her alanda eşitliği Anayasanın 10. maddesi ile güvence altına alınmıştır. 2010 yılında ise bu maddeye ek olarak “*Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.*” fıkrası eklenerek çocukların korunması da anayasada güvence altına alınmıştır. Yine Anayasanın 50. maddesinde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiş ve çocukların çalışma hayatında da koruması anayasal bir ödev haline gelmiştir (Süzek, 2019: 841; Özkaraca & Ünal, 2014: 364).

### *4857 Sayılı İş Kanunu*

Çocuk ve gençler bağlı buldukları mevzuat bağlamında iki gruba ayrılmaktadırlar. İlk grup İş Kanunu'na bağlı olarak çalışanlardan, ikinci grup ise İş Kanunu dışında kalan çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışan çocuklar yoğun olarak ikinci grup kapsamına girmektedir. İş Kanunu'nun koruyucu hükümleri dışında kalan bu gruba ise TBK hükümleri uygulanmaktadır. İlk grup kapsamına girenler için İş Kanunu'nda belirli düzenlemeler bulunmaktadır (Akyüz, 2018: 484).

### ***Asgari Çalışma Yaşı***

İş sözleşmesi yapabilmeyenin ön koşulu olarak fiili ehliyet gerekli olmasına karşın ayırt etme gücüne sahip olması koşulu ve yasal temsilcisinin izni ile 18 yaş altındaki kişilerin de iş sözleşmesine taraf olmaları mümkündür (Kaya, 2010: 244). 4857 sayılı İş Kanunu'nda en az çalışma yaşı 71. madde ile düzenlenmiştir. Bu maddenin birinci fıkrası uyarınca 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak istisna olarak 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocukların fiziksel, zihinsel, sosyal, ahlaki gelişmelerine ve eğitim hayatına devam eden çocukların eğitimlerine engel olmayan hafif işlerde çalıştırılabilecekleri düzenlenmiştir (Süzek, 2019: 841; Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 267). Bunun yanı sıra ÇocGençİÇUEY'de çocukların ve gençlerin çalıştırılabilecekleri işler 16 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış ve genç işçiler olmak üzere yaşlarına göre ayrı ayrı düzenlenmiştir. Diğer bir istisna ise 14 yaşını doldurmamış olan çocuklara dairedir. 14 yaşını doldurmamış olan çocuklar her faaliyet için ayrı izin almak ve yazılı sözleşme yapmak koşuluyla sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabilmektedirler. Bu düzenleme yapılmadan önce Kanuna aykırılık taşıyan bu tip çalışmalar kanunda yapılan düzenlemeler ile çocukların belirli alanlarda ve koşullarda çalışmasına imkan vermektedir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 267).

### ***Çalıştırma Yasakları***

Çocuk ve genç işçileri korumak amacıyla birtakım çalıştırma yasakları öngörülmüştür. Bunlardan ilki yer altı ve su altında çalışmaya yöneliktir. İş Kanunu'nun 72. maddesi uyarınca çocuk ve genç işçiler maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı benzeri yer altı ve su altında yapılan işlerde çalıştırılmazlar. Bu maddede sayılan işler, bir sınırlama getirmemekte yalnızca örnek teşkil etmektedirler. Madde bu örneklerle beraber diğer tüm yer altı ve su işlerini de yasaklamaktadır (Süzek, 2019: 842). Diğer bir deyişle maddenin uygulanması için önemli olan iş türü değil işin yer veya su altında yapılıyor olmasıdır (Kaya, 2010: 244).

Bir diğer yasak ise tehlikeli ve çok tehlikeli işlere yöneliktir. Tehlikeli ve çok tehlikeli işler çocuk ve gençlerin sağlığını etkilemeye oldukça müsait işlerdir. Zira tehlikeli işlerde limitler yetişkinlere göre belirlenmekte ve çocukların maruz kalacakları şartlardan ne kadar etkilenecekleri hesaba

katılmamaktadır. Dolayısıyla çocukların maruz kaldıkları tehlikelerden yetişkinlere oranla daha fazla etkilenmeleri ihtimali yüksektir. Bu nedenle tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çocuklar için belli yasaklar söz konusudur (Bakırcı, 2004: 245).

ÇocGençİÇUEY’de çocuk işçilerin çalıştırılabilecekleri hafif işler ile genç işçilerin çalışabilecekleri ve 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşından küçük genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler düzenlenmiştir. Böylece işin niteliğine ve şartlarına göre çocuk ve genç işlerin hangi çeşit işlerde çalışabilecekleri düzenlenmiştir.

Yapılan kısıtlamalar yalnızca iş türüyle sınırlı kalmamakta aynı zamanda çalışma zamanları açısından da kısıtlamalar bulunmaktadır (Süzek, 2019: 843). Bunlardan biri gece çalışmaya ilişkindir. Gece dönemi, İş Kanunu’nda, iş hayatında en geç saat 20.00’den başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde 11 saat süren dönem olarak tanımlanmaktadır (İşK. md. 69). Buna göre çocuk ve genç işçilerin uyku ihtiyaçları göz önünde bulundurularak sanayiye ait işlerde gece çalıştırılması yasaklanmıştır (İşK. md. 73) 18 yaşını doldurmamış işçilerin çalıştırılmasına yönelik diğer bir yasak ÇocukGençİÇUEY’nin beşinci maddesi ile düzenlenmiştir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2018: 90). Bu yasak ise yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi çocuk ve genç işçilerin bazı işlerde gece çalıştırılmasına yöneliktir. Görülmektedir ki çocuk ve genç işçilerin sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmasına yönelik yasak kanunla düzenlenirken sanayiye ait olmayan işlerde yasak anılan yönetmelikle düzenlenmiştir (Özkaraca & Ünal, 2014: 367).

İlaveten ÇocukGençİÇUEY’de çocuk ve genç işçilerin çocuklara karşı işlenmiş suçlardan veya yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyen işveren veya işveren vekilleri yanında çalıştırılmayacağı da düzenlenmiştir (md. 11).

### ***Çalışma Süreleri ve Dinlenme Hakkı***

İş Kanunu çocuk ve genç işçileri korumak amacıyla normal iş sürelerine de kısıtlama getirmiştir. Buna göre çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri günde yedi ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanlarınsa çalışma süreleri günde beş ve haftada 30 saatten fazla olamaz. Bahsi geçen süre, 15 yaşını tamamlamış olanlarda arttırılabilir ve 15 yaşını



tamamlamış olanlar günde sekiz, haftada 40 saate kadar çalıştırılabilir. Öte yandan okul öncesi ve okula devam eden çocukların eğitim dönemlerinde çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında kalmak suretiyle günde en fazla iki saat ve haftada 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde ise bu süreler 71. maddedeki süreleri aşamaz (Süzek, 2019: 842-843). Aynı zamanda ders saatlerinin günlük normal çalışma süreleri içinde sayılacağına işaret edilmiş ve böylece İş Kanunu kapsamında çalışan çocukların okulda geçirecekleri süreler fiilen çalışmasalar dahi çalışılmış süre gibi değerlendirilecektir (Narmanlıoğlu, 2012: 719). Bununla beraber İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler düzenlenmektedir. Buna göre 18 yaşından küçük çocuklara fazla çalıştırma yaptırılamaz (md. 8-a).

Çalışan bireylerin fiziksel ve psikolojik olarak yorulduğu ve kendini yenilemesi ve eski gücüne kazanması için işçilere dinlenme hakkı sunulmaktadır. Anayasal bir hak olan dinlenme hakkının bir kısmını ara dinlenmesi oluşturmaktadır. ÇocGençİÇUEY'e göre çocuk ve genç işçilere 2 saatten fazla, 4 saatten az süren işlerde 30 dakika, 4 saatten 7,5 saate kadar işlerde ise çalışma süresinin ortasında bir saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur (md. 6-son). Bununla beraber ÇocGençİÇUEY'de çocukların haftalık dinlenme süreleri de belirlenmiş ve çocuk ve genç işçilerin hafta tatillerinin haftalık 40 saatten az olamayacağı ve hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödeneceği belirtilmektedir (md. 8).

Dinlenme hakkının bir diğer kısmını ise yıllık ücretli izinler oluşturmaktadır. Kanunda yıllık ücretli izine hak kazanma koşul ve süreleri açıklanmaktadır. Ancak bu sürelere belirli iş türleri ve yaşlar için istisnalar getirilmiştir. İstisnalardan biri çocuklara aittir. Buna göre çalıştığı süreye bağlı olmaksızın 18 yaşından küçük işçilerin kullanabilecekleri yıllık ücretli izinleri asgari 20 gün olarak belirlenmiştir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 761-762). Bu sürenin kesintisiz kullandırılması esas olmasına karşın çocuk ve genç işçinin faydası olacağı hallerde iznin en çok ikiye bölerek kullandırılabilceği de ÇocGençİÇUEY'de düzenlenmiştir (md. 10).

Bununla beraber çocuğun yıllık ücret kullanma zamanı da önemlidir. Yıllık izin çocuğun eğitimine devam ettiği sürede verilirse çocuk izinde olmasına karşın okula devam edeceği için tam olarak dinlenemeyecektir. Bunun için çocuk ve genç işçilere verilecek olan izinlerin okulların tatil olduğu dönemlerde

verilmesi uygun olacaktır (Bakırcı, 2004: 315). Bu hususta ÇocGençİÇUEY incelendiğinde gerçekten yıllık izinlerin bu doğrultuda düzenlendiği ve okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinlerin okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verileceği düzenlenmiştir (md. 10-2).

### **6098 Sayılı Borçlar Kanunu**

4857 sayılı Kanun'un dördüncü maddesinde 50 dahil olmak üzere 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işyerlerinde veya işletmelerinde; hava taşıma ve deniz taşıma işleri, üçüncü derece dahil olmak üzere üçüncü dereceye kadar hısımlar arasında başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler ve ev işleri İş Kanununun tamamen kapsamı dışında kalmaktadır (Sümer, 2017: 32). Kapsam dışında kalan çalışanlar için ise 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun hükümleri geçerlidir. Dolayısıyla bu kişiler iş sözleşmesine değil hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışmaktadırlar. Borçlar Kanunu'nda çocukların çalışmasına yönelik asgari bir yaş düzenlemesi ve çalışma sürelerine yönelik bir kısıtlama bulunmamaktadır. Bu durumda Borçlar Kanunu kapsamına giren çocukların asgari çalışma yaşının belirlenmesinde UHSK'nin asgari çalışma yaşını 12 olarak belirten 173/1 madde hükmü ile eğlence işlerinde asgari çalışma yaşını 18 olarak belirleyen Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun (PVSK) 12/1 madde hükmünün uygulanması gerekmektedir. TBK'da çocuk işçilere yönelik doğrudan tek düzenleme ise kanunun yıllık izni düzenleyen 422. maddesidir. Buna göre işveren 18 yaşından küçük işçilere en az üç hafta yıllık izin vermekle yükümlüdür (TBK. md. 422).

### **İlgili Diğer Kanunlar**

Çocuk işçiliğine dair yasal düzenlemelere ilişkin ilgili kanunlardan biri olan 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun (UHSK) çocuk işçileri ilgilendiren maddeleri kanunun "işçiler hıfzıssıhhası" başlıklı 7. Babında düzenlenmektedir. Buna göre 12 yaşından küçük çocukların işçi ve çırak olarak çalıştırılmaları yasaktır. 12-16 yaş aralığındaki çocukların ise günde en fazla sekiz saat çalıştırabilecekleri düzenlenmiştir (UHSK. md. 173). Çocukların çalışma vakitlerine de bir kısıt koyulmuş ve 12-16 yaş aralığındaki çocukların akşam saat sekizden sonra çalışmaları yasaklanmıştır (UHSK. md. 174). Kanunun diğer bir kısıtlaması ise işyerlerine yöneliktir. Buna göre 18 yaş altındaki çocukların bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılması

yasaktır (UHSK. md. 176). UHSK'deki diğer bir düzenleme ise zararlı işçilerin sağlığına zararlı ve tehlikeli işlere yönelik asgari bir yaş koymaktadır. Buna göre 12-16 yaş aralığındaki çocukların sağlığına zararlı ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu işlerin hangileri olduğunun ise İş Kanunu'nda belirtileceğı ifade edilmektedir (UHSK. md. 179-son).

Bir diğer kanun ise 2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunudur (PVSK). PVSK'de de UHSK ile benzer bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre “*Kanunî istisnalar saklı kalmak üzere, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde on sekiz yaşından küçükler çalıştırılmaz.*” (PVSK. md. 12).

Son kanun ise 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunudur (İEK). 222 Sayılı İEK'te de çocukların çalışmasına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre ilköğretim çağında olmasına karşın zorunlu ilköğretim kurumlarına devam etmeyen çocukların resmi yahut özel hiçbir kurumda ücretli veya ücretsiz olması fark etmeksizin çalıştırılması yasaklanmıştır. İlköğretime devam ettiklerini belgeleyenler ise yalnızca ders zamanları dışında çalıştırılabilmektedirler (İEK. md. 59).

### **Çocuk İşçiliği ve Sosyal Hukuk Bağlamında Sorun Alanları**

Çocuk işçiliğine dair yapılan yasal düzenlemeler sosyal hukuk bağlamında birtakım sorunlar taşımaktadır. Sosyal hukuk bağlamında ortaya çıkan bu sorunların temel nedenlerinden biri çocuk ve genç işçilere yönelik kanunlardan kaynaklanan uygulama sorunlarıdır. Bir diğer neden ise çocuk ve genç işçilere yönelik yapılan ayırımdır. Son olarak denetim mekanizmasından kaynaklanan sorunlar sosyal hukuk sorunlarını ortaya çıkarmaktadır.

### **Kanunlardan Kaynaklanan Uygulama Sorunları**

#### ***Kanunların Farklı Standartlar Getirmesi***

Çocuk ve genç işçilere yönelik kısıtlamaların amacı çocukların fiziksel, psikolojik ve sosyo-kültürel olarak her tür çalışmaya uygun olmaması ve çalıştırılmaları durumunda telafi edilemeyecek zararların ortaya çıkması riskidir (Urhanoglu Cengiz, 2012: 212). Bu nedenle çocukların topyekûn korunması gerekmektedir. Türkiye'de durum incelendiğinde, ILO'nun “child labour” kavramı Türkiye'de çocuk işçiliği olarak çevrilmiştir. Esasında kavram çocuk

işçileri değil çalışan çocukları kapsayan daha geniş bir anlama sahiptir. Ancak çevirideki hata sonucu sözleşmede öngörülen asgari yaş yalnızca bağımlı çalışmaya yönelik olarak düzenlenmiştir. Oysa bahsedilen asgari yaş bağımlı çalışmayı olduğu gibi bağımsız çalışmayı da içermektedir (Bakırcı, 2004: 95). Türkiye her ne kadar uluslararası sözleşmeleri kabul etse ve uygulamaya koysa da bu kısıtlama nedeniyle düzenleme ve yasaklar çok dar bir kesimi kapsamaktadır. İş kanunu hükümlerine tabi olanlar belirli standartlarla korunurken bu kapsam dışında kalanlar tamamen korumasız bırakılmıştır. Oysa oran olarak bakıldığında çocukların yoğun olarak çalıştıkları işler genellikle 4857 sayılı İş Kanunu dışında kalan işyerlerinde sürdürülmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de çocukların çalışmasına yönelik tam bir korumadan bahsetmek mümkün değildir.

Öğretide, İş kanunu dışında çalışan çocuklara yönelik özel bir düzenleme olmaması nedeniyle bu işlerde çalışacak çocukların asgari çalışma yaşının belirlenmesinde uygulanması gereken kanunun UHSK olması gerektiği belirtilmektedir (Centel, 1982: 137). Bahsi geçen kanun ise çocuklara yönelik İş Kanunu’ndan farklı şartlar düzenlemektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna dayanarak çıkarılan ÇocGençİÇUEY’te çocukları korumaya yönelik daha detaylı tedbirler bulunmaktadır. Örneğin İş Kanunu’nda esas olarak asgari çalışma yaşı 15 olarak belirlenmiş, 14 olması halinde yapılacak işlerin hafif işler olmaları gerektiği belirtilmiştir. UHSK’da ise asgari yaş 12’ye kadar düşmektedir. Bu da Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle tutarsızlık göstermektedir.

Bir diğer farklılık fazla çalışmaya yöneliktir. İş Kanunu hükümlerine bağlı olanların fazla çalışma yapmayacağı düzenlenmiştir. Bu kanun dışında kalanlar TBK’ya tabi olan ve UHSK’ya bağlı olanlarda ise fazla çalışma yasağı yalnızca 16 yaş altını kapsamaktadır. Buna göre 16 yaşın altındaki çocukların günde 8 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmıştır. Oysa 16-18 yaş aralığındaki çocukların fazla çalıştırılmasına yönelik bir hüküm bulunmamaktadır. Yaşa bağlı diğer bir sorun ise gece dönemine yöneliktir. Buna göre TBK’ya bağlı olarak çalışan çocuklardan 16-18 yaş aralığındakilerin gece çalışmalarına yönelik herhangi bir düzenleme yoktur. İş Kanunu’na bağlı olarak çalışan çocuk ve genç işçilerin tehlikeli işlerde çalışma yaşı 18 olarak belirlenmiş yalnızca belli hallerde 16’ya inmesine müsaade edilmiştir. Ancak TBK’ya bağlı olarak çalışan çocuklar için hiçbir koşul belirtmeksizin alt sınır 16 olarak belirlenmiştir.

Bunların yanı sıra İş Kanunu'na tabi olmayan işyerlerindeki çocuklar için işe girerken veya işin devamında bir sağlık kontrolü yapılmamaktadır. Günlük çalışma süreleri uzun olmasına karşın ara dinlenme sürelerine veya yıllık izinlerine yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Aynı zamanda hafta tatili süreleri de daha kısadır (Bakırcı, 2004: 345). Bu ise çocuk ve genç işçiler arasında bir ayrımcılığa yol açmakta ve Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil etmektedir (Akyüz, 2018: 493-494).

Nihai olarak sorulması gereken soru şudur: Örneğin, 51 işçi çalıştıran bir tarım işyerinde İş Kanunu hükümleri uygulanması nedeniyle çocuklara özel korumalar sağlanırken 50 işçi çalıştıran bir işyerinde TBK hükümleri uygulanması nedeniyle çocuklara yönelik koruma sağlanmaması mantıklı mıdır? Çocukların korunmasına yönelik yaş ve şartların belirlenmesinde var olan bu farklılık ölçülü müdür? Bu noktada cevap çocukların farklı kanunlara tabi olmaları nedeniyle farklı (ve daha düşük) bir korumaya tabi olmalarının eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği yönündedir (Ünal, 2014: 296). 4857 sayılı İş Kanunu'nda, asgari ücret (İşK. md. 39) ile analık halinde çalışma ve süt izni (İşK. md. 74) kanun kapsamında olmayan işçiler için de uygulamaktadır. Bu uygulamaların çocuk ve genç işçilere yönelik düzenlemelere de ilham olması, İş Kanunundaki düzenlemelerin yalnızca çocuk işçileri değil çalışan tüm çocukları kapsayıcı nitelikte olması ve çocukların tam anlamıyla korunması sağlanmalıdır (Bilgili, 2018: 202).

### ***Zorunlu Eğitim Yaşı ile Asgari Çalışma Yaşının Uyuşmaması***

Çocukların çalıştırılmasının önüne geçebilmek için alınacak en önemli tedbir, çocukların okula devam etmelerini sağlayacak eğitim imkanları sunulmasıdır. Bu doğrultuda zorunlu ilköğretim çağı için 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (METK) incelendiğinde 2012 yılındaki değişikliğe kadar mecburi ilköğretim çağının 6-14 yaş grubundaki çocukları kapsadığı görülmektedir (METK. md. 22). Ancak bu madde 2012 yılında çıkarılan 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile değişikliğe uğramıştır. Anılan kanunda mecburi ilköğretim çağının 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsadığı ve bu çağın çocuğun beş yaşını bitirdiği Eylül ayının sonunda başlayıp, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği öğretim yılı sonunda biteceği düzenlenmektedir.

Daha önce belirtildiği üzere İş Kanunu'nda çocuk işçilik için asgari yaş 14 yaşın doldurulmasıdır. Ancak mevcut düzenleme sonrasında 14 yaşındaki çocuklar zorunlu ilköğretim yaşını tamamlamış oldukları için okula devam etme zorunlulukları da ortadan kalkmış olacaktır. 14 yaşındaki çocuk kanunun ilgili maddesine göre hafif işlerde dahi çalıştırılmamaktadır. Dolayısıyla zorunlu ilköğretim yaşı ile asgari çalışma yaşı arasındaki bağlantı ortadan kalkmıştır. Ne var ki Türkiye'nin mevcut şartlarında her çocuğun okula devam etmesini yahut çalışmadan evinde kalmasını beklemek mevcut realiteye uygun bir yaklaşım değildir (Centel, 2012: 6).

İlaveten, 6287 sayılı Kanun ile sekiz yıllık kesintisiz eğitimden 4+4+4 olarak da tabir edilen 12 yıllık kesintili bir eğitim uygulamasına geçilmiştir. Bu sistem de çocuk işçiliğinin önünü açmaktadır. Son olarak, ilköğretimi tamamlamış olan çocukların ortaöğretimi dışardan tamamlamasına imkan tanınması da çocukların çalıştırılmasını tetikleyecek bir başka durum olarak belirtilmektedir (Ünal, 2014: 300-301).

## **Çocuk ve Genç İşçiler Arasında Ayrımcılık Sorunu**

### ***Ücret Ayrımcılığı Sorunu***

4857 sayılı İş Kanunu çocuk ve genç işçilere yönelik farklı bir ücretlendirme öngörmemiştir. Kanunu'nun asgari ücreti düzenleyen 39. maddesinde de Kanun kapsamında olan ve olmayan her türlü işçi için asgari ücretin geçerli olduğu düzenlenmiştir. Ancak 2014 yılına kadar Asgari Ücret Yönetmeliği'nde 16 yaş ayrımı yapılmıştır. Buna göre asgari ücret 16 yaş altındaki ve üstündekiler için ayrı olarak belirlenmekteydi. Yönetmelikteki bu ikili hesaplamanın kaldırılması çocuk işçiler için olumlu bir adımdır.

Ne var ki kanunda bu ayrımın kaldırılması uygulamada da çocuk ve genç işçiler için ücret eşitliği sağlandığı anlamına gelmemektedir. Çocukların çalışma nedenleri incelendiğinde en temel nedenin yoksulluk olduğu ve çocukların büyük çoğunluğunun maddi nedenlerle çalıştığı görülmektedir. Her ne kadar yaşları küçük olduğu için ev geçindirme sorumluluğu olmadığı düşünülse de nihayetinde bu çocuklar haneleri için gelir sağlamaya çalışmaktadırlar. Salt ebeveynlerinin de gelir getirdiği düşüncesiyle çocukları ekonomik olarak sömürmek kabul edilemez bir durumdur. Çocuk işçilere yönelik gerekli denetimlerin yapılmaması ve çocukların ekonomik anlamda sömürülmesi onları

kısa sürede daha yüksek kazanç elde edebilecekleri gündelik ve tehlikeli işlere yönlendirme riski taşımaktadır (Bakırcı, 2004: 356).

### ***Sendika Hakkında Ayrımcılık Sorunu***

Asgari ücrette olduğu gibi sendikal haklarda da çocuklar adına önemli bir adım atılmıştır. İlgâ edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesinde işçi sendikalarına üye olmak için 16 yaşını doldurmuş olma şartı aranmaktaydı. Kanunda 15 yaşındaki ve hafif işlerde 14 yaşındaki çocukların çalışmasına izin verilirken sendikada 16 yaşını doldurma şartı aranması çelişkilidir ve sendika hakkında bir ayrımcılığa işaret etmektedir. Dolayısıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika üyeliğinin 15 yaş olarak belirlenmesi çocuk işçiler adına olumlu bir gelişmedir. Şu var ki kanunun bir istisna olarak çalışmalarına izin verdiği 14 yaşını doldurmuş olan çocuklar halen kapsam dışında kalmaktadır. Bununla beraber Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'na tabi olarak çalışan çocuklar için asgari yaş 12 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla kanunların çalışmasına izin verdiği ve korunması gereken 12-15 yaş aralığındaki bu çocuklar sendika hakkından yoksun kalmaktadır.

### ***Sosyal Güvenlik Hakkında Ayrımcılık Sorunu***

Türk hukukunda, işçilerin sosyal güvenlik hakları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenmektedir. Bu kanunda asgari bir yaş sınırı getirilmediği için çocuk ve genç işçilerin hakları da bu kanunla düzenlenmektedir. Ancak anılan kanunda çocuk işçilere yönelik bir sınırlama mevcuttur. Buna göre "*Bu Kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdıkları tarihte başlamış kabul edilmektedir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir.*" (SSGSSK. md. 38-2). Görülmektedir ki çocukların iş sözleşmesiyle çalışmaya başladıkları andan itibaren sigortalı sayılacakları düzenlenmiş ancak çocukların 18 yaşına kadar olan sürede sigortalılık süreleri uzun vadeli sigorta kolları kapsamında bırakılmıştır. Bu durum da Anayasanın eşitliği düzenleyen 10. ve sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 60. maddelerine aykırı olarak değerlendirilmektedir (Akyüz, 2018: 497).

Şu var ki yaş şartı aranmaksızın herkese yaşlılık aylığı verilmesi sonucunda sosyal sigorta kurumlarının gelir-gider dengesinin bozulmasında önemli bir

rol oynamıştır (Alper, 2016: 32). Dolayısıyla sistemin istismar edilmesine karşı böyle bir tedbir alınması makul bulunmalı ve uzun vadeli sigorta kollarında ödedikleri primlerin, prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi nedeniyle ayrımcılık olarak değerlendirilmemelidir. Öte yandan yaşlılık sigortasına dair makul bu düzenleme çocukları malullük ve ölüm riskleri karşısında korumasız bırakmaktadır (Dinç, 2019: 16).

### ***Medya Sektöründe Çocuk Emeginin Kullanımından Kaynaklanan Ayrımcılık Sorunu***

Çocukların sevilen ve izlenen figürler olması nedeniyle ürünlerin pazarlanması için ya da reyting kaygısıyla talep edilen oyuncular olması nedeniyle bu sektörde istihdamı oldukça artmıştır. Bununla beraber çocukların, ebeveynlerinin satın alma hareketleri üzerindeki etkilerinin fark edilmesiyle çocukların özellikle reklamlarda kullanılması oldukça sıklaşmıştır (Tekin Yılmaz, 2014: 226).

Çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışmalarına yönelik bir düzenleme 2015 yılına kadar mevcut değildi. 2015 yılında İş Kanunu'nun 71. maddesinde değişiklik yapılmış ve söz konusu faaliyetlerde çalışan çocukların çalışma saatleri, günleri ve süreleri düzenlenmiştir. Fakat çocukların çalışma şartları incelendiğinde başta şöyle bir sorun ortaya çıkmaktadır. Çocuk oyuncular genellikle katalog çekimlerine gitmekte ve oyuncular bu kataloglar üzerinden seçilmektedir. Burada ise role göre değişmekle beraber etkili olan faktör çocuğun görünümü olmaktadır. Seçilmeyen çocuk bunu idrak edebileceği bir yaşta ise incinecektir. Dolayısıyla çocuklar medya sektörüne henüz girmeden sorunları başlamaktadır (Tekin Yılmaz, 2014: 218)

Öte yandan bilgi teknolojileri ve internet kullanımının artması medya sektörünün sosyal medya üzerinden gelişmesine ve kullanımının yaygınlaşmasına neden olmuştur. Özellikle yaygın bir kullanıma sahip olan “Instagram” uygulaması üzerinden çocuk emeginin kullanıldığı gözlenmiştir. Küçükali ve Serçemeli (2020) yapmış oldukları bir çalışmada söz konusu uygulamada çocuk işçiliği olarak değerlendirilecek paylaşımları incelemişlerdir. Ebeveynlerin uygulama üzerinden yaptıkları çeşitli ürün tanıtımlarında çocuklarını kullandıkları ve nihayetinde bu durumun sosyal medyada çocuk emeginin kullanımına yol açtığı gözlenmektedir (Küçükali & Serçemeli, 2020). Her ne kadar iş kanununda ilgili maddede medya sektöründe çalışan çocuklarla ilgili



bir düzenleme yapılmışsa da sosyal medya üzerinden çalıştırılan çocuklar bu düzenlemenin dışında kalmaktadırlar.

## **Denetimden Kaynaklanan Sorunlar**

### ***Denetim Eksikliği ve Yaptırımların Caydırıcılıktan Uzak Olması***

Yapılan yasal düzenlemelerin içeriği ve kapsamı kadar denetlenmesi de önemlidir. Çocuk ve genç işçilere ilişkin düzenlemelerin denetlenmesi tüm toplumu ilgilendirdiği için kamu düzenine ilişkin bir sorun olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla düzenlemelerin tam olarak uygulandığını denetleme yetki ve görevi devlete aittir (Centel, 1982: 208). Ancak iş müfettişlerinin yaptıkları denetimlerde doğrudan “çocuk işçiliği denetimi” şeklinde bir alt başlık bulunmamaktadır. Bununla beraber var olan denetim mekanizması da büyük oranda 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla çocuk çalıştırma yasaklarına uygunluğun denetiminde önemli bir boşluk mevcuttur. Mevcut denetim eksikliği devletin anayasal görevlerini yerine getirememesi sonucunu doğurmaktadır (Bilgili, 2018: 201-202).

Öte yandan kamu idarelerinin denetim elemanlarına da çocuk işçiliğine yönelik bir tespit yetkisi verilmemiştir. Bir kamu idaresinin denetim elemanı kendi mevzuatı uyarınca teftiş yaparken İş Kanunu’na aykırı bir şekilde çalıştırılan bir çocuk işçi tespit etmesi ve bu durumu ilgili kurumlara iletmesi durumunda doğrudan işlem yapılmamakta, bu tespit yalnızca ihbar olarak değerlendirilmekte ve iş müfettişi incelemesi gerekmektedir. Ne var ki iş müfettişlerinin incelemeleri de her zaman kanuna uygun şekilde ilerlememektedir. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu’nda bu durumu uygun kılan bir düzenleme olmasa da iş müfettişleri mevzuata aykırı uygulamaların uygun bir süre içinde kaldırılacağına dair takdir yetkisini kullanarak işverene belirli bir süre verilebilmektedir ve bu uygulamalar denetimlerin caydırıcı olmasını önlemektedir (Bilgili, 2018: 204).

Diğer yandan iş müfettişlerinin sayısı tüm işyerleri ve işletmeleri denetlemeye yetmemektedir. Sayılarının az olmasıyla beraber iş müfettişlerinin görev alanları oldukça geniştir. Bu konudaki eksiklik, hali hazırda ekonomik nedenlerle çalışmaya mecbur bırakılmış çocukların ve ailelerin sessizliği, çocuk ve genç işçilerin genellikle sendikalı olmamaları, çalıştıkları işlerin çoğunlukla denetim

dışında kalması gibi nedenlerle birleşince çocuk işçiliğine yönelik sorunun büyümesine yol açmaktadır (Bakırcı, 2004: 385).

Bununla beraber çalışan çocukların tespitinde sorumlu olan kuruluşlar farklılık göstermektedir. UHSK hakkında Sağlık Bakanlığı görevlidir. PVSK için polislerle beraber Belediye Kanunu'nun *gayrisihhî müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve denetlemek* maddesi uyarınca belediye yetkililerinin de yetkisi bulunmaktadır (md. 15-1/1). Çalıştıkları için eğitimine devam etmeyen çocukların tespit ve denetimi konusunda sorumluluk ise Milli Eğitim Bakanlığı'na aittir. Denetim mekanizmasının etkin bir şekilde işlememesi kağıt üstündeki düzenlemeler ne kadar iyi düzenlenmiş olsa da uygulamaya geçmemesine neden olacaktır. Çocuk işçiliği konusunda denetim mekanizmasında görev aynılığı ve dağınıklık olduğu görülmektedir (Centel, 2000: 300).

Öte yandan İş Kanunu'na göre asgari çalıştırma yaşı yasağına, çalışma süre ve şartlarına uymayan işveren ve işveren vekillerine 2019 yılı itibarıyla 2292 TL idari para cezası verilir (İşK. md. 104). 222 sayılı İEK'de ise ilköğretim çağına olup ilköğretim kurumlarına devam etmediği halde bir çocuğu ücretli ya ücretsiz çalıştıranlar ile ders zamanlarında çalıştıranlar için 400 TL'den ile 1400 TL'ye kadar idari para cezası verilir (İEK. md. 59). PVSK'da ise eğlence, oyun, içki vb. amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde 18 yaşın altındakilerin çalıştırılması halinde 500 TL ile 1000 TL arasında bir idari para cezası öngörülmektedir (PVSK. md. 6). (Aykaç, 2016: 381) Çocukları çalıştırma talebinin en önemli nedenin işçi maliyetlerinden kaçınmak olduğundan bahsedilmiştir. Bu noktada verilecek idari cezaların caydırıcı nitelikte olması beklenmektedir. Oysa belirlenen cezaların caydırıcı olmadığı aşıkardır.

### ***İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sorunlar***

Kapsam ve denetimle yakından ilişkili olan bir başka husus ise iş sağlığı ve güvenliği sorunudur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda *amacın işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek* olduğu belirtilmektedir (md. 1). Kanun kamu ve özel sektöre ait tüm işler ve işyerleri için geçerlidir ve faaliyet konusuna bakmaksızın işverenlere, işveren vekillerine, işçilere ve çırak ve stajyerlere uygulanacaktır. Ne var ki özellikle tarım sektöründe halen sorunlar devam

etmektedir. Oysa tarım, mevcut riskleri nedeniyle çocukların özel olarak korunması gereken işkollarından biridir. Her ne kadar tüm tarım işlerinin tehlikeli olduğu iddia edilemese de içerdiği gübreleme ve ilaçlama gibi işlerin çocuk ve gençlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olmadığı aşikardır (Lordoğlu, 2016-2017: 23).

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi verilerine göre 2013 yılında 59 çocuk, 2014 yılında 54 çocuk, 2015 yılında 63 çocuk, 2016 yılında 56 çocuk, 2017 yılında 60 çocuk, 2018 yılında 67 çocuk çalışırken hayatını kaybetmiştir. 2019 yılında ise 13 Eylül'e kadar çocukların geçirdiği iş kazaları incelendiğinde, 46'sı ücretli ve 9'u ücretsiz aile çalışanı olmak üzere 55 çocuğun çalışırken hayatını kaybettiği belirtilmektedir. Hayatını kaybedenlerin 12'si kız çocuğu, 10'unun göçmen, 23'ünün 14 yaş altında olduğu belirtilmektedir. Yaşanan kayıpların %60'ı tarım işkolundayken diğerleri yoğun olarak sanayide gerçekleşmiştir (Çakır, 2019: 7). İnşaatlarda yaşanan iş kazalarının nedenlerinin incelendiği bir çalışmada, inşaatla meydana gelen sekiz kazanın tümünde kaza mağdurlarını ilkökul çağındaki çocuklar oluşturmaktadır. Ancak iş kazası mağdurlarının tümünün okullarına yakın olan şantiyeye oyun oynamak üzere girdiği belirtilmektedir. Oysa aynı çalışmada yapılan incelemede kaza olaylarının zamanlamasının genellikle sabah 10 ila 12 arasında olduğu belirtilmektedir (Gürcanlı, 2009: 370).

Yargıtay iş sağlığı ve güvenliğiyle bağlantılı bir olayda 13 yaşındaki mağdurun okula gitmediği zamanlarda ailesine maddi katkıda bulunabilmek için çalıştığı inşaatla, gerekli güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucu inşaatın üçüncü katının asansör boşluğundan zemine düşmesi sonucu yaşamını tehlikeye sokacak ve duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli kaybına sebebiyet verecek şekilde yaralandığı olayda ÇocukGenİÇUEHY'e aykırılık teşkil etmesi nedeniyle yaş itibariyle çocuk işçi dahi sayılmayan çocuğun bilirkişi tespitlerine göre de tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında olan inşaat işinde, gerekli güvenlik önlemleri alınmadan çalıştırılması eyleminde bilinçli taksir koşullarının bulunduğunu belirtmiştir.<sup>5</sup> Diğer bir kararda da 14 yaşında işçi olarak çalıştırılan mağdurun hidrolikli baskı ve pres makinasında çalışırken parmağını pres bölümüne kaptırarak duyularından veya organlardan birisinin işlevinin sürekli zayıflaması ve hayat fonksiyonlarını orta (2) derecede etkileyecek nitelikte parmak ampütasyonuna neden olacak şekilde yaralandığı

5 12. Ceza Dairesi 2016/3474 E., 2018/1574 K.

olayda, çocuğu tehlikeli işler sınıfında sayılan bir işte çalıştırarak iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan önlemleri ihmal eden, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemeyerek dikkatsiz ve tedbirsiz davranan sanığın eylemini bilinçli taksirle gerçekleştirdiği belirtilmektedir.<sup>6</sup>

Bu hususta dikkat çeken bir nokta Türkiye’deki firma ölçeğidir. KOBİ Strateji ve Eylem Planı’na göre 2013 yılı verilerine göre Türkiye’de 250’den az çalışanı bulunan girişim sayısı 3.524.331’dir. Bunların içinde payı en yüksek grup ise 3.303.210 ile 0-9 çalışana sahip olan mikro işletmelerdir. Diğer bir ifadeyle KOBİ’lerin %93,6’sını mikro işletmeler oluşturmaktadır (KOSGEB, 2015: 28). İşletme ölçeği küçüldükçe işçi maliyetleri daha büyük külfet olarak görülmekte bununla beraber iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerden de kaçınma riski artmaktadır. Gerçekten işverenler risk değerlendirmesi ve sağlık yoklaması yapmaktan kaçınabilmektedir. Yapılan çalışmalarda da çocuk ve genç işçilerin ne işe başlarken ne de sonrasında sağlık muayenesinden geçemedikleri tespit edilmiştir (Bakırcı, 2004: 268).

İlaveten, çocuk işçi ve genç işçi arasında yapılan ayırım yalnızca bir senelik farktan kaynaklanmaktadır. Buna göre çocuk işçiler yalnızca hafif işlerde çalıştırılabilecektir. Şu var ki çocuk 15 yaşını tamamlamış olsa da bünyesine uygun olan bir işte çalıştırılmak zorundadır. Dolayısıyla çocuğun salt 15 yaşını tamamlamış olması sağlığı izin vermediği müddetçe hafif işler dışında çalıştırılmasına neden olmaz. Bu noktada önemli olan husus çocuğun bu bir yıllık yaş farkı değil, iş sağlığı ve güvenliğine uygun işlerde çalıştırılmasıdır (Kılıç, 2011: 161).

### ***Çırak veya Stajyer Adı Altında İşçi Çalıştırılması***

Çıraklık kurumu her ne kadar nitelikli işçi yetiştirmek için etkili bir yöntem olarak değerlendirilse de kurumun artık nitelik değiştirdiği ve mesleki bir eğitim verme işlevinin oldukça azaldığı bilinmektedir. Ne yazık ki günümüzde bir meslek ya da sanat öğretilen çıraklıktan, ucuz işçi çalıştırmak için sözde çıraklığa bir geçiş yaşanmıştır. Diğer bir deyişle çırak adı ve hatta hukuksal olarak düzenlenmiş çıraklık sözleşmesi altında iş kanunlarından kaçınmak amacıyla “gizli ücretli emek” kullanımı mevcuttur (Köksal & Lordoğlu, 1993: 12). Çırak ve çocuk işçi arasında kağıt üstünde yapılan bu belirgin ayırımın uygulamada aynı şekilde ortaya çıkabileceğini iddia etmek de güçtür (Aykaç,

6 12. Ceza Dairesi 2017/7033 E., 2019/1781 K.

2016: 356). Bu hususta dikkate alınması gereken husus kavramlar değil ilişkinin niteliğidir. İlişkinin niteliği incelendiğinde ilişkinin çıraklık adı altında gizlenmiş bir iş ilişkisi olması halinde çıraklık sözleşmesinin muvazaa sebebiyle geçersiz sayılması ve kişinin sıfatından bağımsız olarak işçi sayılması gerekmektedir (Akyiğit, 2018: 90; Bakırcı, 2004: 150; Uşan, 1994: 9). Nitekim Yargıtay'a göre de çırak olarak çalıştırılan kişiye mutlaka belirli bir mesleğin ya da sanatın öğretilmesi gerekmektedir. Mesleki eğitimin bulunmaması halinde ise çıraklıktan söz edilemeyecektir (Bakırcı, 2004: 150).<sup>7</sup> Yargıtay'ın bir başka kararında da yine çıraklığın bir sanatın öğretilmesi için teorik ve pratik bilgilerin alındığı ve az çok sanat bilgisinin kazanıldığı süreyle sınırlı olması gerektiği belirtilmektedir. Olayda ise kişinin halıcılık mesleğinin öğrenimi için 11 yıllık süre geçirmesinin hayat görgü ve bilgisiyle tutarlı olmadığı belirtilmektedir. Bilirkişi tarafından tespit edilecek bir öğrenim sürecinden sonra geçen sürelerde ise kişinin işçi olarak kabul edileceği görüşüne varılmıştır (Bakırcı, 2004: 151).<sup>8</sup>

Stajyerler iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmamaları nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamına girmemektedirler. Şu var ki stajın bir zorunluluk değil gönüllülük usulüyle gerçekleşmesi yahut zorunluluk olmasına karşın staj süreleri dışındaki zamanlarda stajyerlerin işçi gibi çalıştırdıkları görülmektedir. Bu durumda ise stajyerliğin zorunlu mu yoksa gönüllü mü olduğu önem kazanmaktadır. Stajın bir zorunluluk değil de gönüllülük olması durumunda öngörülen çalışma süresinin adının staj olarak belirlenmesi ve esasında kişinin işçi olarak çalıştırılması ilişkiyi staj ilişkisinden çıkarmaktadır. Bu gibi durumlarda stajyer adı altında çalışan kişinin işverenle arasındaki ilişki iş ilişkisine / sözleşmesine dönüşecektir. Dolayısıyla bu noktada stajyer adı altında çalıştırılan işçiler anılan kanunlar kapsamına da gireceklerdir (Akyiğit, 2018: 93; Çelik, Caniklioğlu & Canbolat, 2019: 95).

## Sonuç

Çocuk işçilere yönelik yapılan düzenlemeler, genellikle asgari yaş ve çalışma şartları çerçevesinde oluşturulmuştur. Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu düzenlemelerin uluslararası düzenlemelere paralel olduğu ve çocuklara gerek yaş gerek çalışma şartları bakımından uygun yasak ve sınırlamalar getirmektedir.

7 Y. 9.HD., 28.3.1973, E. 1972/36098, K. 1973/6625.

8 Y. 9.HD., 14.9.1977, E.1977/9778, K. 1977/13293.

Ancak uluslararası düzenlemelerde hedef grubu çocuk işçiler değil daha geniş bir kesim olan çalışan çocuklar oluşturmaktadır. Bu noktada ise Türkiye'nin mevzuat bağlamında eksik kaldığı görülmektedir. Zira çocukların büyük çoğunluğu iş kanunu kapsamında olmayan iş ve işyerlerinde çalışmakta dolayısıyla mevcut düzenlemelerden faydalanamamaktadır.

Bu kapsam sorunu nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen 15 yaş ve istisna olarak hafif işler için 14 yaş kuralı yalnızca bu kanuna tabi çocuklar için uygulama alanı bulmaktadır. İş Kanunu dışında kalan çocuklar ise Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir. Ancak Borçlar Kanunu'nda çocuklara yönelik hüküm bulunmaması nedeniyle bu çocuklara Umumi Hıfzıssıhha Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Bu kanundaki düzenleme gereği İş Kanunu hükümleri dışında kalan çalışan çocuklarda çalışma yaşı 12'ye kadar düşmektedir. Çalışma yaşıyla beraber çalışma süreleri ve çalıştırma yasakları da farklılık göstermektedir. İş Kanunu'na tabi çocuklara 18 yaşına kadar fazla çalıştırma yaptırılmamasına karşın Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'na bağlı çocuklarda yaş sınırı 16'ya düşmekte ve 16-18 yaş aralığındaki çocuklara fazla çalıştırma yaptırılmaktadır. Benzer durum gece çalışması için de geçerlidir. İş Kanunu kapsamına girmeyen çocuklar aleyhine olan bu farklılıklar sendika hakkında da etkisini sürdürmektedir. Bununla beraber çırak ve stajyer adı altında iş sözleşmesi hükümlerinden kaçınmak için gizli bir işçilik de söz konusu olmaktadır. İşçi niteliğine sahip olmasına karşın işçi sıfatına sahip olmayan bu çocuk ve gençler de sahip olmaları gereken haklardan faydalanamamaktadır. Ebeveynlerin yoksulluk ve bilinçsizlik nedeniyle suskun kaldığı bu durumlarda ise denetimin önemi görülmekte ve bu durumların da önüne geçilmesi gerekmektedir.

Öte yandan çocuk işçiliğe dair düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nda her ne kadar kağıt üstünde oldukça yeterli görünse de etkin bir denetim sisteminin ve caydırıcı cezaların varlığından söz etmek mümkün değildir. Denetim sisteminin dağınık olması, denetimlerde çocuklara yönelik özel bir alt başlık olmaması, iş müfettişlerinin sayısının azlığı ve uygulamadaki aksaklıklar çocuk işçiliğinin ve çalışma şartlarının tespitini engellemektedir. Denetimdeki sorunlar çocukların sağlık ve gelişimlerine uygun olmayan işlerde kayıtdışı olarak çalıştırılmalarına diğer bir deyişle emeklerinin sömürülmesine neden olmaktadır. Dahası etkin bir denetim yapılırsa dahi cezaların caydırıcı olmaması nedeniyle çocuk işçilere yönelik sorunların önüne geçmek yine mümkün olmayacaktır.

Çocuk çalıştırmaya yönelik düzenlemeler ve yasakların bir nedeni bulunmaktadır. Çocuklar halen fiziksel ve zihinsel gelişimlerini sürdürmektedirler. Aynı zamanda bir kısmı hayatlarının geri kalanını inşa edecekleri eğitim sürecine de devam etmektedirler. Ancak Türkiye’de sayıca çok olmasına karşın halen yetersiz olan düzenlemeler çocukları çalışma hayatında korumaya yetmemektedir.

Sonuç olarak Türkiye’de çocuk işçilerin korunması için etkili bir çocuk işçi mevzuatına ihtiyaç bulunmaktadır. Aynı ayrı kanun ve yönetmeliklerle değil uluslararası normlarla uyumlu, tek bir çatı altında toplanmış bir mevzuata ihtiyaç bulunmaktadır. Bu mevzuat yalnızca İş Kanunu’na tabi olan işleri değil tüm iş alanlarını kapsayıcı nitelikte olmalıdır. Bununla beraber kanun dışı olarak çocuk çalıştırılmasının önüne geçmek için etkin bir denetim mekanizması kurulması ve cezalara caydırıcı bir nitelik kazandırılması şarttır. Nihayet çocukların çalışmasının önüne geçilemiyorsa da emeklerinin sömürülmesi ve sosyal hayatın dışına itilmelerinin önüne geçmek daha gerçekçi bir yaklaşım olacaktır.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Yazar Katkısı:** Çalışma Konsepti/Tasarımı: Y.A.; Veri Toplama: Y.A., D.T.; Veri Analizi /Yorumlama: D.T., Y.A.; Yazı Taslağı: Y.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: D.T.; Son Onay ve Sorumluluk: Y.A., D.T.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

**Author Contributions:** Conception/Design of study: Y.A.; Data Acquisition: Y.A., D.T.; Data Analysis/Interpretation: D.T., Y.A.; Drafting Manuscript: Y.A.; Critical Revision of Manuscript: D.T.; Final Approval and Accountability: Y.A., D.T.

---

## Kaynakça/References

- Akyiğit, E. (2018). *İş hukuku* (12. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2019). Çıracak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hakkında bazı düşünceler. *Kamu-İş*, 14(3), 29–61.
- Akyol, A. E. (2016). Paternalizm ve kapitalizm kısılcacında çocuk emeği sömürüsü: Türkiye’de çıraklık. M. Şengül & T. Kaya (Ed.), *Kapitalizm ve Paternalizm Kısılcacında Çocuk: Türkiye’de Çocuklara İlişkin Alternatif Politika Arayışı Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı* (ss. 80–90). Malatya: Eğitim Sen Yayınları.
- Akyüz, E. (2018). *Çocuk hukuku: çocukların hakları ve korunması* (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Alper, Y. (2016). *Sosyal sigortalar hukuku* (Güncellenmiş 8. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- Alper, Y., & Kılıks, İ. (2018). *İş ve sosyal güvenlik hukuku* (4. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- Altuntaş, B. (2010). Türkiye’de ve Dünya’da çocuk emeği: sosyal politikalar açısından bir çerçeve. K. İnal (Ed.), *Türkiye’de Çocuk Emeği* (ss. 160–183). Ankara: Ütopya Yayınları.
- Avşar, Z., & Öğütoğulları, E. (2012). Çocuk işçiliği ve çocuk işçiliği ile mücadele stratejileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 9–40.
- Aykaç, H. B. (2016). Hukuksal açıdan çocuk ve genç işçiliği. *TBB Dergisi*, (116), 335–386.
- Aykaç, M., & Murat, G. (2018). Sürdürülebilir kalkınma 2030 gündemi bağlamında çocuk işçiliğinin önlenmesinde sosyal koruma tabanları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, CEEİK, (Özel Sayı), 93–118.
- Bakırcı, K. (2004). *Çocuk ve genç işçilerin haklarının korunması (Uluslararası, bölgesel ve Türk hukuku açısından)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bilgili, Ö. (2018). Çocuk işçiliğinin denetimi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 195–214.
- Çakır, M. (2019). 55 Çocuk...55 can.... *Çalışma Ortamı Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül(161), 7–8.
- Çelik, A. (2005). Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin çekinceleri. *Türk-İş Dergisi*, (366), 91–98.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2019). *İş hukuku dersleri* (Yenilenmiş 32. Bası). İstanbul: Beta Yayınları.
- Centel, T. (1982). *Çocuklar ile gençlerin iş güvenliği*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Centel, T. (2000). Sekiz yıllık temel eğitim ve asgari çalışma yaşı. *Kamu-İş*, 5(3), 293–304.
- Centel, T. (2012). Aşamalı zorunlu eğitimin çalışma yaşamına etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7(26), 5–9.
- Chaubey J., Perisic, M., Perrault, N., Laryea-Adjei, G., & Khan, N. (2007). *Child labour, education and policy options. division of policy and planning*. New York.
- Dayioglu, M. (2006). The impact of household income on child labour in urban Turkey. *The Journal of Development Studies*, 6(42), 939–956.



- Dinç, İ. C. (2019). *İş sözleşmesi ile çalışan çocukların hukuki durumu (Yüksek lisans tezi)*. Ankara Üniversitesi.
- DİSK-AR. (2015). Çocuk işçiliği gerçeği raporu, 2015.
- Erbay, E. (2010). Çocuk işçi olmak: çocuk işçiliğine retrospektif bir bakış. K. İnal (Ed.), *Türkiye’de Çocuk Emegi* (ss. 206–244). Ankara: Ütopya Yayınları.
- Erder, S. (2010). Çalışan çocuklar: Çırac mı? işçi mi? K. İnal (Ed.), *Türkiye’de Çocuk Emegi* (ss. 39–53). Ankara: Ütopya Yayınları.
- Gözler, K. (2011). *Anayasa hukukuna giriş: Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku* (17. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gürcanlı, G. E. (2009). Who is at fault? Third party and child injuries at construction sites in Turkey. *Safety Science*, 47(3), 364–373.
- Horgan, G. (2007). *The impact of poverty on young children’s experience of school*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Humbert, F. (2009). *The challenge of child labour in international law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ILO. (t.y.). What is child labour. 21.03.2021, <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>
- ILO. (2007). *Modern policy and legislative responses to child labour*. Geneva: ILO.
- ILO. (2021). *Child labor: Global estimates 2020, trends and the road forward*. New York: ILO and UNICEF.
- Kapar, R. (2019). Çocuk emeginin en kötü biçimleri ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*, 4(63), 2461–2502.
- Karaman, B., & Özçalık, M. (2007). Türkiye’de gelir dağılımı eşitsizliğinin bir sonucu: çocuk işgücü. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1), 25–41.
- Kaya, P. A. (2010). *İş hukukunun temel yasaları* (3. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- Kireçdağ, N. (2016-2017). Antakya’da bir alan araştırmasına dayalı gözlemler: Suriyeli sığınmacı çocuk işçiler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (62–63), 29–35.
- Kılıç, Ş. (2011). *Türk iş hukukunda çocuk işçi kavramı ve çocuk işçinin hakları*. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Köksal, S. E., & Lordoğlu, K. (1993). *Geleneksel çıraklıktan çocuk emegine: Bir alan araştırması*. İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı.
- KOSGEB. (2015). *KOBİ strateji ve eylem planı (2015-2018)*. Ankara: KOSGEB.
- Kurt, S. L. (2016). Çocuk haklarına ilişkin temel uluslararası belgeler ve Türkiye uygulaması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Ocak-Hazir*(36), 99–127.
- Küçükali, A., & Serçemeli, C. (2020). Sosyolojik ve hukuki boyutlarıyla sosyal medyadaki çocuk işçiliği: Instagram örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(75), 658-670.

- Lordoğlu, K. (2016-2017). Türkiye’de çocuk işçiliğine ilişkin değerlendirme ve saptamalar. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (62-63), 18-28.
- Lordoğlu, K., & Alan, M. (2018). Görünmeyen göçmen çocukların işçiliği: Türkiye’deki Suriyeli çocuklar. *Çalışma ve Toplum*, 2(57), 715-732.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2018). *İş hukuku ders kitabı, C. 1: Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 2. Baskı). Ankara: Lykeion Yayınları.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). *İş hukuku: Ferdi iş ilişkileri I* (Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı). İstanbul: Beta.
- Öncü, E., Kurt, A. Ö., Esenay, F. I., & Özer, F. (2012). Çalışan çocukların ailede istismarı. *Türkiye Halk Sağlığı Dergisi*, 10(3), 128-140.
- Özkaraca, E., & Ünal, C. (2014). Küçüklerin çalışmasına ilişkin yasak ve sınırlamalar ile bunlara aykırılık halinde iş sözleşmesinin geçersizliği sorunu. *MÜHFAD Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan*, 20(1), 355-410.
- Öztan, G. G. (2012). *Türkiye’de çocukluğun politik inşası*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Rena, R. (2009). The child labor in developing countries: A challenge to millennium development goals. *Indus Journal of Management & Social Sciences*, 3(1), 1-8.
- şen, B., & Kahraman, F. (2012). Oyun hakkının uzağında yaşamak: Türkiye’de içgöç ve çocuk emeği. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27), 167-189.
- Siddiqi, F., & Patrinos, H. A. (1995). *Child labor: Issues, causes and interventions. Human Capital Development and Operation Policies Working Paper*.
- Sümer, H. H. (2017). *İş hukuku* (Gözden Geçirilmiş 22. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2019). *İş hukuku* (17. Baskı). İstanbul: Beta.
- Tekin Yılmaz, T. (2014). Çocuk işçiliğinin yeni formları: Çocuk oyuncular. *Çalışma ve Toplum*, 1(40), 211-230.
- Tokol, A. (2013). Özel olarak korunması gereken gruplar-I (Çocuklar-gençler-yaşlılar). A. İ. Oral & Y. şişman (Ed.), *Sosyal Politika II* (ss. 55-80). Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tunçcan, N. (2000). Çocuk işçiliği, nedenleri, boyutları ve küreselleşen dünyadaki konumu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (43-44), 243-259.
- TÜİK. (2013). İstatistiklerle Çocuk, 2012.
- TÜİK. (2020). İstatistiklerle Çocuk, 2019.
- Ünal, C. (2014). Çocukların korunması hakkı kapsamında çocuk işçiliği sorununun çözümü ve çözümsüzlüğü. *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler* (ss. 289-306). İstanbul: Petrol İş Yayımları.
- Urhanoglu Cengiz, İ. (2012). 4857 sayılı İş kanunu’na göre çocuk ve gençlerin iş sözleşmesi ehliyetlerinin sınırlandırılmasına yönelik düzenlemeler. *TBB Dergisi*, (98), 203-230.
- Uşan, M. F. (1994). *Çıracılık sözleşmesi*. Konya: Mimoza Yayınları.

- Uyan Semerci, P., Erdoğan, E., & Durmuş, G. (2017). *Çalışan çocuk: Bağcılar ve Küçükçekmece pilot araştırması*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yıldız, N. (2017). AB ve Türkiye mevzuatında çocuk işgücünün iş sağlığı ve güvenliği. *Mülkiye Dergisi*, 41(3), 111–145.



## Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Denetim Faaliyeti Bağlamında Türkiye'ye İlişkin Raporlarının Değerlendirilmesi

### Evaluation of the International Labor Organization's Reports on Turkey in Terms of ILO's Audit Activity

İzzettin As<sup>1</sup> , Abdullah Önal<sup>2</sup> 

#### Öz

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), çalışma hayatı üzerinde belirli standartların oluşturulması ile uluslararası rekabetin konu olduğu ekonomik işleyişe etki edebilme ve bu işleyişin ortaya çıkardığı olumsuzlukların giderilmesine çalışma amacı ile sosyal politikada önemli bir rol üstlenmektedir. UÇÖ'nün bir sosyal denge tesisi amacı da taşıyan bu işlevini yerine getirirken başvurduğu denetim fonksiyonu ise önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır. Zira oluşturulan normların bu kuruluşa üye olan devletlerce uygulanıp uygulanmadığının denetimi, UÇÖ'nün faaliyetlerini sürdürebilmesine, sözleşmelere ilişkin sürecin takip edilebilmesine ve ortaya konan sosyal hükümlerin uygulanabilmesine olanak sağlamaktadır. UÇÖ'nün kural koyma faaliyetinin önemli bir boyutunu teşkil eden denetim, düzenli ve şikayete bağlı olmak üzere iki şekilde yerine getirilmektedir. Türkiye de UÇÖ üyeliğinin başladığı 1932 yılından beri bu denetim faaliyetinin muhatabı bir ülke konumundadır. Özellikle de düzenli denetim kapsamında gerçekleştirilen oturumlarda sık sık gündeme getirilen bir ülke olan Türkiye, benzer şekilde şikayete dayalı denetim kapsamında da gündem olmaktadır. Türkiye'nin ele alındığı toplantılarda ve Türkiye'ye ilişkin hazırlanan raporlarda ağırlıklı olarak ulusal mevzuatın UÇÖ normları ile uyumu değerlendirilmiş ve karşılaşılan sorunlara yer verilmiştir. Nihai olarak gerek düzenli ve gerekse şikayete dayalı denetim faaliyetlerinin önemli bir sonucunun ise ülkedeki çalışma hayatına yönelik mevzuat düzenlemelerinin yapılmaya çalışılması olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın iki temel amacının olduğunu söyleyebiliriz. Öncelikle Türkiye'nin bu denetim faaliyetleri kapsamında nasıl ele alındığına değinerek ülkenin UÇÖ normları bağlamındaki görünümünü ortaya konulmaya çalışılacaktır. İkinci olarak da denetim faaliyetlerinin dolaylı veya doğrudan etkisi neticesinde ortaya çıkan değişimlere veya düzenlemelere kısaca değinilmeye çalışılacaktır. Bu amaçlar çerçevesinde UÇÖ denetim raporlarının incelenmesi suretiyle ele alınan bu çalışma, özellikle çalışma

**1 Sorumlu Yazar:** İzzettin As (Arş. Gör. Dr.), Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye. E-posta: izzettin.as@klu.edu.tr ORCID: 0000-0002-6560-8194

**2 Abdullah Önal (Arş. Gör.),** Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye. E-posta: abduallah.onal@klu.edu.tr ORCID: 0000-0002-6659-9285

**Atf:** As, I. ve Onal, A. (2021). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Denetim Faaliyeti Bağlamında Türkiye'ye İlişkin Raporlarının Değerlendirilmesi. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 285-323. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.996496>

hayatının önemli bir uluslararası aktörü olan UÇÖ'nün Türkiye ile ilişkisine ve ayrıca Türkiye çalışma mevzuatı üzerindeki etkilerine farklı bir perspektifle bakma imkanı sağlayacaktır.

### **Anahtar Kelimeler**

Uluslararası Çalışma Örgütü, UÇÖ, Denetim, Raporlar, Şikayetler

### **Abstract**

One major objective of the International Labor Organization (ILO) is to establish social balance through the establishment of improved working conditions, to influence the economic process which is the subject of international competition, and to eliminate the drawbacks of this process. In fulfilling this objective, the ILO uses its audit function as an important tool. The audit function enables the ILO to consider whether its established norms are implemented by its member states. It also allows the ILO to monitor the implementation of the social provisions contained in the ILO Conventions. Audit, which constitutes an important dimension of the ILO's rulemaking activity, is carried out in two ways: regular auditing and complaint-based auditing. Since 1932, when Turkey became a member of the ILO, Turkey has been an addressee of this audit activity. Turkey has been frequently placed on the ILO's agenda in the sessions held within the scope of regular auditing as well as complaint-based auditing. In the meetings where Turkey has been discussed and in the reports prepared on Turkey, the harmonization of national legislation and ILO norms and the problems affecting implementation have been the main issues for evaluation. The regular and complaint-based audit conducted by the ILO have been very effective in Turkey as they have helped in improving the country's effort to make legislative arrangements to improve working conditions for their residents. Against this background, this study will consider Turkey's implementation of ILO norms and analyze how Turkey is handled within the scope of the ILO's audit activities. A brief discussion on the changes that have occurred in Turkey as a result of the indirect or direct effects of the ILO's audit activities will also be presented. Within this framework, the relationship between the ILO and Turkey and the effects of this relationship on Turkish labor legislation will be considered.

### **Keywords**

ILO, Audit Reports, Complaints

### ***Extended Summary***

The International Labour (ILO) has always been one of the most important actors in standardizing global working conditions in the context of international social policy. In particular, it aims to improve the business relationship between employees and employers by establishing standardized norms and ensuring their implementation.

Turkey has ratified many ILO Conventions since July 18, 1932, when it was accepted as a member of the ILO by joining the League of Nations (today the “United Nations”). Turkey, which has accepted conventions with a rate of over 30%, has accepted 190 conventions and 206 recommendations of the ILO and ratified 59 conventions. However, as two of the 59 ratified conventions were opposed and four was repealed, a total of 53 ILO Conventions are currently in force in Turkey. Turkey has also ratified all eight ILO fundamental conventions, three of the four governance conventions, which are considered as priority, and has also incorporated 48 of a total of 178 technical conventions that stipulate regulations on working life.

The ILO, which has been active since 1919, has been carrying out auditing processes in accordance with its own structure and Turkey has taken part in the process since 1932, when it became a member of the ILO. There are basically two types of audits carried out by the ILO as part of its functions. The first is the regular audit based on the reports that countries are obliged to send concerning their implementation of conventions they have ratified, their labor practices and other ongoing issues. The second one is the audit based on general and specific complaints from the representatives of the member states, workers, or employers.

Turkey has prepared periodic reports, which have been considered as part of the audit functions of the ILO. Based on the complaints in these reports, Turkey has been subject to ILO inspection. Since 1932, Turkey has been following a regular inspection mechanism in terms of the treaties it has ratified or treaties that are in the process of ratification, and a complaint-based inspection mechanism regarding the implementation of these treaties.

The main purpose of this study is to explain how Turkey is included in the audit reports and examine the relevant issues contained in the complaints. The study also briefly touches upon the direct and indirect effects of the criticisms

and reports prepared within the scope of the ILO's audit activities on the country's labor legislation. For example, "What is the level of the ILO effect in the Law on Trade Unions and Collective-Bargaining Agreement No. 6356, which is one of Turkey's laws on union life?" In responding to this question, first, an analysis of how trade union rights and freedoms were handled in the meetings held within the scope of normal audit would be made, then the study will consider the kind of complaints the law enforcement was subject to and examine the effects of the adoption of regulations, specifically the labor legislation following the ILO audit process.

In considering regular audits, this study will focus on the Application Committee Reports in the last 20 years in order to narrow down the volume. For audits arising from complaints, the Reports of the Freedom of Association Committee on the ongoing complaints on Turkey will be analyzed.

In examining these reports, emphasis will be placed on the causes/subjects of the complaints and their intensity, and an evaluation will be made in the context of the expansion of trade union rights in general.



## Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Denetim Faaliyeti Bağlamında Türkiye'ye İlişkin Raporlarının Değerlendirilmesi

Çalışma yaşamının uluslararası sosyal politika bağlamında geçmişten beri en önemli aktörlerinden biri olan UÇÖ'nün sorumluluğu; çalışanlar ile işverenler arasında gerçekleşen iş ilişkisini iki yönlü olacak şekilde iyileştirmek ve bu iyileşmenin temini adına belli bir standardın altına düşmeyen normlar üreterek bu normların uygulanabilmesini sağlamak şeklindedir. 1919 yılından beri aktif olan UÇÖ, Türkiye'nin de üye olduğu 1932 yılından itibaren bu hedefin Türkiye için gerçekleştirilmesi için de kendi yapısına uygun bir süreç yürütmektedir.

UÇÖ bünyesinde kendi işleyişinin bir parçası olarak en temelde iki tür denetimden söz edilmektedir. Bunlardan ilki ülkelerin onaylanan sözleşmeler ve uygulamaları devam eden konularda göndermekle yükümlü olduğu raporlar ve bu raporların incelenmesine dayanan düzenli denetimi oluştururken ikincisi ise genel ve özel olmak üzere iki boyutlu incelenen ve üye ülke, işçi veya işveren temsilcilerinin şikayetine bağlı bir sürecin işlemeye başlamasını ifade eden şikayete bağlı denetimdir.

UÇÖ'nün denetim fonksiyonunun bir yansıması olarak belli periyotlarla hazırlanan raporlarda ve yine şikayetlerde Türkiye'nin konu edilmesi de bu sürecin bir parçasıdır. Türkiye 1932 yılından bu yana UÇÖ üyeliği ile onaylanan veya onaylanma aşamasında olan sözleşmeler yönünden düzenli denetim ve yine bu sözleşmelerin uygulanmasıyla ilgili olarak da şikayete bağlı denetim mekanizmasının takibindedir.

Türkiye'nin denetim raporlarında yer alma şekli ve şikayete bahis olan ilgili mevzuların ne olduğunun açıklanması bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmada Türkiye'nin düzenli denetime konu olduğu raporlar ve bu raporlarda Türkiye'nin yer alma şekli ve sebepleri ele alınacaktır. Bunu yaparken de gerek çalışmanın hacmi gerekse de sadece bir raporlama metni olmaktan sıyrılması adına düzenli denetim ve buna bağlı olarak *Aplikasyon Komitesi Raporları* yaklaşık son yirmi yıl ile sınırlandırılmaktadır. Yine şikayete dayalı olarak gerçekleşen denetime konu olması anlamında Sendika Özgürlüğü Komitesi Raporları da Türkiye açısından devam eden şikayetler kapsamında ele alınacaktır. Şikayete dayalı denetim kapsamında taşıdıkları özel öneme binaen bazı geçmiş dönemli şikayet davalarına da yer verilecektir.

Bu raporlar incelenirken Türkiye’deki şikayete konu olan sorunun süreci içerisinde nasıl bir seyir izlediği ve hangi aşamaya vardığına da ayrıca vurgu yapılacaktır ve genel olarak sendikal hakların genişlemesi bağlamında değerlendirme yapılacaktır.

### Genel Hatlarıyla UÇÖ

UÇÖ, sosyal barışın çalışma yaşamından başlayarak dünya barışına bütüncül olarak etki edebilecek şekilde ele alınıp, hayata geçirilmesi amacıyla ve işveren-işçi örgütlerini bir araya getirip birlikte hareket etme imkanı sağlama adına 1919’da Versay Antlaşması’na eklenen “çalışma” başlığına sahip bölüm kapsamında kurulmuştur (Sayın, 2013, s. 13).

UÇÖ, dünya barışına giden yolun sosyal adalet temelli gerçekleşeceği iddiasıyla özellikle de norm koyma yönüyle öne çıkan bir kuruluş olarak normların ortaya konulmasından, uygulanıp uygulanmaması veya uygulanması durumunda uygulanma sürecindeki aksaklıklara denetim mekanizmasıyla cevap verilmesi fonksiyonlarını içerecek şekilde çalışmaktadır. Bu bağlamda UÇÖ’nün kuruluş sürecini norm belirleme etkinliği yönüyle de değerlendirmek gerekmektedir. UÇÖ, ilk kuruluş yılları (1914-1944) olarak kabul edilen dönemde norm belirleme etkinliği boyutu itibariyle çalışma hayatının temel sorunlarını ele almışken ikinci dönemi olarak kabul edilen (1944-1990) ve Filedelfiya Bildirgesi’yle başlayan süreçte ise norm belirleme etkinliği üzerinde insan hakları söyleminin ve sosyal devlet anlayışının etkili olduğu bir süreci yaşadığı görülmektedir.

UÇÖ’nün üçüncü dönemi olarak kabul edilen ve Neo-Liberal Politikaların etkinlik kazandığı, esnekliğin küresel ölçekte meşruiyet zemini bulduğu dönemde ise; 1998’de Temel Haklar Bildirgesi’nin kabulüyle bir kırılmanın yaşandığı ve norm belirleme etkinliğinin “yumuşak hukuk” olarak ifade edilen bir yöntem yoluyla ‘insan hakları merkezli’ uygulandığı görülmektedir (Kaya, 2014, s. 39-40). Bu dönem içerisinde kabul edilen “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi” de buna örnek gösterilebilir. Zira bildirmede merkeze alınan “decent work (Saygın/iyi iş)” kavramı üzerinden insanların istihdam, temel ve asgari yaşam geliri, sosyal güvenlik vs. haklarının değişen koşullar çerçevesinde muhafazasına ve geliştirilmesine vurgu yapıldığı görülmektedir (ILO, 2008, s. 5-16).

UÇÖ, sosyal adalet ilkesini merkeze alarak çalışma hayatına ilişkin güncel sorunları sosyo-ekonomik boyutları da dikkate alacak şekilde ve en temelde norm belirleme yoluyla; sözleşme, tavsiyeler etrafında gerçekleşen bir düzenleme etkinliğine sahiptir (Sayın, 2013, s. 14).

UÇÖ normlarının merkezde tuttuğu evrensellik, esneklik, kabul edilebilirlik, sosyal adaleti sağlama, insan haklarına saygı gibi ilkelerin olduğunu da ayrıca vurgulamak gerekir (Kaya, 2014, s. 43-45). Dolayısıyla norm belirleme etkinliği bağlamında işlevselliğinden söz ettiğimiz UÇÖ, bir takım değer ölçülerini merkeze alarak bu etkinliği gerçekleştirmektedir.

### **UÇÖ Denetim Faaliyetinin Önemi ve Denetim Türleri**

UÇÖ, sosyal adalet temelli kalıcı dünya barışının tesis edilmesi, çalışmaya ilişkin olumsuz koşulların giderilmesi amacıyla çalışmalar yürüten ve BM'ye bağlı bir uzman kuruluş olarak ekonomik işleyişin sosyal taraflarını ve rekabete dayalı koşullarını yakınlaştırmak şeklinde faaliyet sürdürmektedir (Sayın, 2013, s. 12). Bu yönüyle UÇÖ, uluslararası rekabetin konu olduğu ekonomik işleyişin ortaya çıkardığı bir takım olumsuz koşulların giderilmesi gibi bir işlevle bir sosyal denge gözetmektedir denilebilir. Bu işlevini yerine getirirken UÇÖ'nün denetim fonksiyonu ise UÇÖ'nün faaliyetlerini sürdürebilmesi, sözleşmelere ilişkin sürecin takibini yapabilmesi ve ortaya konan sosyal hükümlerin uygulanabilmesi imkanlarını sunan önemli bir boyutu olarak değerlendirilmektedir.

UÇÖ, anayasasında açıkça belirtilen ve belli türlere sahip bir denetim mekanizmasına sahiptir. UÇÖ, denetim fonksiyonu ile benimsenen ve ortaya konulan temel ilkelerin tüm dünyada geçerliliğini sağlamayı, üye ülkelerde çalışma yaşamına ilişkin gerçekleşecek düzenlemelerde bu ilkelerin etkililiğini arttırmayı ve bu yolla ülkeler arasında ortaya çıkabilecek haksız rekabetin önüne geçmeyi amaçlamaktadır (Sayın, 2013, s. 20).

UÇÖ'nün denetim fonksiyonu, herhangi bir ülkeyi uluslararası kamuoyu önünde küçük düşürmekten ziyade ilgili denetime konu olmuş ülkenin eksiklerini gidermeyi ve söz konusu ülkenin alması gereken tedbirleri diplomatik işleyişe uygun şekilde yapmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Diğer taraftan ülkenin karşılaşılabileceği en büyük yaptırımlardan biri olan Komite tarafından (özel) paragrafa alınma gibi denetimin parçası olan bir uygulamayı (Sayın,

2013, s. 22) da ülkelerin diplomatik kaygılarını gözeterek şekilde sürdürmekte ve büyük ölçüde etkin, caydırıcı bir koz olarak tutmaktadır.

UÇÖ'nün denetim fonksiyonu, kural koyma etkinliğinin bir boyutu olarak ülkelerin uluslararası hukukun evrensel ilkelerine uymasını ve insan hakları temelli düzenlemelerin küreselleşmesi kaygısının uygulamaya yansımış olmasını ifade etmektedir. Ayrıca, Sözleşme ve tavsiyelerin işlerliğinin ve sürekliliğinin bir anlamıyla teminatı niteliğine de haizdir. Zira herhangi bir ülkenin kabul ettiği bir sözleşmenin o ülke için uluslararası anlaşma halini alması beraberinde uluslararası hukukun işletilmesi yükümlülüğünü getirmektedir. Denetim fonksiyonu, bir yandan bu yükümlülük bağlamında değerlendirilirken bir yandan da sözleşmelerin ilgili ülkelerin ulusal yasaları üzerinde esneklik meydana getirilmesine aracılık etmektedir. Bu durumun ise klasik anlamda merkezi devletlerin gücünü sınavan ve değişime zorlayan bir boyutunun olduğunu ifade etmek gerekir (Kaya, 2014, s. 46).

UÇÖ'nün denetim mekanizmasını; benimsediği temel ilkelerin tüm dünya için söz konusu olacak şekilde yaygınlaştırılması, ülkelerde gerçekleşecek yasal mevzuatların buna göre şekillenmesinin sağlanması ve uluslararası sosyal politikanın geliştirilmesi parametreleri dikkate alınmak suretiyle ülkeler arasında haksız rekabetin önüne geçilmesine aracılık eden faaliyet şeklinde özetlemek mümkündür (Kutal, 2009, s. 45-46).

UÇÖ, norm belirleme faaliyetini; sözleşmeler ve tavsiyeler bağlamında yerine getirerek norm olması düşünülen düzenlemenin Konferans gündemine Yönetim Kurulu kararıyla getirilmesi ve Uzmanlar Komitesi (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations - CEACR) ile Konferans (Aplikasyon) Komitesi (Conference Committee on the Application of Standards (CAS)'nin düzenli denetimiyle (Sayın, 2013, s. 14) bu sözleşme-tavsiyelere ilişkin sürecin izlenmesi gibi bir standart işleyiş şeklinde ortaya koymaktadır.

Tüm üyelerin üzerinde uzlaşa sağlayabileceği etkili yöntemler geliştirmek isteyen UÇÖ, temel olarak tamamlayıcı niteliğe sahip iki düzenli denetim öngörmektedir:

Bu denetimlerden ilki; üye devletlerin kabul ettikleri ilkeleri uygulamadan ve ilgili birimlere sunmadan önceki önlemler, ilgili devletlerdeki mevzuatların

durumu ve kabul edilen ilkelerin uygulanması için gerekli önlemler konusunda UÇB (Uluslararası Çalışma Bürosu)'ye verilmesi gereken düzenli raporları kapsarken, ikincisi; UÇK (Uluslararası Çalışma Konferansı)'nın üçlü yapıdaki özel bir komitesi Konferans (Aplikasyon) Komitesi ve Uzmanlar Komisyonu'nun her yıl sözleşme ve tavsiyelerin uygulanması hakkındaki raporunu kapsayan denetim türüdür (Erdut, 2001, s. 83).

Özetle; UÇÖ, en temelde kendi iç işleyişine uygun olarak ve bir rutine sahip olmak üzere işlettiği düzenli denetim ve “üye devletler, işçi, işveren temsilcilerinin sözleşmelerinin uygulanmadığı veya çalışma yaşamına ilişkin bir sorunun var olması üzerine yaptıkları değerlendirmeye” dayalı olarak gerçekleştirdikleri şikayetlerle başlayan süreç olan şikayete bağlı denetim başlığı altında iki tür denetime sahip bir uluslararası çalışma üst kuruluşudur.

### **Düzenli Denetim**

Üye devletlerin hükümetleri tarafından sunulan raporların değerlendirilmesine dayanan bu denetim türü, genel olarak hükümet raporlarının (insan hakları gibi temel alanlarda iki yılda bir diğer konularda dört yılda bir olmak üzere) UÇB'ye sunulması gerekliliği ile başlayan ve hazırlanan raporların Yönetim Konseyi'nin formlarına göre hazırlanması gerekliliğini öngören süreci ve buna ek olarak üçlü yapının bir istisnası olarak kurulan Uzmanlar Komisyonu'nun raporları üzerindeki incelemesi ile Aplikasyon Komitesi'nin incelemesini kapsayan bir süreci ifade etmektedir (Erdut, 2001, s. 84-88).

Uzmanlar Komitesi, birçok şikayeti, ülkelerin gönderdikleri raporları, Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin raporlarını inceleyerek geniş bir rapor halinde Çalışma Konferansı'nda, özel olarak da Aplikasyon Komitesi'nde ele alınması için sunar (DİSK-AR, 2016, s. 4). Bu anlamda; Aplikasyon Komitesi raporların nihai olarak görüşüldüğü ve denetimin tamamlandığı, olgunlaştırılarak bir karara dönüştüğü aşama olarak tanımlanabilir. Bu denetim en temelde üye devletlerin hükümetlerince sunulan ve büyük ölçüde onaylanmış sözleşmelerin kabul, uygulanma, uygulanmada karşılaşılan güçlükler, aykırılıklar, hataları kapsayan ve iki komisyonun sorumluluğunda (Gülmez, 1988, s. 378) (Uzmanlar Komitesi'nin süreci idaresi ile Aplikasyon Komitesi'nin denetimin nihayete erdirilmesi anlamında Uzmanlar Komitesi tarafından sunulan rapora dayalı olarak ilgili görüşmelerin sağlanması ile) sürdürülen bir denetim türüdür.

## Şikayete Bağlı Denetim

UÇÖ'nün üye devletlerdeki hükümet raporlarının incelenmesi bağlamında ele alınan genel denetim gibi üye devletlerin veya işçi ve işveren örgütlerinin üye devletin kabul edilen sözleşme ve tavsiyelere uymadığına yönelik olarak UÇB'ye yaptığı şikayet gibi genel ve yine Sendika Özgürlüğü Komitesi gibi bir özel komiteye yapılan ve üçlü yapıya uygun olarak kurulan bu komitenin hazırladığı raporu Yönetim Konseyi'ne sunmasına bağlı olarak özel olarak başlayan bir denetim sürecini kapsamaktadır (Erdut, 2001, s. 88-91).

UÇÖ anayasasına göre üye ülkelerin işçi ve işveren örgütleri veya üye ülkelerden herhangi biri tarafından şikayet söz konusu olabilmekte ve bu şikayete bağlı olarak denetim de yapılabilir (Sayın, 2013, s. 22). Yapılan bu şikayetler, üye ülkelerin komite raporlarına uymayı kabul edip etmedikleri veya varsa bu durumu Uluslararası Adalet Divanı'na götürmeyi isteyip istemediklerini UÇB'ye üç ay içerisinde bildirme haklarını da kapsayacak şekilde Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne gönderilmektedir.

Şikayete bağlı denetimin en önemli ayağı olarak Sendika Özgürlüğü Komitesi karşımıza çıkmaktadır. Sendika Özgürlüğü Komitesi, şikayetlerin esas alındığı özel denetimin bir organı olarak 1951'de kurulmuş ve en temelde 87 ile 98 sayılı sözleşmelerin kapsamında çalışmaktadır (DİSK-AR, 2016, s. 4).

Genel olarak şikayete bağlı denetim iki başlık altında incelenmektedir. Bunlardan ilki şikayetlere dayalı genel denetimdir ki; bunun bir boyutunu bu zamana kadar çok seyrek kullanılan bir yöntem olmak üzere sendika örgütlerince yapılan denetim, diğer boyutunu ise üye devletlerce; Uluslararası Adalet Divanı'na götürülme yolu açık olmak üzere UÇB'ye sözleşmeyi onaylayan başka bir devletin ilgili sözleşmenin hükümlerini yerine getirip getirmediğine dair denetimini kapsayan şikayetler oluşturmaktadır (Gülmez, 1988, s. 384).

İki temel denetim türünden bir tanesi; genel denetimin anayasal olarak düzenli yapıldığı ve sadece sözleşmeleri onaylayan devletleri kapsadığı iddiasıyla sözleşmeleri onaylamayan devletlerin de sürece dahil olduğu ve bu anlamda düzenli denetimin boşluk bıraktığı alanları da doldurarak 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin daha çok onaylanmasını sağlamak olarak ifade edilmişken diğeri ise; sendika özgürlüğü ile diğer özgürlüklerin bağlantılı olduğu varsayımıyla BM üyesi olup UÇÖ üyesi olmayan devletlerin

denetlenmesini gündemine alan ve bu anlamda BM ile bir eşgüdüm yakalamayı amaçlayan bir şikayete dayalı denetim formu olarak değerlendirilmektedir (Gülmez, 1988, s. 387).

Dolayısıyla; şikayetlere dayanan diğer denetim türünü ağırlıklı olarak Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından sürdürülen ve en kaba haliyle iki temel nedene dayandırılan bir denetimi kapsayan şikayet türü olarak özetlemek mümkündür (Gülmez, 1988, s. 386).

## UÇÖ Raporlarında Türkiye

Türkiye, 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne (bugünkü adı ile “Birleşmiş Milletler”) katılması ile UÇÖ üyesi olarak kabul edildiği 18.07.1932 tarihinden beri UÇÖ'nün bu zamana dek birçok sözleşmesini onaylamıştır. Yaklaşık olarak %30'un üzerinde bir oranla sözleşme kabul eden Türkiye şimdikiye kadar 190 sözleşme ve 206 tavsiyeyi kabul etmiş bunlardan 59 sözleşmeyi de onaylamıştır. Öte yandan onaylanan bu 59 sözleşmeden 4 tanesi bazı gerekçelerle yürürlükten kaldırılmış ve 2'sine de karşı çıkmıştır<sup>1</sup>. Nihai olarak Türkiye'de hali hazırda toplamda 53 UÇÖ sözleşmesinin yürürlüğü devam etmektedir. Şimdikiye kadar onaylanarak yürürlüğe sokulan sözleşmelere bakıldığında UÇÖ'nün temel sözleşmeleri olarak kabul edilen 8 sözleşmenin (29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) tümü; öncelikli olarak değerlendirilen toplam 4 yönetim sözleşmesinin 3'ü ve son olarak da çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler öngören teknik nitelikli toplam 178 sözleşmenin 48'i şeklindedir<sup>2</sup>.

1 Burada “karşı çıkılma” ve “yürürlükten kaldırılma” işlemleri esasında onaylanmış olan bazı UÇÖ sözleşmelerinin yeni bir sözleşmenin kabul edilmesi ile mülga halini almış olması veya doğrudan UÇÖ kararı ile kaldırılması durumları ile ilişkilidir. Daha açık ifade etmek gerekirse UÇÖ'nün 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi, 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi ile revize edilmesi üzerine ilga edilmiştir. Yine benzer şekilde 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi ile 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi, daha sonra çıkarılan 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'nde mezc edilerek revize edilmeleri ile mülga sözleşmeler halini almışlardır. Öte yandan 15 No'lu Asgari Yaş (Trinciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi UÇÖ Konferansı'nın 106. oturumunda; 53 sayılı Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabıtlarının Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşmesi ile 73 sayılı Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşmesi UÇÖ Konferansı'nın 109. oturumunda feshedilmiştir. Dolayısıyla bu sözleşmeler de Türkiye'de yürürlükten kaldırılmıştır.

2 UÇÖ'nün tüm sözleşmeleri için bakınız: ILO, Normlex, Conventions, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:12000:0::NO:::>, e.t. 30.07.2021. Ayrıca Türkiye'nin onaylamış olduğu UÇÖ sözleşmeleri için bakınız: ILO, Ratifications for Turkey, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102893](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102893), e.t.: 30.07.2021.

Onayladığı sözleşmeler bağlamında Türkiye'nin birçok defa raporlara konu edildiği görülmektedir. Fakat, raporlara konu olmanın, kısa listeye<sup>3\*</sup> alınmanın yanında ağır bir UÇÖ yaptırımı olarak Türkiye, UÇÖ'nün üye ülkelerine yönelik en etkili yaptırımlarından sayılan "özel paragrafa alınma"<sup>4\*</sup> uygulamasına sadece bir defa o da 1983 yılında 98 sayılı sözleşme bağlamında muhatap olmuştur (Sayın, 2013, s. 24). Ağır bir yaptırım olan özel paragrafa alınmanın Türkiye için uzun bir dönemdir söz konusu olmamış olması, anlamlı bir gelişme olarak değerlendirilmelidir. Buna ilaveten Türkiye sosyal güvenlik açısından da 1971 yılından bu yana Aplikasyon Komitesi gündemine alınmamıştır (Selvi, 2014, s. 138). Ancak, Türkiye'nin özellikle 98 ve 87 sayılı sözleşmeler kapsamında; sendika özgürlükleri ve toplu pazarlık konularında sürekli olarak gündeme alındığını da ayrıca ifade etmek gerekir (Sayın, 2013, s. 24).

UÇÖ'nün özellikle sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık konularında ayrıca hassas davrandığını da genel olarak uygulamalarında görmek mümkündür. UÇÖ, çalışma koşullarında belli ölçüde esnek davranabilmekte ise de sendika özgürlüklerinin kısıtlanması gibi konularda hem sözleşmelerde hem de denetim fonksiyonuyla ödün vermediğini ve bunları ülkelerin temel hukuksal koşulların tesis edilmesi için merkeze aldığını söylemek mümkündür (Sayın, 2013, s. 24).

Genel olarak 87 ve 98 sayılı sözleşmeler kapsamında sürekli gündeme gelen bir ülke olan Türkiye'nin UÇÖ denetim fonksiyonunun bir sonucu olarak sendika özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğü, toplu iş sözleşmeleri alanında epey mesafe katetmiş olmasına rağmen özellikle grevin belli türlerine izin verilmesi ve belli şartlar çerçevesinde herkese grev imkanının sağlanamıyor olmasından kaynaklı olarak gelişmeye açık durmaktadır (Sur, 2013, s. 354). Hâlâ devam eden bir örnek olarak ve UÇÖ'nün denetim fonksiyonunun etkinliğini açıklaması açısından Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin tüm kamu çalışanlarını kapsayan grev yasağını 87 sayılı Sözleşmeyi ihlal olarak kabul etmektedir (Soykut Sarıca, 2013, s. 7).

3 \* Kısa liste uygulaması, Aplikasyon Komitesi'nin Uzmanlar Komitesi'nin değerlendirmelerini dikkate alarak UÇÖ sözleşmeleri üzerinde ağır ihlallerde ve aykırı hareketlerde bulunan ülkeleri listelediği bir uygulamadır.

4 \* UÇÖ yaptırımlarından birisi olan ve kara listeye alınmak olarak da anılan "özel paragrafa alınma" uygulaması, bir ülkenin onaylamış olduğu UÇÖ sözleşmesini ısrarla ihlal etmesi halinde, işçi ve işveren gruplarının ittifakı ile Standartların Uygulanması Komitesi'nin özel paragrafında yer alması ile özel olarak ayıplanması şeklinde gerçekleşmektedir. Yıldırım Koç (2003), Türkiye - ILO İlişkileri, Türk-İş Eğitim Yay. No.44, Ankara, s. 3.



Türkiye UÇÖ'ye üyeliğinin kabul edildiği tarihten itibaren 2020 yılına kadar geçen süre boyunca Aplikasyon Komitesi toplantılarında UÇÖ'nün 26, 87, 94, 95, 98, 111, 119, 122, 135, 155 ve 156 sayılı sözleşmeleri<sup>5</sup> bağlamında toplam 44 defa gündeme alınmıştır. Bunun içinde 98 sayılı sözleşme kapsamında 14 defa ve 2016 yılında geçici uzun liste olmak üzere yaklaşık 17 defa da 87 sayılı sözleşme kapsamında gündeme alınmıştır (<https://www.csgb.gov.tr/media/6779/ilo.pdf>, e.t. 20.04.2018; Record of Proceedings of the ILO Conference, <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/>, e.t.: 30.07.2021; ILO, Normlex Country Profile, Turkey; Gülmez (2019), s. 553-557).

### **Düzenli Denetim ve Raporlar**

UÇÖ'nün düzenli denetim ayağını oluşturan gerek Uzmanlar Komitesi gerekse Konferans (Aplikasyon) Komitesi toplantılarında ve bu komitelerin çalışmaları neticesinde ortaya çıkarılan raporlarında Türkiye'nin neredeyse her yıl gündeme geldiğini ifade etmek mümkündür.

#### *2000-2006 yılı oturumları*

2000'li yılların başlarındaki düzenli denetime ilişkin raporlar ele alındığında Türkiye'nin 98 ve 87 sayılı sözleşmelerden dolayı Aplikasyon Komitesi oturumlarında sıkça gündeme alındığı, ayrıca 2001 yılında 158 sayılı sözleşme ve 2002 yılında da 122 sayılı sözleşme kapsamında da gündeme alındığı görülmektedir. Bu yıllara ait oturumlarda Aplikasyon Komitesi, Uzmanlar Komitesi'nin değerlendirmelerini de dikkate alarak 98 ve 87 sayılı sözleşme kapsamında ülke mevzuatında gerçekleştirilen değişiklikleri memnuniyet verici olarak nitelendirmiş olmakla birlikte hala yeter düzeyde bir gelişmenin temin edilmemiş olmasını da ciddi şekilde eleştirmiştir.

Raporlarda Türkiye'ye yöneltilen eleştirilerden bazıları, toplu pazarlık konusunda uygulanmakta olan ikili baraj, konfederasyonların toplu pazarlık yapma yasağı, kamu görevlilerinin sendikal hakları, toplu pazarlık ve grev süreçlerinde belirlenen süreler, grev yasakları, zorunlu tahkim uygulaması,

5 Bu sözleşmelerin sayı numarası ve isimleri: 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi; 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi; 94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu) Sözleşmesi; 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi; 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi; 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi; 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi; 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi; 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi; 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme; 156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar Sözleşmesi.

kıdem tazminatında esas alınan süre gibi konular üzerine olmuştur. Değerlendirmeye alınan konularda bazı girişimlerin varlığı komiteler tarafından ve işçi temsilcileri tarafından umut verici olarak değerlendirilmiş olmakla birlikte özellikle sendikal haklar konusunda hala çok yol kat edilmesi gerektiği ancak buna rağmen hızlı hareket edilmediği ifade edilmiştir. Öte yandan raporlarda özellikle söz konusu sorunların kaynaklarından biri olarak görülen ve bir darbe ürünü olarak nitelendirilen sendikal hakları düzenleyen ulusal mevzuatın değiştirilmesi gerekliliğine de yer verildiği görülmektedir (ILO, CAS, 2000, s. 23-26; ILO, CAS, 2001, s. 84-87; ILO, CAS, 2002, s. 62-63; CAS, 2005, s. 43-46).

### *2007-2008 yılı oturumları*

2007 ve 2008 oturumlarında her yıl olduğu gibi Türkiye, UÇÖ'nün 87 ve 98 sayılı toplu örgütlenme haklarına yönelik sözleşmeleri üzerinde değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Özellikle ulusal mevzuatımızda söz konusu bu iki sözleşme ile ilişkili olarak 2821, 2822, 4688 sayılı kanunların yanı sıra örgütlenme ve grev önündeki engeller hususları ele alınmıştır. 2007 yılı oturumunda gelecek toplantıda görüşülmek üzere Türkiye'nin bu yasalara ilişkin çalışmalarını ve örgütlenme haklarının ihlal edildiğine yönelik iddiaları cevaplayacak mahiyette kapsamlı düzeyde bilgiyi Uzmanlar Komitesi'ne sunması istenmiştir. 2008 yılı oturumunda 98 ve 87 sayılı sözleşmeler kapsamında yapılan değerlendirmede Türkiye'ye toplantı öncesi gönderilen heyetin olumlu raporuna ve Türkiye'nin bu konuda attığı olumlu adımlara işaret edilerek Türkiye'nin 2008 yılı itibarıyla gündeme alınmaması ve Türk-İş'in talebiyle yayınlanacak rapora da Türkiye'nin izlenmesine ilişkin bir ifadenin eklenmesi kararı çıkmıştır (Türk İş Dergisi, 2008, s. 7; ILO, CAS, 2007, s. 42-46; ILO, CEACR, 2007, s. 167-172; ILO, CEACR 2008, s. 179-183).

### *2009 yılı Oturumu*

2009 yılına kadar 98 sayılı sözleşme konusunda 12 defa (1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1991, 1993, 1994, 1995, 1996, 1998, 2000) ve 87 sayılı sözleşme için de 5 defa (1997, 2005, 2007, 2009) ihlal nedeniyle Aplikasyon Komitesi gündemine giren Türkiye, 2009 yılında da yine 98 ve 87 sayılı sözleşmeler konusunda eleştirilere konu olmuştur (Türk İş Dergisi, 2009, s. 25; ILO, CAS, 2009, s. 68-74; ILO, CEACR, 2009, s. 178-185).

2821 Sendikalar ve 2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu konusunda vaadedilenleri yapmayan, 87 sayılı sözleşmeyi ihlal gerekçesiyle gündeme alınan Türkiye adına hükümet heyeti; bakanın değişimi, yerel seçimlerin yapılması ve kamu ve greve yönelik anayasa değişikliği gerektirdiği için sunulan teklifte bunlara dönük düzenlemelerin yer alamayacağını, işveren temsilcisi de TBMM'ye sunulan teklifin tüm tarafların katılımıyla hazırlandığını fakat sonradan Türk-İş'in bu teklife itiraz ettiğini ve mevcut teklifin bir an evvel yasalaşması gerektiğini ifade etmiştir (Türk İş Dergisi, 2009, s. 26).

Bunların yanında işçi kesimini temsilen katılan Türk-İş, ilgili teklifin 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğunu, kamu kesimini temsilen katılan Türkiye Kamu-Sen, anayasa değişikliğinin gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Yine Disk'in ve Kesk'in 1 Mayıs eylemlerinde saldırıya uğradıklarını ve sendika üyelerinin tutuklandığını ifade etmeleri üzerine hükümet, ilgili sendika üyelerinin polise taş ve sopalarla saldırdığını buna karşın sendikaların yasalara uygun hareket etmelerini istediklerini belirterek savunma yapmıştır (Türk İş Dergisi, 2009, s. 27).

Tüm bunların sonucunda Aplikasyon Komitesi, Türkiye'den kamu ve özel ayırımı yapılmadan herkese örgütlenme hakkının tanınması, kendi temsilcilerini seçme, kendi tüzüklerini hazırlama gibi konularda kamu müdahalesi olmadan gerçekleştirmeleri gerektiğini ifade ederek bu alandaki düzenlemelerin 87 sayılı sözleşmeler uygun hale getirilmesi gerektiğini bunun yanında 2821, 2822 sayılı kanunlarda yapılacak değişikliklerin Uzmanlar Komitesi raporuna uygun şekilde yapılması gerekliliğini ve sözleşmelerin uygulanabilmesi için ilgili anayasa değişikliklerinin yapılması ihtiyacını da ifade etmiştir (Türk İş Dergisi, 2009, s. 27).

### *2010 yılı Oturumu*

Türkiye'de 2821, 2822 ve 4688 sayılı kanunlarda henüz bir değişiklik yapılmaması ve bunlara ilişkin bir yol haritasının hazırlanıp bir takvime bağlanmaması üzerine Türkiye'yi 98 ve 87 sayılı sözleşmeler bağlamında yeniden gündemine almıştır.

İlgili gündeme alınma ile ilgili hükümet sözcüsü durumu hayretle karşıladıklarını zira Türkiye'nin tüm bu konularda bir değişikliğe gidebilmeyi mümkün kılacak bir anayasa değişikliği paketi hazırladığını ve buna ilişkin

referandumu bu yılın Eylül ayı içerisinde gerçekleştirmeyi planladıklarını ifade ederek bu anayasa değişikliği ile birlikte; siyasi grev, dayanışma grevi, genel grevi yavaşlatma ve aynı anda iki sendikaya üye olma, bir dönemde birden fazla toplu sözleşme yapma gibi yasakların kaldırılacağını, kamu çalışanlarının toplu sözleşme yapmalarına olanak sağlayan hükmün doğrudan uygulanacağını, noter onayının kalkacağını, işyeri sendikası kurulabileceğini ve bunlara ek olarak sendikaların TV ve radyo kurmalarına ilişkin engelin kaldırıldığını, sendikalara ilişkin mali konuların bağımsız denetçilere bırakıldığını bunun yanında 1 Mayıs'ı tatil ettikten sonra Taksim'in de sendika eylemlerine açıldığını ve Komite'nin alacağı kararda bunları dikkate alması gerektiğini ifade etmiştir (Türk İş Dergisi, 2010, s. 5; ILO, CAS, 2010, s. 132-135, 220-226; ILO, CEACR, 2010, s. 204-208).

İşçi sendikaların temsilcilerinin de söz aldığı görüşmede temsilciler, bir takım taleplerinin anayasa değişikliği paketinde yer aldığını ancak (%50+1 barajının kalkmadan %10 barajının kalkmasının işverene yarayacağı ve 4C statüsünün 87 sayılı Sözleşmeye uymadığı gibi) hâlâ birçok eksikliğin olduğunu bunun yanında referandum süreci ve sonrasında da bir belirsizliğin var olduğunu belirtmişlerdir. Buna ek olarak Komite'nin süreci takip etmesi ve buna ilişkin sürekli UÇÖ'ye raporların gönderilmesi gerektiğine ilişkin taleplerini iletmışlerdir (Türk İş Dergisi, 2010, s. 6-7).

### *2011 yılı Oturumu*

Anayasa referandumunun yapılmasına rağmen genel olarak 87 sayılı sözleşme kapsamında Türkiye yeniden gündeme alınmıştır. Temel olarak 2821, 2822, 4688 sayılı kanunlar konusunda yapılması gereken değişikliklerin hâlâ yapılmadığı, bu değişikliklerin uygulanması için bir takvimin ve planlamanın olmadığı, hak grevi ve işçi temsilcilerinin talepleri doğrultusunda memur ve işçi ayrımının anayasada değişikliği öngörülen 5982 sayılı yasaya yansımadağı ama buna rağmen 1 Mayıs eylemlerinin barışçıl bir ortamda yapılmış olması ile en genelde anayasaya çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin yansımış olmasının önemli gelişmeler olduğu genel olarak ifade edilmiştir (Türk İş Dergisi, 2011, s. 5; ILO, CAS, 2011, s. 120-122, 202-206; ILO, CEACR, 2011, s. 180-184).

### *2012 yılı Oturumu*

Bu yıldaki oturumda UÇÖ'nün denetim mekanizmasının anlaşılması açısından önemli bir gelişmenin yaşandığını ifade etmek gerekir. Zira bu yılda Aplikasyon Komitesi hiçbir ülkeyi gündeme alamadı ve görüşmeler gerçekleşmedi. Çünkü işveren temsilcileri o yıl Uzmanlar Komitesi'nin grev hakları ile ilgili hazırlanan raporda belirtilenlerin üçlü yapıya uygun olarak sosyal tarafların hepsinin ortak görüşü olmadığını, dolayısıyla 87 sayılı sözleşme kapsamında Komite'nin böyle bir yetkiye sahip olmadığını, bu tür kurallara karar vermenin Çalışma Konferansı'nın yetkisinde olduğunu ve Uzmanlar Komitesi'nin genel raporunun grev hakkı için yorumlamasına karşı çıkarak bu sene ülkelerin görüşülemeyeceğini ifade etmiştir (Türk İş Dergisi, 2011, s. 5; ILO, CAS, 2012, ILO, CEACR, 2012, s. 228-232).

Toplantının yapıldığı gün Türkiye'de Havacılık Sektöründe grev yasağının getirilmiş olmasına rağmen (işçi temsilcisinin) bu durumun konuşulmamasının Havacılık Sektöründe çalışanlara izah edilemeyeceği itirazına rağmen ülkelerin görüşülmeyeceği kararı alınmak durumunda kalınmıştır (Türk İş Dergisi, 2011, s. 8).

### *2013 yılı Oturumu*

2013 yılında gerçekleştirilen oturumda Türkiye 98 sayılı UÇÖ sözleşmesi kapsamında gündeme alınmıştır. Komite, özellikle bir önceki yıl yürürlüğe konulan 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" üzerinde durmuş ve bu kanunun incelenmesi adına hem değerlendirmelerin hem de kanun taslağının tarafına ulaştırılması talebinde bulunmuştur. Ayrıca ülkedeki kamu görevlilerinin toplu pazarlık yapma ve akabinde de sözleşme akdedebilme hakkını düzenleyen yasa değişikliklerinin uygulamasına ilişkin sürecin takip edileceği belirtilmiştir (ILO, CAS, 2013, s. 120-121, 230-234; ILO, CEACR, 2013, s. 190-192).

Oturumda komitenin özellikle kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin gelişmeleri memnuniyetle karşıladığı belirtilmekle birlikte hem kamu hem de özel kesimde sendikal ayrımcılıklara ilişkin durumların tespiti ve önlenmesi adına adımlar atılması ve bunun için de UÇÖ ile koordineli bir çalışma yürütmesi tavsiyesinde bulunulmuştur.

*2014 yılı Oturumu*

Türkiye bu yıl da Aplikasyon Komitesinin gündeminde yer almış ama Türk sendikacılarının tavrının etkili olduğu ve uzun listeye alındığının vurgulanmasına rağmen Dünya Ticaret Forumu'nun Türkiye'de yapılacak olmasının işverenler tarafından neden olarak sunulduğu ve işverenlerin taraf olarak görüşmeyeceklerini belirtmeleri üzerine kısa listeye alınmadığı ifade edilmiştir (Türk İş Dergisi, 2014, s. 44; ILO, CAS, 2014, s. 273; ILO, CEACR, 2014, s. 122-125).

İşçi temsilcilerinin söz aldıkları ve ülkede yapılan bir takım reformların olmasının önemli ama yetersiz olduğunu vurguladıkları görülmüş ve UÇÖ tarafının da hem AB uyum sürecinin sürdürülmesi hem de teknik işbirliği içerisinde Türkiye'nin adımlar atması gerektiği ifade edilmiştir (Türk İş Dergisi, 2014, s. 44).

*2015 yılı Oturumu*

Türkiye'nin bu yıl 155 Sayılı İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme kapsamında gündeme alındığı görülmektedir.

Bu yıl yapılan tartışmalarda Türkiye'nin kısa listeye alınmış olmasının bir olumsuzluk üzerine olmadığı, hükümetin çalışmalarını ifade etmesi açısından bir fırsat olarak değerlendirilmesi gerektiği, Türkiye'nin onayladığı bu alana ilişkin sözleşmelerin ve içeride buna uygun hazırladığı yasa ve düzenlemelerin (2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İSG kanununun) varlığının olumlu gelişmeler olarak kabul edilmesi gerektiği ifadeleri kullanılmıştır (Türk İş Dergisi, 2015, s. 12; ILO, CAS, 2015, s. 102-104, 239-244; ILO, CEACR, 2015, s. 130-131, 440-445).

Buna karşın ilgili düzenlemelerin kamu çalışanlarına dönük 2016'da uygulanacak olması, kanunda "önlenemez tehlike" ibaresinin varlığı, teftiş yapacak nitelikte kişi eksikliği ve yaptırım yetersizliği yönlendirinden de eleştiriler olduğu görülmüştür (Türk İş Dergisi, 2015, s. 12).

*2016 yılı Oturumu*

Görüşmeler başlamadan önce 87 sayılı sözleşme kapsamında gündeme alınması öngörülen uzun listede yer alan 40 ülkeden biri olan Türkiye, kısa listede yer almayarak dolayısıyla bu yıl Aplikasyon Komitesinin gündeminde yer almayarak hakkında bir görüşme söz konusu olmamıştır (Türk İş Dergisi, 2016, s. 29; ILO, CAS, 2016; ILO, CEACR, 2011, s. 147-150).

### *2017 yılı Oturumu*

Aplikasyon Komitesi bu yılda yapılan oturumda Türkiye'yi 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi bağlamında gündemine almış ve hükümet, işveren ve işçi temsilcilerini dinledikten sonra; işçi temsilcilerinin tutuklandığına ilişkin iddiaların endişe uyandırdığı, hükümetin Uzmanlar Komitesi'ne gönderdiği son raporda sendikaların iddialarını cevaplamakta yetersiz kaldığı, özellikle *ohal* şartlarında işçi temsilcilerine yönelik tutuklama ve işten çıkarma gibi haksız fiillere maruz bırakılmamaları, ohalin ardından işçi temsilcilerine yönelik söz konusu olan haksız fiiller konusunda cevap verilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Türk İş Dergisi, 2017, s. 35; ILO, CAS, 2017, s. 107, 239-244; ILO, CEACR, 2017, s. 177).

Her yıl yapılan görüşmelere ek olarak Türkiye'nin denetim fonksiyonu kapsamında ele alınması ve bu doğrultuda hazırlanan raporlara konu olmasının belli başlıklar şeklinde özetlemesi anlamlı görünmektedir.

### *2018 yılı Oturumu*

Bu yıl yapılan oturumda Türkiye'nin yaşamış olduğu darbe girişimi dolayısıyla henüz uygun ortamın tesis edilememiş olduğu gerekçesi öne sürülerek komite gündemine alınmamıştır (ILO, CAS, 2018; ILO, CEACR, 2018, s. 161-167).

### *2019 yılı Oturumu*

Bu yıl yapılan oturumda Türkiye Konferans Komitesi tarafından 87 sayılı UÇÖ sözleşmesi kapsamında gündeme alınmıştır. Öte yandan Uzmanlar Komitesi'nde de 87 sayılı sözleşmenin yanında 98 sayılı sözleşmenin de özel olarak ele alındığı görülmektedir (ILO, CAS, 2019, s. 79-80, 387-400; ILO, CEACR, 2019, s. 164-171).

Konferans Komitesi'nin bu yılki oturumunda Türkiye'ye 87 sayılı sözleşme temelinde bazı tavsiyelerde bulunularak bir yol haritası çizilmeye çalışılmıştır. Bu tavsiyeler arasında özellikle sendikal hakların özgürce ve kısıtlama veya ayrımcılığa yol açmayacak şekilde kullanılmasının temin edilmesi için gerekli adımların atılması ifadesi ön plana çıkmaktadır. Öte yandan sendika kapatma davalarında savunmalarını serbest şekilde yapabilecekleri bağımsız yargı güvencesinin temin edilmesi tavsiyesi de söz konusudur.

*2021 yılı Oturumu*

Esasında 2020 yılı Haziran ayında gerçekleştirilmesi gereken 109. UÇÖ oturumu, dünyayı etkisi altında alan Covid19 salgını dolayısıyla gerçekleştirilememiş ve takip eden yıl olan 2021 yılına sarkmıştır (ILO, CAS, 2021, ILO, CEACR, 2020, s. 185-194). Salgın koşullarının etkilediği şartlar dolayısıyla Konferans Komitesi Türkiye’yi gündeme alamamıştır. Konferans Komitesi gündeminin belirlenmesinde önemli bir aşama olan Uzmanlar Komisyonu ise hem çalışmalarını daha öncesinden gerçekleştirmiş olması hem de nispeten daha fazla hareket serbestisine sahip olmasının da sağladığı kolaylıkla Türkiye’yi özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin yanı sıra 110 sayılı Eşit Ücret ve 101 sayılı Ayrımcılık sözleşmeleri kapsamında gündemine alabilmiştir.

UÇÖ’nün hem Aplikasyon hem de Uzmanlar Komitesi oturumları ele alındığında Türkiye’nin çoğunlukla örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme haklarının kullanımı konularında gündeme geldiği görülmektedir. UÇÖ’nün 8 temel sözleşmesinden olan 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri bağlamında yöneltilen eleştirilerin ülke mevzuatı açısından muhatabı da bu konuları düzenleyen 2821 ve 2822 sayılı kanunlar olmuştur. 1983-2012 yılları arasında yürürlükte kalan bu iki kanun, hem UÇÖ standartları ile uyumun tesisi hem de bu hak ve özgürlüklerin kullanımı noktasındaki olumsuzlukların giderilebilmesi (TBMM, 2012, s. 5) gerekçeleri öne sürülerek 2012 yılında 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” içinde yeniden düzenlemeye tabi tutularak mezc edilmiş ve en nihayetinde de ilga edilmişlerdir.

Türkiye’nin UÇÖ denetleme kurullarında 2821, 2822 sayılı yasalarla ilgili sürekli eleştirildiği başlıklar: “Meslek ve İşyeri Esasına Dayalı Sendika Kurulamaması”, “Federasyon Kurma Yasağı”, “İşçinin Aynı Zamanda Birden Çok Sendikaya Üye Olamaması”, “Bazı Çalışan Kategorilerine Sendika Kurma ya da Sendikaya Üye Olma Haklarının Tanınmaması”, Sendika ve Konfederasyonların Zorunlu Organlarına Seçilecek Kişilerde Aranılan On Yıl Bilfil Çalışmış Olma Koşulu”, “İşçilerin İşten Çıkarmalar Dahil Sendika Karşıtı Eylemlere Karşı Korunmalarının Yetersiz Oluşu”, “Sendika Üyelik Aidatları Üzerindeki Sınır”, “Yerel ve Genel Seçimlerde Aday Olan Sendika Yöneticilerinin Sendikadaki Yönetim Görevlilerinin Adaylık Süresince Askıda Kalması”, “Seçildikleri Takdirde Sona Ermesi”, “Sendikaların Televizyon ve Radyo İstasyonları Kurma Yasağı”, “Sendikaların Yabancı Kişileri Türkiye’ye



Davet Edebilmesinin ve Yabancı”, “Kuruluşların Daveti Üzerine Bir Sendika Temsilcisinin Yurtdışına Gönderilmesinin İçişleri Bakanlığı'nın iznine Bağlı Olması”, “Yönetim Kurulu'na İşten El Çektirmede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Mahkemeye Başvurması”, “Sendika Tüzüklerinde Bulunması Gereken Maddelerin Yasayla Belirlenmesi”, “Hizmet Esasına Dayalı Sendika Kurulması”, “Kamu Görevlilerinin Grev Yasası”, “Toplu Sözleşmelerin Değiştirilmesi ya da Reddedilmesi Yetkisinin Kamu Makamlarına Verilmesi” şeklindedir (Dereli, 2004, s. 167-190; Altekin, 2013, s. 68-89).

### Şikayete Bağlı Denetim ve Raporlar

Türkiye denetim fonksiyonu kapsamında birçok defa normal denetim ve şikayete bağlı denetim mekanizması ile muhatap olmuştur. Uzmanlar Komisyonu ile Aplikasyon Komitesi aracılığıyla gerçekleştirilen normal denetimlerde neredeyse her yıl gündeme gelen Türkiye, şikayete dayalı denetimlerde de birçok defa karşılaşmıştır. Bunların birkaç tanesinden söz etmek, hem dönem koşullarını daha iyi anlamak hem de söz konusu denetim faaliyetlerinin Türkiye çalışma ilişkilerine etkisini anlamak açısından yararlı olacaktır.

Türkiye, UÇÖ'nun şikayete dayalı denetimine ilk defa 1 Aralık 1951 tarihinde muhatap olmuştur. Bu tarihte Dünya Sendikalar Federasyonu, Türkiye'nin sendikal hakları ihlâl ettiği yönündeki şikayetini Birleşmiş Milletler, Ekonomik ve Sosyal Konseyi'ne sunmuştur (Gülmez, 2019, s. 526). 1951 yılından 2021 yılına kadar toplam 39 defa genel olarak şikayete bağlı denetime konu olan ve Sendika Özgürlüğü Komitesi gündemine alınan Türkiye hakkındaki bu davalardan 34'ü kapanmış, 3'ü devam etmekte ve 1 tanesi de Temmuz 2021 itibari ile yapılmış bir şikayete bağlı aktif bir dava olarak hali hazırda değerlendirilmektedir. 2011 tarihinde başlayan ancak bir süre akim kalan 1 şikayet ise istenen bilgilerin temin edilmemesi gerekçesi ile kapatılmıştır (ILO, Normlex, Country Profile, Turkey). Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'nin şikayete dayalı denetime konu olan ve devam eden 4 davası ele alınacaktır. Bununla birlikte davası kapanmış olan şikayetlerden bazılarına değinmek de özellikle şikayete dayalı denetim aracının etkinliğini gözlemleyebilmek ve ülkenin çalışma hayatı üzerindeki etki ve sonuçlarının neler olabildiğini görmek adına yararlı olacaktır.

Türkiye'ye ilişkin yapılan şikayetler ele alındığında gerek devam eden gerekse kapanmış olan şikayet davalarının tümü sendikal hak ve özgürlüklerin

kullanımı veya bu haklara erişme noktasında yaşanan kısıtlama ve yasaklarla ilgilidir. Söz konusu şikayet davalarında şikayette bulunan kurum ve kuruluşların bu şikayetlerini bir yandan ulusal mevzuat uygulamaları ile ilişkilendirirken bir yandan da UÇÖ'nün özellikle 98 ve 87 sayılı sözleşmeleriyle ilişkilendirdikleri görülmektedir.

Türkiye'nin karşılaştığı 1 Aralık 1951 tarihli ilk şikayet davası (ILO, Freedom of Association Cases, 1951) da bu bağlamdadır. Söz konusu şikayet Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu (WFTU) tarafından “grev hakkının bulunmadığı, sendika görevlilerinin greve teşvikte bulunmaları halinde hem bireysel cezalarla, hem de sendikanın askıya alınması veya feshedilmesi gibi kurumsal cezalarla karşılaştığı” iddialarıyla açılmıştır. Şikayet, her ne kadar 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu kabul edilmiş olsa da Türkiye’de sendikal hak ve özgürlükler anlamında henüz tam anlamda bir gelişmenin sağlanmadığı bir döneme tekabül etmektedir. Ayrıca şikayetin yapıldığı süreçte UÇÖ'nün sendikal haklara ilişkin temel sözleşmeleri olan 87 sayılı sözleşme henüz kabul edilmemiş, 98 sayılı sözleşme ise şikayetten çık kısa bir süre öncesinde kabul edilmiş (08.08.1951) olması dolayısıyla mevzuatta önemli eksiklikler söz konusudur.

Şikayet davaları açısından 1960’lı yıllar da önemli bir dönemi ifade etmektedir. Zira sendikal hakların anayasal güvence altına alınmasını sağlayan yeni bir anayasanın kabulü ve akabinde bu hakları düzenleyen 274 ve 275 sayılı iki önemli yasanın kabulü söz konusudur. Bu gelişmelerin şikayet mekanizmasına etkisi nispeten müspet olmuştur. 1960’larda sadece 1967 yılında açılan ve iddialarını delillendirememeleri dolayısıyla kapanan 543 numaralı şikayet davası bulunmaktadır. Bir diğer dava olarak 1970 yılında açılan 631 numaralı dava ise 274 sayılı kanunda değişiklik öngören 1317 sayılı yasaya (RG, 1970) yönelik bir şikayete dayanmaktadır. Şikayette “değişikliklerin örgütlenme özgürlüğüne aykırı olduğu ve sendikaların varlığına tehdit oluşturduğu” iddiaları öne sürülmüştür.

Öte yandan her ne kadar sendikal gerekçelerle yapılmış olsa da bazı şikayetlerin arka planında siyasal gerekçelerin de olduğu görülmektedir. UÇÖ şikayet davaları arasında birbiri ile ilişkili olarak görülen 1974 tarihli Kıbrıs hükümetine yönelik açılan 798 numaralı şikayet davası ile yine aynı tarihli Türkiye hükümetine yönelik açılan 799 numaralı şikayet davası ve ayrıca 1980’lerin başlarında Türkiye hükümetine yönelik açılan bazı şikayet davaları

bu bağlamda değerlendirilebilir. İlkinde etkili olan husus 1974 Kıbrıs Barış Harekatı iken diğerinde ise 1982 Askeri Darbesi'dir. Şikayetler her ne kadar sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasına ilişkin gerekçeler sunulmuş olsa da bu şikayetlere yol açan hususların siyasal boyutlarının da olduğu gözlenmektedir.

Türkiye'nin sendikacılık tarihi açısından hararetili bir döneme tekabül eden 1980'li yıllarda oldukça ağır iddialara dayandırılan şikayetlerin yapıldığı görülmektedir. Sadece sendikacılık tarihi için değil ülkenin siyasal tarihi için de önemli neticeler doğurmuş olan bu dönemin yaşanmasındaki temel etken 1980 Askeri Darbesi'dir. Bu darbenin gerekçeleri arasında sendikaların ve sendikal faaliyetlerin gösterilmesi de bir başka önemli boyutu oluşturmaktadır (Koç, 2010, s. 43-74). Bu gerekçeye dayanılarak sendikalar kapatılmış, sendika yöneticileri gözaltına alınmış veya tutuklanmış, sendikal faaliyetler askıya alınmıştır. Yaşanan bu gelişmelerin UÇÖ şikayet davalarına da yansıdığı görülmektedir. Bu dönemle ilişkili olarak gerek darbenin öncesinde gerekse darbe yapıldıktan sonra UÇÖ'ye yapılan toplam 6 şikayetin (863, 930, 962, 985, 997, 999 ve 1029 numaralı davalar) varlığı söz konusudur.

Bu döneme ilişkin UÇÖ şikayet davalarının sendikal ve siyasal gerekçeler olmak üzere iki boyutunun olduğunu söylemek mümkündür. Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin de ülkedeki siyasi şartları öne sürerek sendikal hareketin sağlıklı yürütülemeyeceği şeklindeki değerlendirmesi (Koç, 2000, s.21) de bunu destekler niteliktedir. Benzer şekilde 1974 Kıbrıs Barış Hareketi zamanında yapılan şikayetlerde de esasında sendikal faaliyetlerin yürütülemediği yönünde iddialar üzerinden hareket edilmiş olsa da bu şikayetlerin siyasi boyutlarına da işaret edilmiştir. Zira yine Sendika Özgürlüğü Komitesi bu şikayet davasını da siyasi bir konu olduğu ve BM nezdinde görüşülüyor olması gerekçeleri ile gündeme almak istememiştir (ILO, Freedom of Association Cases, 1974).

UÇÖ şikayet sistemi çerçevesinde şikayete konu olan meselelerden birisinin de kamu görevlisi olarak tanımlanan memurların sendikal hak ve özgürlükler konusunda farklı uygulamalara tabi tutulduğudur. Bu konu çerçevesinde özellikle 1990 yılından itibaren yapılan şikayetlerin (özellikle 1521, 1810, 1981 numaralı şikayet davaları) 2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun teşkilinde hem de bu kanunun uygulanmasında rolü yadsınamaz boyuttadır.

Yukarıda örnek olarak ele alınmış olan şikayet davaları görüşülerek karara bağlanmış ve dava dosyaları kapatılmıştır. Bunların dışında hali hazırda devam etmekte olan 3 şikayet davası ve ayrıca yakın tarihte yapılmış olup değerlendirme aşamasında olan bir şikayet davası bulunmaktadır. Bunlara da aşağıda yer verilmiştir.

### *2011 yılı Şikayeti*

Şikayet süreci, Yargı Sen'in kapatılmasıyla 2011 yılında başlatılmış, hükümetin ilgili konu hakkında 2012 yılındaki cevabıyla sürdürülmüş ve son olarak hükümetten durumla ilgili 2016 yılı itibariyle bir cevap talebinde bulunulmasıyla devam etmektedir. Ancak, Komitenin bu davayı incelemesinden bu yana geçen 18 ay içinde ne şikayeti gerçekleştiren Yargı-Sen'den ne de hükümetten bilgi gelmemesi üzerine söz konusu şikayetin değerlendirildiği dava 2020 yılı itibari ile kapatılmıştır (ILO, Freedom of Association Cases, 2011).

Şikayet Konusu: Şikayet, “hakim ve savcılarının sendika kuramayacakları” gerekçesiyle Yargı Sen'in kapatılması üzerine (<http://www.trthaber.com/haber/turkiye/yargi-sen-kapatildi-3874.html>, e.t.: 30.07.2021) 2011 yılı itibariyle başlatılmış olup, yürürlükteki mevzuatın hakim ve savcılarının örgütlenme haklarını ortadan kaldırdığı ve örgütlerinin de tasfiyesine sebep olduğu gerekçelerini içermektedir (ILO, Freedom of Association Cases, 2011).

### *2012 yılı Şikayeti*

Dünyada 140 ülkede imalat, enerji ve madencilik sektörlerinde 50 milyondan fazla çalışanı temsil eden Türkiye'de 19 sendikanın (Tes-İş, Belediye-İş, Petrol-İş, Türkiye Maden-İş, Birlesik Metal-İş, Lastik-İş, Seluloz-İş, Kristal-İş, Genel Maden-İş, Cimse-İş, Tumka-İş, Teksif, Öz İplik-İş, Çelik-İş, Tekstil-Deri-İş, Dokay-İş, Türk Enerji-sen, Türk Tarım-Sen) üye olduğu IndustriALL Global Union'un 2012'de başlattığı şikayet, 2013'te konu hakkındaki gözlem sunmasıyla devam ederek, geline nokta 2016'dan itibaren hükümete konu hakkında yapılan çağrılara cevap vermesi talepleri ile devam ediyor durumundadır (ILO, Freedom of Association Cases, 2012).

### *Şikayetin Konusu:*

Şikayette bulunan örgüt, 2012 yılı başından bu yana, sendikaların bir yetki belgesi alamadığını iddia etmiştir. Bu durum, ülkede toplu pazarlık haklarının

fiilen askıya alınmasıyla sonuçlanmış ve sendikaların temsilcilerini atayamayacağı, kontrol tesislerinden yararlanamayacağı ve üyelerini ayrımcılık ve sindirme eylemlerinden korumayı imkan dahilinden çıkaracağı iddiasını da içermektedir (ILO, Freedom of Association Cases, 2012).

Şikayette bulunan kuruluşların iddialarına karşılık hükümet yetkilileri, söz konusu duruma yol açan yeni gelişmenin 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğünden öncesine de atıfta bulunduğunu, kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren toplu iş sözleşmesi yapmaya ilişkin yeterliliklerinin tespiti için tüm başvuruların inceleneceği cevabı vermişlerdir. Aplikasyon Komitesi, 2016 yılındaki toplantıda sendikal istatistiklerin yeniden yayınlanması ve yetki belgelerinin verilmeye başlanması ile askıda kalmış olan toplu pazarlık süreçlerinin yeniden başlamasına ilişkin memnuniyetini dile getirmiştir (ILO, 2018, s. 25).

### *2013 yılı Şikayeti*

Türk Sivil Havacılık Birliği (Hava-İş) ve Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) tarafından 2013 yılı itibariyle başlayan şikayet süreci, 2014'te hükümetin gözlemlerinin elde edilmesiyle devam etmiş ve nihai noktada 2016 yılı itibariyle istenen gözlemlere ilişkin raporun beklenmesiyle devam etmektedir (ILO, Freedom of Association Cases, 2013-A).

Şikayet Konusu: Şikayet eden örgüt, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Yasası'nın (6356 sayılı Kanun), özellikle toplu pazarlık için gerekli asgari şartların temini konusunda, UÇÖ'nün 98 sayılı Sözleşmesine uygun olmadığını iddia etmiştir.

### *2014 yılı Şikayeti*

Bu yıl içerisinde yapılan şikayet, Türkiye Motor İşçileri Sendikası (TÜMTİS), Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Şikayetin Konusu: Şikayet sürecini başlatan kuruluşların iddiası, Ceza Kanunu hükümlerinin yasadışı tutuklamalar ve kovuşturmalara dayanak gösterilerek bazı sendika liderlerinin sendikal faaliyetlere katılmalarını engellemek ve bağımsız sendikal hareketi bastırmak için kötüye kullanıldığı şeklindedir (ILO, Freedom of Association Cases, 2014).

Mahkemesi görülen şikayet davasında sendika liderlerinin tutukluluk sürelerinin iddia edildiği gibi uzun olmadığına, öte yandan AIHS'nin 5/4 ve 5/5. maddelerinin ihlali açısından Devletin başvuranlara tazminat ödemesi gerektiğine ilişkin kararlar çıkmıştır. Burada Aplikasyon Komitesi, ayrıca mevcut bilgiler her ne kadar örgütlenme haklarının ihlal edildiğine dair yeterli düzeyde olmasa da verilen hapis cezalarının şiddet veya mala zarar verme eylemleri ile bağlantılı olmaktan ziyade iş ve istihdam özgürlüklerinin ihlaline yönelik olduğu şeklinde kaygısını iletmiştir. Devam eden bu şikayet davası sürecinde hükümet tarafından söz konusu kişilerin 2015 yılı itibari ile beraat ettiğine dair bilgi sunulmuştur (ILO, 2018, s. 13).

### *2021 yılı Şikayeti*

2021 yılı Temmuz ayı içerisinde Uluslararası Tarım, Otel, Restoran, Yemek, Tütün ve Müttefik İşçi Dernekleri Birliği (IUF) tarafından başlatılan süreç ilgili bilgiler kamuoyu ile henüz paylaşılmamıştır. Ancak, IUF'nin bu şikayeti, hükümetin işçilerin örgütlenme özgürlüğünü korumadığı ve UÇÖ'nün 87, 98 sayılı sözleşmelerini ihlal ettiği gerekçelerine dayandırarak gerçekleştirdiği görülmektedir (IUF, <https://www.iuf.org/news/iuf-files-ilo-complaint-against-the-government-of-turkey-over-failures-to-protect-workers-freedom-of-association/>, e.t. 30.07.2021).

### **Raporların Türkiye Çalışma Hayatına Yansımaları**

Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri, üye devletler tarafından kabul edilmiş olsa dahi ülkenin bu sözleşmeleri onayladığı anlamı taşımamaktadır. Kabul ve onay bağlamında farklı prosedüre tabi tutulan bu iki işlem, Türkiye açısından da geçerlidir. Zira Türkiye her ne kadar toplamda 190 UÇÖ sözleşmesini kabul etmiş olsa da mevcutta 53 sözleşmeyi onaylamıştır. Bu sözleşmelerin onaylanması sürecinde doğrudan etkili olan hususlardan birisi de UÇÖ'nün denetim mekanizmasıdır. Zira üye devletler sözleşmeyi kabul ettikleri taktirde akabinde bu sözleşmelere ilişkin gerekli çalışmaları gerçekleştirmek yükümlülüğü altına girmektedirler. Bu yükümlülüğün yerine getirilip getirilmediğinin veya ne düzeyde bir gelişme sağlandığının takibini sağlayan mekanizma ise UÇÖ'nün gerek normal gerekse şikayete dayalı denetim işlevidir.

Önceki bölümlerde ele almış olduğumuz UÇÖ'nün denetim yöntemlerinin ve bu yöntemlerin birer neticesi olarak ortaya çıkarılan raporlarının Türkiye çalışma mevzuatı ve çalışma ilişkileri üzerindeki etkileri büyük önem arz etmektedir. Zira UÇÖ'ye 1932 gibi çok erken sayılabilecek bir tarihte üye olan Türkiye, uluslararası düzeyde uygulanabilecek standart normların kendi çalışma mevzuatında da mümkün kılınabilmesi için bu uluslararası kuruluşun rapor ve yönlendirmelerine önemle yaklaşmıştır. Bir başka ifade ile Türkiye çalışma hayatında “UÇÖ normları ile uyum” meselesi her zaman önemli bir gündem maddesi olmuş ve bu uyumun sağlanması noktasında denetim raporlarının etkisi de yadsınamaz bir düzeyde olmuştur.

Uyum beklentisi ve sözleşmelerin takibini sağlayan denetim raporları, kimi zaman yeni bir kanunun doğuşunda kimi zaman da mevcut bir kanunun yeniden düzenlenmesi için değişiklik öngören kanunların kabulüne gerekçe teşkil etmiştir. Örneğin 2003 yılında yeni bir kanun olarak yürürlüğe sokulan 4857 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde (TBMM, 2003, s. 5) “*uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu*” ibaresine yer verilmiştir. UÇÖ Aplikasyon Komitesi'nin 90. oturumunda hükümet tarafı yeni bir iş yasası taslağı üzerinde çalıştığını ve bu taslağın da Komisyon görüşleri çerçevesinde değerlendirilmekte olduğunu belirtmiştir. Öte yandan 1957 yılındaki 169 numaralı şikayet davasında dile getirilen “işçi” tanımına ilişkin hususların 4857 sayılı iş kanununun şekillenmesinde dikkate alındığı görülmektedir.

Türkiye'deki sendikal hayata ilişkin kanunlardan biri olan 2012 yılında yürürlüğe sokulan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da yine UÇÖ etkisi görülmektedir. Kanunun gerekçesinde (TBMM, 2012, s. 5) öncelikle 2821 ve 2822 sayılı kanunların mevcut sorunların çözümünde yetersiz kaldığına akabinde de sendikal hak ve özgürlükler konusunda ülkenin UÇÖ nezdindeki görünümünün iyileştirilmesi ve özellikle UÇÖ'nün 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ile uyumun sağlanması adına yeni ve uzun soluklu bir kanunun kabulünün zorunlu olduğuna yer verilmiştir. Öte yandan bu kanunun kabulüne kadarki süreçte yürürlükte kalan önce 274 ve 275 sayılı kanunlar ve daha sonrasında da 2821 ve 2822 sayılı kanunlar UÇÖ denetim raporlarında ve şikayet davalarında özellikle de UÇÖ'nün 87, 98 ve 151 sayılı temel sözleşmeleri kapsamında sıkça eleştirilmiştir. 6356 sayılı kanunun ortaya

çıkarılmasında bu eleştiriler ve tavsiyelerin önemli düzeyde etkileri olmuştur. Özellikle Türkiye'nin en çok gündeme gelmesine yol açan kanunlarından olan 2821 sayılı kanununda<sup>6</sup> söz konusu durumun izleri net bir şekilde görülmektedir.

Bir örnek vermek gerekirse 2821 sayılı kanunun 14. maddesinde sendika ve konfederasyonların zorunlu organlarına seçilebilmenin şartları arasında zikredilen sendikanın kurulduğu işkolunda 10 yıl bilfiil çalışmış olma şartı, daha erken tarihli sendikalar kanunu da dahil eleştiri ve raporlara (ILO, Freedom of Association Cases, 1970) konu olmuştur. Bu eleştiriler çerçevesinde söz konusu şartın esnetildiği<sup>7</sup> ve nihai olarak 6356 sayılı kanunun 9. maddesinde işkolu veya süre dikkate alınmadan “fiilen çalışan” şeklinde düzenlendiği görülmektedir. Bu bağlamda 2822 sayılı kanunda bir işçi sendikasının toplu sözleşme yapabilmesi için kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin %10'unu üyesi bulundurması şartı da bir başka örnek olarak gösterilebilir. Bu şekildeki bir baraj şartına yönelik gerek UÇÖ normal denetimi kapsamında ve gerekse şikayete dayalı denetim kapsamında eleştiriler<sup>8</sup> yöneltilmiştir. Zira işkolu veya ülke düzeyindeki bir sayısal temsil şartı, UÇÖ içtihatları çerçevesinde çalışanların sendikal özgürlüklerine aykırılık anlamı taşımaktadır (Dereli, 2019, s. 47). Bu eleştirilerin de etkisi ile 6356 sayılı kanunun kabul edilen metni 41. maddesinde barajın %3 seviyesine çekildiği görülmektedir. Son olarak bu oran, 6356 sayılı kanunun bu maddesinde de değişiklik öngören 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı kanun aracılığıyla %1 şeklinde değiştirilmiştir (RG, 2014).

UÇÖ denetim fonksiyonunun etkilerini ele alırken kamu görevlileri kesimi ile ilişkisine de kısaca değinmekte yarar vardır. Bu açıdan kamu görevlilerinin sendikal haklarını düzenleyen 2001 tarihinde kabul edilip daha sonra 2012 yılında birkaç düzenleme ile birlikte ismi de Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu şekline dönüştürülen 4688 sayılı kanununun temel odak noktası olduğunu belirtmek gerekir. Kanunun gerekçesinde (TBMM, 1999, s. 3-5) öncelikle ülkenin işçi memur ayrımı gözetmeden sendikal hakları tanınması

6 Kabul tarihinden ilga tarihine kadar 2821 sayılı “Sendikalar Kanunu”nda toplam 11 defa değişiklik yapılmış olup, bu değişiklikler için sunulan gerekçelerin büyük çoğunluğunu “UÇÖ normları ile uyum” oluşturmuştur. Bu bağlamda değişikliklerdeki UÇÖ etkisi, yeni kanunun ortaya çıkmasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Bkz: Ufuk Aydın, Özlem Keskin, “2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü”, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, 2015, s. 9.

7 Bu şartın değiştirilmesinin gerekçesinde Anayasa'nın 51. maddesini değiştiren 03.10.2001 tarih ve 4709 sayılı kanuna ve ayrıca UÇÖ'nün 87 sayılı sözleşmesine uyum gerekliliğine atıf yapılmıştır (TBMM (2006), “Sendikalar Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu”, TMMB 22. Dönem, Esas No: 1/1230, Tarihi: 07.07.2006)

8 Örnek için bakınız: ILO, Freedom of Association Cases (2013-B); ILO, CEACR, 2010, s. 224.



gerektiğine binaen ülkenin hem bazı gerekli yasal düzenlemeleri gerçekleştirdiğine hem de bu doğrultudaki birçok uluslararası sözleşmeyi kabul ettiğine atıf yapılmıştır. Daha sonrasında da 4688 sayılı kanun kabul edilerek, sendikal haklara ilişkin ulusal mevzuatın UÇÖ'nün 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri ile uyumunun sağlandığına yer verilmiştir. Bu kanunun kabulüne gidilen yolda da ciddi anlamda UÇÖ denetim fonksiyonunun etkilerini görmek mümkündür. Zira 98 sayılı sözleşme kapsamında özellikle sendika karşıtı ayrımcılığa karşı korunma ve toplu pazarlık hakkı bağlamında sürekli gündeme gelen kamu görevlilerinin işçilerle aynı sendikal hak ve özgürlüklere sahip olması gerektiği hususu, ciddi eleştirilere konu olmaktadır. Bu durum gerek uzmanlar komitesi oturumlarında (örn: 97, 98, 102. oturumlar) gerekse şikayet davalarında (1521, 1810, 1981 numaralı davalar) birçok defa Türkiye'nin karşısına gelmiştir.

Türkiye'nin kamu görevlileri ile ilgili karşılaştığı eleştiriler sendikalaşma özgürlüğünün ihlali ve toplu sözleşme ve grev haklarını kullanamamak yönündedir (Kutal, 2019, s. 6). 1961 Anayasası'nın sendika kurmaya ilişkin maddelerinde yer vermiş olduğu "çalışanlar" ifadesine dayanılarak 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile ilk defa kamu görevlileri sendikalarına ilişkin bir yasal düzenleme getirilmiştir. Ancak 1971'de "çalışanlar" ifadesinin yerine "işçiler" ifadesini getiren Anayasa değişikliği (Makal, 2003, s.11), bu girişimin kısa ömürlü olmasına yol açmıştır. Takip eden süreçte 1993 yılında 87 ve 151 sayılı UÇÖ sözleşmelerinin imzalanması bu kesim adına önemli bir başlangıç tarihine işaret etmekteydi. Bu gelişmeyi desteklemek adına 1995 ve 2001 yıllarında yapılan Anayasa değişiklikleri ile kamu görevlilerinin yeniden sendikalaşmasının önü açılmaya başlanmış, 2001 yılında kabul edilen 4688 sayılı kanun ise bu kesimin sendikal hak ve özgürlüklerini düzenleyen kanun olmuştur. Ancak, kanun toplu sözleşme yapma ve grev hakkı tanımayıp sadece kamu işvereni ile toplu görüşmeler yapabilmeye olanak vermektedir. Bu da etkin bir sendikal faaliyet yapılamaması anlamını taşımakta ve bu yönde eleştiriler alınmaktaydı. 12 Eylül 2010 tarihli Anayasa değişikliği tarihinden itibaren kamu görevlileri artık toplu görüşmeler yaparak toplu sözleşme imzalama imkanına kavuşmuş, 2012 yılında da 4688 sayılı kanunda buna yönelik gerekli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bu süreçlerin yaşanmasını sağlayan etkenleri UÇÖ sözleşmelerinin Türkiye tarafından onaylanması, ulusal mevzuatın bu sözleşmeler çerçevesinde düzenlenmesi çabaları ve UÇÖ denetim fonksiyonu bağlamında yöneltilen şikayet ve eleştiriler olarak saymak mümkündür.

UÇÖ sözleşmelerine ilişkin süreçler ve elbette denetimlerin ulusal mevzuat üzerindeki etkilerine ilişkin örnekleri arttırmak mümkündür. Bunlardan birkaçını zikretmek gerekirse; 1988 yılında 3449 sayılı, 1989 yılında 3587 sayılı, 1995 yılında 4101 sayılı kanunların yanı sıra 2821 sayılı kanunlarda yapılan değişikliklerin 87-98 sayılı sözleşmeler bağlamında yapıldığı, 1995 yılında kabul edilen ve Anayasa'nın 52-53. maddelerinde değişiklik öngören 4121 sayılı kanun ile 2001 yılında kabul edilen ve Anayasa'nın 51. maddesinde değişiklik öngören 4709 sayılı kanunun UÇÖ'nün 87, 98 ve 151 sayılı temel sözleşmeleri etkisiyle gerçekleştiğini söylemek mümkündür (Kaya, 2001, s.19).

Türkiye'nin şikayete dayalı denetim bağlamında gündeme alındığı zamanların ülkenin çalışma hayatı üzerinde etkileri de oldukça önemli bir boyutu teşkil etmektedir. Türkiye ilk defa 1950 yılında Dünya Sendikalar Federasyonu tarafından; işçilerin sendikalarda örgütlenmesi önündeki kısıtlar, federasyon kurmadaki engeller ve uluslararası sendikalara üyelikte söz konusu bakanlar kurulu şartı, grev yasağı gibi gerekçelerle şikayet edilmiş ve Türkiye'nin 1952'deki cevabına binaen Türkiye'ye karşı esnek bir yaklaşım sergilenmiştir. Takip eden süreçte 98 sayılı sözleşme, kabul edildikten çok kısa sayılabilecek bir süre sonrasında Türkiye'nin onayladığı UÇÖ sözleşmelerinden biri haline gelmiştir. 98 sayılı Sözleşmenin onaylanması ve bir takım uluslararası üyeliğe ilişkin görüşmelerin gerçekleştirilmiş olmasının Türkiye adına önemli gelişmeler olduğu vurgulanmıştır (Koç, 2000, s.19).

1957 yılında Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu, sendikaların hükümet tarafından denetimine, grev yasağına, Türk İş'in ICFTU'ya üyeliğine izin verilmemesine yaptığı atıfla gerçekleştirdiği şikayete Türkiye'nin 87 sayılı Sözleşmenin onaylanmamış olduğunu belirtmesi üzerine Türkiye'ye ilgili yasakların kaldırılması ve 87 sayılı Sözleşme'nin onaylanması tavsiyesinde bulunmuştur (Koç, 200, s.19).

Türkiye'nin 1951'de onayladığı 98 sayılı sözleşme doğrultusunda 1959 yılında 7286 ve 5018 sayılı yasalarda değişiklikler yapılmış, ek kanunla 87 sayılı sözleşmede öngörülen sendika özgürlüğü ve saflık ilkesi güvence altına alınması konularında somut adımlar atılmıştır. Ayrıca 274 Sendikalar ve 275 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları ele alındığında bu kanunların oluşumunda 98 sayılı sözleşme'nin etkilerinin olduğu da görülmektedir (Kaya, 2001, s.19).

Bu yaşananlardan sonra kronolojik olarak Türkiye'de yaşanan bir takım değişimlerden bahsetmekte fayda vardır. Zira ilk şikayetin cevaplandığı yıl Türk-İş'in kuruluşuna şahit olunmaktadır. Bunun yanında ikinci şikayetten çok da uzun olmayan bir süre içerisinde; 1960-61 yıllarında 27 Mayıs hükümetlerinde Çalışma Bakanlığı olarak görev yapan ve daha öncesinde de 98 sayılı sözleşmenin "ulusal mevzuata uygun olduğu ve işçi-işveren sendikal ilişkilerine katkı sağlayacağı" şeklindeki ifadeleri ile hızlı bir şekilde onaylanmasına aracılık yapan (Gülmez, 2019, s. 332) Cahit Talas döneminde, sendikal örgütlerin uluslararası örgütlere üye olmaları önündeki engeller kaldırılarak, kapatılmış olan sendika ve örgütlerin açılması sağlanarak, Avrupa Sosyal Şartı'nın Türkiye adına imzalanıp, 1961 Anayasası'ndaki sosyal hükümlerin konulmasında ve 1963'te yürürlüğe giren "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu"nun hazırlanmasında etkide bulunmuş, Türkiye'de sosyal politikanın gelişimi anlamında önemli katkılar sağlamıştır (Işıklı, 2007, s. 20).

Bunların yanında Sendika Özgürlüğü Komitesi, 1967 ve 1971 yıllarında sırasıyla Sosyal İş'in greve giden işçilere yönelik baskılarını iletmediği şikayeti sendika karşıtı eylemler olarak kabul etmeyip, Disk'in ve 174 sayılı Sendikalar Yasası'nda yapılan değişikliğe ilişkin yaptığı şikayeti de Anayasa Mahkemesi'nin kararlarına uyulması yönünde tavsiyede bulunarak raporlaştırmadı (Koç, 2000, s. 20).

1974 yılında Kıbrıs Barış Harekatı kapsamında gerçekleşen ve UÇÖ'ye de yansıyan bir takım olaylar gerçekleşmesine ve bu kapsamda Türk İş ve Türk Sen'in UÇÖ'ye üç sendikacının Limasol ve Larnaka'da Rumların elinde bulunduğunu bildirmesine rağmen Sendika Özgürlüğü Komitesi, bu başvuruyu konunun siyasi olması ve BM'ye intikal etmesinden dolayı gündemine alıp değerlendirmeyi reddetti (Koç, 2000, s. 20).

12 Eylül öncesinde Dünya Emek Federasyonu tarafından ve Metal İşkolu İşçileri Sendikaları tarafından yapılan ve çoğunlukla siyasi baskı ve bir takım sendikacıların öldürülmesini konu alan şikayetleri Sendika Özgürlüğü Komitesi, genel olarak ülkedeki siyasi şartların sendika ve örgütlenme mücadelesi yürütülmesi açısından uygun olmadığı anlayışıyla değerlendirdi (Koç, 2000, s. 21).

12 Eylül'ün ardından Türkiye'nin Sendika Özgürlüğü Komitesi üzerinden inşa ettiği ilişki biçimi ise yaklaşık bir kaç yıllık bir süreci kapsamaktadır. Zira askeri darbenin gerçekleşmesinden sonraki gerçekleşenler silsilesi; birçok

uluslararası sendika kuruluşunun yaptığı başvuruyla Türkiye aleyhine birden fazla dava açılmasını, UÇÖ heyetinin 2-3 yıllık Türkiye’de yaptığı ziyaretleri ve denetimleri, Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından hazırlanan raporların yönetim kuruluna sunulmaları gibi geniş bir dönemi kapsayan bir süreci ifade etmektedir (Koç, 2000, s. 21).

Bunlarında yanında; 1991 yılındaki Eğitim Sen’in sendika dergi ve genel merkezinin kapatılması, Uluslararası Ticaret ve Büro Personel Federasyonu’nun kamu bankalarında çalışanların örgütlenme ve özel bankalarda çalışanların da grev hakkının bulunmadığı, Eğitim İş’in sendika üyelerine yönelik baskıların olduğu, 1993’teki Uluslararası Madenciler Federasyonu’nun, Türkiye Kömür İşletmeleri ve Türkiye Maden İş Sendikası toplu görüşme sürecinde yaşanan sorunların olduğu, 1993’te yine Eğitim İş’in örgütlenme üzerine baskıların olduğu, 1993’te Uluslararası Havayolları Pilotları Birlikleri Federasyonu’nun THY’deki grev oylaması sonrası bir kaç pilotun işine son verildiği, Türk İş’in 1994’te 87 sayılı Sözleşmenin ihlali ve 1995’te Disk’in ve 1998’de Memur Sen’in Elazığ’da ve Suluova’da sosyal denge antlaşmasının hükümlerinin İçişleri Bakanlığı’nın emriyle uygulanmamasına dönük şikayetleri Komite gündemine alıp genel olarak mevzuatların ilgili sendika ve örgütlenme özgürlüklerine göre düzenlemesi talep ve önerileriyle ve nihai noktada Türkiye’nin sorunlara sunduğu çözümlerle dava dosyalarının kapanmasından söz edilebilir (Koç, 2000, s. 21).

### Sonuç

UÇÖ’nün norm belirleme etkinliğinin çok önemli bir boyutunu ifade eden denetim, sözleşmelerin kabulü, uygulanması, uygulamada karşılaşılan sorunlar, sorunların giderilmesi gibi birçok boyutu içermektedir. UÇÖ üyesi bir ülke olarak Türkiye de bu sürecin doğrudan muhataplarındandır.

Türkiye’nin bu zamana kadar yayınlanan gerek *Aplikasyon Komitesi* gerekse de *Uzmanlar Komisyonu* raporlarına çoğu yıl konu edildiği görülmüştür. Bunun yanında şikayete bağlı olarak devreye giren raporlarda da aynı sıklıkla yer aldığı görülmüştür. Türkiye’nin neredeyse raporların tamamında sendikal gerekçelerle yer aldığı anlaşılmaktadır.

Hemen her yıl Aplikasyon Komitesi’nin raporlarında yer alan Türkiye’nin, özellikle ülke içinde kargaşanın hakim olduğu yıllarda veya UÇÖ genel

işleyişine dayalı olarak bazı yıllarda gündemde yer almadığı da olmuştur. Bu yıllardan bir tanesi de Aplikasyon Komitesi'nin tarihinde ilk defa ülkeleri görüşmek için toplanamadığı 2012 yılına denk gelmiştir. Yine şikayetlere bağlı denetim kapsamında Türkiye, üyeliğinden bu yana toplamda 39 defa gündeme gelmiştir. Bu gündeme gelişlerin 34 tanesi bir karara bağlanarak çözülmüştür. Bu şikayetlerden 3 tanesi ise hâlâ devam etmektedir. Bunların yanında Türkiye'nin Aplikasyon Komitesi'nde uzun listeye alınıp kısa listeye alınmadığı yıllar da olmuştur. Bu, Türkiye'nin işçi veya diğer temsilciler tarafından belli konularda gündeme alınmak istediği ama gündem yoğunluğu veya ilgili konunun önem derecesinin düşüklüğüne bağlı olarak aslında gündeme alınmadığı anlamına gelmektedir. Yine en ağır yaptırımlardan olan özel paragrafa alınmanın yaklaşık 30 yıldır hiç gerçekleşmediği, yine sosyal güvenlik alanında sadece 1971'de gündeme geldiğini ek olarak belirtmek gerekir.

Gündeme alınma kriterlerinin nesnel oluşu iddia edilse de UÇÖ'nün dönem dönem bu nesnellığe uymadığı Türkiye adına sürece katılan temsilciler tarafından dile getirilmektedir. Bu bağlamda birçok sendikayı kapsayacak şekilde hak ihlallerine rağmen Kolombiya'nın komite gündemine alınmamasına karşın Türkiye'nin sürekli yer alması akıllara komitenin kararlarının konjonktürel olarak politik tutuma dönüştüğü ihtimalini getirmektedir. Yine Kıbrıs Barış Harekatı dönemindeki sendikacıların Rum tarafında esir alınmış olmalarını hiçbir şekilde gündemine almaması ve konuyu siyasi yönden değerlendirilemez bulması da bu bağlamda örnek vaka olarak gösterilmektedir.

Buna rağmen sendika özgürlüğü ve genel olarak örgütlenme hakları bağlamında hemen her ülkenin bir şekilde gündeme gelebileceğine dair tavır da UÇÖ'nün siyasal olarak etkilenmediğine gerekçe olarak sunulmaktadır.

Türkiye'nin UÇÖ'nün denetim fonksiyonu bağlamında çalışma yaşamında ciddi mesafeler aldığını ifade etmek gerekmektedir. Zira, üyeliğin ilk dönemlerinden bu yana konu edildiği şikayetler doğrultusunda veya düzenli denetimin bir uzantısı olarak ele alındığı konular bağlamında Türkiye, birçok düzenleme yapma yoluna gitmiştir. Ve genel anlamda Türkiye'de sendika hakları ve örgütlenme özgürlüğü konusunda çok önemli gelişmelerin yaşandığı da bir gerçektir.

Uluslararası sosyal politikanın temel değerlerinin tüm dünya ülkelerinde belli bir seviyenin altında sosyal haklardan, sosyal dengeden ve sosyal barıştan

masum olmayacak şekilde uygulanması ve buna ilişkin birçok düzenlemenin yapılması UÇÖ'nün en temel amacı olarak özetlenebilir. Bu kapsamda Türkiye'nin bir UÇÖ üyesi olarak böyle bir sürecin muhatabı olduğu ifade edilmelidir. Dolayısıyla bu muhatap oluşun bir karşılığı olarak uluslararası sosyal politikanın evrensel değerlerinin hem uygulama anlamında hem de düşünce anlamında anlayış dünyasına yerleşmesi boyutuyla önemli bir karşılığı vardır.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Yazar Katkısı:** Çalışma Konsepti/Tasarımı: A.O., İ.A.; Veri Toplama: A.O., İ.A.; Veri Analizi /Yorumlama: A.O., İ.A.; Yazı Taslağı: A.O., İ.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: A.O., İ.A.; Son Onay ve Sorumluluk: A.O., İ.A.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

**Author Contributions:** Conception/Design of study: A.O., İ.A.; Data Acquisition: A.O., İ.A.; Data Analysis/Interpretation: A.O., İ.A.; Drafting Manuscript: A.O., İ.A.; Critical Revision of Manuscript: A.O., İ.A.; Final Approval and Accountability: A.O., İ.A.

## Kaynakça/References

- Altekin, N. (2013). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye'ye İlişkin Kararları, (Uzmanlık Tezi), ÇSGB, İstanbul, s. 68-89.
- Aydın, U., Keskin, Ö. (2015). 2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye'de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-41.
- Bilen, E. P. (2018). <https://www.csgeb.gov.tr/media/6779/ilo.pdf>, e.t. 20.04.2018
- Dereli, T. (2004). "Uluslararası Çalışma Normları, Sendika Özgürlükleri ve Türkiye: ILO Eleştirileri Açısından Yeni Yasa Taslağı'nın Değerlendirilmesi", AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri, (Ed.: Alpay Hekimler) İstanbul, BETA, s. 167-190.
- Dereli, T. (2019). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişmesine Etkileri (Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları Açısından Eleştirel Bir Yaklaşım). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 21-58.
- DİSK-AR (2016). "Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Örgütü Karnesi, İstanbul.
- Erdut, Z. (2001). Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir.
- Gülmez, M. (1988). Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, Cilt: 1, TODAİE Yayınları, No: 223, Ankara
- Gülmez, M. (2019), 1919-2019 ILO-Türkiye İlişkilerinin Yüzyılı, ILO Yayınları, Ankara. <http://www.trthaber.com/haber/turkiye/yargi-sen-kapatildi-3874.html>, e.t.: 30.07.2021
- ILO (2008). Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 97th Session, International Labour Conference, Geneva, 10 June 2008

- ILO (2018). Türkiye'nin Sosyal Diyalog Alanındaki ILO Sözleşmelerine Uyumuna İlişkin ILO Denetim Organlarının Yorum ve Kararlarının Analizi, Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi, Ankara.
- ILO, CAS (2000). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 88th Session, 2000
- ILO, CAS (2001). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 89th Session, 2001
- ILO, CAS (2002). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 90th Session, 2002
- ILO, CAS (2005). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 93rd Session, 2005
- ILO, CAS (2007). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 96th Session, 2007
- ILO, CAS (2009). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 98th Session, 2009
- ILO, CAS (2010). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 99th Session, 2010
- ILO, CAS (2011). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 100th Session, 2011
- ILO, CAS (2012). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 101st Session, 2012
- ILO, CAS (2013). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 102nd Session, 2013
- ILO, CAS (2014). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 103rd Session, 2014
- ILO, CAS (2015). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 104th Session, 2015
- ILO, CAS (2016). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 105th Session, 2016
- ILO, CAS (2017). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 106th Session, 2017
- ILO, CAS (2018). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 107th Session, 2018
- ILO, CAS (2019). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 108th Session, 2019
- ILO, CAS (2021). Conference Committee on The Application of Standards, International Labour Conference, 109th Session, 2021

- ILO, Freedom of Association Cases (1951), Case No 50 (Turkey) - Complaint date: 01.12.1951, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2898093](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898093), e.t., 30.07.2021
- ILO, Freedom of Association Cases (1970), Case No 631 (Turkey) - Complaint date: 07.07.1970, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2899340](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2899340), e.t. 30.07.2021
- ILO, Freedom of Association Cases (1974), Case No 798 & 799 (Turkey) - Complaint date: 21.08.1974, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2899762](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2899762), e.t.: 30.07.2021
- ILO, Freedom of Association Cases (2011), Case No 2892 (Turkey), Complaint date: 04.08.2011, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060\\_COUNTRY\\_ID,P20060\\_COMPLAINT\\_STATU\\_ID:102893,4110396](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102893,4110396), e.t.: 30.07.2021
- ILO, Freedom of Association Cases (2012), Case No 2976 (Turkey), Complaint date: 15.08.2012, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001\\_COMPLAINT\\_FILE\\_ID:3074663](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:3074663) e.t.:30.07.2021
- ILO, Freedom of Association Cases (2013-A), Case No 3011 (Turkey) - Complaint date: 04.03.2013 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001\\_COMPLAINT\\_FILE\\_ID:3111904](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:3111904) , e.t.: 30.07.2021
- ILO, Freedom of Association Cases (2013-B), Case No 3021 (Turkey) - Complaint date: 09.04.2013, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3057196#A](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057196#A), e.t.: 30.07.2021
- ILO, Freedom of Association Cases (2014), Case No 3098 (Turkey) - Complaint date: 07.08.2014, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001\\_COMPLAINT\\_FILE\\_ID:3183580](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:3183580) , e.t.: 30.07.2021
- ILO, Normlex, Country Profile, Turkey, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID:102893](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102893), e.t.: 30.07.2021
- ILO, Normlex, Conventions, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::>, e.t. 30.07.2021.
- ILO, Ratifications for Turkey, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102893](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102893), e.t.: 30.07.2021.
- ILO, Record of Proceedings of the ILO Conference, <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/>, e.t. 30.07.2021.
- ILO, CEACR (2007), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 96th Session, 2007
- ILO, CEACR (2008), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 97th Session, 2008, <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/>
- ILO, CEACR (2009), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour



- Conference, 98th Session, 2009
- ILO, CEACR (2010), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 99th Session, 2010
- ILO, CEACR (2011), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 100th Session, 2011.
- ILO, CEACR (2012), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 101st Session, 2012
- ILO, CEACR (2013), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 102nd Session, 2013
- ILO, CEACR (2014), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 103rd Session, 2014
- ILO, CEACR (2015), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 104th Session, 2015
- ILO, CEACR (2016), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 105th Session, 2016
- ILO, CEACR (2017), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 106th Session, 2017
- ILO, CEACR (2018), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 107th Session, 2018
- ILO, CEACR (2019), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 108th Session, 2019
- ILO, CEACR (2020), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III (Part 1A)), International Labour Conference, 109th Session, 2020
- Işıkli, Alpaslan (2007), "Sosyal Devlet ve Prof. Dr. Cahit Talas," Çalışma ve Toplum, Sayı 12, 2007, s. 19-21.
- IUF, IUF Files ILO Complaint Against the Government of Turkey over Failures to Protect Workers' Freedom of Association, <https://www.iuf.org/news/iuf-files-ilo-complaint-against-the-government-of-turkey-over-failures-to-protect-workers-freedom-of-association/>, e.t.: 30.07.2021.

- Kaya, P. A. (2014). Uluslararası Sosyal Politika, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2014
- Kaya, P. A. (2001), 2000’li Yıllarda Türkiye’nin İLO Serüvenine Bir Bakış, *ÇMİS (Çimento İşveren Dergisi)*, 15(4), 14-21.
- Koç, Y. (2010). 30. Yıldönümünde 12 Eylül Darbesi ve İşçi Sınıfı. *Mülkiye Dergisi*, 34(268), 43-74.
- Kutal, M. (2009). ILO’nun Denetim Araçlarından Biri: Aplikasyon Komitesi. *TİSK İşveren Dergisi*, 47(9), Haziran 2009.
- Kutal, M. (2019). ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin Grev Hakkına İlişkin Önemli Bazı Kararları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 1-19.
- Makal, A. (2003). “Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, Ankara Üniversitesi, SBE Tartışma Metinleri, No: 62, Eylül 2003, s. 123-172
- Resmi Gazete (RG) (1970). “274 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve 31inci Maddesine Bir Bend ile Bu Kanuna 3 Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun”, Tarih: 29.07.1970, Sayı: 1317.
- Resmi Gazete (RG) (2014). “İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun”, Tarih: 10.09.2014, Sayı: 6552.
- Sayın, Ali Kemal (2013). “ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül 2013, s. 11-34.
- Selvi, Mehmet (2014). Uluslararası Kuruluşların Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Mevzuatının Oluşmasındaki Etkileri (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Soykut Sarıca, Pınar (2013). “Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme”, *İşgüç Dergisi*, Temmuz 2013, Cilt: 15, Sayı: 3, s.1-19.
- Sur, Melda (2013). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4, ss.314-356
- TBMM (1999). “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı ve Gereçleri”, TBMM 21. Dönem, Esas No: 1/418, Tarihi: 24.06.1999
- TBMM (2003). “İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu”, Esas No: 1/534, TBMM, 22 Dönem, 1. Yasama Yılı, S. Sayısı:73, Tarih: 07.03.2003.
- TBMM (2006). “Sendikalar Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu”, TMBB 22. Dönem, Esas No: 1/1230, Tarihi: 07.07.2006
- TBMM (2012). “Toplu İlişkiler Kanunu Tasarısı ve Gereçleri”, TBMM 24. Dönem, Esas No: 1 / 567, Tarihi: 31.01.2012.

- Türk İş Dergisi (2008). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayın Organı, Mayıs - Ağustos 2008, Sayı: 380.
- Türk İş Dergisi (2009). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayın Organı, Mayıs - Haziran 2009, Sayı: 386.
- Türk İş Dergisi (2010). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayın Organı, Mayıs - Haziran 2010, Sayı: 389.
- Türk İş Dergisi (2011). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayın Organı, Mayıs - Haziran 2011, Sayı: 394.
- Türk İş Dergisi (2014). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayın Organı, Mart - Ekim 2014, Sayı: 401
- Türk İş Dergisi (2015). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayın Organı, Temmuz 2015, Sayı: 403.
- Türk İş Dergisi (2016). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayın Organı, Mart - Haziran 2016, Sayı: 406.
- Türk İş Dergisi (2017). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayın Organı, Haziran - Ağustos 2017, Sayı: 409.



## Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları

### Funding Discussions Regarding the Severance Pay and Unemployment Insurance Dilemma in Turkey

Mustafa Şen<sup>1</sup> 

#### Öz

Pasif işgücü piyasası politikaları içerisinde yer alan işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı; işsizliğin neden olduğu olumsuz sonuçları gidermeye yönelik önemli düzenlemelerdir. Türkiye’de kıdem tazminatı, 1936 yılında ilk iş kanunu olan 3008 sayılı Kanun ile birlikte uygulanmaya başlamıştır. İşsizlik sigortası ise kurulma çabaları erken tarihlerde başlamasına rağmen, kıdem tazminatı uygulaması başta olmak üzere çeşitli nedenler gerekçe gösterilerek sürekli ertelenmiş ve nihayet 1999 yılına gelindiğinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile birlikte uygulamaya geçirilmiştir. İşsizlik sigortasıyla birlikte oluşturulan işsizlik sigortası fonunun giderleri başlangıçta sadece işini kaybedenlere yönelik iken 2008 yılından itibaren tüm işsizleri kapsayacak şekilde sürekli artış göstermiştir. Yapılan düzenlemelerle fonun gider kalemlerinin artması fonun etkinliği konusunda sürekli eleştirilere neden olmaktadır. Diğer yandan kıdem tazminatından işini kaybedenlerin çeşitli nedenlerle çok küçük bir kesimi yararlanmaktadır. Dolayısıyla işini kaybeden tüm çalışanların yararlanabileceği ve işverenleri ani ve yüklü ödemelerden kurtaran bir fon sisteminin oluşturulması tartışmaları sürekli gündemdeki yerini korumaktadır. Kıdem tazminatı fonunun oluşturulması yönündeki çalışmalar 1954 yılından günümüze kadar devam etmesine rağmen henüz bir sonuç alınamamıştır. Hazırlanmasında yasalar, yasa tasarıları, kalkınma planları gibi düzenlemeler, istatistikler ve bu alanda mevcut yayınlanmış literatür referans olarak alınan bu çalışmanın amacı, Türkiye’de etkin olarak kullanılmayan işsizlik sigortası fonu ile oluşturulması uzun yıllardır gündemde olan kıdem tazminatı fonu tartışmalarının değerlendirilmesi ve bu yönde görüş ve önerilerin sunulmasıdır.

#### Anahtar Kelimeler

Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu, İşsizlik Sigortası, İşsizlik Sigortası Fonu, Türkiye

**1 Sorumlu Yazar:** Mustafa Şen (Dr. Öğr. Üyesi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Trabzon, Türkiye. E-posta: mustafasen061@gmail.com ORCID: 0000-0002-3690-7582

**Atf:** Sen, M. (2021). Türkiye’de Kıdem Tazminatı Ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 325-366. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.929774>

### **Abstract**

Unemployment insurance and severance pay mandated in passive labor market policies are important regulations aimed at eliminating the negative results of unemployment. Severance pay in Turkey was implemented in 1936 with the first labor law, Law No. 3008. Although the efforts to establish unemployment insurance began earlier, it was continuously postponed for various reasons; in particular, regarding the application of severance pay. Unemployment was finally put into practice in 1999 with the passing of Unemployment Insurance Law No. 4447. While the expenses of the unemployment insurance fund, created in combination with unemployment insurance, were aimed only at those who lost their jobs in the beginning, since 2008, this has continuously expanded to include all unemployed individuals. The increase in the expense items of the fund covered in the regulations has been the subject of constant criticism regarding the efficiency of the fund. However, for various reasons, only a small portion of those who lose their jobs benefit from any form of severance pay; therefore, discussions on the creation of a fund system to benefit all employees who lose their jobs that saves employers from obligations to produce sudden and heavy payments are a regular agenda item. Although the efforts to establish a severance pay fund have continued since 1954, no results have been achieved to date. In the preparations for the study, regulations, including laws, draft laws, development plans and published literature and statistics were used as a reference. The purpose of this study is to provide a comprehensive evaluation of ongoing discussions regarding the establishment of a severance pay fund in Turkey, which has been on the agenda for many years, offering an overview of various opinions, research, and suggestions in this direction, as the use of Turkish unemployment insurance fund falls outside of its aim.

### **Keywords**

Severance Pay, Severance Pay Fund, Unemployment Insurance, Unemployment Insurance Fund, Turkey

### ***Extended Summary***

In the 18th century, as a result of the gradual growth of capital and the weakness of labor against capital created by the Industrial Revolution, many challenges arose for maintaining gainful employment. At the core of these problems is the challenge of unemployment. During this time, industrialized countries implemented passive labor market policies, such as unemployment insurance and unemployment benefits, to prevent the risks caused by unemployment in the fight against poverty.

The passive policies that were used effectively to combat the surge in unemployment challenges that emerged following the Industrial Revolution aimed to eliminate the adversities caused by unemployment, provide unemployed at a minimum level of income assurance, as well as function to regulate the labor market. Industrialized countries have attempted to eliminate the challenges of unemployment with passive labor market policies from the early 1900s until 1974, when unemployment had not yet acquired a structural feature.

With the economic crises of the 1970s and the acceleration of globalization, particularly in the 1980s, unemployment gained a structural feature. In addition to passive labor market policies, active labor market policies were put into practice to create new business opportunities and increase employment. Although active labor market policies have increased since this time, passive policies remain among the dominant expenditures of countries for addressing anti-unemployment policies as the most common area of policy application.

Unemployment insurance, one of the basic applications of passive labor market policies, was first legally put into practice in England in 1911, the country where the Industrial Revolution began. In Turkey, despite the fact that unemployment insurance was included in development plans and draft laws were issued, the policy was not implemented until 1999 for various reasons; especially the consideration of severance pay. Unemployment insurance was established by Law No. 4447 enacted on August 25, 1999, premium collection began on June 01, 2000, and the first unemployment benefits were issued in March 2002. Since the establishment of unemployment insurance, allowances have been covered by an unemployment insurance fund consisting of employee, employer, and state premiums.

With the establishment of the fund, at the beginning, only those who lost their jobs benefited from the fund, but with changes made in 2008, all unemployed individuals started to receive benefits. The continuous increase in the expense items in the fund is regularly criticized and discussed for the inability to effectively use the fund. In addition, the rising number of individuals who are no longer entitled to unemployment allowance is also criticized. In particular, the fund is perceived as not being effectively made available for the unemployed, resulting in calls for easing the conditions for receiving unemployment allowance.

Severance pay, which is another passive labor market policy with a history of approximately 130 years, is probably the most widely applied compensation or income support program in the world. The practice of providing severance pay, which emerged at the end of the 19th century, began to spread in Europe with the establishment of the International Labour Organization (ILO) in 1919 after World War I, and with the emergence and rise of welfare states, it gained broad application following World War II. Parallel to the practices of severance pay that started to become widespread in Europe, severance pay was first regulated in Turkey with the Labor Law No. 3008, which was enacted in 1936. Severance pay, which has been subject to many changes at different dates since its entry into force and has been in force to the present day, is compensation paid to the employee by an employer when an employment contract is terminated for reasons specified in the law, in the amount of 30 days' wage for each year of employment. However, for various reasons only a small portion of those who lose their jobs benefit from severance pay. Therefore, discussions regarding the creation of a fund system that is available to all employees who have lost their jobs and to save employers from sudden and burdensome payments, remains on the Turkish passive labor market policy agenda and constitutes one of the most discussed issues in working life.

Although the discussions regarding a severance pay fund intensified in the 1970s, the issue of funding was first raised in the 2nd Labor Assembly convened in 1954. On many different dates since then, the creation of a severance pay fund has been the subject of draft laws, and although it is noted that a fund will be established for severance payments in the provisional Article 6 of the Labor Law, its debate. In this study, regulations, including laws, draft laws, development plans and published literature and statistics were investigated as a reference to



provide a comprehensive evaluation of ongoing discussions regarding the establishment of a severance pay fund in Turkey, which has been on the agenda for many years, offering an overview of various opinions, research, and suggestions in this direction, as the use of Turkish unemployment insurance fund falls outside of its aim.ect

## Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları

### Kıdem Tazminatı

İş hukukuna özgü, işçinin işini kaybetme olgusuna ve kıdem esasına dayalı özel bir tazminat türü olan kıdem tazminatı, kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin hizmet akdinin, kanunda belirtilen nedenlerden biriyle son bulması durumunda işveren tarafından işçiye ya da işçinin ölmesi halinde mirasçılara kıdemi ve ücreti dikkate alınarak ödenen bir tazminattır. (Süzek, 2008: 679).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1982 yılında kabul etmiş olduğu ve 1994 yılında Türkiye tarafından da onaylanan 158 sayılı “Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi”nin 12. maddesinde kıdem tazminatı; “hizmet ilişkisine son verilen bir işçiye, çalışma süresi ve ücret düzeyine göre belirlenecek ve doğrudan işveren tarafından ya da işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenen bir miktar para”, olarak tanımlanmıştır (ÇSGB, 1998: 432-433). Kıdem tazminatının amacı; işçinin bir işveren için çalıştığı süre zarfında işyerine yapmış olduğu katkısının, yıpranmasının, yeni bir iş buluncaya kadar yaşamış olduğu güçlüklerin ve geçmiş hizmetlerinin karşılığı olarak işçiye ödeme yapılmasıdır (Narmanlıoğlu, 1998: 332).

Kıdem tazminatının ilk ortaya çıkışı hakkında net bir bilgi olmamasına rağmen uygulamanın 19.yüzyılın sonlarında ortaya çıktığı ve 20.yüzyılın başlarından itibaren gelişim gösterdiği bilinmektedir. 1870 ve 80’li yıllarda Fransa’da demiryolu sektöründe yaşanan büyük çaplı işten çıkarmalar kapsamında mahkemeye intikal eden çok sayıda demiryolu işten çıkarma davası sonucunda, işverenlerin tazminat ödemesine yönelik yargı kararları kıdem tazminatının başlangıç noktası olarak sayılabilir. Diğer yandan 1896 yılında Almanya’da Carl Zeiss kuruluşunda işten ayrılma tazminatı adı altında başlatılan uygulama da ilk kıdem tazminatı uygulaması olarak kabul edilmektedir (Holzmann vd., 2011: 6-7). I. Dünya Savaşı’ndan sonra ILO’nun da etkisiyle Avrupa’da yaygınlaşmaya başlayan kıdem tazminatı uygulaması, refah devletlerinin artış göstermesiyle birlikte II. Dünya Savaşı’ndan sonra geniş bir uygulama alanına kavuşmuştur.

Türkiye’de ise kıdem tazminatına yönelik ilk düzenlemeler 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanunu kapsamında yapılmıştır. Kanun, kıdem

tazminatına yönelik açık ve doğrudan bir düzenlemeye yer vermemesine rağmen, işveren tarafından yapılan haksız fesiHLere karşı, işçilere tazminat ödenmesi hükmüne yer vermesi nedeniyle dolaylı da olsa kıdem tazminatının başlangıcını oluşturduğu söylenebilir. Kıdem tazminatı açık bir şekilde ve doğrudan ilk kez 1936 yılında uygulamaya konulan 3008 sayılı İş Kanunu ile birlikte Türk iş hukukuna girmiştir (Okay, 1975: 107-108).

### **Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihsel Gelişimi**

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte Türkiye’de, sanayileşme çabalarına paralel olarak işçi ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesi ve işçilerin iktisadi ve hukuki açıdan korunması amacıyla 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile birlikte çalışma hayatını düzenleyen hükümlerden bir tanesi de kıdem tazminatıdır. İş Kanunu’nun 13. maddesinde, hizmet akdinin feshinde en az 5 tam yıl kıdemi olan işçiye her yıl için 15 günlük ücret tutarında bir tazminatın ödenmesi belirtilmiştir. Ayrıca kanun, fesih sebebi ne olursa olsun 5 yıllık kıdemi bulunan her işçiye hizmet akdinin feshi durumunda tazminat ödenmesine yer vermişti (Özveri, 2005: 16).

1950 yılında yürürlüğe giren 5518 sayılı Kanun<sup>1</sup> ile birlikte 3008 sayılı İş Kanununda yapılan değişiklikler kapsamında; işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için hizmet akdinin feshinin hangi nedenlerle yapılabileceği düzenlenmiş ve feshin nedeni ne olursa olsun her fesihte tazminat alınabilmesinin önüne geçilmiştir. Diğer yandan 5 yıllık kıdem tazminatına hak kazanma süresi 3 yıla indirilmiş ve bu kıdem süresinde, aynı işverenin farklı işyerlerindeki hizmetlerinin toplamı dikkate alınmıştır. Aynı zamanda işyerinin devir ve intikali durumunda da işverenin sorumlulukları belirtilmiştir. 1952 yılında kabul edilen 5868 sayılı Kanun<sup>2</sup> ile birlikte, yaşlılık aylığı ve toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini fesheden işçilerin de kıdem tazminatını alabilmesinin önü açılarak, işçiler lehine bir değişikliğe gidilmiştir (Limoncuoğlu, 2010: 45).

1967 yılına kadar yürürlükte kalan 3008 sayılı İş Kanunu, 931 sayılı İş Kanunu’nun kabul edilmesiyle birlikte yürürlükten kaldırılmıştır. 931 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde; “hizmet akdinin işverenin ahlak ve iyi niyet

1 İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun

2 İş Kanununun 5518 Sayılı Kanunla Tadil Edilen 13. Maddesinin 6. Fıkrasının Değiştirilmesi Hakkında Kanun

kurallarına uymayan tutum ve davranışları dışında kalan nedenlerle işveren tarafından veya sağlık durumları nedeniyle ya da ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmaması gibi nedenlerle işçi tarafından veya muvazzaf askerlik dolayısıyla fesih halinde 3 yıldan fazla hizmette bulunması koşuluyla işe başladığından itibaren her bir tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir ve 6 aydan fazla süreler ise yıla tamamlanır” ifadelerine yer verilmiştir. 931 sayılı Kanun ile birlikte; kıdem hesabında 6 aydan fazla sürelerin yıla tamamlanması, sağlık nedeniyle işçinin iş sözleşmesini fesih etmesi halinde tazminata hak kazanması ve işçinin ölümü halinde kıdem tazminatının mirasçılara ödenmesi şeklinde kıdem tazminatında değişiklikler yapılmıştır (Çelik, 2015: 32).

931 sayılı İş Kanunu’nun 1970 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinden dolayı 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu uygulamaya konulmuştur. Kanunun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatına yönelik 1927, 2320, 2457, 2762, 2869 ve 4447 sayılı kanunlar ile birlikte değişiklikler yapılarak kıdem tazminatı uygulaması günümüzdeki halini almıştır. 1975 yılında çıkarılan 1927 sayılı Kanun<sup>3</sup> ile birlikte, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli kıdem süresi 3 yıldan 1 yıla indirilmiş ve her geçen tam yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı 15 günden 30 günlük ücret tutarına çıkarılmıştır. Bir yıldan arta kalan süreler için de kıdem tazminatı miktarının oranlanarak ödeme yapılacağı düzenlenmiş ve böylelikle 6 ayı geçen kıdem süresinin yıla tamamlanması uygulaması sona ermiştir. Diğer yandan kıdem tazminatına ilk kez tavan uygulaması getirilerek kıdem tazminatına esas olan 30 günlük ücret tutarının her yıl için dikkate alınacak miktarı, günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katı ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca kanunda, kıdem tazminatına ilişkin bir fon kurulması da öngörülmüştür (Limon, 2015: 151-152).

1980 yılında yürürlüğe giren 2320 sayılı Kanun<sup>4</sup> ile birlikte, 1979 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 1927 sayılı kanunun kıdem tazminatına tavan getiren hükmü yeniden düzenlenmiştir. Yine bu kanun

3 1475 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve 26. Maddesinin İkinci Fıkrasının Yürürlükten Kaldırılması, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25. Maddesinin 7. Fıkrasının Değiştirilmesi ve Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun

4 1475 Sayılı İş Kanununun 1927 Sayılı Kanunla Değişik 14. Maddesinin Değiştirilmesi, 98. Maddesinin Bir Fıkra Eklenmesi, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 1927 Sayılı Kanunla Değişik 25. Maddesinin 7. Fıkrasının Değiştirilmesi ve 04.07.1975 Tarihli 1927 Sayılı Kanunun 6. Maddesinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun

kapsamında yapılan bir düzenleme ile kıdem tazminatı konusunda kanun hükümlerine uyulmadığı takdirde İş Kanununun 98. maddesine eklenen bir hükümlerle, 6 aydan 2 yıla kadar hapis ve 20 bin liradan 50 bin liraya kadar para cezası esası getirilmiştir. 1981 yılında yürürlüğe giren 2457 sayılı Kanun<sup>5</sup> ile birlikte, kanun ile kurulu kurum ve kuruluşlarda çalışanların kıdem tazminatı niteliğindeki ödemelerinde de tavan uygulamasının esas alınacağı, aksi bir durumda ise 98. maddede belirtilen cezai yaptırımın uygulanacağı hükmüne yer verilmiştir (Uluğ, 2007: 51).

1982 yılında çıkarılan 2762 sayılı Kanun<sup>6</sup> kapsamında yapılan değişikliklerle, kıdem tazminatının üst sınırı belirlenmiş ve en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği şeklinde yeniden düzenlenmiştir. 1983 yılında yürürlüğe giren 2869 sayılı Kanun<sup>7</sup> ile birlikte, kadın çalışanların evlendikleri tarihten itibaren 1 yıl içinde kendi istekleri ile işi bırakmaları halinde kıdem tazminatından yararlanmalarını sağlamaya yönelik düzenlemeye gidilmiştir. Ayrıca zamanında ödenmeyen kıdem tazminatı için ödenmeyen süreye ilişkin mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesi esası yine bu kanun kapsamında yapılan değişikliklerden bir diğeridir. 1999 yılında kabul edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile birlikte 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi bugünkü halini almıştır. 4447 sayılı Kanun kapsamında 14. maddeye getirilen bir ek ile yaş haddini beklemeden prim ödeme gün sayısını dolduran çalışanların kendi iradeleriyle işten ayrılmaları durumunda da kıdem tazminatına hak kazanacakları ifade edilmiştir (Özveri, 2005: 17).

Çalışma hayatının değişen koşullarına uyum sağlayabilmek adına 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle 1475 sayılı İş Kanunu mülga olmuştur. Yeni İş Kanunu’nda kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenlemeye gidilmemiş, sadece Geçici 6. maddede kıdem tazminatına ilişkin bir fon kurulması öngörülmüştür. Aynı maddede kıdem tazminatı fonunun uygulamaya geçeceği tarihe kadar işçilerin kıdem tazminatları için 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin uygulanmasına devam edileceği de belirtilmiştir (Tunçomağ ve Centel, 2016: 236).

5 854 Sayılı Deniz İş Kanununun 20. Maddesi İle 1475 Sayılı İş Kanununun 14. Maddesinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bir Ek Madde İle 2319 ve 2320 Sayılı Kanunlara Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun

6 1475 Sayılı İş Kanununun 14. Maddesinin, 854 Sayılı Deniz İş Kanununun 20. Maddesinin Değiştirilmesi ve Bu Kanunlara Bir Ek Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun

7 1475 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun

## Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği ve İşlevleri

Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda iş hukuku öğretisinde çok sayıda farklı görüşe rastlamak mümkündür. Bunlar; ileriye bırakılmış ücret, ikramiye, tazminat, işçinin işyerine bağlılığının bir karşılığı, işçinin yıpranmasının karşılığı, işsizlik sigortası, iş güvencesi, kendine özgü bir müessese şeklinde savunulan görüşlerdir (Süzek, 2008: 679-680). Kıdem tazminatını çalışanın işyerinde hizmetinin karşılığı ve ödenmesi belirli şartların gerçekleşmesine bağlı olarak sonraya bırakılmış bir ücret olarak savunanlara göre, emeğini işverene sunan işçi karşılığında alacağı ücretinin bir bölümünü düzenli bir şekilde “ücret” adı altında alırken, geriye kalan bölümünü de hak etmesi şartıyla “kıdem tazminatı” adı altında geciktirilmiş ve toplu olarak almaktadır. Ücret, işçinin ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin geçimini sağlarken, kıdem tazminatı ise işçinin karşılaşılabileceği riskler karşısında sağlanan bir güvence olduğu ifade edilmektedir (Balcı ve Ersöz, 1997: 26; Çelik, 2015: 30).

İkramiye görüşüne göre kıdem tazminatı; çalışanın uzun süre hizmette bulunduğu işyerinden ayrılırken sadakat ve bağlılıkla çalışması karşılığında işveren tarafından ödüllendirilmesidir. Bu görüş, 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatına hak kazanabilmek için 5 yıllık kıdem şartının aranması ve fesih sınırlamasının bulunmamasından dolayı yoğunluk kazanmış ve o dönem içerisinde Yargıtay tarafından da kabul görmüştür. Ancak 1950 yılında 5518 sayılı Kanun ile 3008 sayılı İş Kanununda yapılan değişikliklerle birlikte kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin feshinin hangi sebeplerle yapılabileceğinin düzenlenmesi ve kıdem süresinin üç yıla indirilmesi bu görüşü olumsuz şekilde etkilemiştir. Aynı zamanda 5518 sayılı Kanun ile birlikte yapılan değişikliğin gerekçesinde, kıdem tazminatının işçilerin yıpranmasının karşılığı olduğu görüşüne de yer verilmiştir. Daha sonra 1975 yılında 1927 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanununda yapılan değişiklikle birlikte kıdem süresinin üç yıldan bir yıla indirilmesi ikramiye görüşünün değerini yitirmesine neden olmuştur (Başterzi, 1996: 207; Çelik, 2015: 30).

Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda belirtilen görüşlerden biri de, iş sözleşmesi sona eren işçilerin işsiz kalması nedeniyle maruz kaldıkları gelir kayıplarını belli düzeyde telafi etmeyi hedefleyen işsizlik sigortası olduğu görüşüdür. 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu’nun gerekçesinde, Türkiye’de ihtiyarlık ve işsizlik sigortasının olmaması nedeniyle, bu sigorta

kollarının kurulmasına kadar bu kişilere kıdem tazminatı ödemesi yapılmasının gerektiği savunulmuştur. 1967 yılında kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu’nun gerekçesinde de “kıdem tazminatı uygulamasının çalışma hayatına ilişkin sakıncaları yönünde yapılan çeşitli itirazlar dikkate alınmakla birlikte, bu hakkın kaldırılmasının kazanılmış haklar açısından sakıncaları göz önüne alınarak ve henüz işsizlik sigortasının da oluşturulmadığından hareketle bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında yeniden görüşülmesi münasip bulunmuştur” ifadesi yer almıştır. Nitekim Yargıtay da 1965 tarihli bir kararında, kıdem tazminatının işsizlik sigortası niteliğinde olduğunu belirtmiştir (Limoncuoğlu, 2010: 46).

Türkiye’de 1968 yılında işsizlik sigortasının kurulması için başlatılan çalışma kapsamında hazırlanan İşsizlik Sigortası Kanun Tasarısı’nda da kıdem tazminatının kaldırılması öngörülmüştür. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ise kıdem tazminatının kaldırılması girişimlerine karşı çıkmış ve işsizlik sigortasının iş güvencesi için yeterli olmayacağını, kıdem tazminatı uygulamasının devam etmesi gerektiğini savunmuştur. Dolayısıyla, 1960’lı yılların başlarından, 931 sayılı İş Kanunu’nun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesiyle birlikte 1475 sayılı Kanun’un hazırlanmasına kadar geçen sürede kıdem tazminatı uygulamasının işsizlik sigortası yerine ikame edildiği yasal düzenlemelerde açıkça yer almıştır (Tunçomağ ve Centel, 2016: 236).

Kıdem tazminatının niteliği konusundaki görüşlerden biri olan tazminat görüşüne göre kıdem tazminatı; çalışanın işyerinde yıpranması ve işini kaybetmesine karşılık işveren tarafından çalışana ödenen bir tazminattır. Özellikle 1940 ve 50’li yıllarda Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlarında bu görüşü destekledikleri görülmektedir. Aynı zamanda 1966 yılında Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından yapılan bir çalışmada da kıdem tazminatının niteliği kapsamında tazminat görüşü benimsenmiştir (Limoncuoğlu, 2010: 46). 1975 yılında yürürlüğe giren ve kıdem tazminatında önemli değişiklikler yapan 1927 sayılı Kanunun gerekçesinde de kıdem tazminatının maddi bir güvence sağlamasının yanında iş güvencesi de sağladığı ve dolayısıyla sendikal yapılara katkıda bulunduğu işaret edilmektedir. Kanun gerekçesinde “kıdem tazminatı uygulamasının çalışanların gelir ve iş güvenliğini sağlayıcı ve keyfi olarak işten çıkarma durumunun işçi aleyhine ortaya çıkardığı sonuçları giderici niteliğiyle birlikte,

emniyetli ve hakiki hüviyetli bir sendikalaşma hareketine yardımcı ve hatta katkıda bulunabileceği kabul edilen bir gerçektir” görüşüne yer verilmiştir. Bu görüşü savunan TÜRK-İŞ de, kıdem tazminatının işçinin emniyetini sağlayan ve işten çıkarılma korkusundan uzak bir şekilde çalışmasını sağlayan bir müessese olduğuna vurgu yapmaktadır (Çelik, 2015: 31).

Türkiye’de 1999 yılında 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 2002 yılında da 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte kıdem tazminatının tek bir işleve indirgenemeyen ve birden fazla işlevi ve niteliği bulunan, işçinin işinde sabır ve sadakatle geçirdiği kıdemini ve yıpranmasının karşılığı olan özgün bir işçi hakkı olarak nitelendirilmesinin daha gerçekçi olacağı söylenebilir.

Kıdem tazminatının niteliğine ilişkin bir diğer görüş ise, kendi kendine özgü bir müessese olduğu görüşüdür. Kıdem tazminatının hukuki niteliğine yönelik ileri sürülen görüşlerin tek başlarına kıdem tazminatını açıklamada yetersiz kaldığı dolayısıyla bu görüşlerin hepsini belirli ölçülerde bünyesinde barındıran ve hepsinden esinlenen kıdem tazminatı, belirli bir kalıba sokulamayan kendine özgü bir kurum niteliğine dönüşmüş bulunmaktadır (Çelik, 2007: 289).

### **Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları ve Tazminatın Miktarı**

İşçilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için öncelikle iş kanunlarına tabi olarak sürekli bir işte çalışmaları gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle iş sözleşmesiyle çalışanların tamamı kıdem tazminatı talep edemez. Süreksiz bir işte çalışanlar (İş K. m. 10) ile İş Kanunu’nun 4. maddesinde<sup>8</sup> belirtilen işlerde çalışanlar kıdem tazminatından yararlanamamaktadır. Diğer yandan Deniz İş Kanunu (m. 20) ile Basın İş Kanunu (m. 6) hükümlerine tabi olarak çalışan işçiler de kıdem tazminatından yararlanabilmektedir (Tunçomağ ve Centel, 2016: 237).

İş Kanunu’na tabi olarak çalışan işçinin iş sözleşmesinin kanunda belirtilen durumlardan biri ile feshedilmesi, işçinin en az bir yıl kıdemini bulunması ve işçinin ölümü halinde işçi kıdeme hak kazanabilmektedir. Ancak burada iş

8 Deniz ve hava taşıma işlerinde, 50’den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar (3. derece dâhil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, çıraklar hakkında, sporcular hakkında, rehabilite edilenler hakkında, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu’nun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.



sözleşmesinin feshi konusu üzerinde durulması gerekmektedir. Çünkü kıdem tazminatı hakkının ortaya çıkmasında iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshedilmesi ve hangi nedenlerle feshin yapıldığına göre farklılıklar söz konusu olmaktadır.

İşveren, iş sözleşmesini İş Kanunu’nun 17. maddesine (sürelî fesih) göre, fesih bildirim süresi vererek ya da bu sürelerle ilişkin ücreti peşin ödeyerek ya da ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olarak feshettiğinde, en az bir yıl kıdemi olan işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İşveren, İş Kanunu’nun 25. maddesinde belirtilen haklı nedenlerden dolayı sözleşmeyi derhal feshedebilir. Bu durumda sadece işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri (m. 25/II) nedeniyle işveren tarafından yapılan fesihlerde işçi kıdem tazminatı talep edemez. Ancak sağlık nedenleri (m. 25/I), zorlayıcı nedenler (m. 25/III) ve tutuklanma (m. 25/IV) nedeniyle işveren tarafından sözleşmenin derhal feshedilmesi halinde işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır (Şakar, 2016: 212).

İşçi, iş sözleşmesini İş Kanunu’nun 17. maddesine göre bildirimli fesihle sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak bu maddeye göre işçi tarafından yapılan feshin bazı istisnai durumları vardır. Bunlar; işçinin iş sözleşmesini muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle sona erdirmesi, kanunla kurulmuş kurum veya sendikalardan yaşlılık, emeklilik ya da malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla sona erdirmesi ve kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteğiyle iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. Bunun yanında İş Kanunu’nun 24. maddesinde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, sağlık nedenleri ve zorlayıcı nedenler ile işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih etmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İşçinin ölümü halinde ise en az bir yıl kıdemi olması şartıyla yasal mirasçıları kıdem tazminatı talep edebilmektedir (Aktay vd., 2006: 221-222).

Kıdem tazminatının miktarı, işçinin işe başladığı tarihten itibaren her geçen tam yıl için 30 günlük ücret tutarındır. Esas alınacak bu ücret işçinin fiilen eline geçen ücreti değil de brüt ücreti ve son almış olduğu ücretinin üzerinden hesaplanmaktadır. Ayrıca kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de dikkate alınır. İşçiye bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılmaktadır. Diğer yandan kıdem

tazminatının bir üst sınırı ya da bir tavan miktarı<sup>9</sup> bulunmaktadır. Buna göre işçiye her yıl için ödenecek kıdem tazminatı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek dereceli devlet memurunun (Başbakanlık Müsteşarı) bir yıl için alacağı emekli ikramiyesini geçemez. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda, açılacak davanın sonunda hâkim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye ilişkin mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine karar verir (Sümer, 2010: 269-273). Ayrıca kıdem tazminatı için 10 yıllık olan zamanaşımı süresi, 25 Ekim 2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte değiştirilmiştir. Kanununun 15. maddesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'na zaman aşımı konusunda Ek 3. Madde eklenmiş ve buna istinaden kıdem tazminatı zamanaşımı süresi 5 yıl olarak belirlenmiştir.

### **Kıdem Tazminatı Uygulamasında Ortaya Çıkan Sorunlar**

İş sözleşmesinin sona ermesiyle doğan kıdem tazminatı hakkı; hem işverenler, hem işçiler hem de çalışma barışı ve ülke ekonomisi açısından bir takım sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kıdem tazminatı yükümlülüğü en başta işyerleri açısından ciddi bir maliyet unsuru oluşturmaktadır. Özellikle ekonomik kriz ve daralma dönemlerinde işçi çıkarmak mecburiyetinde olan işyerlerinin ödemek zorunda kaldıkları kıdem tazminatı borçları, işverenlerin konjonktürel dalgalanmalara karşı esnekliklerini zayıflatarak hareket kabiliyetlerini sınırlandırmakta ve krizlerden daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır.

Kıdem tazminatı yükü arttıkça işverenler bu yükümlülüğten kurtulabilmek için çeşitli yollara başvurmaktadır. İşverenlerin kıdemli işçiler yerine sıklıkla daha düşük ücretlerden yeni işçi alımına gitmeleri, kıdemi artan işçilerin tazminatı düşünülerek işten ayrılmaları için ücretlerinin düşük tutulması (kıdem tazminatına esas ücretin son ücret olması), yeni işe alınan işçilerin işine bir yıl dolmadan son verilmesi, işçilerin istifaya zorlanması ya da kayıt dışı çalıştırma, iş sözleşmesinin ahlak ya da iyi niyet kurallarına uyulmamış gibi gösterilerek feshedilmesi, işyerinin hileli yollarla ödeme gücü olmayan kişilere devredilmesi, iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılarak işçilerin kıdeme hak kazanmadan kendiliğinden sona ermesi, işyerindeki asıl işlerin çok sayıda alt işveren arasında

9 Tavan miktarı, 1 Ocak ve 1 Temmuz tarihlerinde memur maaşlarına zam yapıldıkça artmaktadır. 01 Ocak-30 Haziran 2021 tarihleri arasında kıdem tazminatı tavan miktarı 7.638,96 TL olarak belirlenmiştir (TC. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/kidem-tazminatı/kidem-tazminatı-tavan-miktari/>, 25.03.2021)

paylaştırılarak kanuni yükümlülüğünden kurtulma çabaları bu yollardan yalnızca birkaçını oluşturmaktadır (Kutal, 2009: 6).

Kıdem tazminatı alacaklarının tahsilinde ortaya çıkan güçlükler işçilerin yargı yoluna başvurmasına neden olmakta ancak yavaş ilerleyen ve aylar süren yargı süreci ve işçilerin bu süreci başlatmasına engel olan bazı durumlar (zorla ibraname imzalatılması, maddi yardımların yapılması, tanidik vasıtasıyla işe girmiş olduğundan dolayı mahcubiyetin olması vb.) işçileri bu yoldan alıkoymaktadır (Doğan ve Yıldırım, 2016: 22-23). Özellikle kıdem tazminatı alacaklarının ücret niteliğinde olmaması nedeniyle öncelikli alacaklar arasında yer almamasından dolayı yargı yoluna başvuran ve uzun süren çabaların sonucunda davayı kazanan işçiler, iflas eden işverenin diğer alacakları arasında kendine yer bulamamaktadır. Diğer bir ifadeyle, devlet alacakları, rehinli alacaklılar, bankalar ve ücret alacaklarından sonra kıdem tazminatı almaya hak kazanan işçi, tazminatını ya hiç alamamakta ya da çok az bir kısmını alabilmektedir (Kutal, 2009: 6).

Diğer yandan işinden memnun olmayıp (ücret düşüklüğü, olumsuz çalışma koşulları vb. nedenler) başka bir iş arayan çalışanlar kıdem tazminatlarını alabilmek için işinden ayrılamamakta veya istifa ederek tazminat hakkını kaybetmektedirler. Kıdem tazminatı hakkını kaybetmemek için işini değiştiremeyen ve mevcut işlerinde çalışmaya devam etmek zorunda olan işçiler arasında verimlilik kaybı ortaya çıkabilmekte ve dolayısıyla da eksik istihdam artışı yaşanabilmektedir. Aynı zamanda bu durum emek mobilitesini de zayıflatan bir etkiye sahip olmakta ve bireylerin özgürce işini seçme hakkının elinden alınmasına neden olmaktadır.

İşverenlerin kıdem tazminatı yükümlülüğünden kurtulabilmek için en çok başvurdukları yöntemlerin başında, işçilerin bir yılını doldurmadan işten çıkartılarak yenilerinin işe alınması yöntemidir. Bu uygulama bir taraftan işçi devrini hızlandırırken diğer taraftan çalışma barışını olumsuz olarak etkilemektedir. Ayrıca kıdem tazminatı yükümlülüğü işletmelerin yatırım kararlarını etkileyerek ekonomik gelişmeyi dolayısıyla da istihdamı olumsuz yönde etkilemektedir. Kıdem tazminatı nedeniyle olumsuz yönde etkilenen istihdam artışı bir yandan kayıt dışı istihdamı teşvik ederken diğer yandan işletmelerin, ekonominin genişleme dönemlerinde dahi yeni işçi alımını mümkün olduğunca ertelemesine ve fazla mesaiye ağırlık vermesine neden olmaktadır (Güner vd., 2016: 33).

2016 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu'nun kıdem tazminatıyla ilgili yapmış olduğu açıklamalarda, her 100 kişiden ancak 14'ünün kıdem tazminatını alabilme fırsatına sahip olduğunu, 86'sının ise kıdem tazminatı alamadığını ifade etmiştir. Aynı yılda Başbakan yardımcısı Mehmet Şimşek'in yaptığı açıklamalarda, özel sektörde çalışan işçilerin %90'ına yakınının kıdem tazminatlarını alamadığını belirtmiştir. Ayrıca Şimşek, açıklamalarının devamında Türkiye'nin dünyada kıdem tazminatının yüksek olduğu ülkeler arasında yer aldığına ve bu durumun da işgücü piyasasını katı hale getirdiğine vurgu yapmıştır (Sabah Gazetesi, 2016). 2017 yılında ise dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olan Mehmet Müezzinoğlu yapmış olduğu açıklamalarda, çalışanların %70'inin kıdem tazminatından yararlanamadığını belirtmiştir (Anadolu Ajansı, 2017). İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksinin hesaplanmasında yararlanılan kıdem tazminatı verilerine göre Türkiye, OECD ülkeleri arasında Portekiz ile birlikte en yüksek seviyede kıdem tazminatı ödemesini zorunlu tutan ülkeler arasında yer almaktadır (ÇSGBa, 2015: 32). Ayrıca 2018 yılı İş Yapma Kolaylığı Raporu'nda Türkiye'nin, en yüksek kıdem tazminatı düzeyine sahip ilk 32 ülke arasında bulunduğu belirtilmektedir. (World Bank Group, 2018: 208-221).

Çalışma Genel Müdürlüğü'nün yapmış olduğu araştırmaya göre, işverenlerin %49'u kıdem tazminatı ödememek için çalışanlarına bir yılı doldurmadan işe giriş-çıkış yaptırdığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada kıdem tazminatında en ciddi sorunun sanayi sektöründe yaşandığı ifade edilmektedir. Kıdem tazminatını alamayan veya eksik alanların %96'sından fazlasının dava açmaktan kaçındığı ve çalışanların %42'sinin de kıdem tazminatı hakkını kaybetmemek için iyi koşullarda yeni iş tekliflerini geri çevirdiği araştırmada yer almaktadır. Aynı araştırmada işverenlerin de %77,6'sı mevcut uygulamadan şikâyetçi olduğunu, %75'i ise tek seferde ve toptan ödemenin finansal yönden kendilerini zorladığını belirtmektedir (Milliyet, 2020)

Diğer yandan İŞKUR iş başvurusunda bulunanlara yönelik yapmış olduğu kıdem tazminatı araştırmasında, katılımcıların %78,6'sının işine son verildiği, %21,5'inin istifa ettiği ve %57'sinin ise kıdem tazminatını alamadığı belirtilmektedir. Araştırmada iş arayan gençlerin çoğunluğunun mevcut kıdem tazminatı uygulamasından memnun olmadığına ve mevcut sistemin değiştirilmesi ihtiyacına vurgu yapılmaktadır. Ayrıca araştırma, kıdem tazminatını almada sendikalı olmanın da bir farklılık yaratmadığını

göstermektedir. Buna göre, sendikaya üye olan çalışanların %51,9’u tazminat alamamış, %35,8’i tazminatının tamamını almış ve %12,3’ü ise bir kısmını alabilmiştir. Araştırmaya göre çalışanların %42’sinden fazlasının kıdem tazminatını haklarını kaybetmemek adına yeni iş tekliflerine olumsuz geri dönüş yaptıkları ifade edilmektedir (Milliyet, 2020).

2016 yılında Yıldız ve Akçay’ın, Türkiye’de kıdem tazminatının ödenmeme nedenlerine yönelik yapmış oldukları çalışmada, katılımcıların %51,4’ü kıdem tazminatını alamadığını, %8,7’si bir kısmını alabildiğini ve %39,9’u ise kıdem tazminatının tamamını aldığını belirtmiştir. Kıdem tazminatı alamayanların tazminat alamama nedenlerine bakıldığında, katılımcıların %19,1’inin istifa ettiği, %6,4’ü işyerinin iflas ettiği ve %35,6’sı ise işverenlerin haksız olarak kıdem tazminatlarını vermediği görülmektedir. Kıdem tazminatını alamayanlar ile eksik alanların %85,5’i tazminat alacakları için dava açmadığını, %14,5’i ise dava açtığını ifade etmiştir. Çalışmada dava açmayanlarının dava açmama nedenlerine bakıldığında ise %25,9’unun işverenin kendilerine zorla ya da hile ile istifa dilekçesi ya da hiçbir alacağının olmadığına dair ibraname imzalattığı, %22,8’i nasıl dava açılacağını bilmediği ve %33,3’ü ise işvereni şikâyet etmek istememesi nedeniyle dava açmadıkları görülmektedir. Yine çalışmada sendikali çalışanlar da kıdem tazminatlarını alamadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca yapılan çalışmada kıdem tazminatının alınabilmesi durumu ile mevcut kıdem tazminatı uygulamasının değiştirilmesi isteği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve kıdem tazminatını eksik alan veya hiç alamayanların büyük bir çoğunluğunun mevcut uygulamanın değiştirilmesini istediği sonucu ortaya çıkmıştır (Yıldız ve Akçay, 2016: 755-763).

### **Kıdem Tazminatı Fonunun Oluşturulması Kapsamında Çalışmalar**

Fon oluşturulması yönündeki çalışmalar geçmişten günümüze hala daha devam etmekte ve güncelliğini korumaktadır. 1950’li yıllarda başlayan fon tartışmaları yaklaşık 70 yıldır sürmekte olup bu konuda henüz somut bir adım atılamamıştır. Kıdem tazminatı fonunun oluşturulmasına yönelik çalışmalar 1970’li yıllarda yoğunlaşmış ve bu yönde ilk kanun tasarısı 1976 yılında hazırlanmıştır. Bu yıldan günümüze 45 yıllık bir süreçte yaklaşık 10 kanun tasarısı hazırlanmasına rağmen bu tasarılar yasalaştırılamamış ve uygulamaya geçirilememiştir.

Kıdem tazminatı fonu konusu ilk olarak 1952 yılında yapılan II. Çalışma Meclisi'nde gündeme gelmiştir ve kıdem hakkına karşılık gelen ödeneklerin işyerlerinde ayrı bir fon halinde ya da genel bir fonda toplanmasına yönelik şartların Çalışma Bakanlığı tarafından araştırılması kararına varılmıştır. Fon konusundaki bu girişim 1962 yılında toplanan III. Çalışma Meclisi'nde daha da olgunlaştırılarak, kıdem tazminatı uygulamasının işverenler tarafından prim ödenmesi yoluyla işçi sigortaları kurumunun görevleri arasında sayılması temennisinde bulunulmuştur (Baydere, 1966: 219). Ayrıca 1961 yılında basın mesleğinde çalışanlara ilişkin uygulamaya konulan 212 Sayılı Basın İş Kanunu ile gazetecilerin kıdem tazminatı miktarları 15 günden 30 güne yükseltilmesine istinaden gazete işverenleri, bu tazminatın kurulacak bir fon aracılığıyla ödenmesini talep etmişlerdir. (Kaya, 2005: 181).

II. ve III. Çalışma Meclisi toplantılarında fonla ilgili girişimlerden sonra hükümet, fonun kurulmasından ziyade kıdem tazminatı müessesesinin kaldırılmasına yönelik bir girişimde bulunmuştur. 1968 yılında işsizlik sigortası kanun taslağı hazırlanmış ve çalışılmış sürelerin korunması kaydıyla kıdem tazminatı uygulamasının tamamen kaldırılması öngörülmüştür. Ancak işçi sendikalarından bu taslağa yönelik fon önerilerine gelen tepkilerden daha sert tepkiler gelmesi nedeniyle hükümet tasarımı meclise göndermeden geri çekmiştir (Şakar, 2016: 17).

Kıdem tazminatıyla ilgili yasal girişimler esas itibariyle 1975 yılından sonra başlamış ve bu yılda 1927 sayılı kanun ile kıdem tazminatı işçi lehine genişletilmiştir. İşverenlerden gelen yoğun tepkiler üzerine kıdem tazminatına ilişkin bir tavan konulması ve fon kurulması ve bu fonun yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine özgü olması ve fonun kurulmasının yasayla düzenleneceği kararlaştırılmıştır. 1976 yılında Çalışma Bakanlığı bünyesinde kıdem tazminatı fonunun kurulmasını öngören "kıdem tazminatı fonu kanun tasarısı taslağı" hazırlanmıştır. Ayrıca bu taslak 1978 yılında hazırlanan iş güvencesi kanun tasarısı ile ilişkili hale getirilmesi de istenmiştir. Tasarı gerekçesinde fonun kurulmasıyla birlikte işçilerin, işyerlerinde iş güvencesine kavuşacağı ve işverenlerin de beklenmedik ve yüklü tazminatlardan kurtulacağı ifade edilmektedir. Fon tasarısında işçi adına fona yatırılacak olan kıdem tazminatının işçinin son ücreti üzerinden hesaplanması ve işverenin fona ödeyeceği prim oranının da işçinin aylık ücret tutarının %10'u olması öngörülmüştür (Nurdoğan vd., 2016: 1159).

1976 yılında hazırlanan fon taslağında, fonun yönetiminde işçi ve işveren taraflarının da yer alması gibi bazı değişikliklere gidilerek 1980 yılında yeni bir kanun tasarısı hazırlanmıştır. 1982 yılında kıdem tazminatı fonu hükümlerine de yer veren yeni bir iş güvencesi kanun tasarısı gündeme gelmiş ve yine kıdem tazminatı ile ilişkilendirilmiştir. 1984 yılında ise, 1976 yılında hazırlanan kanun taslağı üzerinde fazla bir değişiklik yapılmadan kıdem tazminatı fonu tek gündem maddesi olarak VII. Çalışma Meclisi’nde tartışılmıştır. Daha sonra 1991 yılında iş güvencesi ile işsizlik sigortası yasa taslağı ve 1992 yılında ise kıdem tazminatı fonu sandığı adı altında farklı bir taslak çalışması başlatılmıştır. Ancak bu girişimler, tarafların konuya farklı yaklaşımlarının ve kaygılarının olması nedeniyle başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Şakar, 2016: 17-18).

2002 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu’nun hazırlanması sırasında Bilim Kurulu iş kanunuyla birlikte kıdem tazminatı fonuna ilişkin bir yasa tasarısı taslak metni de hazırlamış ancak bu tasarı uzun tartışmalar sonucunda bir anlaşmaya varılamadığından yasalaştırılamamıştır. 2004 yılında gerçekleştirilen IX. Çalışma Meclisi toplantısında 2002 yılında oluşturulan taslak metni tekrardan ele alınarak müzakere edilmiş ancak herhangi bir sonuca varılamamıştır. Bugüne kadar yapılan kıdem tazminatı fonu çalışmaları içerisinde en ciddi çalışma olan bu tasarıya göre kıdem tazminatına, bağlı buldukları kurum ve sandıklardan malullük, yaşlılık veya emeklilik aylığı yahut toptan ödeme almak maksadıyla iş sözleşmesini fesheden veya iş sözleşmesi işveren tarafından herhangi bir biçimde feshedilip de malullük, yaşlılık, emeklilik aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla kurum ya da sandıklara müracaat edenler ile işçinin ölümü durumunda mirasçıları hak kazanacaktır (ÇSGB, ty., 9).

Bakanlık bünyesinde oluşturulması planlanan ancak idari ve mali yönden özerk olacağı belirtilen fondan, en az 10 yıl prim ödenmesi koşuluyla işçinin talebine istinaden kıdem tazminatının alınabileceği de belirtilmiştir. Ayrıca tasarıda fonun uygulamaya konulmasına kadar işçilerin kazanılmış haklarının korunacağı, uygulamaya konulduktan sonra ilk kez işe girenlerin ise yalnızca fon kapsamına alınacağı ifade edilmiştir. İşverenlerin her çalışan için aylık brüt ücretinin %3’ü oranında prim ödeyeceği ve işçiye veya işçinin ölümü durumunda mirasçılarına fona prim ödenmiş olan her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretin 30 günü tutarında kıdem tazminatının ödeneceği tasarıda öngörülmektedir. Aynı zamanda tasarıda bir yıldan artan süreler için ya da toplam prim ödeme

süresi bir yıldan daha az olanlar için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı ifade edilmektedir (ÇSGB, ty., 7-10).

Kıdem tazminatı fonu çalışmaları 2008 yılında tekrardan gündeme gelmiş ve bu yılın ilk aylarında hazırlanan “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı” diğer adıyla “İstihdam Paketi” içerisinde ele alınmıştır (Koç, 2020). 2012 yılında ise “Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı” hazırlanmıştır. Bu oluşturulan yeni fon modeli 2013 yılında gözden geçirilerek “Orta Vadeli Program”ın<sup>10</sup> hedefleri arasında da yer almıştır. Aynı zamanda kıdem tazminatı fon çalışmaları Ulusal İstihdam Stratejisi’nin (UIS) 2014-2016 yıllarını kapsayan eylem planları içerisinde de yer alarak, “tüm işçilerin erişebilirliğini güvence altına alan bir kıdem tazminatı reformu yapılacağı ve bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonu kurulacağı” ifadesi planda belirtilmiştir (ÇSGB, 2014: 15).

Bu yeni taslakta; işçinin prime esas aylık brüt kazancının %4’ünün kıdem primi olarak Emeklilik Gözetim Merkezi adına açılacak hesaba yatırılacağı ve işverenlerden alınan kıdem primlerinin şirketler tarafından kurulan fonlarda yatırıma yönlendirileceği, kıdem primlerinin yatırılacağı şirket seçiminin işveren, bu primlerin değerlendirileceği fonların seçiminin ise işçi tarafından yapılacağı belirtilmiştir. Ayrıca tasarıda işsizlik sigortası prim oranı işverenlerde ve devlette binde beşe düşürülmüş ve kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçilerin 15 yıl sigortalılık süresini doldurmaları ve adlarına 3600 prim ödeme gün sayısı tahakkuk ettirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bunlara ek olarak işçinin, konut edinmesi koşuluyla adına açılan bireysel kıdem hesabında biriken tutarın yarısını çekmeye, bireysel kıdem hesabına 5 yıl boyunca kıdem primi tahakkuk ettirilmemesi ve işçinin ölümü durumunda kanuni mirasçıları bireysel kıdem hesabında biriken tutarın tamamını çekmeye hak kazanacağı taslakta yer almaktadır (<https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/kt.yenitaslak.7.12.doc>, 15.11.2020)

2013 yılında gerçekleştirilen X. Çalışma Meclisi’nde ele alınan konulardan biri de Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı olmuştur. Özellikle kıdem tazminatının fondan ödenecek olması

10 Programın 235. maddesinde; “Sosyal taraflarla diyalog içerisinde tüm işçilerin faydalanacağı ve bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı sistemi geliştirilecektir” ifadesi yer almaktadır (Resmi gazete, 08.10.2013, Sayı: 28789 (Mükerrer).



durumunda fona yatırılması gereken prim miktarı tartışılmış ve yapılan araştırmalar sonucunda fonun sürdürülebilirliği açısından %5,6 oranında prim kesintisi yapılması gerektiği vurgulanmıştır (ÇSGB, 2013: 74). Mevcut haliyle şu anki kıdem tazminatı bir işverene aylık %8,3 oranında bir mali yük getirmektedir. 2002 yılında hazırlanan taslakta %3 olarak belirlenen ve yeterli görülmeyen bu oran, 2012 yılında hazırlanan taslakta ise %4 olarak belirlenmiş ve bu orana ayrıca işverenlerin işsizlik sigortası prim payının %1,5’inin ekleneceği belirtilmiştir. Dolayısıyla çalışma meclisinde belirtilen ve fonun sürdürülebilirliğinin sağlanması için gerekli prim oranı bu taslakta öngörülmüştür.

Kıdem tazminatı fon çalışmalarına 2016 yılında da devam edilmiştir. Bu yılda yapılan fon çalışmasında, mevcut çalışanların fona katılımları tercihlerine bırakılmış, işverenle anlaşmaları halinde fon sistemine geçebilecekleri ve işe yeni girenlerin ise fona katılımlarının zorunlu tutulduğu ifade edilmiştir. Bireysel emeklilik sisteminden esinlenerek yapılan fon çalışmasında, işverenin her çalışanın bireysel kıdem hesabına her ay prim yatırması ve ancak çalışanın kıdem hesabında biriken tazminatını erkenden çekme olanağının özel durumlar haricinde olmadığı belirtilmiştir. Aynı zamanda çalışanın, kıdem hesabında biriken tazminatını çeşitli yatırım fonlarında değerlendirme imkânına sahip olmakla birlikte istifa etmesi ve hizmet akdi işverence haklı ya da haksız bir şekilde feshedilmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanacağı bu çalışmada yer almıştır. Dolayısıyla bu fon çalışmasında işçi bir gün çalışmayla bile kıdem tazminatına hak kazanmış olacaktır (Nurdoğan vd., 2016: 1160).

4 Kasım 2019 tarihinde Resmi Gazete’de<sup>11</sup> yayınlanan 2020 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı içinde “bireysel emeklilikte otomatik katılımın tamamlayıcı emeklilik sistemine dönüştürülmesi” kararı yayınlandı. Bu kararla birlikte Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi (TES) bağlamında kıdem tazminatında düzenlemeye gidilmesi öngörülmüştür. Aynı zamanda 11. Kalkınma Planı kapsamında yer alan politika ve tedbirler arasında, “bireysel emeklilikteki otomatik katılım sistemi, sistemde kalma süresini ve fon tutarını arttıracak biçimde yeniden düzenlenecek ve bireysel hesaplara dayalı kurulacak kıdem tazminatı fonu ile entegre edilecektir” hedefi yer almıştır (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2019: 34).

Emeklilik gelirlerinin ve tasarrufların artırılması, kıdem tazminatında ortaya çıkan sorunların ortadan kaldırılması gerekçesiyle oluşturulması ve 2022 yılında

11 Resmi Gazete, Sayı: 30938 (Mükerrer), 04.11.2019

uygulamaya konulması planlanan TES’de; zorunlu (karma) ve isteğe bağlı olmak üzere iki model üzerinde çalışılmaktadır. Zorunlu olacak olan karma modele göre; her bir çalışma yılı için 30 günlük (%8,33) ücret tutarında ödenen kıdem tazminatının 19 günlük (%5,33) kısmı, mevcut sisteme göre işveren tarafından ödenecektir. Geri kalan 11 günlük (%3) kısmı için ise çalışan adına bireysel fon oluşturulacak ve işveren fona aylık %3 prim ödeyecektir. İsteğe bağlı olacak ikinci modelde ise; %4 işveren katkısının yanı sıra %1 devlet katkısı uygulanacaktır. Modelde çalışanların katkısı ise almış oldukları ücrete bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Asgari ücretle çalışanların katkısı %0,5, asgari ücretin iki katına kadar ücretle çalışanların katkısı %1,5 ve asgari ücretin iki katından daha fazla ücretle çalışanların katkısı ise %2,5 olarak öngörülmüştür. Ayrıca çalışanların tercihine bağlı olarak, yapacakları katkı payları aylık kazançlarının %6’sına kadar artırılabilir (Anadolu Ajansı, 2020).

Bu sistemde çalışanlar, bir gün bile çalışmış olsa bireysel fon hesaplarındaki hakları saklı tutulacak ve istifa etmeleri halinde de bireysel fon hesaplarındaki tutarlar kazanılmış hak olarak kendilerine kalacaktır. Yapılacak düzenlemeyle kıdem tazminatı kapsamında kazanılmış haklarında korunması sağlanacaktır. Sisteme göre katılımcı 60 yaşını tamamladıktan sonra emekli olabilecek ancak 60 yaşın altındaki katılımcılara ilk kez konut edinmeleri, evlenmeleri, ağır hastalık geçirmeleri ve işsiz kalmalarından dolayı her biri için fondaki birikim tutarının %10’u kadar ödeme yapılabilecektir. Ayrıca 60 yaşını dolduranlara talepte bulunmaları halinde emeklilik hesabındaki birikimlerinin %25’ini geçmemek üzere defaten ödeme de yapılabilecektir (Anadolu Ajansı, 2020).

Günümüze kadar yapılan kıdem tazminatı fonu çalışmalarında, işçinin tazminata hak kazanabilmesi bazı özel durumlar hariç (evlilik, konut alımı, ağır hastalık, uzun süreli işsizlik vb.) emeklilik ya da belli bir süre (5-15 yıl arası) prim ödenmesi koşuluna bağlanmıştır. Dolayısıyla bu durum kıdem tazminatının niteliğini emeklilik ikramiyesine dönüştürme gayreti olarak kendini göstermektedir. Nitekim bu durumun ortaya çıkmasında diğer bir ifadeyle kıdem tazminatı yükünün işverenden alınıp fona devredilmesindeki en önemli gerekçe ise iş güvencesi ve işsizlik sigortası kanunlarının yürürlüğe girmiş olmasıdır (Limon, 2015: 165-166).

Yapılan fon çalışmalarında da görüldüğü üzere en tartışmalı konu ve işveren kesiminin ilk sırada yer alan talepleri kıdem tazminatı miktarının azaltılmasıdır. Daha önce de belirtildiği üzere 1975 yılında çıkarılan 1927 sayılı Kanun ile

birlikte her geçen tam yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı 15 günden 30 günlük ücret tutarına çıkarılmıştır. Dolayısıyla işveren kesimi 30 günlük ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı yükünün azami 15 günlük ücret tutarına indirilmesini istemektedir. Mevcut haliyle şu anki kıdem tazminatı bir işverene aylık %8,3 oranında bir mali yük getirmektedir. Ancak bilimsel çalışmalarda, yapılan aktüeryal hesaplamalar ve fondaki birikimin finansal yatırım araçlarıyla değerlendirilmesiyle prim oranının fonun sürdürülebilirliği açısından en az %5 ile %6 aralığında olması gerektiği sonucuna varılmıştır (Aygören vd., 2012: 132). Bu da işverenlerin ilk sırada yer alan taleplerine paralel olarak kıdem tazminatı miktarının yaklaşık 20 günlük ücret tutarına kadar indirilebileceğini göstermektedir.

Bugüne kadar yapılan fon çalışmalarında asıl amaç, çalışanların kıdem tazminatı almalarında sorun yaşamaması ve kıdem tazminatı hakkını garanti edecek bir sistemin oluşturulmasıdır. Özellikle bu doğrultuda oluşturulacak fon sistemiyle birlikte işçiler, işyerlerindeki çalışmalarının karşılığını istifa etseler ve bir gün bile çalışmış olsalar da almaya hak kazanacaklardır. Böylelikle hem işçiler kıdemi yanacak diye işinden istifa edememe sorunu ortadan kalkacak hem de işverenler yüklü kıdem tazminatı ödemeleriyle karşı karşıya kalmayacaklardır. Ayrıca fon sisteminin oluşturulmasıyla birlikte iş mahkemelerinde büyük bir yoğunluk oluşturan kıdem tazminatı davaları da büyük oranlarda azalmış olacaktır.

### **İşsizlik Sigortası**

İşsizlik sigortası adından da anlaşılacağı üzere işsizlikle bağlantılı bir sigorta koludur. “Bir ülkede artmakta olan işgücü arzının, yeterli bir şekilde gelişim gösteremeyen üretim sahalarına sığdırılamamasından kaynaklanan işsizlik”, hem birey hem de toplum açısından önemli bir risk unsurudur (Zaim, 1997: 170). Dolayısıyla, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sosyo-ekonomik nitelikli bir risk türü olan işsizliğe karşı sosyal güvenliğin temini, ciddi bir gereksinim olarak önem arz etmektedir.

Sanayinin hızla gelişmesine karşın, Batı’da 19. yüzyılın ilk dönemlerinde, çalışanlara yönelik sosyo-ekonomik ve fizyolojik riskleri karşı sosyal güvenlik uygulamalarından söz edilmemektedir. Sosyo-ekonomik risk olan işsizlik sigortası, ihtiyarlık, ölüm gibi sigorta kolu olan fizyolojik risklerden daha geç gelişen bir sigorta koludur. İhtiyarlık, ölüm gibi sigorta kolları 19.yüzyılın

sonlarına doğru uygulamaya konulmasına karşın, işsizlik sigortası 20.yüzyılın ilk çeyreğinde uygulamaya konulmuştur. İşsizlik riskini önlemeye yönelik ilk tedbirler, sendikal faaliyetlerin gelişmeye başladığı sanayi ülkelerinde lonca sistemi içerisindeki yardımlaşma sandıkları ile sendikalar aracılığıyla alınmaya çalışılmıştır. Osmanlı Devleti'nde benzer bir sistemi ise ahilik teşkilatı içerisindeki "esnaf sandığı" adı altında yardım sandıkları ile görmek mümkündür (Taşçı ve Yılmaz, 2009: 606).

Özellikle bu dönemde yoğunlaşan işsizlik karşısında sendikalar, işçilerin uğradığı kayıpların giderilmesi ve az da olsa gelir güvencesinin sağlanması yönünde isteğe bağlı işsizlik sigortası fonları oluşturmuşlardır (Başterzi, 1996: 60). Bu kapsamda ilk sendikal yapı, 1832 yılında İngiltere'de çelik dökümcüleri sendikası tarafından, ilk işsizlik sigortası fonu da 1892 yılında İsveç'te matbaacılar sendikası tarafından kurulmuştur (Holmlund, 1998: 113). Yine bu dönemde çok yaygın olarak görülmesi de işverenlerin işyerlerinde çalışma istikrarını arttırmak, işçi devrini azaltmak, işçilerin sadakatini arttırmak gibi nedenlerle isteğe bağlı işsizlik sigortası fonları kurdukları görülmüştür. 1890'lı yıllardan itibaren belediyeler de ister sendikal ister sendikasız olsun bütün işçileri kapsayan isteğe bağlı işsizlik sigortası fonları oluşturmaya başlamışlardır. Sistemin ilk örneğine 1893'te İsviçre'nin Bern şehrinde rastlanmış ve daha sonra bu uygulama 1896'da Almanya'nın Köln ve 1905'de de Leipzig şehirlerine yayılmıştır (Yazgan, 1969: 153).

Diğer yandan Belçika'da 1901 yılında "Ghent" adı verilen ve sendikalarla belediyelerin işbirliğine dayalı isteğe bağlı işsizlik sigortası fonu şeklinde bir sistem ortaya çıkmıştır. Takip eden yıllarda bu sistemin Belçika'nın bütününe yayıldığı ve Avrupa'da birçok ülkede de uygulandığı görülmüştür (Vandaele, 2006: 648-649). Ancak, Ghent sistemi işsizliğe eğilimli kimselere cazip gelmiş, bunların sistemi kötüye kullanmaları ve belediyelerin fonlara işçilerin katılımlarından daha fazla yardım yapar duruma gelmesi nedeniyle başarısız olmuş ve sistemden vazgeçilmiştir (Başterzi, 1996: 61). Yasal temele dayalı ilk zorunlu işsizlik sigortasını uygulamaya koyan ülke, 1911 yılında Lloyd George'un Başbakanlığı dönemindeki İngiltere'dir. Bu ülkeyi daha sonra sırasıyla 1911'de İrlanda, 1919'da İtalya ve İspanya, 1920'de Avusturya ve Belçika, 1927'de Almanya ve 1945'te de Yunanistan izlemiştir. Türkiye'de ise işsizlik sigortası 1999'da kabul edilen yasa ile uygulamaya konulmuştur (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 470-471).

İşsizlik sigortası; çalışma isteğine, yeteneğine ve gücüne sahip olmasına karşın, işini kendi iradesi ve kusuru dışında kaybeden çalışanların maruz kaldıkları gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre için telafi eden ve prim sistemine dayanan bir sigorta koludur. ILO’nun tanımına göre işsizlik sigortası; “isteği dışında işi sona eren bağımlı çalışanların gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre telafi eden bir sigorta koludur“ (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 87). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere işsizlik sigortası, işsizlerin karşı karşıya kaldıkları gelir kaybını telafi etmeye çalışan, sigortacılık tekniği ile faaliyette bulunan ve sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan bir sigorta koludur. İşsizlik sigortası işsizlere maddi olanakların yanı sıra mesleki eğitim ve iş yerleştirme hizmeti de sunmaktadır. Bu uygulama kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınmasına da katkı sağlamaktadır. Ayrıca, işçilerin işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulması konusunda daha duyarlı olunacağından, uygulamanın verimliliği arttırdığı da söylenebilir (Biçerli, 2011: 492).

İlerleyen zamanlarda meydana gelme olasılığı olan işsizlik riskine karşı çalışanlara güvence sağlamak işsizlik sigortasının temel amacını oluşturmaktadır. Böylelikle gelecekte işini kaybetme ihtimali bulunan işçiler, çalıştıkları dönemlerde düzenli bir şekilde prim ödemeleri şartıyla işsiz kalınması durumunda gelir kaybını telafi edecek bir gelire sahip olabileceklerdir. İsteği dışında işini kaybeden bir kişinin moral yapısı, ailesi ve topluma özgü yol açabileceği sıkıntılara karşı korunmasının sağlayacağı faydalar önem teşkil etmektedir (Törüner, 1992: 4). İşsizlik sigortasının toplumsal açıdan ise iki temel amacı vardır. Birincisi işsizliğin kişiler üzerindeki olumsuz etkilerini en az düzeye indirgeyerek toplumsal dengeyi bozmaya yönelik sonuçları ve suç eğilimini önlemektir. İkinci amacı ise çalışanın işsiz kaldığı süre zarfında satın alma gücünün korunmasıyla birlikte üretimin giderek azalmasının ve işsizlik artışının önüne geçilmesidir (Biçerli, 2011: 492-493).

Türkiye’nin de 1971 yılında onayladığı ILO’nun 28 Haziran 1952 tarihli 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları” sözleşmesinde sosyal güvenliğin asgari normları belirtilmiş ve işsizlik riskine IV. ve IX. bölümlerde yer verilmiştir. IV. bölümün 20. maddesinde, işsizlik sigortasından yararlanma hali; “çalışma gücünde olan ve iş aramaya hazır bulunan bir kimsenin, uygun bir iş bulma imkânsızlığı nedeniyle ve ulusal mevzuatta açıklanan şekilde, kazancın geçici olarak durması halidir” şeklinde belirtilmiştir. Yine sözleşmenin

67. maddesinde işsiz kalan işçiye ödenecek işsizlik sigortası miktarı belirtilmiş olup, evli ve iki çocuklu erkek işsizlerin son ayda almış olduğu ücretin %45'inin altında bir tutar olmaması öngörülmüştür (ÇSGB, 1998: 254-273). İşsizlik sigortası finansmanında genel olarak üç farklı yöntem kullanılmaktadır. Bunlar, tüm bedelin işveren ya da devlet tarafından tek taraflı ödendiği tekli finansman yöntemi, bedelin işçi ve işveren tarafından birlikte ödendiği ikili finansman yöntemi, bedelin işçi, işveren ve devlet tarafından birlikte ödendiği ve dünyada yaygın olarak kullanılan üçlü finansman yöntemidir (Gençler, 2002: 16).

İşsizlik sigortası, işini kaybedenlerin emek piyasasından ve çalışma disiplininden uzaklaşmamasını sağlamaya yönelik hizmetler sunarken, bazı durumlarda ise tam tersi olarak işsizlik artışına da yol açabilmektedir. Nitekim işsiz kalan bireyler gelir getirici bir işte çalışmanın yerine işsizlik ödeneğinden yararlanmayı düşünebilmektedir. Özellikle işsizlik ödeneğinin uzun süreli ve yüksek düzeyden ödendiği durumlarda bu sorunla sıklıkla karşılaşılabilir. 20 OECD ülkesinde yapılan bir araştırmada, işsizlik ödeneğinin tutarı %10 arttırıldığında veya işsizlik ödeneğinin süresi bir ay uzatıldığında, %1 oranında işsizlik artışı yaşandığı sonucu ortaya çıkmıştır. ABD'de yapılan bir çalışmada ise işsizlik ödeneği tutarındaki %10'luk bir artış, işsizlik süresinin bir hafta daha uzamasına neden olduğu sonucuna varılmıştır (Varçın, 2004: 17).

Yine yapılan çalışmalarda işsizlik sigortası ödemelerinin yüksek olduğu bazı ülkelerde bu ödemelerin rezervasyon ücretlerini arttırdığı ortaya çıkmıştır. Rezervasyon ücretlerinin artış göstermesi işsizlerin, kendilerine teklif edilen işlerin kabul edilmesi sırasında daha seçici olmalarına ve bu durum da işsizlik sürelerinin uzamasına neden olmaktadır (Siebert, 1997: 15-18). Ancak çoğu ülkede uygulamanın bu sakıncasını gidermek amacıyla işsizlere önerilen uygun bir işin kabul edilmesi zorunluluğu getirilmiş ya da sınırlı sayıda iş önerisi reddetme hakkı verilmiştir. İşin kabul edilmemesi veya belirlenen sayının aşılması durumunda işsizlik ödeneği kesilmekte, askıya alınmakta ya da ödeme miktarı önemli ölçüde azaltılmaktadır. Bu uygulamanın işsizlik sigortasının iş kabul ücretlerini arttırmaktan çok azalmasına yönelik bir baskı oluşturduğu söylenebilir (Kapar, 2005: 110-111).

### **Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Tarihsel Gelişimi**

Türkiye'de işsizlik sigortasının kurulmasına yönelik ilk ciddi çalışma ILO uzmanlarından Philip Booth'un 1959 yılında hazırlamış olduğu rapor

kapsamında İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) ile Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) öncülüğünde başlamış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun yürürlüğe girmesine kadar yaklaşık 30 yasa tasarısı ve teklifi hazırlanmıştır. Ayrıca 1992 yılında düzenlenen işsizlik sigortası temalı VIII. Çalışma Meclisi de Türkiye’de işsizlik sigortasının gelişimine ve oluşumuna önemli katkılar sağlamıştır. İşsizlik sigortası, 1985-1989 yılları arasında kapsayan V. Kalkınma Planı hariç tüm kalkınma planlarında yer almasına rağmen ancak 1996-2000 yılları arasında kapsayan VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde 25 Ağustos 1999 tarihinde kabul edilen 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile yürürlüğe girmiştir. Bu tarihe kadar Türkiye işsizlik sigortası programı olmayan tek OECD ülkesi olmuştur. Kanunun kabul edilmesiyle birlikte prim tahsilatına 01 Haziran 2000 tarihinde ve ilk işsizlik ödenekleri ise 2002 yılı Mart ayında verilmeye başlanmıştır (Şen, 2019: 173).

İşsizlik sigortasının yasal bir çerçeveye kavuşmasındaki gecikmelerin nedenleri çeşitli yönlerden değerlendirilmektedir. İşçi ve işverenler için mevcut yüksek SSK primlerinin üstüne işsizlik sigortası primlerinin de eklenmesi ile yükün daha da artacağı endişesi bu nedenlerden bir tanesidir. Buna ek olarak işsizliğe ilişkin bilgilerin ve özellikle istatistiklerin yetersiz ve eksik olması işsizlik sigortasının uygulamasını olumsuz yönde etkileyeceği düşüncesi de önemli nedenler arasında yer almaktadır. İşsizlik oranının yüksek olması, işsizlerin çoğunluğunun niteliksiz olması ve yapısal işsizliğin devam etmesi de diğer nedenler olarak söylenebilir. Ayrıca tasarruf fonlarının yetersiz olması, finansman zorluklarının ve kronikleşmiş bütçe açıklarının bulunması, uygulamanın aktüeryal ve yönetsel açıdan güç ve karmaşık olması gibi nedenler de, işsizlik sigortasının geç tarihlerde yürürlüğe girmesi kapsamında değerlendirilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 468).

Ancak Türkiye’de işsizlik sigortasının geç tarihlerde uygulamaya konulmasının en önemli nedeni kıdem tazminatının 1936 yılından itibaren uygulamada olmasıdır. İşsizlik sigortası çalışmaları kıdem tazminatının varlığı nedeniyle sürekli ertelenmiş, işverenlere kıdem tazminatının yanında ağır bir yük oluşturacağı ve özellikle kıdem tazminatının bir niteliğinin de işsizlik tazminatı olduğu düşüncesiyle işveren kesiminden eleştiriler almıştır. Ayrıca sosyal güvenlik risklerini 9 başlık altında inceleyen ve bunlardan bir tanesi de işsizlik sigortası olan ILO’nun 102 Sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi” 1971 yılında Türkiye tarafından onaylanmasına rağmen işsizlik

sigortası kısmına kıdem tazminatı uygulaması gerekçe gösterilerek çekince konulmuştur. Hâlbuki ILO tarafından 1982 yılında kabul edilen ve 1994 yılında da Türkiye tarafından onaylanan 158 Sayılı “Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi”, kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası uygulamalarının birlikte var olabileceğini öngörmektedir (Ünsal, 2008: 33).

### **İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları ve İşsizlik Ödeneği Miktarı**

4447 sayılı Kanunun 46.maddesinin 2.fikrasına göre işsizlik sigortası; “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4.maddesinin 1.fikrasının (a) bendi ile 2.fikrası kapsamında olanlardan bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52.maddesinin 1.fikrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6. maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20.maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları” kapsamaktadır.

İşsizlik sigortasının finansmanı üçlü finansman yöntemine göre sağlanmaktadır. İşçinin SSK primine esas kazancı üzerinden %2 işçi ve %3 işverenden kesilirken ve buna %2 oranında da Devlet katkıda bulunurken, bu oranlar ücret dışı işletme yüklerinin hafifletilmesi kapsamında 2001 yılında birer puan indirilerek %1 işçi, %2 işveren ve %1 Devlet şeklinde değiştirilmiştir. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için; kendi iradesi ve kusuru dışında işsiz kalmak (iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı 25.maddenin 2.bendinde sayılan hususlarla ve kendi isteğiyle sona ermemesi), iş sözleşmesinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak, son 3 yıl içerisinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak ve iş sözleşmesinin feshinden itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak gerekmektedir (Kutal, 2002: 172-175).

İşsizlik Sigortası Kanununun 49.maddesine göre; “işsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının işsizlik sigortası fonuna aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli ve yetkili” kılınmıştır. Aynı kanunun 50.maddesine göre;



“hizmet akdinin feshinden önceki son 3 yıl içinde; 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün (6 ay), 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün (8 ay) ve 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün (10 ay) süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir”. İşsizlik ödeneğine hak kazananlara İŞKUR tarafından ödeneğin yanı sıra, genel sağlık sigortası primleri ödenmesi, yeni bir iş bulma ve meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi hizmetleri de sağlanmaktadır.

Yine Kanununun 50.maddesine göre günlük işsizlik ödeneği, 2002 yılından 2008 yılı Temmuz ayına kadar sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancın %50’si olarak hesap edilmiştir. Yapılan değişikliklerle birlikte 2008 yılı Temmuz ayından itibaren günlük işsizlik ödeneği; sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %40’<sup>12</sup> olarak hesaplanmaktadır. Hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı ise, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80’ini geçmemektedir. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamış, nafaka borçları haricinde haciz edilmesi ve başkalarına devredilmesi de mümkün kılınmamıştır.

İşsizlik ödeneğinin bazı durumlarda kesildiği kanununun 52. maddesinde belirtilmiştir. Bunlar; mesleğine, ikametine ve bir önceki işin koşullarına uygun olarak İŞKUR tarafından teklif edilen işlerin geçerli bir sebebe dayalı olmaksızın reddedilmesi, işsizlik ödeneğinin alındığı dönemlerde kayıt dışı olarak çalışılması, işsizlik ödeneği aldığı süre içerisinde yaşlılık aylığı almaya başlamak ve İŞKUR tarafından önerilen mesleki eğitim kurslarına katılmayı reddetmek, devam etmemek, kurum tarafından yapılan çağruları cevaplamamak, istenilen bilgi ve belgeleri vermemektir.

12 Asgari ücretle çalışan bir işçinin alacağı işsizlik ödeneği; binde 7,59 damga vergisi kesintisinden sonra 1420,14 TL’dir. Ayrıca işsizlik ödeneği, brüt asgari ücret tutarının %80’i olan 2862 TL’yi (damga vergisi kesintisi hariç) geçemez.

Tablo 1

*İşsizlik Sigortası Ödeneği Verileri (2002-2020)*

Yıllar	Başvuru	Hak Eden	Hak Edemeyen	Ödeme Miktarı (Bin TL)
2002	96.364	83.603	12.761	46.814
2003	143.155	118.437	24.718	125.978
2004	169.409	127.528	41.881	199.890
2005	208.051	186.231	21.820	270.072
2006	220.694	199.441	21.253	316.989
2007	246.596	221.498	25.098	351.907
2008	382.132	331.413	50.719	517.054
2009	597.230	473.211	124.019	1.114.275
2010	459.470	331.796	127.674	807.412
2011	499.244	323.072	176.172	791.051
2012	609.548	372.294	237.254	966.185
2013	733.093	432.369	300.724	1.272.486
2014	901.952	515.088	386.864	1.657.723
2015	1.086.979	594.391	492.588	2.192.787
2016	1.521.514	805.677	715.837	3.682.651
2017	1.329.403	701.232	628.171	4.169.246
2018	1.636.260	845.513	790.747	4.824.136
2019	1.955.041	1.013.056	941.985	7.985.061
2020	1.496.461	539.540	956.921	6.201.456
<b>Toplam</b>	<b>14.292.596</b>	<b>8.215.390</b>	<b>6.077.206</b>	<b>37.493.173</b>

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/yayinlar/>

Tablo 1’de 2002 ile 2020 yılları arasında işsizlik sigortası ödeneği başvuran, hak eden ve edemeyen kişi sayıları ile ödeme miktarları yer almaktadır. 2002 yılından 2020 yılına doğru hem başvuru sayılarında hem de hak eden sayıları ile ödeme miktarında gözle görülür bir artış yaşandığı görülmektedir. Ancak işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanamayanların sayısı da yıllar itibariyle artış göstermiştir. Tabloda da görüldüğü üzere bugüne kadar işsizlik ödeneği almak için başvuranlardan sadece %57’si ödeneğe hak kazanırken %43’ü ise hak kazanamamıştır. Dolayısıyla bu durum işsizlik sigortasının amacını gerçekleştirilmede yetersiz kaldığını ve yararlanma koşullarının gözden geçirilmesi gerektiğini göstermektedir. Aynı zamanda tabloda 2002 yılından 2020 yılına kadar yapılan toplam işsizlik ödeneği miktarının da yaklaşık 37,5 milyar TL olduğu görülmektedir.

2015 yılında gerçekleştirilen XI. Çalışma Meclisi’nde işsizlik sigortasına yöneltilen eleştirilerin çoğunluğunu, işsizlik sigortasının özellikle yararlanma

koşullarının çok katı olduğu ve koşulların esnetilmesi oluşturmuştur (ÇSGBb, 2013: 28). Bu doğrultuda hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün kesintisiz olarak prim ödeme şartının indirilmesi ya da kaldırılması ve son üç yıl içerisinde 600 gün<sup>13</sup> işsizlik sigortası prim ödeme şartının indirilmesi, işsizlik ödeneğine hak kazananların sayısını mutlak olarak arttıracaktır. Nitekim 2014-2018 yılları arasında kapsayan X. Kalkınma Planı’nda; “işsizlik sigortasından yararlanma şartlarının esnetilmesi ve yararlanma sürelerinin arttırılması” ve ÜİS’in 2017-2019 eylem planları içerisinde de “işsizlik sigortasının daha fazla sosyal koruma sağlayacak biçimde yeniden düzenlenmesi”<sup>14</sup> hedefi yer almasına rağmen henüz bu hedefler gerçekleştirilememiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2013: 165). Ayrıca planda da belirtildiği üzere işsizlik ödeneği miktarının, sürelerinin ve tavan miktarının arttırılması da işsizlik sigortası uygulamasının daha etkin bir şekilde sürdürülmesini sağlayacaktır.

### **İşsizlik Sigortası Fonu ve Fonun Görünümü**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun gerektirdiği görev ve hizmetler için malî kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere “İşsizlik Sigortası Fonu” kurulmuştur. Kanun’un 53.maddesinde de belirtildiği üzere Fon, Kurum Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde ve Kurumun “Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı” vasıtasıyla işletilir ve yönetilir. Dolayısıyla İşsizlik Sigortası Fonu, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu kararları ile yönetilen, işsizlik sigortası primleri ile diğer gelirlerinin ve devlet katkılarının toplandığı devlet güvencesinde bir fondur.

İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 53.maddesinde fonun gelir ve giderleri belirtilmiştir. Gelirler; işsizlik sigortası primlerinden, bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlardan, fonun açık vermesi durumunda devlet tarafından sağlanacak katkılardan, bu Kanun gereğince sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden, diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan oluşmaktadır. Giderler ise sadece işini

13 Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için Covid-19 nedeniyle 120 günlük süre 60 güne ve 600 günlük süre ise 450 güne indirilmiştir. Dolayısıyla pandemi sonrasında da bu sürelerin sadece kısa çalışma ödeneğine hak kazanmada değil işsizlik ödeneğine de hak kazanmada bu şekilde ya da daha da indirilerek devam etmesi, işsizlik ödeneğinden daha fazla işsizlerin yararlanmasını sağlayacaktır.

14 Bu hedef kapsamında yer alan tedbir, “işsizlik sigortası fonunun aktüeryal dengesi gözetilerek işsizlik sigortası hak kazanma şartları, ödeme süresi ve ödeme miktarı özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak iş aramayı teşvik edici şekilde iyileştirilecektir” şeklinde belirtilmiştir.

kaybeden işsizlere yapılan ödenekten oluşmamaktadır. İşsizlik ödeneğine ek olarak farklı yıllarda fonun kullanımına yönelik yapılan yasal düzenlemelerle birlikte giderler artış göstermiştir. Özellikle bu yönde ağır eleştiriler alan ve işsiz kalanlara gelir güvencesinin sağlanmasının yanında tüm işsizlere yönelik farklı gider kalemlerinin oluşturulması işsizlik sigortasının ve fonunun amacından uzaklaştığını göstermektedir.

Nitekim 26 Mayıs 2008 tarihli 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile birlikte işsizlik sigortasının amacını belirten 4447 Sayılı Kanunun 46.maddesi değiştirilmiştir. Yapılan değişiklikle birlikte ilgili maddeden “sigortalı işsizlere işsiz kalmaları halinde” ifadesi çıkartılarak madde “işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve bu Kanunda öngörülen hizmetlerin verilmesini sağlamak” şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Bu değişikle birlikte fondan yapılan yardımlardan sadece işsizlik sigortasının hedef aldığı sigortalı işsizler değil tüm işsizler yararlanmaya başlamıştır. Daha sonra Kanunun 48/7.maddesindeki değişiklik<sup>15</sup> ile Fondan karşılanmak üzere sigortalı işsizler ile birlikte Kuruma kayıtlı tüm işsizlere iş bulma, danışmanlık ve mesleki eğitim faaliyetleri de vermeye başlanmıştır (Arıcı, 2010: 178).

Fonun giderleri başlangıçta, sigortalı işsizlere verilen ödeneklerden, 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek genel sağlık sigorta primlerinden, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi giderlerinden, işsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Yönetim Kurulunun onayı üzerine Kurum tarafından yapılan giderlerden, ücret garanti fonu ödemelerinden, kısa çalışma ödeneklerinden oluşmuştur. Daha sonra ise bu giderlere; 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlar için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisseleri<sup>16</sup>, işsizlik ödeneği alanların işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi<sup>17</sup>, ilave istihdam olarak işe alınanların prime esas kazanç alt

15 5763 Sayılı Kanunun 14.maddesi ve 13 Şubat 2011 tarihli 6111 Sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un 69.maddesi ile yapılan değişiklikler.

16 5763 Sayılı Kanunun 20.maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 7.madde

17 11 Ağustos 2009 tarihli 5921 Sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunu İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 1.maddesiyle 4447 Sayılı Kanunun 50.maddesinin 5.fıkrası yeniden düzenlenmiştir.

sınırı üzerinden hesaplanan işveren sigorta primi giderleri<sup>18</sup>, Eynez, Atabacası, Işıklar ve Ermenek ilçelerindeki maden ocaklarında hak sahiplerine yapılan ödemeler<sup>19</sup>, Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) kapsamındaki yatırımlar için bütçeye aktıran miktarlar<sup>20</sup>, doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderleri<sup>21</sup>, nakdi ücret desteği kapsamında yapılan ödemeler<sup>22</sup>, işbaşı eğitim programı giderleri<sup>23</sup>, fonun menkul kıymet gelirlerinden stopaj vergi kesintisi<sup>24</sup> eklenmiştir<sup>25</sup>.

İlk başlarda işsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla kurulmuş ve giderleri bu hizmetlerle sınırlanmış olan İşsizlik Sigortası Fonuna her geçen yıl önemli gider kalemleri eklenmiştir. İşsizlik sigortası primlerinin 2000 yılından itibaren kesilerek Fonda birikmeye başlamasına karşın işsizlik ödeneklerinin 2002 yılında verilmeye başlanması, sigortalı işsizlere verilecek olan işsizlik ödeneğinin miktarı ve yararlanma süresinin düşük tutulması, Fon kaynaklarının sadece işini kaybedenlere yönelik kullanılması Fondaki birikiminin önemli miktarlara ulaşmasına olanak sağlamıştır. Ancak İşsizlik Sigortası Fonundaki birikimin giderek büyümesi, Fondaki gider kalemlerinin artışına neden olacak düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir (Tozan, 2013: 111).

2008 yılında İşsizlik Sigortası Kanunu 46.maddede yapılan değişiklikle birlikte Fondaki mevcut giderlere ek olarak GAP kapsamındaki yatırımlar

- 18 5921 Sayılı Kanunun 2.maddesi ile 4447 Sayılı Kanuna eklenen Geçici 9.madde ve 6111 Sayılı Kanunun 74.maddesiyle 4447 Sayılı Kanuna eklenen Geçici 10.madde
- 19 18 Haziran 2014 tarihli 6545 Sayılı “Türk Ceza Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 102.maddesiyle 4447 Sayılı Kanuna eklenen Geçici 12.madde ve 4 Nisan 2015 tarihli 6645 Sayılı “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 26.maddesiyle 4447 Sayılı Kanuna eklenen Geçici 13.madde
- 20 5763 Sayılı Kanunun 19.maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 6.madde
- 21 29 Ocak 2016 tarihli 6663 Sayılı “Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 20.maddesiyle 4447 Sayılı Kanunda düzenlenen Ek 5.madde
- 22 16 Nisan 2020 tarihli 7244 Sayılı “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 7.maddesiyle 4447 Sayılı Kanuna eklenen Geçici 24.madde
- 23 6663 Sayılı Kanunun 19.maddesiyle 4447 Sayılı Kanunun 53.maddesine eklenmiştir.
- 24 31 Mayıs 2012 tarihli 6322 Sayılı” Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 27.maddesiyle 4447 Sayılı Kanunun 53.maddesinde yapılan değişiklik.
- 25 Ayrıca bu giderlere ek olarak 6645 sayılı Kanunun 24.maddesiyle 21 Eylül 2006 tarihli ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu kapsamında yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşlarının gerçekleştireceği sınavlarda başarılı olan kişilerin 31.12.2021 tarihine kadar belge masrafları ve sınav ücretleri ile 28 Ocak 2010 tarihli 5951 Sayılı “Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 5.maddesiyle kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Bakanlık tarafından 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan ve usul ve esasları Bakanlık ile Kurum tarafından müştereken belirlenen giderler Fondan karşılanmaktadır.

öncelikli olmak üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarında kullanılmasına yönelik 2008-2013 yılları arasında Fondan yaklaşık 12 milyar lira Hazineye aktarılmıştır. Yine 2014 yılında Manisa'nın Soma ilçesinde 301 maden işçisinin hayatını kaybettiği Eynez Maden Ocağı işletmesinde çalışanlara ve hayatını kaybedenlerin hak sahiplerine yapılan ödemeler ile Atabacası ve Işıklar maden ocağı işletmelerindeki sigortalılara işveren tarafından ödenmeyen ücretler ve 2015 yılında Karaman ili Ermenek ilçesinde yaşanan maden kazasında hayatını kaybeden 18 işçinin hak sahiplerine yapılan ödemeler kapsamında yaklaşık 80 milyon lira Fondan karşılanmıştır. Bunlara ek olarak işverenlere sağlanan prim teşvikleri, işbaşı eğitim ve aktif işgücü programlarının masrafları ve pandemi nedeniyle ücretsiz izne çıkartılanlara ödenen nakdi ücret desteği ödemeleri Fonun giderek küçülmesine neden olmaktadır.

Tablo 2

*İşsizlik Sigortası Fonu Gelir ve Gider Tablosu (2016-2020)*

(Bin TL)	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Toplam Gelir</b>	<b>22.273.480</b>	<b>26.862.369</b>	<b>34.628.529</b>	<b>40.365.368</b>	<b>38.270.443</b>
İşçi ve İşveren Primi	9.930.192	11.66.289	13.877.888	16.547.023	16.225.243
Devlet Katkısı	3.310.064	3.895.068	4.625.963	5.515.674	5.408.411
Faiz Gelirleri	8.025.350	10.046.217	15.108.359	16.832.038	15.749.723
Diğer Gelirler	1.007.875	1.254.795	1.016.320	1.470.633	887.066
<b>Toplam Gider</b>	<b>12.145.158</b>	<b>13.344.259</b>	<b>23.705.145</b>	<b>36.467.481</b>	<b>66.599.185</b>
İşsizlik Ödeneği	4.531.026	4.895.131	5.865.518	10.006.403	8.384.775
Kısa Çalışma Ödeneği	1.455	1.007	843	192.432	27.395.624
Yarım Çalışma Ödeneği	3.440	22.425	24.811	30.724	27.448
Ücret Garanti Fonu Ödemesi	15.705	25.848	81.027	156.924	48.665
Aktif İşgücü Programları	4.912.229	3.771.274	4.904.236	6.579.273	2.955.297
İşbaşı Eğitim Programları	1.556.518	1.900.276	1.851.971	3.039.028	2.690.180
Nakdi Ücret Desteği	-	-	-	-	6.536.049
Teşvik ve Destek Ödemeleri	910.364	2.504.122	10.709.430	16.058.120	18.088.597
Diğer Giderler	214.422	224.176	267.308	404.546	472.548
<b>Toplam Fon Varlığı</b>	<b>103.202.412</b>	<b>116.720.522</b>	<b>127.643.906</b>	<b>131.541.793</b>	<b>103.213.050</b>

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/yayinlar/>

Tablo 2’de 2016 ve 2020 yılları arasında İşsizlik Sigortası Fonunun gelir ve giderleri yer almaktadır. Fonun toplam varlığı 2020 yılına kadar artış göstermiş ancak gider kalemlerinin giderek artması ve pandemi sürecinde nakdi ücret desteği, kısa çalışma ödeneğini alan kişi sayısının artması, işverenlere yönelik

teşvikler ve desteklerin artması gibi ek giderlerin de oluşması nedeniyle 2020 yılında azalmaya başlamıştır. 2020 yılında kuruluşundan bu yana toplam varlığı ilk kez azalan Fonun yine ilk kez toplam giderleri toplam gelirlerini aşmıştır. 2020 yılındaki bu olumsuz göstergelerde şüphesiz pandemi sürecinin etkisi çok büyüktür ancak pandemi öncesinde de Fonun gider kalemlerinin farklılaşması ve giderek artması en az pandemi sürecinin etkisi kadar büyüktür. Fonun toplam varlığı 2019 yılında yaklaşık 132 milyar lira iken 2020 yılında yaklaşık 103 milyar liraya ve 2021 yılı Nisan ayında ise yaklaşık 91 milyar liraya kadar gerilemiştir (İŞKUR, [https://media.iskur.gov.tr/45001/03\\_mart-2021-bulten.pdf](https://media.iskur.gov.tr/45001/03_mart-2021-bulten.pdf)).

### **Sonuç ve Değerlendirme**

İşsizliğin olumsuz sonuçlarını gidermeye yönelik oluşturulan pasif işgücü piyasası politikaları geçmişten günümüze işsizlikle mücadele kapsamında ön plan çıkan ve işsiz kalan bireylere gelir güvencesi sağlayan önemli politikalar. Bu politikalar içerisinde iki temel uygulama olan kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası, Türkiye’de de uygulama alanı bulan politikalar arasında yer almaktadır. Türkiye’de kıdem tazminatı uygulaması 1936 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu ile uygulanmaya başlanmış ve yapılan düzenlemelerle değişimlere uğrayarak günümüze kadar gelmiştir. İşsizlik sigortası uygulaması ise Türkiye’de kıdem tazminatına kıyasla çok daha geç uygulanmaya başlanan ve mazisi yeni olan bir pasif işgücü piyasası politikasıdır.

İşsizlik sigortası Türkiye’de 1999 yılında kabul edilen 4447 Sayılı Kanun ile birlikte uygulamaya konulmuş ve bu yıla kadar işsizlik sigortası olmayan tek OECD ülkesi Türkiye olmuştur. İşsizlik sigortasının bu kadar geç uygulamaya geçirilmesinin temel nedeni kıdem tazminatı uygulaması olmuştur. İşsizlik sigortası çalışmaları kıdem tazminatının varlığı nedeniyle sürekli ertelenmiş, işverenlere kıdem tazminatının yanında ağır bir yük oluşturacağı düşüncesiyle işveren kesiminden eleştiriler almıştır. Türkiye’de uygulanmakta olan bu iki önemli pasif işgücü piyasası politikası geçmişten günümüze sürekli fon tartışmaları ile gündeme gelmektedir. Kıdem tazminatı uygulamasında fon oluşturulması yönünde çalışmalar ve tartışmalar sürerken işsizlik sigortası uygulamasında ise mevcut fonun etkin bir şekilde kullanılmadığı yönünde eleştiriler yapılmaktadır.

1950’li yıllarda başlayan kıdem tazminatı fonu oluşturma çalışmaları 1970’li yıllardan itibaren ciddi bir şekilde sürdürülmüş, 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nun iş güvencesini sağlamaya yönelik hükümlere yer vermesi nedeniyle de artarak günümüze kadar devam etmiştir. Mevcut kıdem tazminatı uygulamasında ortaya çıkan sorunlar da fon çalışmalarının üzerinde ciddiyetle durulması gerektiğini göstermektedir. Özellikle mevcut uygulamada, işverenlerin işçileri belirli süreli sözleşmelerle çalıştırması ve bir yıl dolmadan işe giriş çıkış yaptırması, iş sözleşmelerinin tazminata hak kazanamayacak biçimde sona erdirilmesi, işçiyi istifaya zorlama ya da kayıtdışı çalıştırma gibi nedenlerle işsiz kalanların büyük bir çoğunluğunun tazminatını alamamasına neden olmaktadır. Ayrıca işverenler de ekonomik kriz dönemlerinde işçi çıkarmak zorunda kaldıkları zamanlarda yüklü miktarlarda tazminat ödemeleriyle karşı karşıya kalmakta ve işgücü maliyetleri artmaktadır.

Yapılan fon çalışmalarında özellikle çalışılmış mevcut hakların ve fona aktarılacak prim oranının ne olacağı, fondan yararlanmak için belirli bir süre çalışmış olma şartının getirilmesi ve bazı özel durumlarda fonda biriken paranın bir kısmının alınabileceği, istifa eden işçilerin de tazminata hak kazanabilmesi gibi konularda ciddi tartışmalar söz konusu olmaktadır. Fon çalışmalarında kıdem tazminatı özellikle bireysel emeklilik, tamamlayıcı emeklilik sistemi gibi emeklilik sistemleri içerisine entegre edilmeye çalışılmaktadır. Bundaki en büyük etken de tasarrufların ve emeklilik gelirlerinin arttırılmasıdır. Ancak kıdem tazminatı işten çıkartılan çalışanların kıdemlerinin karşılığı olarak hak ettikleri bir ücret alacağıdır. Dolayısıyla kıdem tazminatı, işçilerin istifa etmiş<sup>26</sup> olsa bile işten ayrıldıklarında belirli bir süre prim ödeme şartı olmaksızın işsizliğin olumsuz sonuçlarının giderilmesi amacıyla hemen ödenmesi gereken önemli bir haktır. Yalnız tasarrufların ve emeklilik gelirlerinin arttırılması kapsamında özellikle işten çıkartılan çalışanlar hem işsizlik ödeneğine hem de kıdem tazminatına hak kazanıyorsa bu durumda fonda biriken işçinin alacağıının emeklilik sonrasına bırakılması daha yerinde bir uygulama olacaktır.

26 İstifa eden çalışana kıdem tazminatının ödenmemesi Anayasa’nın 48.maddesi olan “herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir” hükmüyle çelişmektedir. Mesela, on yıldır çalıştığı işyerinden daha iyi koşullarda bir iş bulduğu için ayrılmak isteyen işçinin on yıllık kıdemini işverene terk etmesi, çalışma özgürlüğü ile bağdaşmamaktadır. Ayrıca kıdem tazminatı yanacak diye işinden ayrılmayıp daha iyi koşullarda çalışma fırsatını kaçıran işçilerin emek hareketliliği de sınırlandırılmakta ve dolayısıyla çalışma hakkı engellenmektedir.



Nitekim kıdem tazminatı, mevcut haliyle çalışanların çok küçük bir kesiminin yararlandığı bir uygulamadır. Dolayısıyla işveren tarafından ödenmeyen kıdem tazminatlarını garanti altına alacak bir sistemin oluşturulması ve bu kapsamda daha fazla çalışanın yararlandırılması gerekmektedir. Bu doğrultuda istifa eden olsun işten çıkartılan olsun iş sözleşmesi sona eren tüm çalışanların kıdem tazminatına hak kazanacağı bir kıdem tazminatı fonunun kurulması önemli bir ihtiyaçtır.

Türkiye’de 1999 yılından beri yürürlükte olan işsizlik sigortası uygulaması kapsamında kendi iradesi dışında işsiz kalan bireylere belirli sürede ve miktarda gelir güvencesi sağlanmaktadır. Yapılan işsizlik ödemeleri işçi ve işverenlerin ödemiş oldukları ve devletin de katkı yaptığı primlerle oluşturulan işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır. İlk zamanlarda fonun sadece işini kaybedenlere yönelik olması ve dolayısıyla da gider kalemlerinin fazla olmaması fondaki miktarın giderek artmasını sağlamıştır. Ancak fonun bu kadar büyümesine rağmen işsizlik ödeneğinden yararlananların sayısına bakıldığında işsizlik sigortasının etkin olarak kullanılmadığını göstermektedir. Kuruluşundan bu yana işsizlik ödeneği almak için başvuranların neredeyse yarısı işsizlik ödeneğine hak kazanamamıştır. Bu durum ödeneğe hak kazanma şartlarının ağır olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu şartların hafifletilmesi, ödenek miktarının ve süresinin arttırılması işsizlik sigortası kapsamında daha fazla işsizlerin yararlandırılmasını sağlayacaktır.

Fondaki miktarın giderek büyümesi fonun gider kalemlerinin artmasına yönelik düzenlemeleri de beraberinde getirmiş ve dolayısıyla da fonun giderlerinin sürekli olarak artmasına neden olmuştur. İşsizlik sigortasının sadece işini kaybedenlere değil tüm işsizlere kaynak aktarılmasına imkân vermesi, işsizlik sigortasından istihdamın arttırılması kapsamında işverenlere yönelik teşvik ve desteklerin verilmesi, çeşitli gerekçelerle bütçeye kaynak aktarılması ve pandemi sürecinde kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği kapsamında yapılan ödemeler 2020 yılına gelindiğinde fondaki miktarın ilk kez azalmaya başlamasına neden olmuştur. Yapılan düzenlemelerle birlikte artan gider kalemleri neticesinde fondaki miktarın azalması kısa vadede fonun sürdürülemez bir duruma geleceğine işaret etmektedir. Dolayısıyla fonun sürdürülebilirliğini ve etkinliğini sağlamak için gider kalemlerinin yeniden düzenlenmesi ve fondaki miktarın iyi değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Tüm bunların ışığında oluşturulacak kıdem tazminatı fonunun, sosyal diyalog kapsamında işçi, işveren ve devlet arasındaki görüş ayrılıklarının giderilerek mutabakata varılmasıyla birlikte oluşturulması tartışmaların son bulmasını sağlayacaktır. Özellikle fon çalışmaları kapsamında işsizlik sigortası fonunun en iyi şekilde analiz edilerek ve fona yapılan eleştiriler dikkate alınarak kıdem tazminatı fonunun oluşturulması etkinliğini arttıracaktır. Ayrıca kayıtdışı istihdamın oluşmaması için fona aktarılacak olan prim oranının düşük tutulması durumunda meydana gelebilecek olası fon açıklarının işsizlik sigortası fonundan karşılanmaması gerektiği de fonun giderlerinin artması kapsamında önem arz etmektedir.

Nitekim yapılacak aktüeryal hesaplamalarla mevcut kıdem tazminatı uygulamasına kıyasla hem işverenlerin işgücü maliyetlerini azaltacak hem de işçilerin tazminatlarını azaltmayacak aynı zamanda da fonun sürdürülebilirliğini sağlayacak bir prim oranının belirlenmesi çok önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Dolayısıyla oluşturulacak fondaki miktarın yatırım araçlarıyla iyi bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu durum fonun doğrudan etkilerinin yanı sıra ulusal tasarrufu artırmaya yönelik bir etki yapabileceği ve ekonomiyi olumlu olarak etkileyebileceği gibi dolaylı etkilerinin de ortaya çıkabileceğini göstermektedir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Yazar Katkısı:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

**Author Contributions:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

---

## Kaynakça/References

- Aktay, N., vd. (2006). İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Anadolu Ajansı (2017). “Çalışanların Yüzde 70’i Kıdem Tazminatı Fonundan Yararlanamıyor”, <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/calisanlarin-yuzde-70i-kidem-tazminatı-fonundan-yararlanamıyor/796392>, 03.01.2021
- Anadolu Ajansı (2020). “A’dan Z’ye Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi”, <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/adan-zye-tamamlayici-emeklilik-sistemi/1878484>, 06.03.2021
- Aracı, K. (2010). “İnsan Onuruna Yakışır İş Perspektifinde İşsizlik Sigortası Fonunun Yönetimi ve Sürdürülebilirliği”, (Haz.) Tan, N. ve Karşlıoğlu, G., İşsizlik Sigortası Fonu’ndan Elinizi Çekin, Ankara, TÜRK-İŞ, 171-188
- Aygören, H., vd. (2012). Kıdem Tazminatı Fonu’nun Aktüeryal Prim Oranı Hesaplamaları ve Muhasebesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 54, 123-140
- Balcı, Y. ve Ersöz, H. Y. (1997). Kıdem Tazminatı Fonu-Bir Model Önerisi, MÜSİAD Araştırma Raporları-22, İstanbul, UTESAV
- Başterzi, S. (1996). İşsizlik Sigortası, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 509
- Baydere, F. (1966). İş Mevzuatına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclisleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 17, 212-222
- Biçerli, M. K. (2011). Çalışma Ekonomisi, (6.bs). İstanbul: Beta Yayınları
- Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. *İktisat Dergisi*, 530, 27-39
- Çelik, N. (2007). İş Hukuku Dersleri, (20. bs.). İstanbul: Beta Yayınları
- ÇSGB (2013). 10. Çalışma Meclisi, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- ÇSGB (1998). ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Yayın No: 86
- ÇSGBa (2015). Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023-Eylem Planları 2014-2016, Ankara, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü
- ÇSGB (2017). Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023-Eylem Planları 2017-2019, Ankara, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü
- ÇSGBb (2015). 11. Çalışma Meclisi, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- ÇSGB (t.y.). Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Genel Yayın No: 118,
- Doğan, B. B. ve Yıldırım, E. A. (2016). Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 16-31
- Gençler, A. (2002). Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması. *Çimento İşveren Dergisi*, 16(3), 3-22
- Güner, Z. B. vd. (2016). Türkiye İçin Kıdem Tazminatı Fonu Oluşturulmasına Yönelik Model Önerileri. *Sosyal Güvence Dergisi*, 5(10), 25-52

- Holmlund, B. (1998). Unemployment Insurance in Theory and Practice. *Scandinavian Journal of Economics*, 100(1), 113-141
- Holzmann, R., vd. (2011). Severance Pay Programs around the World: History, Rationale, Status, and Reforms, World Bank and IZA, Discussion Paper No. 5731
- İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/yayinlar/>, 15.02.2021
- Kapar, R. (2005). Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, Yayın No: 17/2005
- Kaya, P. A. (2005). Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Tartışmaları. *İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(1), 179-193
- Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı, <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/kt.yenitaslak.7.12.doc>, 15.02.2021
- Koç, Y. (2020). “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslakları Tarihi”, Aydınlik Gazetesi, 29 Haziran 2020, <https://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1593528969b.pdf>, 15.02.2021
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri, (2.bs). Bursa: Ekin Yayınevi
- Kutal, M. (2009). Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri. *Sicil*, 16, 5-14
- Kutal, M. (2002). “Türk İşsizlik Sigortasında Sigortalılara Sağlanan Yardımlar ve Bunları Yapmakla Görevli Resmi Kuruluşlar”, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları Semineri, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 171-182
- Limon, R. (2015). Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu. *İş ve Hayat Dergisi, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası*, 1, 147-170
- Limoncuoğlu, S. A. (2010). “Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları”, Asomedia, Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, Ocak/Şubat, 45-62
- Milliyet Gazetesi (2020). “Kıdem Tazminatı Vermemek İçin Girdi-Çıktı Oyunu Bitecek”, <https://www.milliyet.com.tr/galeri/kidem-tazminati-vermemek-icin-girdi-cikti-oyunu-bitecek-6246724>, 03.01.2021
- Narmanlıoğlu, Ü. (1998). İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri 1, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını
- Nurdoğan, A. K., vd. (2016). Türkiye’de ve Dünya’da Kıdem Tazminatı Fonu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1153-1171
- Okay, S.N. (1975). Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye’de ki Uygulaması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 26, 104-124
- Orta Vadeli Program (2013). T. C. Resmi Gazete, Sayı: 28789 (Mükerrer), 08.10.2013
- Özveri, M. (2005). “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı”, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Türk Tabipler Birliği, Nisan-Mayıs-Haziran, 16-20

- Sabah Gazetesi (2016). “Çalışma Bakanı Soylu’dan Kıdem Tazminatı Açıklaması”, <https://www.sabah.com.tr/ekonomi/2016/06/14/calisma-bakani-soyludan-kidem-tazminati-aciklamasi>, 03.01.2021
- Siebert, H. (1997). Labor Market Rigidities and Unemployment in Europe, The Kiel Institute of World Economics Kiel Working Papers, No. 787
- Süzek, S. (2008). İş Hukuku (4. bs.). İstanbul: Beta Yayınları
- Sümer, H. H. (2010). İş Hukuku Uygulamaları (4. bs.). Konya: Mimoza Yayınları
- Şakar, M. (2016). İş Hukuku Uygulaması (11. bs.). İstanbul: Beta Yayınları
- Şakar, M. (2016). Kıdem Tazminatı Fonu Kurulabilir mi? *Mali Çözüm*, 137, 13-24
- Şen, M. (2019). “Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik: İşsizlikle Mücadelede İşgücü Piyasası Politikaları”, (Ed.) Şen, M. ve Murat, G., Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sosyal Politika, Bursa, Ekin Yayınevi, 133-207
- Taşçı, F. ve Yılmaz, Y. (2009). İşsizlik Sigortasının Türkiye’deki Durumu: Eleştiriler ve Çözüm Önerileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 601-637
- T.C. Cumhurbaşkanlığı (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Ankara, Strateji ve Bütçe Başkanlığı
- T.C. Cumhurbaşkanlığı (2019). Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023), Ankara, Strateji ve Bütçe Başkanlığı
- TC. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/kidem-tazminati/kidem-tazminati-tavan-miktari/>, 25.03.2021
- Törüner, M. (1992). İşsizlik Sigortası, İstanbul, Friedrich Ebert Vakfı
- Tuncay, A.C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (14.bs.). İstanbul: Beta Yayınları
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2016). İş Hukukunun Esasları (8. bs.). İstanbul: Beta Yayınları
- Uluğ, G. (2007). “Kıdem Tazminatı: Türkiye ve Kanada Örneği”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünsal, E. (2008). Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2-3), 31-39.
- Vandaele, K. (2006). A Report From The Homeland Of The Ghent System: The Relationship Between Unemployment and Trade Union Membership in Belgium. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12(4), 647-657
- Varçın, R. (2004). İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Yazgan, T. (1969). Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Kurulması İle İlgili Meseleler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 20, 151-167

Yıldız, K. ve Akçay, H. (2016). Türkiye’de Kıdem Tazminatının Ödenme Oranı ve Ödenmeme Sebepleri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10.Yıl Özel Sayısı, 19(36-1), 747-767

Zaim, S. (1997). Çalışma Ekonomisi (10.bs.). İstanbul: Filiz Kitabevi

World Bank Group (2018). “Doing Business 2018-Reforming to Create Jobs”, A World Bank Group Flagship Report, Washington

2020 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı (2019). T. C. Resmi Gazete, Sayı: 30938 (Mükerrer), 04.11.2019

## OECD Ülkelerinde Güvenceli Esneklik: Konumlanma ve Sınıflandırma\*

### Flexicurity in Organization for Economic Cooperation and Development Countries: Mapping and Clustering

Berna Yazar Aslan<sup>1</sup> 

#### Öz

Değişen ve gelişen işgücü piyasalarında geçtiğimiz 20 yıl içerisinde esneklik politikalarıyla çeşitli istihdam biçimlerinde çalışanların ve işsiz bireylerin karşı karşıya oldukları riskleri yine çeşitli güvence türleriyle telafi edebilmek için başarılı çalışmalar yürütülmektedir. Her ülkenin kendine özgü güvenceli esneklik politikaları üretmek durumunda olması, ülkelerin işgücü piyasasında oluşan sorunlara yaklaşımını ve üretilen çözümlerin farklılığını ve esneklik ve güvence uygulamaları bağlamında farklı uygulamaları beraberinde getirmiştir. Bu çalışmada güvenceli esneklik politikalarının izlenmesinde kullanılan göstergeler ile OECD ülkelerinde farklı “güvenceli esneklik modelleri” bulunup bulunmadığı sorusuna faktör analizi ve kümeleme analizi ile cevap aranmıştır. 35 OECD ülkesinin 2017 yılına ait güvenceli esneklik verileri kullanılarak gerçekleştirilen analiz sonuçları altı adet farklı güvenceli esneklik yapısının bulunduğunu göstermektedir. Ülkelerin hem güvence hem de esnekliğin yüksek ya da her ikisinin düşük veya güvencenin yüksek (düşük) ve esnekliğin düşük (yüksek) olduğu ülkeler şeklinde gruplanabildiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu ülke grupları güvenceli esneklik göstergeleri bakımından ayrıca değerlendirilmiştir. Yüksek refah seviyesine ulaşan ülkelerde hayat boyu öğrenme ve aktif işgücü piyasası politikalarına yönelik harcamaların daha yüksek olduğu ve güçlü sosyal güvenlik yapılanmasıyla bireyleri koruma altına aldığı görülmektedir. Ayrıca bu durumun daha nispeten daha esnek işgücü koruyucu mevzuat uygulamaları ile desteklenmesiyle güvenceli esneklik bakımından başarılı sonuçlar elde edilmiştir.

#### Anahtar Kelimeler

Güvenceli Esneklik, İşgücü Piyasası Esnekliği, Faktör Analizi, Kümeleme Analizi, Çok Değişkenli İstatistik

\* Bu makale Prof. Dr. Şenay AÇIKGÖZ danışmanlığında yürütülen Berna YAZAR ASLAN'ın “İşgücü Piyasası Düzenlemelerinin Ekonomi ve İşgücü Piyasası Üzerine Etkisi: Panel Veri Analizi Uygulaması” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

1 **Sorumlu Yazar:** Berna Yazar Aslan (Dr.), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara, Türkiye. E-posta: [berna.yazar@ailevecalisma.gov.tr](mailto:berna.yazar@ailevecalisma.gov.tr) ORCID: 0000-0001-7040-0104

**Atf:** Yazar Aslan, B. (2021). OECD Ülkelerinde Güvenceli Esneklik: Konumlanma ve Sınıflandırma. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 367-392. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.885236>

**Abstract**

With the concept of flexicurity that has come to the fore in the changing and developing labor markets in the last 20 years, successful studies are being carried out to understand the risks faced by employed and unemployed individuals with various types of job security. Each country has to produce its flexible policies, which has brought along different applications in the context of the countries' approach to problems in the labor market and differences between their solutions and flexicurity practices. This study aimed to determine the different "assured flexibility models" in Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) countries with indicators used in the monitoring of assured flexibility policies using factor analysis and cluster analysis. The analysis using the flexicurity indicators data of 35 OECD countries for 2017 revealed six different flexicurity structures. Countries were grouped as those with high security and flexibility, low security and flexibility, high security and low flexibility, or low security and high flexibility. These groups were separately evaluated using flexicurity indicators. Countries with high welfare levels were found to have higher spending on lifelong learning and active labor market policies as well as a strong social security system to protect individuals. Additionally, by supporting this situation with more flexible labor protective legislation practices, successful results were found to be obtained in terms of flexicurity.

**Keywords**

Flexicurity, Labor Market Flexibility, Factor Analysis, Cluster Analyses, Multivariate Statistic



### ***Extended Summary***

In the last 50 years, the developments and changing conditions in the labor markets, interconnectedness of businesses worldwide through global supply chains, shift of manufacturing to developing countries, growth of the service sector worldwide, increased role of women in the workforce, and continuation of international migration have led to a greater need for flexibility in employees' work and personal life. Global economic changes have increased competition and uncertainty among businesses, and businesses are under pressure to contract with employees to achieve greater profitability and more flexibility in faster consumer response. In addition, the slowdown of economic growth, especially high unemployment rates, reveals that European economies are not producing enough jobs to create full-time wage employment for all workers, which has also triggered nonstandard employment.

In the early 1990s, record low unemployment figures were achieved as a result of a series of labor market reforms that were carried out in two European Union countries, the Netherlands and Denmark. These reforms, which are called flexicurity by policymakers, started to be discussed in other EU countries. However, the demand of the labor market for further flexible employment and organization of work and the equally strong pressure of workers for job security, especially to disadvantaged groups, placed high expectations on the European countries and turned them against the concept of flexicurity. Ultimately, some policy components were determined by the European Commission to encourage flexibility practices combined with employment security, implement employment policies to reach full employment, increase productivity and quality at work, and monitor flexicurity practices to strengthen the social and regional integration. These components were grouped under four main headings: flexible and reliable contract arrangements, lifelong learning, effective labor market policies, and a modern social security system.

Each Member State could design and implement its flexible policy during the implementation of flexicurity policies due to the diversity of the labor market and the failure of a single flexibility approach to fit all country models. Therefore, countries could create flexicurity strategies that take full account of their particular challenges, opportunities, and circumstances. A list of indicators was created to monitor and evaluate the policies implemented by these countries.

This study determined the different “flexicurity models” in Organization for Economic Development and Cooperation (OECD) countries using the same flexicurity indicators.

For this purpose, Strictness of employment protection for individual and collective dismissals, strictness of employment protection for temporary contracts, Public expenditure of active labor market policy as a percentage of GDP, Net replacement rate, and Inactivity trap rate were considered indicators of flexicurity. Datasets for indicators were compiled from the OECD database. Afterward, factor analysis was performed with these indicators, and flexibility and security factors were obtained with fewer and significant variables. Within the scope of the study, the position of 35 OECD countries in 2017 was determined based on the level of employment flexibility and security. The outputs obtained through factor analysis were then used as input for cluster analysis. For cluster analysis, due to the lack of preliminary information on the number of clusters to be obtained, the hierarchical clustering method was preferred, and Quadratic Euclidean Distance was chosen as the measure of distance, and the Ward Technique based on the deviations from the center, as the variance, was used in the calculation of the distance between the two clusters. According to the results, six assured elasticity clusters with different characteristics were determined. Thus, countries were grouped under six different clusters. Within these clusters, countries were grouped as those with high security and flexibility, low security and flexibility, high security and low flexibility, or low security and high flexibility.

Mediterranean countries, together with Slovakia, Latvia, Korea, and Turkey, have a strict labor market compared with other countries, and this strictness was derived from the protection of temporary employment. During the evaluation, the Turkish labor market was considered a disadvantaged group, especially its immigrant population, with informal rates. In contrast, the United States of America, Canada, the United Kingdom, and New Zealand were found to have very flexible labor markets and low social security practices.

Countries with a high level of development (GDP per capita) were determined to have high success in applying the concept of flexicurity. In these countries, spending on educational attainment is higher compared with others; thus, the education level of individuals increases and so does human capital. In addition, these countries have higher wealth distribution compared with other country clusters and can efficiently meet the security and poverty risks related to working life due to their high flexibility.

## OECD Ülkelerinde Güvenceli Esneklik: Konumlanma ve Sınıflandırma Güvenceli Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı

Geçtiğimiz 50 yıl içerisinde küreselleşme ile özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yeniliklerin hız kazanması, hizmet sektörünün yükselişi ve demografik değişiklikler ülkelerin, örgütlerin ve çalışanların istihdamda daha fazla esneklik arayışına neden olmuştur (Jain ve Hassard, 2014). Aynı zamanda ekonomik büyümenin yavaşlaması, özellikle Avrupa ekonomilerinde yeterli iş yaratılmadığını gösteren yüksek işsizlik oranları da standart dışı çalışmalara talebi artırmıştır. Yaşanan değişimler ve karşılaşılan sorunlar standart dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaştırmış çalışma ilişkilerinde esneklik adı verilen yeni bir dönemi başlatmıştır (Kalleberg, 2000, s. 342).

1990'lı yılların başında Hollanda ve Danimarka'da gerçekleştirilen güvenceli esneklik reformları ile işsizlik oranları oldukça düşük gerçekleşmiştir (Mandl ve Celikel-Esser, 2012, s.7). Bir yandan işgücü piyasasında daha esnek istihdam şekilleri ve iş organizasyonu oluşturulması diğer yandan dezavantajlı gruplar başta olmak üzere çalışanlara güvence sağlanması yönündeki talepler Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde güvenceli esneklik kavramına büyük ilgi uyandırmıştır (Wilthagen ve Tros, 2004, s.167).

Güvenceli esneklik, birbirini takip eden AB zirvelerinde ele alınmış ve Avrupa İstihdam Stratejisi'nde (AİS) istihdam edilebilirliğin artırılmasına yönelik önerilerin odak noktası olmuştur. Böylelikle güvenceli esneklik kavramı hem üye hem de aday ülkelerde sosyal politika ve işgücü piyasası politika uygulama alanına girmiştir (Kuzgun, 2012, s.36).

Avrupa Komisyonu güvenceli esneklik tanımlamasında; esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri, hayat boyu öğrenme, etkili aktif işgücü piyasası politikaları ve modern sosyal güvenlik sistemlerinden oluşan oldukça geniş dört politika bileşeni kullanmaktadır. Ayrıca güvenceli esneklik uygulanmalarıyla yüksek istihdam oranları ve düşük işsizlik oranları elde edileceğini bununla birlikte sosyal güvenlik boyutu açısından da düşük yoksulluk seviyelerinin de önleyeceği vurgulanmaktadır (Mandl ve Celikel-Esser, 2012, s.7-8).

Ancak standart bir güvenceli esneklik yaklaşımının işgücü piyasalarının barındırdığı farklı karakteristik özellikler nedeniyle her piyasa modeli karşısında başarılı sonuçlar elde edemeyeceği açıktır. Bu sorunun üstesinden gelinebilmesi, her ülke kendi işgücü piyasası özelliklerini göz önünde bulundurarak güvenceli

esneklik politikaları tasarlamalı ve uygulamalıdır. Bu doğrultuda yaşanan değişim ve gelişimlere kolay adapte olabilen işgücü piyasaları ve üretken işletmeler oluşturulabilmesi için ortak güvenceli esneklik ilkeleri belirlenmiştir. Böylelikle her ülke kendi işgücü piyasası karakteristiklerini, avantaj ve dezavantajlarını göz önünde bulundurarak ve sosyal tarafları da sürece dahil ederek güvenceli esneklik stratejilerini oluşturmaları için desteklenmiştir.

### **Güvenceli Esneklik Kavramı**

Güvenceli esneklik kavramı, kendi içinde çeşitlilik gösteren esneklik ve güvence kavramlarının birleşiminden oluşması nedeniyle öncelikle esneklik ve güvence kavramları ele alınmıştır.

### **Esneklik**

İşgücü piyasasında esnekleşme istihdama yönelik düzenlemelerin katı olup olmadığını ve bu düzenlemelerden vazgeçilmesi durumunda işgücü arz ve talebi arasında daha iyi bir dengenin sağlanıp sağlanmayacağını inceleyen süreçtir (Blanpain vd., 2006, s.1). Esneklik ile ilgili literatürde yapılan tanımlar birbirine çok yakındır. İstihdamın, çalışma sürelerinin ve ücretlerin ekonomik değişimlere cevap verebilme ve uyum sağlama yeteneği (Cazes ve Nesperova, 2007, s.1), toplumda, ekonomide ve üretim döngüsünde meydana gelen değişiklikler ve dalgalanmalara uyum sağlama hız ve ölçüsü (Standing, 1999, s.30); işgücü piyasasının kısa bir süre içinde az maliyet ile değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneği (Pollert, 1988) olarak tanımlanmaktadır.

İşletmeler açısından esneklik küreselleşmenin beraberinde getirdiği ekonomik ve sosyal değişimlere, yeni teknoloji ve rekabet şartları ile uyum sağlayabilmek için çalışma türleri ve koşullarında ihtiyaçları doğrultusunda değişiklik yapabilmeye serbestliğine (TİSK, 1994, s.9) iken çalışanlar açısından ise çalışma şartları, zamanı ve mekânı bakımından çalışanın kendi istek ve ihtiyaçlarını gözeterek belirleyebilme serbestliğine sahip olmasıdır (Başdoğan, 2015, s.32). Dolayısıyla esnek çalışma geleneksel çalışma modellerinin dışında kalan tüm çalışma uygulamalarını içine alan bir kavramdır (Selby vd., 2001, s.3).

### **Esneklik türleri**

İşgücü piyasasında esnekliğini sınıflandırmada en sık dış sayısal, iç sayısal, fonksiyonel ve ücret esnekliği olmak üzere dört tür kullanılmaktadır (bkz.

Tangian, 2006; Wilthagen ve Tros, 2004). Literatürde sıklıkla atıf verilen, yapılan işe, organizasyona ve sektörlere göre değişkenlik gösteren esneklik türleri aşağıda açıklanmıştır.

*Dış Sayısal Esneklik (Numerical flexibility)*, işletmelerin değişen ekonomik koşullara, yaşanan teknolojik gelişmeler ve üretim teknolojilerine bağlı olarak piyasa şartlarında oluşan değişimler karşısında istihdam ettikleri işgücü sayısında ayarlama yapabilme serbestliğidir (Treu, 1992, s. 501). İstihdam esnekliği olarak da adlandırılmakta işe alma ve işten çıkarmaya yönelik düzenlemelerin daha az kısıtlayıcı olması ve işletmelerin belirsiz süreli hizmet sözleşmesi yerine esnek çalışma türleri ile istihdam sağlayabilme esnekliğidir (Limoncuoğlu, 2010, s.9). Kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, geçici çalışma, evde çalışma, tele çalışma, kısa çalışma, ödünç iş ilişkisi ve özel istihdam büroları ve taşeronluk işgücü piyasalarında uygulanan sayısal esneklik türleridir.

*İç Sayısal Esneklik (Internal flexibility)*, işverenlerin istihdam ettikleri işgücünün sayısında azaltma yapmadan çalışma saati, günü ve süresinde değişiklik yapabilme serbestliğini ifade etmektedir. İşletmelere ihtiyaç duydukları süre içerisinde işin yapılması, çalışanlara ise çalışma sürelerini istekleri doğrultusunda belirleyebilme imkânı sağlaması nedeniyle en önemli ve en sık kullanılan esneklik uygulaması haline gelmiştir (True, 1992, s.502-503). Ayrıca işletmelerin kapasitelerini maksimum seviyede kullanma imkanı tanınması, taleplerde meydana gelen değişikliklere karşı hızlı cevap verilebilmesi, kriz dönemlerinde çalışma süreleri azaltılarak işsizlik riskinin azaltması iç sayısal esnekliğin kullanılma amaçları arasındadır (ILR; 1992, s.259).

*Fonksiyonel esneklik (Functional flexibility)* ekonomi, teknoloji ve piyasa koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan değişiklikler karşısında mevcut işgücünü işyerinin farklı bölümlerinde ve farklı görevlerde değerlendirilebilmesini sağlamaktadır (Limoncuoğlu, 2010, s.10). İşgücünün sahip olduğu nitelik ve becerilere odaklanan fonksiyonel esneklik talepte oluşan dalgalanmalara bağlı olarak yüksek vasıflı işgücünü ile ilgilenmektedir (Eryiğit, 2011, s.10).

*Ücret esnekliği (Pay flexibility)* değişen işgücü piyasası koşulları karşısında işletmelerin ücret politikalarında ve ücret seviyelerinde değişiklik yapabilme serbestliği olarak tanımlanmaktadır (True, 1992, s.505). Yüksek asgari ücret tespiti ve toplu sözleşme ile sınırlamalar getirilmesi ücret esnekliğinin sağlanmasına olumlu katkı sağlayan uygulamalardır.

*Uzaklaştırma Stratejileri (Distancing)*, esneklik türleri içerisinde oldukça farklı bir yapıya sahiptir ve işletmede yapılan bazı işlerin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde veya işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işverene ait çalışanlar tarafından yerine getirilmesidir (Tuncay, 1995, s.274). İşletmeler alanında uzman olmadıkları ve rekabet güçlerinin düşük olduğu işleri alanında uzman ve daha güçlü işletmelere yaptırarak hem kaynak israfının önüne geçmekte hem de o işi yapma riskinden kurtularak piyasa belirsizliklerinden ve dalgalanmalardan korunmaktadır.

Ülkeler kendilerine özgü ekonomik, teknolojik ve toplumsal koşullara göre farklı esnek çalışma türlerini farklı yoğunlukta uygulamaktadır. Kısa süreli çalışma, kayan çalışma süreleri, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, evde çalışma, eve iş verme, yoğunlaştırılmış iş haftası, yıllık iş süresi, esnek vardiya sistemi, geçici çalışma, kendi hesabına çalışma, iş paylaşımı ve taşeron uygulamaları en sık kullanılan esnek çalışma türleridir (TİSK, 1999, s.25-26).

## Güvence

Güvence ise işgücü piyasası esnekliği ile sosyal korumayı bir arada ele alan sosyal güvenceyi ifade etmektedir. Sosyal güvence, bireylerin sigorta sistemine yaptıkları katkı sayesinde sahip oldukları sosyal haklar veya aldıkları hizmetlerdir. Bu hizmetler emeklilik, maluliyet ve işsizlik dâhil olmak üzere istihdamın kesintiye uğraması durumunda gelir desteği sağlanması ve sosyal güvenceden sorumlu kurumlar tarafından tıbbi bakım ve sosyal hizmetleri sağlanmasıdır (Eamets and Paas, 2007, s.50). Güvenceli esneklik kavramı çerçevesinde güvencenin dört boyutu ele alınmıştır (Wilthagen ve Tros, 2003, s.6 ;Wilthagen ve Tros, 2004, s.4; Wilthagen, Tros ve Lieshout, 2004).

*İş güvencesi*, bir işveren tarafından istihdam edilen çalışanın istihdamının veya çalışma süresinin yasal düzenlemelerle koruma altına alınmasıdır (Madsen, 2006, s.7). İş sözleşmesinin feshini engelleyen ve güçleştiren düzenlemeleri içeren koruyucu mevzuattır.

*İstihdam güvencesi*, işgücü piyasasında mutlak surette aynı işi yapma veya aynı işveren altında istihdam edilmekten ziyade belirli zaman diliminde çalışanın istihdam imkânı bulabilmesini ifade etmektedir (Madsen, 2006, s.7).

*Gelir güvencesi*, bireylerin işsizlik, hastalık veya kaza yaşanması durumunda bireyin çalışmadığı veya çalışmadığı süre içerisinde hayatını devam

ettirebilmesi için gelirinin güvence altına alınmasını ifade etmektedir (Madsen, 2006, s.7). Gelir güvencesi sağlamaya yönelik dünyada kullanılan en yaygın uygulama işsizlik sigortası düzenlemesidir.

*Kombinasyon güvencesi*, çalışma ve özel yaşamı uzlaştırmayı, iş dışında sahip olunan sorumlulukların iş ile beraber yürütülebilmesine imkan tanıyan güvenceleri ifade etmektedir (Madsen, 2006, s.7). Emeklilik planları, eğitim izni, doğum izni, bakım izni, gönüllü çalışma kombinasyon güvencesine yönelik uygulamalardır.

### **Güvenceli Esneklik**

Literatürde birçok güvenceli esneklik tanımlaması bulunmaktadır. Esneklik ve güvence arasında denge kurmayı amaçlayan bir politika aracı (Klammer ve Tillman, 2001, s. 15), sosyal dışlanmanın artmasına ve yoksul çalışan sınıfının oluşmasına karşı alınacak tedbirlerle işgücü piyasası esnekliğini uzlaştıran istihdam (Ferrera vd, 2001, s. 120), atipik istihdam türleriyle çalışanların istihdamı ve sosyal güvencesi (Tangian, 2005, s.3) ve işgücü piyasası hareketliliğinin istihdamda yer alma ve gelir garantileri ile artışı (Eamets ve Paas, 2007, s. 12-13) olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından ise “işgücü piyasasında esnekliği ve güvenceyi artırmak için entegre bir strateji” olarak belirlenmiştir (EC, 2007a, s.5).

Akademik olarak en çok atıf alan güvenceli esneklik tanımlaması ise “bir yandan işgücü piyasalarının, iş organizasyonunun ve iş ilişkilerinin esnekliğini eş zamanlı ve dikkatli bir şekilde arttırılırken, diğer taraftan işgücü piyasası içindeki ve dışındaki kırılgan grupların güvencelerinin (istihdam güvencesi ve sosyal güvenliğin) artırılmasını sağlayan bir politika stratejisidir” şeklindedir (Withagen ve Tros, 2004, s.4, Withagen and Rogowski, 2002, s.250, Withagen ve Tros, 2003, s.6).

Güvenceli esneklik kavramının motivasyonu, esneklik ve güvencenin birbiriyle çelişen değil aksine birbirini destekleyici şekilde bir araya gelmelerine dayanmaktadır. Esneklik işverenlere güvence ise çalışanların tekelinde değildir. Bu iki kavramın birbirini destekleyici şekilde ele alınmalarıyla oluşturulacak düzenlemeler işveren ve çalışan için kazan-kazan sonuçlar ortaya çıkaracaktır (Madsen, 2006, s.4).

Güvenceli esneklik politikaları dört esneklik türünü dört güvenlik biçimiyle ilişkilendiren ve Withagen Matirisi olarak adlandırılan analitik bir çerçeveye sahiptir (Madsen, 2006, s.6).

Çizelge 2.1  
 Wilthagen Güvenceli Esneklik Matrisi

	İş Güvencesi	İstihdam Güvencesi	Gelir Güvencesi	Bağdaştırma Güvencesi
Dışsal Sayısal Esneklik	İşe alma ve işten çıkarma, iş sözleşmeleri ve erken emeklilikle ilgili düzenlemeler	İstihdam hizmetleri, özel istihdam büroları, eğitim, hayat boyu öğrenme	İşsizlik ödenekleri, diğer sosyal yardımlar, asgari ücretler	İşten çıkarmalara karşı koruma
İçsel Sayısal Esneklik	Kısmi çalışma, fazla çalışma, kısaltılmış iş haftası, çalışma saatlerine yönelik düzenlemeler	İstihdamı koruma mevzuatı, eğitim, hayat boyu öğrenme	Kısmi süreli çalışanlar için tamamlayıcı ödemeler, eğitim ve sağlık yardımları	Farklı izin uygulamaları, yarı zamanlı emeklilik
İşlevsel Esneklik	İş organizasyonunun esnekleştirilmesi, eğitim, iş zenginleştirme, personeli güçlendirme, Ödünç iş ilişkisi, Taşeron uygulaması	Eğitim, hayat boyu öğrenme, iş rotasyonu, takım çalışması, çok niteliklilik	Performansa dayalı ücret sistemi	Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri
Ücret Esnekliği	Performansa dayalı ücret sistemleri, parça başı ücret, işgücü maliyetlerinde yerel düzenlemeler, sosyal güvenlik ödemelerinin azaltılması	Sosyal güvenlik ödemelerinde değişiklikler, istihdam sübvansiyonları, çalışanlara yönelik ek ödemeler	Toplu ücret sözleşmeleri, kısaltılmış çalışma haftasına yönelik düzenlenmiş ödemeler	Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri

**Kaynak:** (Withagen ve Tros, 2004, s.7)

Güvence ve esneklik arasındaki olası bileşimlerden bazıları uygulamada karşılık bulurken bazıları bulamamaktadır. Örneğin, Avrupa Komisyonu dış sayısal esneklik ve gelir/istihdam güvencesi boyutuna odaklanmaktadır. Auer ve Cazes (2002), katı mevzuat düzenlemeleri ve cömert işsizlik ödeneğine dayalı esneklik düzenlemeleri sınıflandırması kullanmaktadır. Tros (2004) ise yaşlı çalışanlar için Wilthagen güvenceli esneklik matrisini kullanmaktadır (Viebrock and Clasen, 2009, s.9-10). Öte yandan Keune ve Jepsen (2006) çeşitli esneklik ile güvence türleri arasında çok sayıda kombinasyonunun bulunması durumunun kavramı belirsizleştirdiğine dikkat çekerken, Tangian (2005) ise kavramın kapsadığı olguların niceliksel tanımının yapılması oldukça güç stratejiler olması nedeniyle sayısal olarak ölçülebilecek şekilde daraltılmasını öne sürmektedir (Viebrock ve Clasen, 2009, s.9-10).

### Güvenceli Esnekliğin İlkeleri

İşgücü piyasaları barındırdığı farklı karakteristik özellikler nedeniyle çeşitlilik göstermektedir. Standart bir güvenceli esneklik modelinin her işgücü piyasasına uyum sağlayamayacak olması nedeniyle ortak güvenceli esneklik



ilkeleri belirlenmiş ve ülkeler kendilerine has güvenceli esneklik politikaları oluşturabilmeleri için desteklenmiştir. Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen sekiz adet ortak güvenceli esneklik ilkeleri şu şekildedir.

1. Esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemelerini, hayat boyu öğrenme stratejilerini, etkili aktif işgücü piyasası politikalarını ve modern sosyal güvenlik sistemlerini içermelidir.
2. İşgücü piyasasının tüm aktörleri için hak ve sorumluluklar arasında bir denge sağlamalıdır.
3. Tek bir işgücü piyasası modeli ya da tek bir politika stratejisi değildir.
4. İşveren ve çalışanın bakış açısıyla, işgücü piyasası içerisindeki ve dışındaki gruplar arasındaki bölünmeyi azaltma amacı taşınmalıdır.
5. İşten işe güvenceli geçişleri sağlarken iç ve dış güvenceli esneklik teşvik edilmelidir.
6. Kaliteli istihdama erişimde tüm bireylerin eşit koşullara sahip olması, dezavantajlı gruplara fırsat eşitliği sunulması ve iş ve aile yaşamı arasında denge kurma imkânı sağlanarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi gerekliliğidir.
7. Sosyal taraflar ve kamu otoriteleri arasında iyi gelişmiş bir sosyal diyalog ve güven ortamı gerekliliğidir.
8. Politikaların sağlam ve finansal olarak sürdürülebilir bütçe düzenlemeleri ile takip edilmesidir (EC, 2007, s.20).

### **Güvenceli Esnekliğin Ortak Unsurları**

Avrupa istihdam stratejisi ile üye ülkelere güvenceli esneklik uygulamalarında başarılı sonuçlar elde edilebilmesi için politika bileşenleri oluşturulmuştur. Bu bileşenler esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri, hayat boyu öğrenme stratejileri, etkili işgücü piyasaları politikaları ve modern sosyal güvenlik sistemi olarak dörde ayrılmaktadır. Ayrıca her bir politika bileşenini izlenebilmesi için bir göstergeler listesi oluşturulmuştur.

*Esnek ve Güvenilir Sözleşme Düzenlemeleri:* Bu bileşen işverenlere ve çalışanlara yasalarla esneklik sağlayan sözleşme düzenlemelerini içermektedir.

İşgücü piyasalarında çalışanlar bir yandan oldukça esnek ancak zayıf güvenceyle öte yandan işten işe veya işsizlikten istihdama geçişi zorlaştıran güçlü güvenceyle de istihdam edilebilmektedir. İstihdamın korunmasına yönelik uygulanan katı düzenlemeler işten çıkarılmalara karşı koruma sağlamakta ancak işsizlik durumundan istihdama geçişi olumsuz etkilemektedir. İşten çıkarma maliyetlerinin yüksekliği de işverenlerin yeni istihdam oluşturma kararları önünde engel teşkil etmektedir. Bu tür katı mevzuat uygulamaları işsizliğin azaltılmasına sınırlı etki ederken başta kadın, genç, engelli, yaşlı, uzun süreli işsizler olmak üzere dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişleri üzerinde olumsuz etki oluşturmaktadır (EC, 2007, s.12). Bu politika bileşenin izlenmesinde esnek çalışma saatlerine erişim, istihdam korunması katılık endeksi, çalışma düzenlemeleri ve sözleşme sonuçlarına göre çeşitlilik, fazla süreli çalışanlar, sözleşmeler arası geçişler, yıllara göre görev süresi, işgücü devri (işe giriş ve çıkış), geçici ve sürekli istihdama geçiş, mesai saatleri olmak üzere dokuz adet gösterge kullanılmaktadır (EC, 2013, s.38).

*Hayat Boyu Öğrenme Stratejileri:* İstihdamda yer alan bireylerin - özellikle dezavantajlı bireylerin - işgücü piyasasında değişen koşullar karşısında kolay adapte olabilmelerini sağlamak ve istihdam edilebilirliği artırmak amacıyla oluşturulan stratejilerdir. Kaliteli bir temel eğitim ile yetkinlik ve becerilerin geliştirilmesi için kapsamlı ve sürekli beşeri sermaye yatırımlarının öne çıktığı bu bileşende, hem işletmeleri hem de bireyleri işgücü piyasasında ortaya çıkabilecek değişimlere karşı hazırlıklı hale getirme amacı bulunmaktadır. Hayat boyu öğrenme oranlarının yüksekliği istihdamı artırıcı dolayısıyla işsizliği ve uzun süreli işsizliği azaltıcı etkiye sahiptir. Ancak bu politika bileşeninden nitelikli/vasıflı bireyler yüksek oranda faydalanabilirken vasıfsız çalışanlar, geçici çalışanlar, yaşlı çalışanlar ve serbest meslek sahipleri gibi eğitim ihtiyacı yüksek bireyler çeşitli nedenlerle erişim zorluğu yaşamaktadırlar. Bu bileşenin izlenmesinde ise insan kaynaklarına yapılan harcamalar, hayat boyu öğrenme, sürekli mesleki eğitime katılma, geçici ve sürekli çalışanlar arasında sürekli mesleki eğitime katılım boşluğu, iş durumu ve ücret seviyesi geçişi, eğitimsel kazanımlar, e-beceri olmak üzere yedi gösterge bulunmaktadır (EC, 2013, s.46).

*Etkili İşgücü Piyasası Politikaları:* İşgücü piyasasındaki değişim ve gelişmelere kolay uyum sağlayabilmeyi, işsizliğin azaltılmasını ve işten-işe geçişin kolaylaştırılmasını sağlayan aktif ve pasif istihdam politikalarını içermektedir. Bireylerin işgücü piyasasına ilk defa giriş yapmalarını kolaylaştıran

ve bireylerin istihdamda kalmalarını destekleyen sosyal politika uygulamaları aktif istihdam politikalarını oluştururken bireylerin işsiz kalması veya işin durması halinde yaşamlarını devam ettirebilmeleri için geçici gelir desteği sağlayan sosyal politika uygulamaları ise pasif istihdam politikalarını oluşturmaktadır. Bu politika bileşeninin izlenmesinde çalışmak isteyen kişi başına yapılan aktif işgücü piyasası politikası harcamaları, aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarının GSYİH içindeki yüzdesi, aktivasyon ve uzun süreli işsizlik oranı olmak üzere dört adet gösterge kullanılmaktadır (EC, 2013, s.54).

*Modern Sosyal Güvenlik Sistemi:* İşgücü piyasasında esnekliğin sağlanabilmesi için yürütülen politikalar karşısında çalışanların güvencesizlik riski ile karşılaşmaları için sosyal güvenlik sisteminde düzenlemeler yapılmasını öneren politika bileşenidir. Sosyal güvenlik sistemleri ve iş ve aile hayatının uzlaştırılması olarak iki alt bileşene ayrılmıştır. Sosyal güvenlik sistemleri bileşeninin izlenmesinde işgücü piyasası politikalarındaki (LMP) harcamaları, işsizlik tuzağı oranı, düşük ücret tuzağı oranı, 6 ay sonra net ikame oranı, 5 yıl sonra net ikame oranı, destek, 18 yaş üstü işsizlerin yoksullukla mücadele oranı olmak üzere 8 gösterge; iş ve aile yaşamının uzlaştırılması bileşeninin izlenmesinde ise çocuk bakımı, çocuk bakım giderlerinden sonra hareketsizlik tuzağı oranı, ebeveynliğin iş bulma üzerine etkisi, yarı zamanlı çalışma molası, katılım molası, çocuklar ve diğer bakmakla yükümlü olmayan kişiler için bakım eksikliği ve çalışma hayatı/denge kombinasyonları arasında geçiş olmak üzere 7 gösterge bulunmaktadır (EC, 2013, s.59).

Her ülke güvenceli esneklik politikaları geliştirirken güvenceli esneklik politika bileşenlerinden herhangi birine bağlı kalmamalı ancak tümünü gözetererek ve içinde bulunduğu ekonomik, sosyal, toplumsal ve politik koşulları da dikkate alarak kendine özgü bir yol geliştirilmelidir (Köleoğlu,2012, s. 89).

### **Güvenceli Esneklik Uygulamaları için Amprik İnceleme**

Bir önceki bölümde de ifade edildiği üzere güvenceli esneklik politikalarına yönelik uygulamalar işgücü piyasaları bakımından farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle standart güvenceli esneklik modelinin tüm işgücü piyasalarına uyması beklenemeyeceği için ortak ilkeler oluşturulmuştur. Bu doğrultuda çalışmanın araştırma sorusu, güvenceli esneklik uygulamaları ülkelerin kendilerine özgü mevcut koşulları dikkate alındığında farklılık gösterip göstermediğini ve belirli güvenceli esneklik göstergelerine göre kümeler oluşturup oluşturulmadığını tespit etmektir. Bu hipotezi sınamak için ülkeler, belirlenen dönemde esneklik ve

güvence düzleminde faktör analizi ile geometrik olarak konumlandırılmış ve sonrasında sınıflandırmaları kümeleme analizi ile belirlenmiştir.

Çalışma, serbest piyasa ekonomisine sahip tüm büyük sanayileşmiş ülkeleri kapsamı ve ayrıca güvenceli esneklik ve diğer işgücü piyasası özelliklerinin çeşitli yönlerini inceleyen zengin bir literatür bulunması nedeniyle Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerini örneklem olarak almaktadır. Çalışmada 2018 ve 2019 yılına göre daha fazla ülke verisi bulunması nedeniyle 2017 yılı verileri ele alınmıştır. Verisi düzenli olarak mevcut 35 ülkenin dahil edildiği analizler için kullanılan veriler, OECD veri tabanından derlenmiştir. Analizlerde kullanılan güvenceli esneklik göstergeleri kısaltmaları ile birlikte Çizelge 3.1’de verilmiştir.

Çizelge 3.1  
*Güvenceli Esneklik Göstergeleri*

Gösterge	Kısaltma
Tipik ve Toplu İstihdamın Korunması Katılık Endeksi Tipik sözleşmeli çalışanlar için düzenlemeleri içeren bireysel ve toplu işten çıkarmaları kapsar.	EPRC
Geçici İstihdamın Korunması Katılık Endeksi Geçici sözleşme ile çalışanlar için düzenlemeleri içerir.	EPT
Aktif İşgücü Piyasası Harcamalarının GSMH içindeki Payı İlgili politikalara yapılan harcamaların ulusal gelire oranını gösterir.	ALMP
Yükseköğrenim Mezunları Sayısı / Nüfus Beşeri sermayeye yapılan yatırımların bir göstergesi olarak alınır.	EA
Net İkame Oranı İşsizliğin ilk döneminde aile gelirindeki azalmayı gösterir.	NNR
Hareketsizlik Tuzağı İşsizlik ödeneği süresi dolan, hiçbir yardımdan faydalanamayan veya sosyal yardımlardan yararlanan bir bireyin bu yardımlardan elde ettiği gelirin işe girme durumunda elde edeceği gelire göre yüksekliğinin bir göstergesidir.	ITR

Çalışmada öncelikle ABD, Avusturya, Avusturalya, Almanya, Belçika, Çekya, Danimarka Estonya, Fransa, Finlandiya, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Japonya, Kanada, Güney Kore, Letonya, Litvanya Lüksemburg, Macaristan, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovenya, Slovakya, Şili, Türkiye, Yeni Zelanda, Yunanistan ülkelerine ait Çizelge 3.1’de verilen göstergelere ilişkin veri seti oluşturulmuştur. Ancak göstergelerden bazıları ölçü birimine sahipken bazılarının sahip olmaması nedeniyle çalışmaya standartlaştırılmış veri seti ile devam edilmiştir.

Çalışmada ilk olarak değişkenler arası etkileşimleri analiz etmek için faktör analizi uygulanmıştır. İlk olarak oluşturulan veri setinin açıklayıcı faktör analizine

uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's küresellik testi ile değerlendirilmektedir. KMO değerinin 1'e yaklaşması açıklayıcı faktör analizine uygunluğu, 0.5'in altındaki değerler ise veri setinin faktör analizine uygun olmayacağını göstermektedir. Bartlett testi kullanılan göstergeler arasındaki korelasyonu ele almakta ve istatistiğe ilişkin p değerinin 0.05'ten küçük değer alması faktör analizi için uygunluğu göstermektedir. Çizelge 3.2 oluşturulan veri setinin açıklayıcı faktör analizine uygunluğunu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's küresellik testi sonuçlarını göstermektedir.

Çizelge 3.2  
KMO ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları

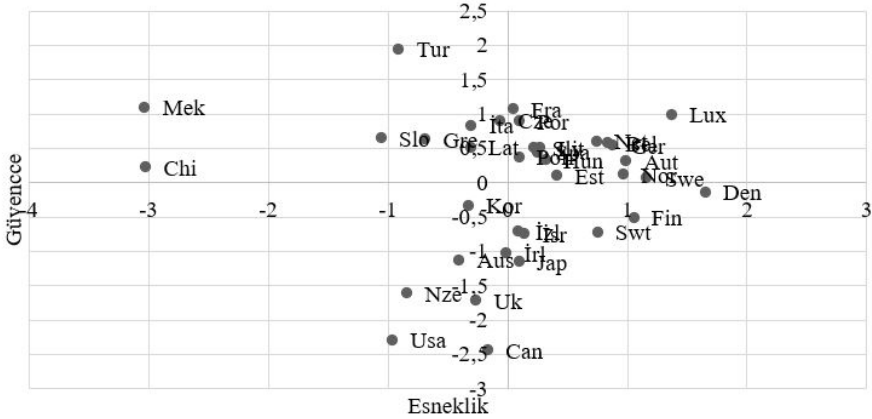
<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri</b>		<b>0,834</b>
Bartlett's Test değeri	Test İst	92.260
	Serbestlik derecesi	15
	P değeri	0,000

Veri setinin faktör analizine uygunluğunun tespit edilmesinin ardından tahmin yöntemi olarak temel bileşenler analizi tekniği kullanılmıştır. Ayrıca elde edilen faktörleri birbirinden bağımsız, anlamlı ve açık yorumlayabilmek için uygulanması tercih edilen döndürme tekniklerinden Varimax döndürme tekniği kullanılarak faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Çizelge 3.3'de faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlara göre, işgücü piyasalarında geleneksel düzenlemeler esneklik ve güvence olarak adlandırılabilen iki faktör altında toplanmaktadır. Faktör 1 tipik ve geçici istihdamın korunması katılık endekslerini (yani EPRC ve EPT) ve yükseköğrenim mezun oranını (EA) içine alarak esnekliği, Faktör 2 ise aktif işgücü piyasası politikalarına GSMH içerisinden ayrılan oran, net ikame oranı ve hareketsizlik tuzağı oranını (yani, ALMP, NNR ve ITR) içine alarak güvenceyi karakterize etmektedir.

Çizelge 3.3  
TBA ile Belirlenen Faktörler

Gösterge	Faktör Ortak Varyansı	Faktör 1 Yük Değeri	Faktör 2 Yük Değer	Döndürme Sonrası Yük Değeri	
				Faktör 1	Faktör 2
EPRC	,719	-,227	,817	,170	,831
EPT	,703	-,367	,754	,017	,839
EA	,693	,655	-,514	,349	-,755
ALMP	,494	,534	,456	,684	,163
NNR	,897	,903	,285	,934	-,157
ITR	,885	,878	,338	,936	-,099
Toplam Açıklanan Varyans: %73,18		Faktör 1: %41,44		Faktör 2: %33,75	

Şekil 3.1. ele alınan OECD ülkelerinin güvenceli esneklik göstergeleri ile esneklik ve güvence düzleminde dağılımlarını göstermektedir. Örneğin Şili pozitif esneklik ancak daha negatif güvenceli işgücü piyasasına sahip iken Kanada işgücü piyasası oldukça esnek, Danimarka işgücü piyasası ise yüksek güvenceye sahiptir.



Şekil 3.1. Güvenceli Esneklik Yapılanmaları, OECD

Avrupa Birliği ülkeleri için yapılan kümeleme çalışmalarına yer veren Avrupa Komisyonu raporlarında (EC, 2006, 2007 ve 2012, ICF GHK 2012) Kıta Avrupası, Doğu Avrupa, İskandinav, Akdeniz ve Anglo Sakson ülkeleri olarak adlandırılan ve birbirinden farklı karakteristikleri bulunan beş ülke kümesi elde edildiği görülmektedir. Literatürde sıklıkla gerçekleştirilen Avrupa Birliği ülkelerine ait güvenceli esneklik sınıflandırmaları bu tez çalışmada OECD ülkeleri için uygulanmıştır. Faktör analizi ve kümeleme analizi için kullanılan güvenceli esneklik göstergelerinin farklılığı elde edilen küme gruplarında farklılıklar görünmesine neden olmaktadır. Bu tez çalışmasında ise hem farklı güvenceli esneklik göstergelerinin kullanılması, hem de bu göstergelere ilişkin bazı AB ülkelerine ait verilerin bulunmaması (Bulgaristan, Hırvatistan, G. Kıbrıs, Malta ve Romanya) ve çalışmaya ilave edilen OECD ülkeleri (Avusturya, Şili, G. Kore, Japonya, Yeni Zelanda, Meksika, İsviçre, ABD) nedeniyle kümelenmelerde farklılıklar söz konusudur. Bununla birlikte Belçika, Fransa, Lüksemburg, Danimarka, İsveç, Finlandiya, , Estonya, Polonya, Macaristan, Slovenya, İrlanda, İzlanda, İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan, ülkeleri Avrupa Komisyonu raporlarında verilen sonuçlarla uyumlu olarak kümelenirken Almanya, Çekya, Litvanya, Hollanda ve Avusturya ise farklı kümeler içerisinde yer almışlardır.

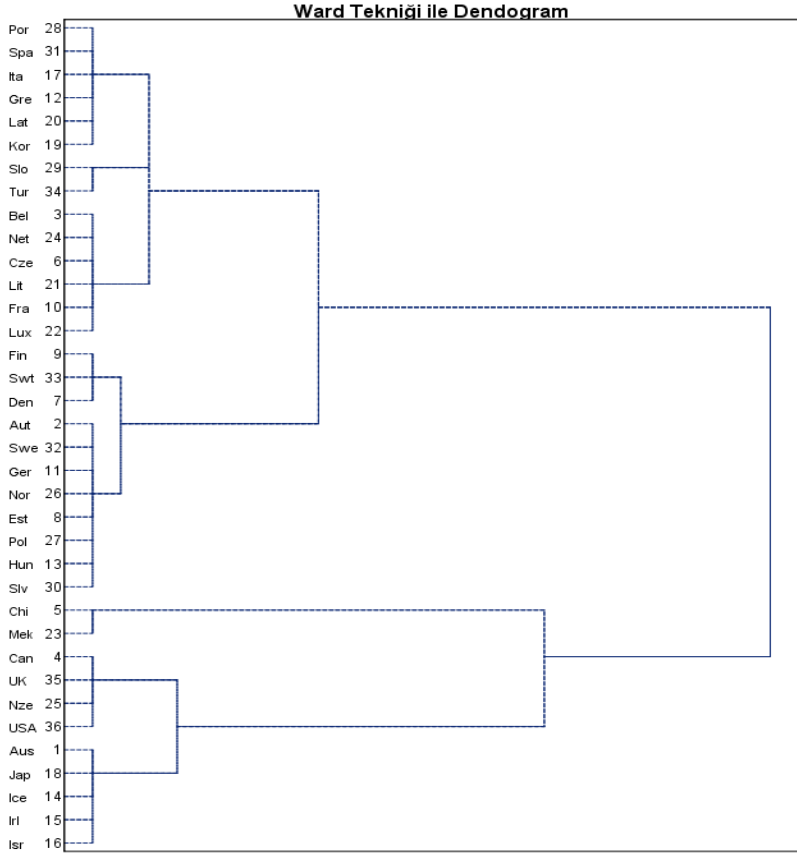
Ülkelerin sahip oldukları özelliklerine göre belirli kümeler oluşturup oluşturmadığına yönelik araştırma sorusuna yanıt aramak için öncelikle faktör analizi ile elde edilen her iki faktör için faktör skorları hesaplanmıştır. Faktör skorlarının hesaplamasında Regresyon analizi tercih edilmiştir. Ayrıca Temel bileşenler tekniği ile hesaplanan faktör skorlarının birbirinden bağımsız olması nedeniyle Regresyon, Bartlett ve Anderson-Rubin yöntemleri ile elde edilen faktör skorları birbirine eşittir ve faktör skorları ortalama değeri sıfırdır. Sonrasında elde edilen faktör skorlarının girdi olarak kullanılmasıyla kümeleme analizi gerçekleştirilmiştir.

Hiyerarşik kümeleme yöntemi küme sayısına ilişkin önsel bilgi bulunmaması nedeniyle tercih edilmiştir. Hiyerarşik kümeleme yöntemlerinden iki küme arasındaki uzaklığı varyansı baz alarak hesaplayan Ward Tekniği grup içerisindeki dağılımı minimize ederek kümeler elde edilmesini sağlayan tek yöntem olması nedeniyle tercih edilmiştir. Ward tekniği kullanımında literatürde kabul gören ve bu çalışmada da kullanılan benzerlik/uzaklık ölçüsü ise Karesel Öklid Uzaklığıdır. Analiz sonuçları Şekil 3.2’de verilen dendogram grafiğinde yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar altı farklı ülke kümesi bulunduğunu göstermektedir. Kümeleme analizi ile belirli güvenceli esneklik göstergelerine göre ülkelerin kümelerin kendi içlerinde kümeleneceği öngörüsünü destekler bulgular elde edilmiştir.

Çizelge 3.4

*Hiyerarşik Kümeleme Analizi Sonuçları*

Küme 1	Küme 2	Küme 3	Küme 4	Küme 5	Küme 6
Belçika Hollanda Çekya Litvanya Fransa Lüksemburg	İrlanda İzlanda Japonya İsrail	Danimarka İsviçre Avusturya Finlandiya İsveç Almanya Norveç Estonya Polonya Macaristan Slovenya	Yeni Zelanda ABD Kanada Avusturalya İngiltere	Portekiz İspanya Letonya İtalya Yunanistan Güney Kore Slovakya Türkiye	Şili Meksika

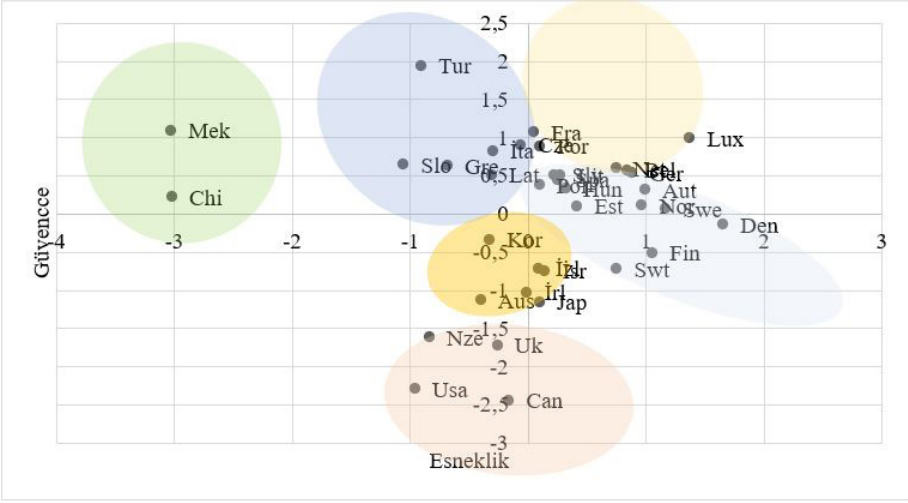


**Şekil 3.2.** Hiyerarşik Kümeleme Analizi Dendogram Grafiği (Ward Tekniği)

Çizelge 3.4, Şekil 3.2 ile birlikte değerlendirildiğinde; Küme 1'in, tipik ve toplu istihdamın korunmasına yönelik katılık endeksinin görece yüksek olduğu ülkeleri bir araya getirdiği görülmektedir. Bu ülkelerde işgücü piyasası yüksek seviyede pozitif esnek iken güvence uygulamaları nispeten düşük ve orta seviyede pozitiftir. Küme 2'yi oluşturan ülkelerde işgücü piyasası esnekliği düşük seviyede negatif olup güvence uygulamaları düşük, orta seviye ve pozitiftir. İşgücü piyasası orta seviyede pozitif esnek olan, güvence uygulamaları ise orta ve yüksek seviyede pozitif olan ülkeler üçüncü kümeyi oluşturmuştur. Yeni Zelanda, ABD, Kanada ve Avustralya'nın oluşturduğu dördüncü kümede ise tipik ve toplu ile geçici istihdamın korunması katılık endeksi (EPRC ve EPT) görece çok düşüktür. Bu ülkelerde işgücü piyasası orta ve yüksek seviyede negatif esneklik gösterirken, güvence uygulamaları ise düşük seviyede negatif veya pozitif olabilmektedir.

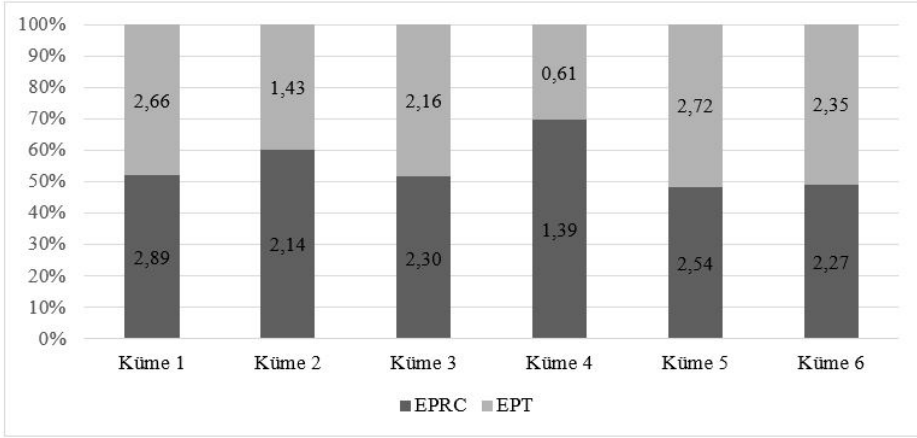


Türkiye'nin de içinde Portekiz, İspanya, İtalya, Yunanistan, Türkiye, Güney Kore, Slovakya ve Letonya ile birlikte yer aldığı Küme 5'te işgücü piyasaları ise düşük ve orta seviye pozitif esneklik gösterirken güvence uygulamaları ise düşük veya orta seviye negatif olabilmektedir. Ayrıca bu kümede geçici istihdamın korunmasına yönelik katılık en yüksek seviyededir. Meksika ve Şili'nin yer aldığı altıncı kümede işgücü piyasaları orta seviyede pozitif esneklik olan bu ülkelerin güvence uygulamaları görece daha yüksek negatiftir.



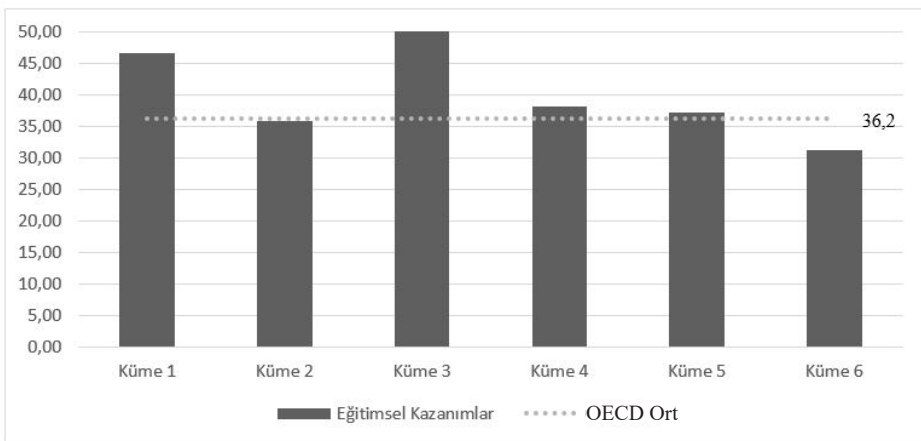
Şekil 3.3. Ülke Kümelerinin Esneklik ve Güvenceye Göre Geometrik Konumları

Şekil 3.4'de, ülke kümelenmelerinin kendi içinde istihdamın korunması katılık endekslerine göre bir değerlendirmesi yer almaktadır. İkinci, üçüncü ve dördüncü kümede yer alan ülkelerde EPRC ortalaması EPT ortalamasının altında ve sırasıyla 1.46-2.55 ve 0.61-1.57 arasında değişmektedir. Bu kümelerde yer alan ülkeler – OECD ortalamaları da dikkate alındığında – diğerlerine göre istihdamın korunması bakımından daha esnektirler. Küme 5 ve 6'da hem EPT ortalaması EPRC ortalamasının üstünde kalmakta hem de bunlar OECD ortalamalarını da aşmaktadır. Buna göre bu kümelerdeki ülkelerin geçici istihdamın korunması bakımından daha katı oldukları söylenebilir. Birinci küme ülkeleri (Fransa, Portekiz, İspanya, Çekya, Polonya, Almanya, Norveç, Letonya, Slovenya, Belçika ve Lüksemburg) her iki endeks bakımından aynı ortalamaya sahiptir ve bunlar OECD ortalamasının da üstündedir ve Küme 6 ülkeleri (İtalya, Yunanistan, Türkiye ve Meksika) kadar katıdırlar.



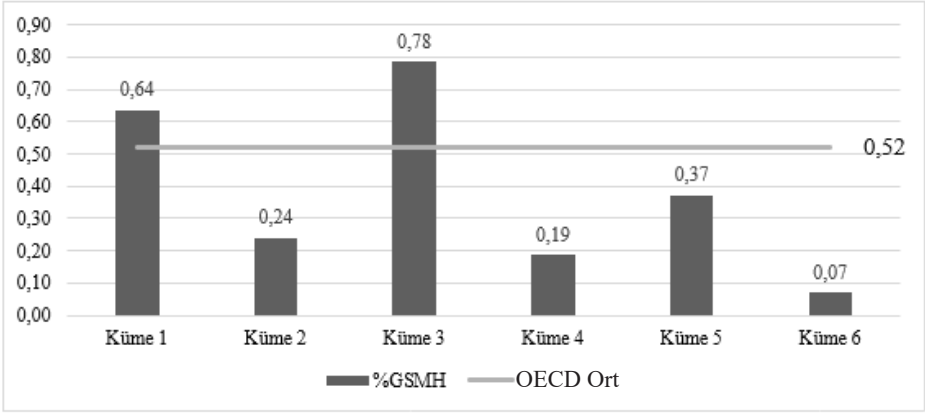
Şekil 3.4. Ülke Kümelerine Göre İstihdamın Korunmasına Yönelik Katılımlar

Şekil 3.5’te ise 2017 yılı verileri ile yükseköğretim mezunu yetişkin nüfus oranı göstergesinin ülke kümelerine göre bir değerlendirmesi yer almaktadır. 35 OECD ülkesi için 25-64 yaş grubunda yükseköğretim mezunu kişilerin toplam nüfus içindeki payı (EA) ortalama olarak yaklaşık %36’dır. Küme 1 ülkelerinin – ki bu ülkeler istihdamın korunması bakımında diğerlerine göre görece katırdılar – ortalaması OECD ortalamasının üstündedir. Bu pay sırasıyla Küme 5 ve 6 ülkeleri için daha da düşük olup Küme 5 ülkeleri geçici istihdamın korunması bakımından diğerlerine göre çok daha katı olan ülkelerdir.



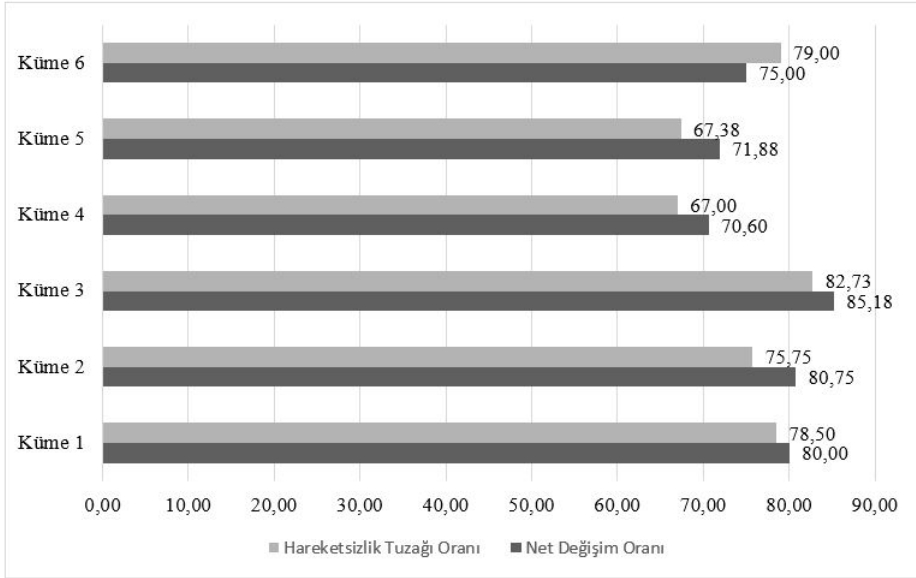
Şekil 3.5. Ülke Kümelerine göre Eğitimsel Kazanımlar (%)

Şekil 3.6. 2017 yılı aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan harcamaların GSMH içerisindeki payı için bir değerlendirme sunmaktadır. 35 OECD ülkesinin AİPP politikalarına ayırdıkları payların ortalaması %0.52 olup en yüksek payın Küme 3'e giren ülkelerde verildiği söylenebilir. Küme 3 ülkeleri eğitilmiş nüfusun oranı bakımından OECD ülkelerinin ortalamasının üzerindedir. Küme 3'ün ardından OECD ortalamasına en yakın değer alan ülkeler Küme 1'de yer alırken Küme 4 ve 6 ülkelerinin AİPP harcamalarının payı en düşük seviyelerdedir. Nitekim Küme 6 ülkeleri (Şili ve Meksika) eğitilmiş nüfusun payı düşük olan ülkelerdir.

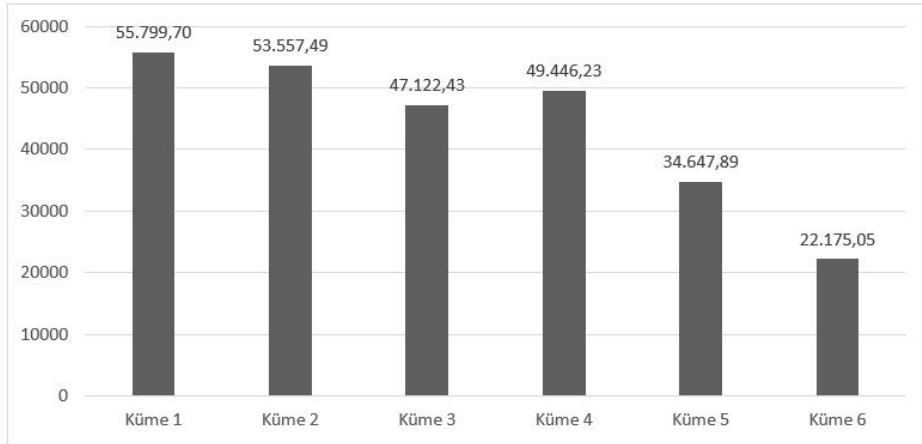


Şekil 3.6. Ülke Kümelerine göre AİPP Harcamalarının GSMH içindeki Payı (%)

Şekil 3.7'de verilen özet sunuma göre, OECD ortalamaları hareketsizlik tuzağı için yaklaşık %75 ve net ikame oranı için yaklaşık %79'dur. Hareketsizlik tuzağı en düşük olan ülkeler Küme 4 ve 5 ülkeleri iken en yüksek olan ülkeler ise Küme 1 ve 6'da toplanmıştır. Küme 3 ülkeleri net ikame oranı bakımından en yüksek değeri Küme 4 ülkeleri ise en düşük değeri almaktadır. Küme 6 ülkeleri için işsizliğin ilk döneminde aile geliri çok daha az olmakla birlikte bu ülkelerde işsizlik ödeneği süresi dolan, hiçbir yardımdan faydalanamayan veya sosyal yardımlardan yararlanan bir bireyin bu yardımlardan elde ettiği gelirin işe girme durumunda elde edeceği gelire göre daha yüksek olması bu ülkeleri ilginç kılmaktadır. 35 OECD ülkesi modern sosyal güvenlik sistemi bakımından görece yüksek oranlar nedeniyle özellikle incelemeye değerdir.



Şekil 3.7. Ülke Kümelerine göre Modern Sosyal Güvenlik Sistemi



Şekil 3.8. Ülke Kümelerine göre Kişi Başına Düşen GSMH

Şekil 3.8’de ülke kümeleri için ortalama kişi başına düşen GSMH değerlerine ilişkin özet gösterim yer almaktadır. 2017 yılı için OECD ülkelerinde kişi başına düşen GSMH ortalama değeri 43.518 \$ iken ele alınan 35 OECD ülkesinde bu değer 45.448\$’dır. Kümeleme analizi sonucu elde edilen ilk dört küme OECD ortalamasının üzerinde kişi başına düşen milli gelire sahipken Küme 5 ve Küme

6 ortalama değerin altında yer almaktadır. Güvenceli esneklik göstergeleri ile birlikte değerlendirildiğinde kişi başına düşen milli gelirin yüksek olduğu ülkelerde sosyal güvenlik uygulamalarının daha güçlü oldukları söylenebilir.

## Sonuç

Değişen ve gelişen işgücü piyasalarında son yıllarda öne çıkan güvenceli esneklik kavramı ile çeşitli istihdam biçimlerinde çalışanların ve işsiz bireylerin risklerini yine çeşitli güvence türleriyle telafi edebilmek için başarılı çalışmalar yürütülmektedir. Her ülkenin kendine özgü güvenceli esneklik politikaları üretmek durumunda olması, ülkelerin işgücü piyasasında oluşan sorunlara yaklaşımı ve üretilen çözümlerin farklılığını ve esneklik ve güvence uygulamaları bağlamında farklı uygulamaları beraberinde getirmiştir.

Bu çalışma; işgücü piyasalarında esneklik ve güvencenin bir arada ele alındığı güvenceli esneklik göstergeleri ile OECD ülkelerinde farklı “güvenceli esneklik modelleri” bulunup bulunmadığı incelemekte ve farklı modellerin tespit edilmesi durumunda ise güvenceli esneklik modellerinin karakteristik özelliklerini değerlendirmektir. Bu amaçla öncelikle güvenceli esneklik göstergeleri ile faktör analizi gerçekleştirilerek güvence ve esneklik faktörleri elde edilmiş sonrasında ülkelerin bu iki düzlemde konumlanmaları tespit edilmiştir. İşgücü piyasalarında farklı “güvenceli esneklik modelleri” bulunup bulunmadığı sorusuna kümeleme analizi ile cevap aranmıştır. 35 OECD ülkesinin 2017 yılında ait güvenceli esneklik göstergelerine ait veriler sınıflandırılmış ve altı adet farklı güvenceli esneklik yapısı tespit edilmiştir. Bu çalışma ile literatürde sıklıkla Avrupa Birliği ülkelerinin güvenceli esneklik yapılanmaları inceleyen çalışmalara OECD ülkeleri dâhil edilerek katkı sunulmuştur.

Yapılan analizler sonucu elde edilen ülke kümeleri hem güvence hem de esnekliğin yüksek ya da her ikisinin düşük veya güvencenin yüksek (düşük) ve esnekliğin düşük (yüksek) olduğu ülkeler şeklinde gruplandırılabilir. Düzenli istihdamın korunması bakımından diğer küme gruplarına göre daha katı görünüme sahip olan işgücü piyasalarında 25-64 yaş aralığında yükseköğretim mezunu bireylerin toplam nüfus içerisindeki payı ve aktif işgücü piyasalarına GSMH içerisinde ayrılan oran nispeten daha fazladır. Geçici istihdamı koruyucu mevzuatın daha katı bir yapıya sahip olduğu işgücü piyasalarında ise hem eğitimsel kazanımlar hem de aktif işgücü piyasası politikaları bakımından tam tersi bir görünüm söz konusudur.

Güvenciyi karakterize eden parametrelerden modern sosyal güvenlik bileşeni göz önüne alındığında işgücü piyasalarında düzenli istihdamın korunması bakımından daha katı yapıya sahip olan işgücü piyasaları aynı zamanda daha güvenceli görünüme sahiptir. Öte yandan işgücü piyasası oldukça esnek görünüme sahip olan ülke grubunda aktif işgücü piyasalarına GSMH içerisinden ayrılan oran OECD ortalamasının altında ve diğer ülke gruplarına göre daha güvencesiz görünüme sahiptir.

Kişi başına GSMH bakımından ise bir yandan ülkelerin refah düzeyleri yükseldikçe eğitimsel kazanımlara ve aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarının öte yandan güçlü sosyal güvenlik sağlayarak koruma sağladığı görülmektedir. Bununla birlikte refah düzeyi yüksek olmakla birlikte işgücü piyasalarının hem oldukça esnek hem de korumanın da nispeten zayıf görünüme sahip olduğu ülke kümeleri de bulunmaktadır.

İstihdam güvencesini odağına alan güvenceli esneklik yaklaşımının dengeli bir şekilde uygulandığı işgücü piyasalarında bireyler, hızlı değişim gösteren işgücü piyasalarında becerilerini ve yeteneklerini güncel tutmak ve geliştirmek için ihtiyaç duydukları eğitime ayrıca işsiz kalmaları durumunda yeterli işsizlik yardımına erişme imkânına sahip olacaklardır. Bu nedenle güvenceli esneklik yaklaşımının başarıya ulaşabilmesi için yalnız işgücü mevzuatının koruyuculuğu ve gelir güvencesi bir arada değerlendirilmemeli hayat boyu öğrenme stratejileri ve aktif işgücü piyasası politikaları ile destelenmelidir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

- Auer, P., ve Cazes, S., (2002). *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, Geneva, International Labour Office.
- Başdoğan, Pınar, (2015). *Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.32.
- Blanpain, R. , Pennings, F. , Süral, N. (2006). *Flexibilisation and Modernisation of the Turkish Labour Market*, Kluwer Law International, The Netherlands.

- Cazes, S., ve Nesperova, A., (2007). *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe*, Geneva: ILO Publications.
- Eamets, R., Paas, T., (2006). Labour market flexibility and flexicurity. In book: *Labor Market Flexibility, Flexicurity and Employment: Lessons of the Baltic States*, Chapter: 3, Publisher: Nova Science, Editors: Paas, Eamets, pp.41-59.
- Eryiğit, S. (2011). “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5 (4), İnternet Adresi; <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>, Erişim Tarihi: 05.04.2018.
- EC, (2007). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Through Flexibility and Security*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EC, (2013). *Flexicurity in Europe, Administrative Agreement*, JCR Number 31962-2010-11 NFP ISP-FLEXICURITY 2 Final Report, Brussels: European Union.
- Ferrera, M., Hemerijck, A. ve Rhodes, M., (2001). “The Future of the European “Social Model” in the Global Economy” *Journal of Comparative Policy Analysis*, August 2001, 3(2): 163–190.
- ILR (1992). *Working Time and Employment: New Arrangements*, International Labour Review.
- Jain, H., ve Hassard, J., (2014). *Precarious Work: Definitions, Workers Affected And OSH Consequences*, Bilbao, Spain: EU-OSHA. [https://oshwiki.eu/wiki/Precarious\\_work:\\_definitions,\\_workers\\_affected\\_and\\_OSH\\_consequences](https://oshwiki.eu/wiki/Precarious_work:_definitions,_workers_affected_and_OSH_consequences) (Erişim Tarihi: 15.06.2018).
- Kalleberg, A., L., (2000). “Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 26. pp. 341-365.
- Keune, M. and Jepsen, M. (2006) ‘*The Rise of Flexicurity in Europe. Why the Commission Adopted Flexicurity and How It Understands the Concept*’, Paper presented at the CARMA conference Flexicurity and Beyond, Aalborg, October 11–14, 2006.
- Klammer, U. and K. Tillman (eds.). (2001). *Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Düsseldorf: WSI-Hans Böcklerstiftung.
- Köleoğlu Demirsat, D., (2012). “Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik”- Dokuz Eylül University, *Journal of Institute of Social Sciences*. 14(1):73-110.
- Kuzgun, İ. A., (2012). “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(2):35-48.
- Limoncuoğlu, A.,(2010). *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik*, İzmir: Limoncuoğlu Ltd.
- Madsen, K., (2006). *Flexicurity - A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe*, Centre for Labour Market Reseach (CARMA), Research Paper 2006:1.

- Mandl, I. ve Celikel-Esser, F., (2012). *The Second Phase of Flexicurity: An Analysis of Practices and Policies in the Member States*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s:7.
- Selby C., F.Wilson, W.Korte, J.Millard, W.Carter, (2004). *Flexible Working Handbook*, Draft 1.0, 2001, s. 3. 4 BT, “*Flexible Working*”, British Telecommunicators (BT), London.
- Standing, G., (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Palgrave-MacMillan Publ.
- Tangian, A.. (2005). *Monitoring Flexicurity Policies in the EU With Dedicated Composite Indicators*. WSI Working Papers 137, The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans-Böckler-Foundation.
- TİSK (1994). *Çalışma Hayatında Esneklik*, TİSK İnceleme Yayınları No: 10, Ankara.
- TİSK (1999). *Çalışma Hayatında Esneklik*, TİSK Yayınları No: 190, Ankara.
- True, T., (1992). “Labour Flexibility In Europe”, *International Labour Review*, ILO, 131(3): 497–511.
- Tuncay, C. (1995). “Esnekleşmenin Değişik Boyutları”, *Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları* (s.207-227) Yayın No: 227, İstanbul: MESS.
- Viebrock, E., Clasen, J., (2009). “Flexicurity and Welfare Reform: A Review”, *Socio-Economic Review*, 7(2): 305–331, <https://doi.org/10.1093/ser/mwp001>.
- Wilthagen, T. & R. Rogowski (2002). ‘Legal Regulation of Transitional Labour Markets’, in: Schmid & B. Gazier, eds. , *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar, 233-273.
- Wilthagen, T.,Tros, F.,(2003).*Dealing With The “Flexibility-Security-Nexus”*: Institutions, Strategies, Opportunities And Barriers, Working Paper, No:9, Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced labour Studies, University of Amsterdam
- Wilthagen, T. ve F. Tros (2004). ‘The Concept Of ‘Flexicurity’: A New Approach To Regulating Employment İn The Labour Market.’ *TRANSFER - European Review of Labour and Research*, 10(2): 166–86.



## Toplum 5.0'ın Mimarı Japonya'da Dezavantajlı Gruplar: Freeter, Hikikomori ve Parasaito Shinguru

### Disadvantaged Groups in Japan, the Architect of Society 5.0: Freeter, Hikikomori, and Parasaito Shinguru

Bilal Coşan<sup>1</sup> 

#### Öz

İnsanlık Toplum 1.0'dan Toplum 5.0'a kadar birçok olumlu gelişme yaşamasına rağmen tarihin her döneminde çeşitli sorunlarla da karşılaşmıştır. Yaşanan bu sorunlar neticesinde toplumun belli kesimleri her zaman dezavantajlı konumda olmuştur. Bu dezavantajlılık, sosyo-ekonomik birçok sebebe bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Diğer yandan toplumlardaki belli başlı kültürel kodların varlığı da bu dezavantajlılığın derinleşmesinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda Toplum 5.0'ın mimarı olan Japonya gibi gelişmiş bir ülkede bile sosyal, ekonomik ve demografik sorunlara bağlı olarak dezavantajlı gruplar ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca bazı dezavantajlı grupların ortaya çıkmasında Japonya'nın sosyo-kültürel yapısı da etkili olmaktadır. Özellikle artan yaşlı nüfus, işgücü piyasasında yaşanan sorunlar, evlilik dinamiklerinin değişmesi, doğurganlık oranının azalması gibi sorunlar; ekonomik, demografik ve sosyal birçok problemin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu çalışma kapsamında Japonya'daki dezavantajlı gruplar; gençler, orta yaşlılar ve yaşlılar bağlamında değerlendirilecektir. Bu gruplar "freeter/furita", "hikikomori" ve "parasaito shinguru/parasite single" durumundaki bireylerdir. Çalışmada son olarak artan yaşlanan nüfusla beraber ortaya çıkan "kodoku-shi" sorunu değerlendirilecektir.

#### Anahtar Kelimeler

Hikikomori, Freeter, Parasaito Shinguru, Japonya, Dezavantajlı Gruplar

#### Abstract

Although humanity has experienced many positive developments from Society 1.0 to Society 5.0, it has also encountered various problems in every historical period. Due to these problems, certain segments of society have always been in a disadvantaged position. This disadvantageousness may be attributed to numerous socio-economic factors. Furthermore, some cultural codes in societies also contribute to deepening this disadvantageousness. In this context, even in a developed country such as Japan, which is the architect of

**1 Sorumlu Yazar:** Bilal Coşan (Doktora Öğrencisi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, Türkiye. E-posta: bilal.cosann@gmail.com ORCID: 0000-0002-8023-1129

**Atf:** Cosan, B. (2021). Toplum 5.0'ın Mimarı Japonya'da Dezavantajlı Gruplar: Freeter, Hikikomori ve Parasaito Shinguru. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 393-419. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.913699>

Society 5.0, disadvantaged groups exist due to social, economic, and demographic problems. In addition, Japan's socio-cultural structure has also impacted the emergence of some disadvantaged groups. Especially the increasing elderly population, problems in the labor market, changing marital dynamics, and decreasing fertility rate have caused many economic, demographic, and social problems. Within the scope of this study focused on disadvantaged groups in Japan, we explored them in the context of young, middle-aged, and old people. These groups are *freeter/furita*, *hikikomori*, and *parasaito shinguru/parasite single*. Finally, the *kodoku-shi* problem that emerges with the increasing aging population was investigated.

**Keywords**

Hikikomori, Freeter, Parasaito Shinguru, Japan, Disadvantaged Groups

### **Extended Summary**

Japan is a society with a long socio-economic and cultural history. Japan has set an example to the world in many areas, including business discipline, working culture, and family structure. Although Japan has developed considerably in every field since World War II, it encountered numerous problems after the 1980s. A series of changes, such as changing family structure, an increase in new types of jobs, and economic recessions, has caused many problems. Moreover, changes in Japanese culture were also effective in this process.

Japan, wanting to build a “people” centered society with Society 5.0, aims to enhance welfare. In this respect, based on the philosophy of Japan Society 5.0, it aims to distribute economic, technological, and social opportunities to all segments of society. In this context, social policies are implemented for disadvantaged groups in Japan, but some problems have become chronic and difficult to solve. For example, it is highly challenging to reverse an increase in the elderly population, average age of first marriage, and numbers of those who never married, as well as a decrease in fertility rates. In addition to the demographic and sociological problems mentioned, there are problems related to the labor market, such as the precarious working of many people with low wages due to the changing working dynamics. Therefore, some segments are unable to benefit from these welfare services in the process of Society 5.0. This is comparable with the process of the Industrial Revolution, which is described as “both the best and the worst of the times.” Therefore, even in Japan, which is the architect of Society 5.0, due to some social, cultural, economic, and psychological problems, it does not seem possible to enhance the welfare of the whole society.

Within the scope of this study, after explaining the basic philosophy of Society 5.0, the socio-economic structure of Japan is explained in general. Subsequently, the emergence, limits, and problems of the concept of *freeter*, which directly refers to the position of young people in the labor market in Japan, are discussed. Although the concept is generally equated with “part-time work,” there are many points where it is similar and different. Next, the concept of *hikikomori*, which is assumed to be unique to the Japanese culture in the beginning but has been observed in many societies over time, is emphasized. This concept, which can be defined as “social withdrawal” in short, is used to

express the situation in which young people isolate themselves from society and their families for certain reasons (e.g., social, cultural, economic, and psychological). Next, the concept of *kodoku-shi*, which is defined as “death alone” as a result of an increase in aging individuals in Japan, is considered a social problem in Japan. Finally, individuals who are not married and known as “parasites” in Japan are also considered a social problem. These individuals are perceived as “parasites” because they do not marry, live with their families, and do not contribute to the family economy. Those in this group are named *parasaito shinguru*. As such, it is regarded as one of the groups held responsible by the Japanese government both for the declining birth rate and the aging population.

As a result, although the disadvantaged groups mentioned here are evaluated specifically for Japan, problems such as a decrease in fertility rate, the increasing average age for first marriage, an increase in the elderly population, and an increase in flexible and precarious working as a result of changing working dynamics are among the most fundamental problems of numerous developed and underdeveloped countries.

## Toplum 5.0'ın Mimarı Japonya'da Dezavantajlı Gruplar: Freeter, Hikikomori ve Parasaito Shinguru

Toplum 5.0<sup>1</sup> felsefesiyle “insan” merkezli bir toplum inşa etmek isteyen Japonya, refahı toplumun tüm kesimlerine ulaştırmayı amaçlamaktadır. Hâl böyle olunca Japonya, Toplum 5.0 anlayışıyla ekonomik, teknolojik ve sosyal imkânlardan toplumdaki tüm kesimlerin faydalanmasına yönelik sosyal politikalar geliştirmeyi hedeflemektedir. Ancak diğer yandan Japonya'da belli başlı sorunların yapılaşması, refahın toplumun geneline yayılmasını zorlaştırmaktadır. Bu minvalde Japonya'da artan yaşlı nüfus, ilk evlilik yaşı ortalamasının artması, hiç evlenmeyenlerin oranındaki artış, doğurganlık oranlarının düşmesi vb. değişimler sorunların sosyolojik ve demografik yönüne işaret ederken, 1980'lerden sonra farklılaşmaya başlayan çalışma dinamikleri sebebiyle işgücü piyasasında birçok kişinin düşük ücretlerle, güvencesiz ve geçici işlerde çalışması da sorunun ekonomik boyutunu ortaya koymaktadır. Bu sorunlar neticesinde ortaya çıkan dezavantajlı grupların Japon literatüründe birer sosyal sorun olarak görülmesi, bu dezavantajlı grupların kavramsallaştırılması ihtiyacını doğurmuştur.

Bu çalışma kapsamında Toplum 5.0'ın temel dinamikleri açıklandıktan sonra Japonya'nın sosyo-ekonomik yapısı hakkında genel bir izahat yapılacaktır. Daha sonra ilk olarak Japonya'da gençlerin işgücü piyasasındaki durumunu doğrudan ilgilendiren “freeter” kavramının gelişimi, kapsamı ve bununla ilgili sorunlar izah edilecektir. Zira kavram genelde “*part-time çalışma*” ile eş değer tutulsa da benzeştiği ve ayrıştığı noktalar bulunmaktadır. İkinci olarak “*hikikomori*” kavramı kapsamlıca açıklanacaktır. Kısaca “*sosyal geri çekilme*” olarak tanımlanabilecek bu kavram, gençlerin kendilerini belli sebeplerle (sosyal, kültürel, ekonomik, psikolojik vb.) toplumdan soyutladığı durumu ifade etmek için kullanılmaktadır. Üçüncü olarak Japonya'da yaşlanan bireylerin artışının bir sonucu olarak ortaya çıkan ve “*yalnız ölüm*” olarak ifade edilen “*kodoku-shi*” sorunu izah edilecektir. Son olarak Japonya'da “*parasaito shinguru*” olarak nitelendirilen ve evlenmeyen bireylerin durumu değerlendirilecektir. Bu bireylerin “*parazit*” olarak görülmelerinin sebebi, evlenmemeleri, aileleriyle beraber yaşamaları ve aile ekonomilerine katkı sağlamamalarıdır. Bu grup, Japon hükümeti nezdinde doğum oranlarının azalması ve nüfusun yaşlanmasından sorumlu tutulmaktadır.

1 Toplum 5.0 söyleminin Japonya'da çıkmasının arkasında, dinç ve zengin bir gelecek kurma arzusu, azalan nüfus enedişesi, aşırı yaşlanan toplum gibi sosyolojik nedenlerin olduğu bilinmelidir. Detaylı bilgi için bkz: (Dinler, 2020).

## Toplum 5.0 Kavramı ve Sosyo-Ekonomik Göstergelerle Japonya

2016 yılında Japon İş Federasyonu (*Keidanren*) tarafından kullanılan Toplum 5.0 kavramı (Koçak, 2020, s. 6), temel olarak geleceğin teknolojiyle inşa sürecini ifade etmek için kullanılmaktadır. Toplum 5.0'a kadar insanlığın Toplum 1.0'dan Toplum 4.0'a kadar sırasıyla avcı-toplayıcı toplum, tarım toplumu, sanayi toplumu ve bilgi toplumu olmak üzere dört temel büyük değişim yaşadığı ifade edilmektedir. Toplum 5.0 ise süper akıllı toplum (*super-smart society*) olarak nitelendirilmektedir. Toplum 5.0, siber uzay ve fiziksel alan arasında gelişmiş yakınsama sağlayarak, büyük verilere ve robotlara dayalı yapay zekânın, insanların şimdiye kadar yaptığı işleri gerçekleştirmesine imkân sağlamaktadır. Toplum 5.0 felsefesi, yaş ve cinsiyet gözetmeksizin toplumun tüm kesimlerinin refahını artırmayı amaçlarken bu amacını hantal iş yapısından kurtulma ve zamanı etkin kullanma, evlere otonom taşıma hizmetleri sağlama, otonom ulaşım ve tarım araçları geliştirme, robot destekli bakım hizmetleri sağlama gibi her alanda birçok yenilikle gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Özetle, Japonya bu hedefleriyle tüm sosyal ve organizasyonel sistemleri optimize etmeyi amaçlamaktadır. (Japan Cabinet Office, 2021a).

Japonya günümüzde dünyanın 7 büyük ekonomisinden biri konumundadır. Reel Gayri Safi Yurtiçi Hasılası 2019 yılı verisine göre yaklaşık 5 trilyon ABD \$'ı, kişi başına GSYİH 42.239 ABD \$'ı düzeyindedir. Nüfusu ise yaklaşık 126 milyondur. Güncel işsizlik oranlarına bakıldığında ise gelişmiş ülkelere kıyasla çok daha düşük düzeyde işsizlik oranına sahiptir. 2021 Nisan verisine göre % 2,8 düzeyinde seyreden işsizlik oranları dünyadaki en düşük işsizlik oranları arasında gösterilebilir (Statistics Bureau of Japan, 2021a; WorldBank, 2021a; Worldbank, 2021b; OECD, 2021). Ancak pozitif verilerin ötesinde Japonya'da da birtakım sosyo-ekonomik sorunların varlığı göz ardı edilmemelidir. Zira zaman içerisinde yaşanan nüfusuyla beraber farklı sorunlarla yüzleşen Japonya, ayrıca 1980'li yıllarda yaşanan ekonomik durgunluk neticesinde çeşitli problemlerle de karşı karşıya kalmıştır. Bu dönemde yaşanan ekonomik kriz; güvencesiz çalışma, part-time çalışma gibi yeni çalışma biçimlerinde artışların yaşanmasına neden olmuştur (Yılmaz ve Şahin, 2020, s. 31-32). Diğer yandan 1990'lı yıllarda Japon ekonomisinde yaşanan arz fazlalığı, ekonomik sorunların derinleşmesindeki en önemli etmenlerden biridir. Bu süreçte yaşlı nüfusun artmasına bağlı olarak iç talepte yaşanan azalma, arz fazlasına neden olmuş, bu duruma bağlı olarak şirketlerin uzun vadede kâr oranları düşmeye başlamıştır (Bulut, 2019, s. 21).

COVID-19 pandemisi sürecinde kronik sorunları tekrardan nükseden Japonya ekonomisi, 1980'den beri yaşadığı en büyük ekonomik daralmalardan birini yaşamaktadır (Westelius, 2020, s. 1; Fernandes, 2020, s. 21-26).

Kolektif hareketin oldukça önemli olduğu bir toplum olan Japonya'da bireyin var oluşu bir nevi grupla mümkün olabilmektedir. Sürekli bir yarış halinde olan Japonlar; aile, okul, ilçe, il ve genelde ülke olmak üzere her ortamda bir grubu temsil etmektedir. Haliyle bu yarış aileden başlayarak özelden genele gelişerek devam etmektedir. Diğer yandan Japon kültürünün temelleri birbirine bağıllık üzerine kuruludur. Özellikle Japonya'da tarımın ağırlıkta olduğu dönemde sosyal alan içerisinde bu bağıllık ve birlikteliği görmek mümkündür. (Öz ve Vural, 2005, s. 105; Özşen, 2011, s. 69). Yaşam boyu istihdam, terfi ve ücretlendirmede hassasiyet, aile yapısı ve sosyal değerlerin önemi ve buna bağlı olarak örgütsel bağıllık gibi konular Japon iş ahlakının şekillenmesinde büyük öneme sahiptir (Sığı, 2006, s. 30-40). Ancak günümüzde post endüstriyel toplumlarda yaşanan sosyo-ekonomik değişimler ve diğer yandan artan bireyselleşme Japonya'da da etkisini göstermektedir. Özellikle 19. yüzyılın son çeyreğinde (Meiji Dönemi) başlayan modernleşme hareketleri ve İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ekonomik ve sosyo-kültürel anlamda yaşanan köklü değişimler, tarımdan kopuş ve makineleşmenin artması bu değişim sürecinde etkili olmuştur (Özşen, 2020, 36-39). Bireysel rekabetin ön plana çıkıp bireyler arası dayanışmanın ikinci planda kalması, düşüncelerin ve ideallerin bireysel zeminde hayat bulması farklı sonuçları beraberinde getirmiştir. Bu açıdan bakıldığında Püriten ideallerden ve Protestan iş ahlakından kaynaklanan bireyselleşmenin küreselleşme sürecinde Japonya üzerinde de ciddi etkilerinin olduğu söylenebilir. Yaşanan bu değişim neticesinde hem sosyal hem ekonomik hem psikolojik olarak Japonya'da da belli sorunların yaşanması kaçınılmaz olmuştur. (Uchida ve Norasakkunkit, 2015, s. 1-11). Özetle Japonya gibi ekonomik anlamda çok gelişmiş ve Toplum 5.0 anlayışıyla toplumun geneline refahı yaymayı amaç edinmiş bir ülkede dahi dezavantajlı grupları görmek mümkündür.

### **Japonya'da Ekonomik Anlamda Dezavantajlı Olmak: “Freeter”**

Japonya'da 15 ile 34 yaş arasında lise ve üniversite mezunları, sabit ya da uzun vadeli kariyerler yerine gün geçtikçe daha fazla kısa vadeli ve yarı zamanlı işler tercih etmektedir. Bu kişilere Japonya'da “*freeter*” ya da “*furitaa*”

denilmektedir. “Freeter” kavramı köken olarak İngilizce “free” (özgür) ile Almanca’da işçi anlamına gelen “arbeiter”<sup>2</sup> kelimelerinin birleşiminden türetilmiştir. Bu kişiler ayrıca benzer kavramlar olan, “temps”, “job hoppers”, “part-time workers”, “freelancers” gibi kavramlarla da anılmaktadır (Rahman, 2007, s. 1-2). Freeterlerin zaman içerisinde yükselişi, genç neslin daha özgür olma arzusu ve tek bir şirkette tam zamanlı çalışma isteklerinin gün geçtikçe azalmasıyla yakından ilişkilidir. Daha esnek bir yaşam tarzını benimseyen freeterler, zaman zaman farklı iş türlerini deneyimleme arzusu içerisinde olabilmektedir (CrossCurrents, 2021). Diğer yandan 1990’lı yıllarda başlayan ekonomik durgunluk bu tür çalışma modelinin artmasını tetiklemiştir. Aynı şekilde okul-iş yaşamı arasındaki geçiş sürecinde yaşanan problemler de freeter sayısının artışında etkili olmuştur (Reiko, 2006, s. 1-2).

1980’lerde yaşam tarzını, özgürlüğü, bir şirkete bağlı olmamayı ve mevcut sisteme eleştiriyi ifade eden ve daha çok pozitif bir zeminde değerlendirilen freeter kavramı<sup>3</sup>, 1990’larla beraber başlayan ekonomik depresyon ve buna bağlı olarak istihdam olanaklarının azalmasıyla negatif bağlamda değerlendirilmeye başlanmıştır. Zira bu süreçten sonra freeter olmak bir seçim olmaktan çıkıp, ekonomik konjonktürün bir sonucu olarak değerlendirilmiştir. Bu grup içerisindeki gençlerin bir kısmının belli hedeflerinin olmaması, Japon devleti açısından bir sorun olarak görülmektedir. Hal böyle olunca bu gruptakiler devlet açısından endişe verici insan kaynağı olarak değerlendirilmektedir (Kasuga, 2005, s. 1-2).

Freeter kavramının, NEET (*Ne eğitimde ne istihdamda bulunanlar/Not in Employment, Education or Training*), ve part time çalışanlarla kesiştikleri noktalar olduğu için kavramın ifade edilmesi ve sınırlarının çizilmesinde zaman zaman zorluklar yaşanabilmektedir. Genel olarak sınıflandırmaları Sağlık Çalışma ve Gönenc Bakanlığı 2003 Yılı Çalışma ve Ekonomi Yıllığı’nda;

- 15-34 yaş arasında mezun olmuş erkek ya da kadın (evli olmayan) kişiler
- Tam zamanlı çalışmayan kişiler
- İşsiz olup part-time işçi olarak çalışmak isteyen, öğrenci olmayan ve ev işleriyle (ev hanımı olmayan) meşgul olmayan kişiler

2 Japonca’da benzer olarak “Arubaito” (geçici işçi) kavramı kullanılmaktadır.

3 Kavram ilk defa 1987 yılında FromA adında bir iş ilanı dergisinde kullanılmıştır (Filippini, 2012, s. 7).



şeklinde yapılmaktadır (Rahman, 2007, s. 2). Ayrıca freeter olanlar 2000 yılında devletin yaptığı bir sınıflandırmada üç farklı kategoride değerlendirilmiştir. Bunlar (Pilz, Schmidt-Altman ve Eswein, 2015, s. 86);

- Moratoryum freeterler (*moratorium freeters*)
- Alternatifi olmayan freeterler (*no alternative freeters*)
- Hayallerinin peşinde olan freeter (*dream pursuing freeters*)'lerdir.

Birinci grupta ifade edilen freeterler okul hayatlarındayken geleceğe dair plan yapmayan kişilerden oluşmaktadır. Bu grupta değerlendirilenler hem iş hayatlarına dair hem de yaşamları ile ilgili plansız hareket etmektedir (Pilz ve ark., 2015, s. 86). Hal böyle olunca bu grubun içerisinde bulunanlar, nispeten daha tutucu ve katı işleyişe sahip şirketlerde çalışmaktan da kaçınmaktadır (Rahman, 2007, s. 3).

Alternatifi olmayan freeter grubunda değerlendirilenler ise, mezuniyet sonrasında başka seçeneği olmayan kişilerdir. Bu grup içerisinde bulunanlar uygun bir kariyer hedefi için gerekli olan beceri, fırsat ve motivasyondan yoksun kişilerden oluşmaktadır. Hayatının sonraki dönemlerinde uygun bir kariyer bulacaklarını düşünen bu kişiler; düşük vasıflı, düşük ücretli, sosyal güvenceden yoksun süpermarketlerde, fast-food restoranlarında vb. yerlerde çalışmaktadır. (CrossCurrents, 2021; Rahman, 2007, s. 3; Pilz ve ark., 2015, s. 86).

Hayallerinin peşinde koşan freeterler ise belirli bir istihdam hedefi olan (şarkıcı, oyuncu vb. olmak) kişilerden oluşmaktadır. Daha çok birinci gruba benzeyen bu grup içerisindekiler bir anlamda hayattan zevk almaya meyillidir. Hayalleri, sıradan çalışma dinamikleriyle uyuşmayan bu grup, freeter olmayı tercih etmektedir (Rahman, 2007, s. 3; Pilz, ve ark., 2015, s. 86; CrossCurrents, 2021).

Japonya genelinde 2003 yılında 2,17 milyon olan freeter sayısı 2010 yılı itibarıyla 1,83 milyon seviyelerine gerilemiştir (Ueda ve Ohzono, 2013, s. 100). 2014 yılına gelindiğinde 1,79 milyona kadar gerileyen freeter sayısı 2020 yılı hedeflerinde 1,24 milyon olarak öngörülmüştür (The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2017, s. 100). Birebir aynı kavramsal çerçevede değerlendirilmese de birçok Avrupa ülkesinde, Çin'de ve diğer Uzak Doğu ülkelerinde de benzer şekilde çalışanların oranının arttığı ifade edilmektedir (Soetanto ve Zhou, 2010, s. 267).

Freeterler güvencesiz, düşük ücretli, vasıfsız ve geçici işlerde çalıştıkları için bir anlamda “Prekarya” olarak da nitelendirilebilir. Sosyal güvencelerden mahrum olan ve işlerinin devamlılığı olmayan freeterler a-tipik istihdamın içerisinde yer almaktadır (Suwa ve Suzuki, 2013, s. 197). Bu bağlamda 2000’li yıllarda Japon gençlerinin istihdamda yaşadıkları sorunlar nedeniyle kurduğu genç-güvencesiz işçi sendikası (*General Union for Freeters/ Furitā Zenpan Rōdō Kumiai*), freeterlerin sorunlarının anlaşılması açısından oldukça önemlidir (Standing, 2014, s. 25).

Sonuç olarak freeter vb. işgücü piyasasındaki dezavantajlı grupların dijital çağın zayıf yönleri ve tehditlerine karşı korunması gerekmektedir. Zira dijital çağda yetenekli ve yeteneksiz bireyler arasındaki makas açılacak, bu durum uzun vadede toplumun kutuplaşmasına ve orta sınıfın oyulmasına neden olacaktır. Aynı şekilde meslek ve statülerin zaman içerisinde prekaryalaşması, orta vasıflı işlerde çok fazla bilgisayarlaştırma gibi gelişmelerin olumsuz sonuçları olacaktır (Coşan, 2020, s. 238-239). Bu durum freeter vb. düşük vasıflı kişilerin işlerini kaybetmesine ve bu kişilerin sayıca artmasına neden olacaktır. Bu bağlamda dijital çağın riskleri ve tehditleri de yine aynı şekilde Toplum 5.0’in kendi iç dinamikleriyle çözülmeli, işgücü piyasasındaki dezavantajlı bireylerin yetkinliklerini teknolojik imkânlarla geliştirecek sosyal politikalar hayata geçirilmelidir.

### **Psiko-Sosyal Bir Sorun Olarak Japonya’da Hikikomori: Kültürel mi Evrensel mi?**

Kelime köken olarak, Japonca “*hiku*” ve “*komoru*” fiillerinin birleşiminden türetilmiştir. Hiku Japonca’da “*geri çekilme*”, komoru ise “(içe) *kapamak/ kapanmak*” anlamlarına gelmektedir (Nesser, 2009, s. 13). Kavram yakın zaman içerisinde sözlüklerde, uluslararası sosyal medyada, video kliplerde, filmlerde, Japon animasyonlarında ve makalelerde sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır (Yong ve Kaneko, 2016, s. 2). Yapılan bir çalışmada Japonya’da hikikomorinin yaşam boyu yaygınlık oranı toplam nüfus içerisinde % 1,2 olarak tespit edilmiştir (Koyama ve ark., 2010). Çeşitli anketler ve yapılan hükümet çalışmalarında ise hikikomori olanların sayısının 500.000 ile 2.000.000 arasında olduğu tahmin edilmektedir (Ismail, 2020, s. 698). 2016 yılında hükümetin yayınladığı raporda bu sayının en az 541.000 (15-39 yaş arası) olduğu tahmin edilmektedir (Tajan, Yukiko, ve Pionnié-Dax, 2017, s. 1).

Hikikomori (*sosyal geri çekilme/social withdrawal*), gençlerin toplumla her türlü teması reddettiği ve tüm sosyal faaliyetlerden çekildiği davranış kalıbı olarak tanımlanabilir. Hikikomori kelimesi hem fenomeni hem de bundan muzdarip olan kişileri tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu durum 1990'lardan beri çoğunluğu gençler olmak üzere 40'lı yaşlara kadar toplumdaki birçok kişiyi etkilemektedir. Zaman içerisinde hikikomori, Japonya'da yeni bir sosyal sorun olarak hatırı sayılır derecede ilgi odağı haline gelmiştir. Hikikomori, lise ve üniversiteden mezun olan ya da okulu bırakan/eğitimi tamamlayamayan genç yetişkinlerin işe gir(e)medikleri, toplumla ilişkilerini kestikleri ve hayatlarını esas olarak aile evleriyle sınırladıkları bir durum olarak da değerlendirilebilir (Suwa ve Suzuki, 2013, s. 191). Bazı örneklerde, hikikomorili gençlerin diğer aile üyeleriyle konuşmadığı zaman zaman kapı eşliğinden iletişim kurduğu (Forsberg, 2012, s. 2), gündüz tüm gün uydukları, geceyi ise uyanık geçirdikleri bilinmektedir. Bazı gençler, kütüphaneye gitmek, yakın çevrede alışveriş yapmak gibi aktivitelerde bulunsa da genellikle bu gençlerin evlerini terk etmedikleri hatta odalarından hiç çıkmadıkları bilinmektedir (Suwa ve Suzuki, 2013, s. 191). Birtakım araştırmacılar hikikomorinin psikiyatrik bir bozukluğun parçası olmadığını, ergenlik dönemi zorlukları ve Japonya'da hızlı değişim gösteren sosyal ve ailevi yapının etkileşiminden kaynaklandığını ifade etmektedir. Bu durum daha çok "*birincil hikikomori*" olarak tanımlanmaktadır. Diğer yandan Japonya'da halk sağlığı merkezine başvuran hikikomorili kişilerde sosyal fobi, obsesif kompulsif bozukluk, sanrısız bozukluk, somatik bozukluk, dikkat eksikliği/hiperaktivite bozukluğu, depresif bozukluk vb. psikiyatrik sorunların (*ikincil hikikomori*) olduğu da bildirilmiştir. Ayrıca bu kişiler hangi durumun (*hikikomori mi yoksa diğer sorunlar mı*) daha önce meydana geldiğini ifade etmemişlerdir. Ancak Ukrayna özelinde yapılan bir çalışmada ise birincil ve ikincil hikikomorinin karakteristiğinin büyük oranda birbirine benzediği sonucuna ulaşılmıştır (Frankova, 2019, s. 6). Hal böyle olunca psikiyatrik bozuklukların hikikomorinin gelişmesine nasıl etki ettiğini bilmek de konunun başka bir boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. 2003 yılında Japon Hükümeti'nin yaptığı tanımlamada hikikomorinin sınırları gençlerde (Kawanori ve Kambara, 2018, s. 54) şu şekilde çizilmiştir:

- Genelde evde kalmaları
- Okula gitmek ya da çalışmak gibi sosyal aktivitelerde bulunmamaları
- Bu durumun 6 aydan fazla sürmesi

- Psikotik patolojiye veya orta/düşük seviyeli zeka geriliğine sahip olmamaları (IQ<50-55) (Suwa ve Hara, 2007, s. 95).

Japonya dışındaki birçok ülkede de hikikomori durumundaki bireylerle alakalı çalışmalar mevcuttur. Örneğin; Güney Kore, -daha bireysel vakalarda veya daha az oranda görülmelerine rağmen (çoğunlukla kentte)- Kanada, Fransa, İtalya, Brezilya, İspanya, Ukrayna, Finlandiya, Hong-Kong, Tayvan, Bangladeş, İran, Hindistan, Tayland, Avustralya, ABD ve Asya'nın diğer kısımlarında da hikikomori durumundakilerin varlığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Suwa ve Suzuki, 2013, s. 193; Malagón-Amor ve ark., 2015, s. 475; Ovejero ve ark., 2013, s. 562; Teo, 2013, s. 339; Sakamoto ve ark., 2005, s. 191; Haasio ve Naka, 2019, s. 509; Frankova, 2017; Kato ve ark., 2012, s. 1075; Wong ve ark., 2015, s. 330; De Luca, 2020, s. 3; Stip ve ark., 2016, s. 1, Roza ve ark., 2021, s. 1). Bu duruma ilk olarak Birleşik Krallık'ta kullanılan NEET kavramının, daha sonraları birçok ülkede kullanım alanı bulması örnek gösterilebilir. Örneğin, ABD'de de "slacker", "twixter" ve "adultolescent" gibi kavramlar da gençlerin ebeveynleriyle bir arada yaşadığı ve bağımsız olamadıkları durumu ifade etmek için kullanılmaktadır (Li ve Wong, 2015, s. 595). Özetle, hikikomorinin hem aynı formda hem de yakın formlarda başka ülkelerde de olduğunu ve bu durumun sadece Japonlara has bir durum olmadığını söylemek mümkündür.

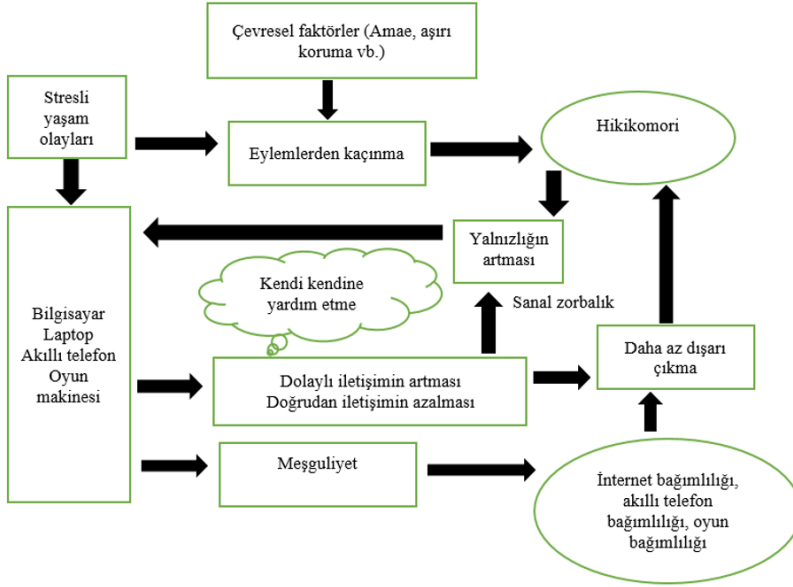
Japonya'da 1990'larda başlayan ekonomik durgunluğun da -ki bu dönem Japonlar arasında *ushinawareta jūnen* (*kayıp on yıl*) olarak nitelendirilmektedir- hikikomori üzerinde etkili olabileceği ifade edilmektedir (Nesser, 2009, s. 16-18). Ekonomik sebeplerin dışında, karşılıklı anne-oğul ilişkileri, ailenin etkisi, ailenin çocuktan beklentileri, okuldaki başarısızlıklar gibi sebepler hikikomorinin tetikleyicisi olabilmektedir. "Hitorikko" (*doğum oranlarının azalması*) ve "Tōkōkyōhi" (*okulu bırakma/okul fobisi*) vb. problemler de bu sürecin yaşanmasında belirleyici olabilmektedir (Dziesinski, 2003, s. 16). Ayrıca okulu reddetme/okuldan kaçma, devamsızlık anlamlarına gelen "futōko" da hikikomori üzerinde etkili olan diğer bir faktördür. Futōko, Japonya'da 1970'lerden beri sosyal bir problem olarak devam etmektedir. Psikiyatristlerin, psikologların ve psikoterapistlerin 1980'lerde sıklıkla üzerinde çalıştığı bu konu, 1990'larda psikiyatrik seviyenin ötesinde daha karmaşık bir sosyal sorun olarak kabul görmeye başlamıştır. Futōko, hastalık ya da ekonomik zorluklar dışında, birçok nedene bağlı olarak bir akademik yılda 30 günden fazla yapılan

devamsızlığı ifade etmektedir (Yamada, 2015, s. 1). Hikikomorinin ortaya çıkmasında etkili olan bir diğer etmenin de Japonya'daki *amae* kültürü olduğu savunulmaktadır (Nesser, 2009, s. 31). *Amae*; çocukların ebeveynlerine, gençlerin büyüklerine, büyükanne ve büyükbabanın yetişkin çocuklarına vb. bağlı olduğu uyumlu ilişkileri sürdürmenin temelini oluşturmaktadır. Doğrudan İngilizce'ye çevrilemeyen bu kavram Avrupa dillerinin hiçbirinde doğrudan eş değere sahip bir kavramla açıklanamamaktadır. Tanımlaması oldukça karmaşık bir kavram olan *amae*, otorite figürlerine (dikey) ve sosyal ilişkilere (yatay) kökleşmiş bir bağlılığı ifade etmektedir. Diğer yandan *amae*, "hoşgörü ve kabul" olarak tanımlanmaktadır. Japon kişilik yapısının anlaşılmasında anahtar bir kavram olan *amae*, "başkalarının iyiliğine bağlılık" olarak da ifade edilebilir. *Amae* kavramı Japon yaşamının tüm yönlerini büyük ölçüde etkilemektedir. Çünkü bu kavram diğer Japon düşünce tarzlarıyla yakından ilişkilidir. Örneğin; kısıtlama (*enryo*), sosyal yükümlülük (*giri*), günah (*tsumi*), utanç (*haji*) gibi kavramlar *amae* ile doğrudan ilişkilidir (Davies ve Ikeno, 2002, s. 17-21).

Zaman zaman NEET (*Ne eğitimde ne istihdamda bulunanlar/Not in Employment, Education or Training*) ve hikikomori kavramları birbirinin yerine kullanılabilir. Ancak bu iki kavramın birbirinin yerine kullanılması doğru bir yaklaşım olmayacaktır. NEET kavramı daha çok işgücü piyasasıyla ilgili sebeplerle ortaya çıkarken, hikikomori ise çok daha karmaşık nedenlere dayanmaktadır (Suwa ve Hara, 2007, s. 95). Ne istihdamda ne eğitimdeki kişilerin içerisinde değerlendirilen, "iş bulma ümidini kaybetmiş/güçenmiş" (*discouraged/disengaged*) kişiler ise bir süre sonra psikolojik olarak bu durumdan etkilenip toplumdan soyutlanabilmektedir. Bu yönüyle ne istihdamda ne eğitimde bulunanların bazı alt gruplarının uzun vadede hikikomori riskiyle karşı karşıya kalabileceğini söylemek daha yerinde bir yaklaşım olacaktır.

Yapılan çalışmalarda hikikomori semptomlarıyla internette oyun oynama bozukluğu (*internet gaming disorder*) arasında da ilişki olduğu tespit edilmiştir (Stavropoulos ve ark., 2018, s. 1). Bir başka çalışmada da Japon gençlerinin internet bağımlılığı, akıllı telefon bağımlılığı ve hikikomori riski arasında ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Tateno ve ark., 2019, s. 8). Bu durumun ise çift yönlü değerlendirilmesi daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Zira hikikomori durumundakiler odalarında gece-gündüz internet, oyun vb. aktivitelerle meşgul olurken diğer yandan oynanan online oyunlar, izlenen animeler de hikikomori

durumunu tetikleyebilmektedir. Kato ve arkadaşları bu durumu “tavuk-yumurta” ikilemi şeklinde ifade etmektedir (Kato, Shinfuku ve Tateno 2020, s. 264).



Şekil 1. İnternet Toplumu, İnternet Bağımlılığı ve Hikikomori Döngüsü

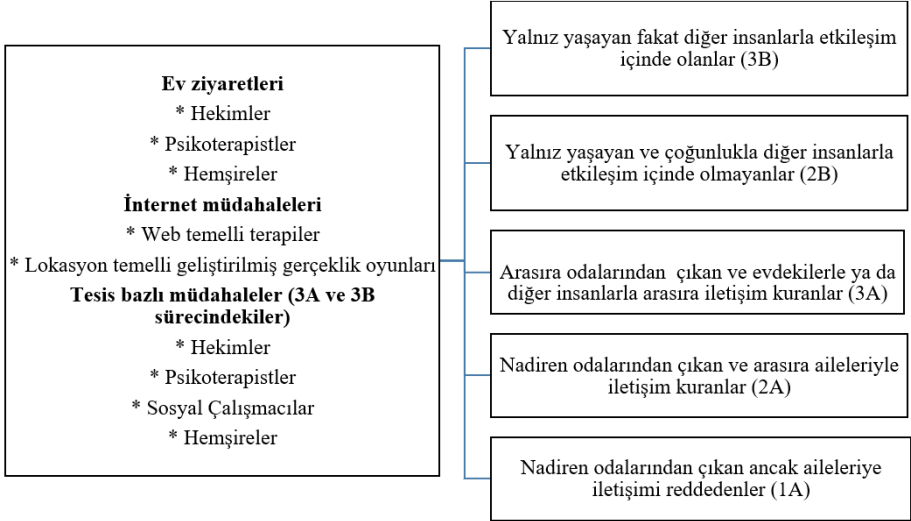
**Kaynak:** (Kato, Shinfuku ve Tateno 2020, s. 267) verilerinden düzenlenerek hazırlanmıştır.

Şekilden görüldüğü üzere internet kullanımı ve hikikomori arasında çift taraflı bir ilişki olduğu görülmektedir. Zira internet, bilgisayar vb. aktivitelerle fazla ilişkili olan bireyler zaman içerisinde insanlarla doğrudan iletişimi azaltıp dolaylı iletişim kurmayı tercih etmektedir. Bu durum da uzun vadede yalnızlığın artmasına ve hikikomori durumunun oluşmasına neden olmaktadır. Bu durumun tam aksine Japonya menşeli Pokemon Go<sup>4</sup> oyununun ise hikikomori durumunda olan gençlerin izole olan odalarından çıkmaları için bir fırsat olacağı ifade edilmektedir (Kato ve ark, 2017, s. 75-76).

Japonya özelinde yapılan başka bir çalışmada, hikikomori artışının sosyo-ekonomik (işsizlik) faktörlerden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Hal böyle olunca bir yandan bireysel ve kültürel faktörler hikikomoride belirleyici olurken diğer yandan sosyo-ekonomik faktörlerin de sürece dahil edilmesinin gerekliliği ifade edilmiştir (Nonaka ve Sakai, 2020, s. 2). Bir diğer çalışmada, akran reddi/zorbalığının

4 Pokemon Go artırılmış gerçeklik mantığı üzerine kurulu bir oyundur. Oyun, belli adreslere gidip ilgili Pokemonların toplanması ve koleksiyonların tamamlanması mantığına dayanmaktadır. Oyunun lokasyon temelli olması bireylerin evden çıkmalarını zorunlu hale getirmektedir

ve ebeveyn reddinin hikikomoriye neden olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumdaki bireylerde mizaç olarak utangaçlık seviyesinin de yüksek olduğu ifade edilmiştir (Krieg ve Dickie, 2011, s. 61). Aynı şekilde ebeveynlerle iletişim düzeyi de hikikomorinin belirleyicileri arasındadır (Hamasaki ve ark., 2020). Bu çerçevede aile davranış ilişkileri ve aile etkileşimi ile ilgili bilişsel davranış faktörlerinin hikikomorideki iyileşme ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Nonaka, Shimada ve Sakai, 2020, s. 1). Ayrıca hikikomori ile fiziksel sağlık arasındaki ilişkinin önemine de vurgu yapılmaktadır. Örneğin, Hong-Kong'da gençler üzerinden yapılan bir çalışmada, hikikomori durumundaki gençlerde kilo artışı gözlemlenmiştir. Bu durum, gençlerin hipertansiyon ve prehipertansiyon insidansına<sup>5</sup> sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Hikikomori süresi uzayan gençlerde vücut ağırlığının arttığı ve bu durumun uzun vadede obeziteye neden olduğu görülmüştür. Sağlıksız beslenme alışkanlıkları ve düzensiz uyku nedeniyle görülen bu sorunlar hareketsiz bir yaşam tarzının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Yuen ve ark., 2018, s. 7). Özetle hikikomori, kültürel kodların ötesinde çok daha interdisipliner bir alanın konusudur (Berman ve Rizzo, 2019, s. 791). Yapılacak olan çok boyutlu çalışmalarla hem Japonya'da hem dünya genelinde artan hikikomori farkındalığı, araştırmacılar, klinisyenler ve politika yapımcılar açısından yararlı kanıtlar sağlayabilir (Pozza ve ark., 2018, s. 6). Bu sebeple hikikomori ile ilgili tedavi sürecinin de çok boyutlu değerlendirilmesi gerekmektedir.



**Şekil 2.** Hikikomori için Çok Boyutlu Tedavi Yaklaşımları

**Kaynak:** (Kato ve ark., 2017, s. 2012) verilerinden düzenlenerek hazırlanmıştır.

5 Bir hastalığın belli bir zaman aralığında görülen yeni olgularının sayısı insidans olarak tanımlanmaktadır.

Yukarıdaki şekilden görüldüğü üzere 1A, 2A ve 3A grubu, aileleriyle yaşayan hikikomori durumundaki bireyleri göstermektedir. 2B ve 3B grubu da yalnız yaşayan hikikomori durumundaki bireyleri temsil etmektedir. Sol tarafta genel olarak bütün gruplar için uygulanabilecek yaklaşımlar gösterilmeye çalışılmıştır. Burada aileleriyle yaşayan bireyler için psikoeğitim, Ruh Sağlığı İlk Yardımı (*Mental Health First Aid/MHFA*), Destek ve Aile Yardımı (*Reinforcement and Family Training/CRAFT*) gibi faaliyetler yürütülmektedir. Ayrıca yalnız yaşayanlar için de web temelli terapiler ve lokasyon temelli geliştirilmiş gerçeklik oyunları destek açısından faydalı olabilmektedir (Kato ve ark., 2017, s. 212).

COVID-19 salgını sonrası yaşanan gelişmelerden sonra, bilim insanlarının salgının akıl sağlığı üzerindeki etkilerini araştırmaya başlaması, hikikomori meselesinin de pandemi bağlamında değerlendirilmesini gerekli hale getirmektedir (Kato, Sartorius ve Shinfuku, 2020). Ampirik verilerle alakalı eksiklikler olmasına rağmen, COVID-19 pandemisi sonrasında artabilecek hikikomori riski karşısında uzmanlar teyakkuzda olmalıdır. Bu süreçte evde egzersiz yapmak, ekran süresini azaltmak, sağlıklı diyeti sürdürmek gibi yaşam tarzlarının benimsenmesi, daha iyi zihinsel davranışların geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Pandemi sonrasında ebeveynlerin, açık hava etkinlikleri ve yüz yüze etkileşimi teşvik etmesi de oluşabilecek olumsuz sonuçların etkilerini azaltmak açısından önemlidir (Roza ve ark., 2021, s. 1-2). Zira pandemi sürecinde hikikomori vb. sorunlardaki artışı “*sessiz pandemi*” olarak nitelendirmek yanlış olmayacaktır (Silić ve ark., 2019, s. 317; Roza ve ark., 2020, s. 2). Japon hükümetinin güncel tahminlerine göre 15-64 yaş arası 1,15 milyon hikikomori durumunda birey olduğu tahmin edilmektedir. Uzman Saitō Tamaki ise bu sayının zaman içerisinde 10 milyonun üzerine bile çıkabileceğini ifade etmektedir (Nippon, 2019). Bu veriler “*sessiz pandemi*” söylemini doğrular niteliktedir.

### **Japonya’da Sosyal Sorun Olarak Yaşlı Nüfus ve Evlen(e)meyen Bireyler**

Japonya, Monako Prensiğinden sonra dünyada en yaşlı nüfusa sahip ikinci ülke konumundadır. 2019 yılı verilerine göre dünya nüfusunun % 9,09’u (65+) yaşlı nüfus olarak tahmin edilmektedir. Japonya nüfusu içerisindeki yaşlı nüfus oranı ise 2020 Ekim verisine göre % 28,7 seviyesindedir (WorldBank, 2021c; Statistics Bureau of Japan, 2021b). 1970’lerden sonra birçok Asya ülkesinde



ilk evlilik yaşı ortalamasının artışı ve azalan doğum oranlarına bağlı olarak yaşlı nüfus oranında da ciddi artışlar yaşanmıştır. Bu süreçte kültürel değerlerde yaşanan değişimler, evlilik dinamiklerinin de değişmesine neden olmuştur. Evlilikte “*geç ya da asla*” ilkesinin yaygınlaşması -Japonca'da geç evlilik *bankon*, ömür boyu evlenmemek ise *shōgai mikon jidai* olarak bilinir- uzun vadede demografik verilerin değişmesine neden olmuştur (Retherford, Ogawa, ve Matsukura, 2001, s. 65; Saardchom ve Lemaire, 2005, s. 76). Örneğin, 2019 yılı verilerine göre erkeklerde 31,2 olan ortalama ilk evlilik yaşı, kadınlarda 29,6 seviyelerine kadar yükselmiştir (Statista, 2021). 2015 yılı verilerine göre 50 yaş altında her 4 erkekten 1'i ve her 7 kadından 1'inin hala evlenmemiş olduğu bilinmektedir (Japantimes, 2017a). 2018'de Birleşik Krallık'ta kurulan Yalnızlar Bakanlığı'nın peşine, COVID-19 pandemisi sonrası Japonya, aynı bakanlığı kuran ikinci ülke olmuştur. Japon Başbakanı Yoshihide Suga, sosyal izolasyonun önlenmesi için böyle bir çalışma başlatılmasının gerekli olduğunu ifade etmiştir. Özellikle pandemi sürecinde Japonya'da kadınlarda artan intihar oranları, yalnızlık sorununun incelenmesini gerekli hale getirmiştir (NikkeiAsia, 2021).

Japonya'da artan yaşlı nüfusla beraber yalnız yaşayanların ölümlerinde de artış görülmeye başlanmıştır. Japonya'nın geçmişinde, yaşlı ebeveynlerin geniş aile formu içerisinde güçlü bir yetişkin-çocuk geleneği içerisinde yaşadığı bilinmektedir. Artan şehirleşme ve buna bağlı olarak çekirdek ailenin baskın hale gelmesiyle birçok yaşlı çift yalnız yaşamaya başlamıştır. Zira 2017 yılı Başbakanlık Yaşlı Toplum Yıllığı verilerine bakıldığında 65 yaş üstü yalnız yaşayanların sayısının yıllar itibariyle arttığı görülmektedir. 1980 yılında 65 yaş üstü yalnız yaşayanların sayısı erkeklerde 193.000 kişi, kadınlarda ise 688.000 kişidir. 2015 yılına gelindiğinde 65 yaş üstü 1,92 milyon erkek ve 4 milyon kadın yalnız yaşarken bu sayının 2040 yılında erkeklerde 3,5 milyona kadınlarda 5,4 milyona yükseleceği tahmin edilmektedir (Japan Cabinet Office, 2021b). Bu minvalde çoğunlukla iki partner de hayattayken çok fazla sorun yaşanmazken, bir partnerin ölümüyle beraber yaşlı bireyler yalnız kalma riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Eşlerin hayatta olduğu durumda çoğu zaman günlük yaşam aktivitelerine devam edilmekte ancak yalnız yaşayanlarda ise bilişsel gerileme, bunama ve fiziksel engeller gibi olumsuzluklar geliştikçe hayat çok daha zor bir hal almaktadır. Yalnız yaşayan yaşlılar sorunu, bu sebeple Japonya'da önemli bir sosyal sorun olarak görülmektedir. Yalnız yaşayan yaşlılar çoğu zaman hiçbir sosyal temas olmadan haftalarca hatta aylarca

evlerinde kalabilmektedir. Ölüm durumunda bile çoğu zaman ölen kişi birkaç hafta/ay çevredekilerce farkedilmemektedir. Japonca’da bu durum *kodoku-shi* (*yalnız ölüm*) olarak isimlendirilmektedir (Kato ve ark., 2017, s. 206). Gün geçtikçe sayıları katlanarak artan *kodoku-shi*’ler önemli birer sosyal sorun olarak değerlendirilmektedir. Her ne kadar teknolojinin gelişimine bağlı olarak yaşlılara yönelik bakım hizmetlerinde ilerleme kaydedilse de Japonya’nın yaşlanan nüfusunun psiko-sosyal ve ekonomik sonuçları artarak devam edecektir (Erol, 2013, s. 47-63).

Bir diğer önemli grup ise parazit bekârlar (*parasaito shinguru/parasite single*)’dır. Kavram ilk defa 1997 yılında yazar Yamada Masahiro’nun eserinde kullanılmıştır (Lusing, 2003, s. 261). Genellikle hikikomori ile karıştırılan bu durum, birebir hikikomori ile örtüşmemektedir (Bowker, 2016, s. 22). Parazit bekârlar, evlerine katkıda bulunmayan, tüm paralarını alışverişe ve kendi eğlencelerine harcayan asalaklar (*leeches*) olarak görülmektedir. Bu grubun 2000’lerin başında 13 milyondan fazla olduğu tahmin edilmektedir. Bu gruba karşı olumsuz bakış açısının oluşmasının sebebi, daha az evlilik ve daha az doğum endişesinden kaynaklanmaktadır. Japonya’nın giderek düşen doğum oranları ve mevcut sosyal sıkıntılarında zaman zaman bu grup sorumlu tutulmaktadır (Nesser, 2009, s. 23). 2016 yılında yapılan bir araştırmada 35-54 yaş arası ebeveynleriyle yaşayan, evli olmayan, işsiz ya da eksik istihdamda 4,5 milyon parazit bekârın olduğu tahmin edilmektedir (Independent, 2017). İçinde buldukları durum itibariyle dezavantajlı durumda olan bu grup, hükümet tarafından düşen doğum oranları ve ekonomik durgunluğun büyük bir sebebi olarak görülmektedir. Zira bu grubun içinde olanların kendi bağımsız hanelerini kurmamaları ve sadece kendi ihtiyaçları için tüketime odaklanmalarının kültürel anlamda durgunluğa sebep olduğu ifade edilmektedir (Japantimes, 2000). Bu grup ayrıca sosyal refah sistemine yük olmaları ve mevcut işgücü hacminini küçültmeleri nedeniyle de eleştirilmektedir. Ancak bu kişilerin bir kısmı evlenmek istedikleri halde düzenli iş bulamadıkları için evlenemediklerini ifade etmektedir. Ebeveynleriyle yaşayan bazı yaşlı ilerlemiş bekârların ise bir kısmının geçmişte sabit işinin olduğu bilinmektedir. Şirketlerin zaman içerisinde maliyetleri düşürmek adına işçi çıkarmaları ya da bu kişilerin bir kısmının hastalık nedeniyle işlerinden ayrılmaları gibi sebeplerden dolayı da bu bireyler aileleriyle yaşamak durumunda kalmıştır. Sonuç olarak ebeveynleri sağ iken bir nebze daha rahat olan parazit bekârlar, ebeveynlerinin vefatından sonra birer saatli bomba olarak değerlendirilebilir. Zira bu kişilerin uzun süre yalnız

kalmaları bir süre sonra hikikomori durumuna düşmelerine neden olabilmektedir (Japantimes, 2017b).

## Sonuç

Toplum 5.0 hedefleriyle dünyaya örnek olmak isteyen Japonya, bu söylemin mimarı olmakta haklı sebeplere sahiptir. Yaşanan demografik değişimler sebebiyle (yaşlanan nüfus, azalan doğum oranları vb.) Japonya açısından mevcut nüfusun azami refahının sağlanması elzem hale gelmektedir. Japonya bu refaha ulaşmanın Toplum 5.0 enstrümanlarıyla mümkün olacağını ifade etmektedir. Hal böyle olunca refahın toplumun geneline yayılmasında teknolojinin çok etkin rol oynayacağı unutulmamalıdır. Bu sebeple yalnız kalan yaşlıların, ekonomik anlamda dezavantajlı olan freeterlerin, parazit olarak nitelendirilen bekârların ve hikikomori durumundaki bireylerin dezavantajlılığının giderilmesinde Toplum 5.0 felsefesinin çok büyük bir öneme sahip olduğu unutulmamalıdır. Japonya'nın ise kronikleşen bazı problemlerine karşı (yaşlanan nüfus, azalan doğurganlık oranları, freeter, hikikomori vb.) Toplum 5.0 argümanlarının ne kadar yeterli olacağını zaman gösterecektir. Zira Toplum 5.0 söylemiyle oldukça iddialı hedefler ortaya koyan Japonya'nın, dezavantajlı gruplarında hedeflediği iyileşmeyi yakalaması kısa vadede mümkün gözükmemektedir. Çünkü Japonya'da evlilik ve yaşlılıkla ilgili sorunların yapısal bir forma büründüğü görülmektedir. Bu durum da sorunların kısa vadede çözümünü zorlaştırmaktadır. Zira evliliğe bakışla alakalı algının Toplum 5.0'la belirlenecek refah hizmetleriyle çözülmesi oldukça zordur. Burada birtakım evliliği teşvik edici unsurların ne derece işe yarayacağı ise belirsizdir. Aynı şekilde azalan doğurganlık oranlarının artırılmasına yönelik birçok ülke gibi Japonya da çeşitli politikalar uygulamakta ancak doğurganlığı arzu edilen seviyelere getirememektedir. Bu bağlamda Toplum 5.0'in imkânlarıyla yaşlıların refahını artırmak çok daha önemli hâle gelmektedir. Örneğin gelişen teknolojilerle yaşlıların nabız, tansiyon, EKG vb. fiziksel değerlerinin anlık takibi ya da psikolojik sorunlarına karşı çevrimiçi danışmanlıklar sunulmasının zaman içerisinde yaygınlık kazanması gerekmektedir. Ayrıca gelişen teknolojik cihazlarla (drone vb.) evlere hizmetin yaygınlaşması da yaşlılar açısından oldukça verimli olacaktır. Yine aynı şekilde hikikomori durumundaki bireylere çevrimiçi teknolojik destek sağlamak bu anlamda oldukça önemlidir. İşgücü piyasasındaki freeter durumundaki bireylerin de yetkinliklerinin artırılması ve mevcut becerilerinin geliştirilmesi adına teknolojik imkânlardan faydalanılması,

teknolojik mesleki eğitimler verilmesi bu kişilerin niteliklerinin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Özetle Toplum 5.0 felsefesi, Japon toplumunun birtakım dezavantajlı gruplarına çok büyük fayda sağlayacak ancak kronik bazı sorunlara kalıcı çözüm olamayacaktır.

Son olarak çalışmaya konu olan sorunların Türkiye’deki mevcut izdüşümlerinin resmedilmesi de bu çalışma açısından önemlidir. Bundan sonraki çalışmalarda Türkiye’de özellikle COVID-19 pandemisi sonrası işini kaybeden vb. sebepler nedeniyle işe kapanan ve kendilerini toplumdan soyutlayan gençler üzerinden bir çalışma yapılması oldukça önem arz edecektir. Bu süreçte insanların iletişiminin azalması, yalnızlaşması, sosyal ilişkilerin azalması, evlerine kapanması gibi sorunlar böyle bir çalışmanın yapılmasını elzem hale getirmektedir. Örneğin, Türkiye’de iş bulma ümidi olmayan/güçenmiş gençlerin (15-24 yaş arası) sayısı 2019 yılında 159.000 iken 2020 yılında 318.000’e yükselmiştir. 15 ve daha yukarı yaş grubunda ise bu sayı 1,36 milyona ulaşmıştır (TÜİK, 2021b). İşsizlik sorunu bir yana, iş bulma ümidini kaybeden kişiler de bu anlamda uzun vadede psiko-sosyal risklerle karşı karşıya kalabilmektedir. Pandemi sonrası işgücü piyasasında yaşanan sorunlar (işsizlik, yarı zamanlı ve düşük ücretlerle güvencesiz çalışma, iş bulma ümidini kaybetme vb.) ve bu sorunların bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek olan psikolojik sorunlar (toplumdan soyutlanma, eve kapanma, aşırı internet/bilgisayar/telefon kullanımı, depresif problemler vb.) bundan sonraki süreçte “*sessiz bir pandemi*”nin ayak seslerinin habercisi olacaktır. Bu çalışmayla benzer olarak Türkiye açısından önem arz eden bir diğer husus da nüfusun yaşlanmasıdır. Türkiye her ne kadar gelişmiş ülkeler kadar yaşlı nüfus oranına sahip olmasa da son yıllarda yaşlı nüfus oranının artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Türkiye’de yaşlı nüfus son beş yılda % 22,5 artmıştır. 2015 yılında yaklaşık 6 milyon 495 bin olan yaşlı nüfus, 2020 yılında 7 milyon 953 bine yükselmiştir. 2015 yılında toplam nüfus içerisindeki yaşlı nüfus oranı % 8,2 iken 2020 yılında bu oran % 9,5 seviyesindedir (TÜİK, 2021a). Artan yaşlı nüfus problemi demografik, (Yılmaz, 2021, s. 64), ekonomik, sosyal güvenlik vb. sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir. Türkiye açısından önemli bir diğer konu da ortalama ilk evlilik yaşının artışı ve doğurganlık hızının düşmesidir. Türkiye’de dönem dönem dalgalanmalar olsa da son yıllarda kaba evlenme hızında sistematik bir şekilde azalmanın yaşandığı görülmektedir. 2008 yılında ‰ 9,04 olan kaba evlenme hızı 2020 yılında ‰ 5,84’e kadar gerilemiştir. Ayrıca 2001 yılında kadınlarda 22,7 olan ortalama ilk evlenme

yaşı, 2020 yılında 25,1'e, erkeklerde 2001 yılında 26 olan ortalama ilk evlenme yaşı, 2020 yılında 27,9'a yükselmiştir. Buna bağlı olarak toplam doğurganlık hızı da düşüş eğilimindedir. 2001 yılında 2,38 olan toplam doğurganlık hızı, 2019'da 1,88'e, 2020 yılında 1,76'ya düşmüştür (TÜİK, 2021c). Neticede Türkiye'de de nüfusun kendini yenilemesi için gerekli olan 2,1 çocuk sayısının altına düşülmüştür. Bu durumun da uzun vadede belli başlı demografik sorunlara neden olacağı göz ardı edilmemelidir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Yazar Katkısı:** xxxxxx

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

**Author Contributions:** xxxxxxxx

---

## Kaynaklar/References

- Berman, N., & Rizzo, F. (2019). Unlocking Hikikomori: an interdisciplinary approach. *Journal of youth studies*, 22(6), 791-806. <https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1544416>
- Bulut, Ö. Ü. R. (2019). Japonya ve Ekonomisi. *Ayrıntı Dergisi*, 7(78), 19-24.
- Bowker, M. H. (2016). Hikikomori as Disfigured Desire: Indulgence, Mystification, and Victimization in the Phenomenon of Extreme Social Isolation in Japan. *Journal of Psycho-Social Studies*, 9(1), 20-52.
- Coşan, B. (2020). Endüstri 4.0'dan Toplum 5.0'a Teknoloji ve İşsizlik. *Çalışma Hayatının Geleceği* kitabı içinde (s. 217-254). Ankara: Gazi Kitabevi.
- CrossCurrents (2021, 8 Nisan). Freeter/Furita: Part-Time Workers in Japan. Erişim adresi: <http://www.crosscurrents.hawaii.edu/content.aspx?lang=eng&site=japan&theme=work&subtheme=EMPLOY&unit=JWORK118>
- Davies, Roger. J., & Ikeno, O. (2002). *The Japanese Mind: Understanding Contemporary Japanese Culture*. Tokyo: Tuttle Publishing
- De Luca, M., Louët, E., Thompson, C., & Verdon, B. (2020). Hikikomori: contemporary forms of suffering in the transition from adolescence to adulthood. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 8(2), 1-27. <https://doi.org/10.6092/2282-1619/mjcp-2507>
- Dinler, E. (2020). Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0. B. Yılmaz (Ed.), *Çalışma Hayatının Geleceği* kitabı içinde ( s. 1-29). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Dziesinski, M. J. (2003). *Hikikomori: Investigations into the phenomenon of acute social withdrawal in contemporary Japan*. Honolulu: Hawaii.
- England, C. (2017, 20 Nisan). Japan: More than four million middle-aged 'parasite singles' still live with their elderly parents. Erişim adresi: <https://www.independent.co.uk/news/world/asia/japan-parasite-singles-four-million-middle-age-parents-live-childbirth-rate-unmarried-unemployed-a7692256.html>
- Erol, S. I. (2013). Japonya'da Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar. "İŞ, GÜÇ", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 47-63.
- Fernandes, N. (2020). Economic effects of coronavirus outbreak (COVID-19) on the world economy. *Available at SSRN 3557504*. 1-32.
- Filippini, A. (2014, 30 Mayıs). Lost Generations in Giappone: Freeter, Neet e Parasite Single. Erişim Adresi: <http://hdl.handle.net/10579/4551>
- Forsberg, J. (2012). *Hikikomori in Contemporary Japan: A Perspective of Amae*. Stockholms Universitet. Bachelor Thesis in Japanese Studies.
- Frankova, I. (2017). Does hikikomori exist in Ukraine?. *European Psychiatry*, 41(1), 228-228. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2017.01.2230>
- Frankova, I. (2019). Similar but different: psychological and psychopathological features of primary and secondary hikikomori. *Frontiers in psychiatry*, 10, 1-7. 10.3389/fpsy.2019.00558

- Haasio, A., & Naka, H. (2019). An analysis of information shared on hikikomoris discussion forums. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries (QQML)*, 8(4), 509-523
- Hamasaki, Y., Pionnié-Dax, N., Dorard, G., Tajan, N., & Hikida, T. (2020). Identifying Social Withdrawal (Hikikomori) Factors in Adolescents: Understanding the Hikikomori Spectrum. *Child Psychiatry & Human Development*, 1-10. <https://doi.org/10.1007/s10578-020-01064-8>
- Ismail, R. (2020). Newstarts at New Start: Recovery and the work of hikikomori. *Transcultural Psychiatry*, 57(5), 698-709. <https://doi.org/10.1177/1363461520958337>
- Japan Cabinet Office. (2021a, 8 Nisan). Society 5.0. Erişim adresi: [https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5\\_0/index.html](https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5_0/index.html)
- Japan Cabinet Office. (2021b, 30 Mayıs). Aging Situation. Erişim adresi: [https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/html/zenbun/sl\\_1\\_1\\_3.html](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/html/zenbun/sl_1_1_3.html)
- Japan Institute for Labour Policy and Training. (2017). *Labor situation in Japan and its analysis: detailed exposition 2016/2017*. Japan Institute for labour policy and training.
- Japantimes (2017a, 5 Nisan). 1 in 4 men, 1 in 7 women in Japan still unmarried at age 50: report. Erişim adresi: <https://www.japantimes.co.jp/news/2017/04/05/national/1-4-japanese-men-still-unmarried-age-50-report/>
- Japantimes. (2000, 7 Nisan). 'Parasite singles': problem or victims?. Erişim adresi: <https://www.japantimes.co.jp/community/2000/04/07/general/parasite-singles-problem-or-victims/>
- Japantimes. (2017b, 20 Nisan). Japan's middle-aged 'parasite singles' face uncertain future. Erişim adresi: <https://www.japantimes.co.jp/news/2017/04/20/national/social-issues/japans-middle-aged-parasite-singles-face-uncertain-future/>
- Kasuga, N. (2005). Hope between Inside and Outside: "Freeters" in Japan. *For Hope in the Economy Conference, Ithaca*. 1-5.
- Kato, T. A., Sartorius, N., & Shinfuku, N. (2020). Forced social isolation due to COVID-19 and consequent mental health problems: Lessons from hikikomori. *Psychiatry and clinical neurosciences*, 74(9), 506-507. 10.1111/pcn.13112
- Kato, T. A., Shinfuku, N., & Tateno, M. (2020). Internet society, internet addiction, and pathological social withdrawal: the chicken and egg dilemma for internet addiction and hikikomori. *Current opinion in psychiatry*, 33(3), 264-270. 10.1097/YCO.0000000000000601
- Kato, T. A., Shinfuku, N., Sartorius, N., & Kanba, S. (2017). *Loneliness and single-person households: Issues of kodokushi and hikikomori in Japan*. In N. Okkels, C. B. Kristiansen, & P. Munk-Jørgensen (Eds.), *Mental health and illness worldwide. Mental health and illness in the city* (p. 205-219). Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-981-10-2327-9\\_9](https://doi.org/10.1007/978-981-10-2327-9_9)

- Kato, T. A., Tateno, M., Shinfuku, N., Fujisawa, D., Teo, A. R., Sartorius, N., ... & Kanba, S. (2012). Does the ‘hikikomori’ syndrome of social withdrawal exist outside Japan? A preliminary international investigation. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 47(7), 1061-1075. 10.1007/s00127-011-0411-7
- Kato, T. A., Teo, A. R., Tateno, M., Watabe, M., Kubo, H., & Kanba, S. (2017). Can Pokémon GO rescue shut-ins (hikikomori) from their isolated world. *Psychiatry Clin Neurosci*, 71(1), 75-76. 10.1111/pcn.12481
- Kawanori, Y. & Kambara, M. (2018). A Survey on ‘Hikikomori’ in a Provincial City in Japan and Factors of the Recovery. *International Journal of Humanities and Social Science*, 8(5), 54-58. <http://dx.doi.org/10.30845/ijhss.v8n5a6>
- Koçak, R. (2020). Beşinci Sanayi Devrimi Toplum 5.0 ve Yapay Zekâ Kültürü. *Uluslararası Halkbilimi Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 1-17.
- Kodama, S. (2021, 13 Şubat). Japan appoints ‘minister of loneliness’ to help people home alone. Erişim adresi: <https://asia.nikkei.com/Spotlight/Coronavirus/Japan-appoints-minister-of-loneliness-to-help-people-home-alone>
- Koyama, A., Miyake, Y., Kawakami, N., Tsuchiya, M., Tachimori, H., Takeshima, T., & World Mental Health Japan Survey Group. (2010). Lifetime prevalence, psychiatric comorbidity and demographic correlates of “hikikomori” in a community population in Japan. *Psychiatry research*, 176(1), 69-74. 10.1016/j.psychres.2008.10.019
- Krieg, A., & Dickie, J. R. (2013). Attachment and hikikomori: A psychosocial developmental model. *International Journal of Social Psychiatry*, 59(1), 61-72. <https://doi.org/10.1177/0020764011423182>
- Li, T. M., & Wong, P. W. (2015). Youth social withdrawal behavior (hikikomori): a systematic review of qualitative and quantitative studies. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 49(7), 595-609. 10.1177/0004867415581179
- Lunsing, W. (2003). ‘Parasite ‘and’ Non-parasite’ Singles: Japanese Journalists and Scholars Taking Positions. *Social Science Japan Journal*, 6(2), 261-265.
- Malagón-Amor, Á., Córcoles-Martínez, D., Martín-López, L. M., & Pérez-Solà, V. (2015). Hikikomori in Spain: a descriptive study. *International Journal of Social Psychiatry*, 61(5), 475-483. 10.1177/0020764014553003
- Nesser, L. (2009). *Hikikomori-a generation in crisis: investigations into the phenomenon of acute social withdrawal in Japan* (Master’s thesis University of Oslo.). Institute of Cultural Studies and Oriental Languages (IKOS),
- Nippon (2019, 17 Eylül). Japan’s “Hikikomori” Population Could Top 10 Million. Erişim adresi: <https://www.nippon.com/en/japan-topics/c05008/japan%E2%80%99s-hikikomori-population-could-top-10-million.html>
- Nonaka, S., & Sakai, M. (2020). Association of socioeconomic factors with hikikomori in Japan from 2010–2019: a correlational study, 1-19. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-47381/v1>



- Nonaka, S., Shimada, H., & Sakai, M. (2020). Family behavioral repertoires and family interaction influence the adaptive behaviors of individuals with hikikomori. *Frontiers in psychiatry*, 10, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00977>
- OECD (2021, 3 Haziran). Gross domestic product (GDP). Erişim adresi: <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm>
- Ovejero, S., Caro-Cañizares, I., de León-Martínez, V., & Baca-García, E. (2014). Prolonged social withdrawal disorder: a hikikomori case in Spain. *International Journal of Social Psychiatry*, 60(6), 562-565. 10.1177/0020764013504560
- Öz, E., & Vural, T. (2005). Ekonomisi ve Vergi Sistemiyle Japonya. *Maliye Dergisi*, 149, 105-123.
- Özşen, T. (2011). Robot Krallığı Japonya'nın Görünmeyen Yüzü: Dünden Bugüne Japon Kırsalı. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*. 14(2), 59-93.
- Özşen, T. (2020). Modern Japon Eğitim Sisteminin Tarihi Temelleri Üzerine Değerlendirme: Meiji'den Shōwa'ya 1868-1950 Arası Döneme Bakış. *Journal of Theory and Practice in Education*, 16(1), 36-52. <https://doi.org/10.17244/eku.690744>
- Pilz, M., Schmidt-Altman, K., & Eswein, M. (2015). Problematic transitions from school to employment: freeters and NEETs in Japan and Germany. *Compare: A Journal of comparative and international education*, 45(1), 70-93. <https://doi.org/10.1080/03057925.2013.835193>
- Pozza, A., Coluccia, A., Kato, T., Gaetani, M., & Ferretti, F. (2019). The 'Hikikomori'syndrome: worldwide prevalence and co-occurring major psychiatric disorders: a systematic review and meta-analysis protocol. *BMJ open*, 9(9), 1-8. 10.1136/bmjopen-2018-025213
- Rahman, K. M. (2007). Freeters' and Part-timers' Challenge to Human Resources Management in Japan. *School Journal*. 1-23.
- Reiko, K. (2006). Youth Employment in Japan's Economic Recovery: 'Freeters' and 'NEETs'. *The Asia-Pacific Journal*, 4(5), 1-5.
- Retherford, R. D., Ogawa, N., & Matsukura, R. (2001). Late marriage and less marriage in Japan. *Population and development review*, 27(1), 65-102.
- Roza, T. H., Spritzer, D. T., Gadelha, A., & Passos, I. C. (2021). Hikikomori and the COVID-19 pandemic: not leaving behind the socially withdrawn. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 43(1), 114-116. 10.1590/1516-4446-2020-1145
- Saardchom, N., & Lemaire, J. (2005). Causes of increasing ages at marriage: An international regression study. *Marriage & family review*, 37(3), 73-97. [https://doi.org/10.1300/J002v37n03\\_05](https://doi.org/10.1300/J002v37n03_05)
- Sakamoto, N., Martin, R. G., Kumano, H., Kuboki, T., & Al-Adawi, S. (2005). Hikikomori, is it a culture-reactive or culture-bound syndrome? Nidotherapy and a clinical vignette from Oman. *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 35(2), 191-198.
- Siğrı, Ü. (2006). Japonların kültürel özellikleri bağlamında; yönetsel, ekonomik ve sosyal süreçlerinin analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 29-47.

- Silić, A., Vukojević, J., Čulo, I., & Falak, H. (2019). Hikikomori silent epidemic: a case study. *Research in Psychotherapy: Psychopathology, Process, and Outcome*, 22(2), 317-322. 10.4081/ripppo.2019.377
- Soetanto, K., & Zhou, Y. H. (2010, June). Notice of Retraction: Study on Freeter and NEET and its measure. In *2010 international conference on financial theory and engineering* (pp. 267-270). IEEE.
- Standing, G. (2014). *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf*. Çev: Ergin Bulut, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Statista. (2021, 8 Nisan). Mean age at first marriage in Japan from 1955 to 2019, by gender. Erişim adresi: <https://www.statista.com/statistics/611957/japan-mean-age-marriage-by-gender/#:~:text=According%20to%20a%20statistic%20about,when%20they%20first%20got%20married.>
- Statistics Bureau of Japan (2021a, 30 Mayıs). Unemployed person by age group. Erişim adresi: <https://www.stat.go.jp/english/index.html>
- Statistics Bureau of Japan (2021b, 30 Mayıs). Elderly Population. Erişim adresi: <https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1261.html>
- Stavropoulos, V., Anderson, E. E., Beard, C., Latifi, M. Q., Kuss, D., & Griffiths, M. (2019). A preliminary cross-cultural study of Hikikomori and Internet Gaming Disorder: The moderating effects of game-playing time and living with parents. *Addictive Behaviors Reports*, 9, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.abrep.2018.10.001>
- Stip, E., Thibault, A., Beauchamp-Chatel, A., & Kisely, S. (2016). Internet addiction, hikikomori syndrome, and the prodromal phase of psychosis. *Frontiers in psychiatry*, 7, 1-6. 10.3389/fpsy.2016.00006
- Suwa, M., & Hara, K. (2007). Hikikomori'among Young Adults in Japan. *Journal of medical welfare*, 3, 94-101.
- Suwa, M., & Suzuki, K. (2013). The phenomenon of “hikikomori”(social withdrawal) and the socio-cultural situation in Japan today. *Journal of Psychopathology*, 19, 191-198.
- Suzuki, M. A. (2020). *Modern Hermits: Hikikomori* (Doctoral dissertation, University of Oregon).
- T.C Dışişleri Bakanlığı .(2021, 8 Nisan). Japonya'nın Ekonomisi. Erişim Adresi: [https://www.mfa.gov.tr/japonya\\_ekonomisi.tr.mfa](https://www.mfa.gov.tr/japonya_ekonomisi.tr.mfa)
- Tajan, N., Yukiko, H., & Pionnié-Dax, N. (2017). Hikikomori: The Japanese Cabinet Office's 2016 survey of acute social withdrawal. *The Asia Pacific Journal*, 15(5), 1-11.
- Tateno, M., Teo, A. R., Ukai, W., Kanazawa, J., Katsuki, R., Kubo, H., & Kato, T. A. (2019). Internet addiction, smartphone addiction, and Hikikomori trait in Japanese young adult: social isolation and social network. *Frontiers in psychiatry*, 10, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00455>
- Teo, A. R. (2013). Social isolation associated with depression: A case report of hikikomori. *International Journal of Social Psychiatry*, 59(4), 339-341. 10.1177/0020764012437128

- TÜİK. (2021a, 18 Mart). İstatistiklerle Yaşlılar, 2020. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Elderly-Statistics-2020-37227>
- TÜİK. (2021b, 31 Mayıs). İlgücü İstatistikleri. Erişim adresi: [https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)
- TÜİK. (2021c, 31 Mayıs). Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri. Erişim adresi: [https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068)
- Uchida, Y., & Norasakkunkit, V. (2015). The NEET and Hikikomori spectrum: Assessing the risks and consequences of becoming culturally marginalized. *Frontiers in psychology*, 6, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01117>
- Ueda, Y., & Ohzono, Y. (2013). Comparison between freeters and regular employees: Moderating effects of skill evaluation on the age-satisfaction relationship. *International Business Research*, 6(5), 100-107. 10.5539/ibr.v6n5p100
- Westelius, N. (2020). Twenty Years of Unconventional Monetary Policies: Lessons and Way Forward for the Bank of Japan. *IMF Working Paper*, WP/20/226, 1-27.
- Wong, P. W., Li, T. M., Chan, M., Law, Y. W., Chau, M., Cheng, C., ... & Yip, P. S. (2015). The prevalence and correlates of severe social withdrawal (hikikomori) in Hong Kong: A cross-sectional telephone-based survey study. *International Journal of Social Psychiatry*, 61(4), 330-342. 10.1177/0020764014543711
- World Bank (2021a, 31 Mayıs). Population, total – Japan. Erişim adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=JP>
- World Bank (2021b, 31 Mayıs). GDP (current US\$) – Japan. Erişim adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=JP>
- World Bank (2021c, 31 Mayıs). Population ages 65 and above (% of total population). Erişim adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS>
- Yamada, T. (2015). Investigating the function of social capital: a case study on self-help groups that have non-attendance school children. *Hitotsubashi journal of social studies*, 46(1), 1-17.
- Yılmaz, Ö., & Şahin, A. (2020). Japonya'da deflasyon döneminde işsizlik ve işsizlikle mücadele. *Lectio Socialis*, 4(1), 25-40.
- Yılmaz, Y. (2021). Verimlilik Boyutuyla Yaşlı İşgücü. F. Altun. (Ed.), *Ekonomik ve Sosyal Boyutlarıyla Yaşlılık* kitabı içinde ( s. 55-72). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yong, R. K. F., & Kaneko, Y. (2016). Hikikomori, a phenomenon of social withdrawal and isolation in young adults marked by an anomic response to coping difficulties: a qualitative study exploring individual experiences from first-and second-person perspectives. *Open Journal of Preventive Medicine*, 6(01), 1-20. 10.4236/ojpm.2016.61001
- Yuen, J. W., Yan, Y. K., Wong, V. C., Tam, W. W., So, K. W., & Chien, W. T. (2018). A physical health profile of youths living with a “Hikikomori” lifestyle. *International journal of environmental research and public health*, 15(2), 1-13. 10.3390/ijerph15020315



## Katılım Perspektifiyle Kadın Muhtarların Meslek ve Rol Algılarına İlişkin Keşifsel Bir Çalışma

### An Explorative Study Regarding Women Muhtars' Profession and Role Perceptions

Duru Şahyar Akdemir<sup>1</sup> , Aytül Ayşe Cengiz<sup>2</sup> 

#### Öz

Günümüzde katılım, mahalle düzeyinden başlayarak ulusal düzeye uzanan bir mekanizma içinde seçilen temsilciler aracılığıyla gerçekleşmektedir. Katılımın ilk basamağını mahalle oluşturmaktadır. Mahalle düzeyindeki temsilci ise muhtardır. Bu bağlamdan hareketle çalışmada Eskişehir'de görev yapan kadın muhtarların mesleklerine ilişkin algıları, liderlik ve katılım konularındaki tutum ve davranışları nitel paradigmanın esasları doğrultusunda araştırılmıştır. 11 (onbir) kadın muhtarla yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen verilere sistematik ve betimsel analiz yapılmıştır. Bulgulara göre muhtarların kadın olmaya atfedilen toplumsal cinsiyet özellikleri üzerinden muhtarlık mesleğini tanımladıkları, görev bilinçlerinin yüksek olduğu, muhtarlığı seçmelerinde ve devam ettirmelerinde -eş- desteğini önemli gördükleri saptanmıştır. Ayrıca mahalle sakinleriyle kurdukları ilişkiler ve sorunları çözüm yöntemleri katılımcı liderlikten ziyade paternalistik liderlik özelliklerini taşımaktadır. Son olarak muhtarların kent yönetimine yeterli katılım olanağı bulamadıkları ortaya çıkmıştır. Çalışmanın bulguları doğrultusunda kuramsal ve pratik öneriler geliştirilmiştir.

#### Anahtar Kelimeler

Kamu yönetimi, Kadın muhtarlar, Katılım, Liderlik, Paternalizm

#### Abstract

Today, participation takes place through several direct participation tools and is also facilitated by representatives elected at the neighborhood as well as national levels. Involvement in neighborhood activities is the first step toward social participation; as representatives of citizens at the neighborhood

**1 Sorumlu Yazar:** Duru Şahyar Akdemir (Dr. Öğr. Üyesi), Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi, Eskişehir, Türkiye. E-posta: dsakdemir@anadolu.edu.tr ORCID: 0000-0003-2374-9770

**2 Aytül Ayşe Cengiz (Doç. Dr.),** Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Eskişehir, Türkiye. E-posta: aacengiz@anadolu.edu.tr ORCID: 0000-0002-7090-289X

**Atf:** Sahyar Akdemir, D. ve Cengiz, A. A. (2021). Katılım Perspektifiyle Kadın Muhtarların Meslek ve Rol Algılarına İlişkin Keşifsel Bir Çalışma. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 421-449. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.871612>

level, *muhtars* participate actively in the local decision-making process. This study adopts the principles of the qualitative paradigm to investigate how women *muhtars* working in Eskişehir perceive their professions, attitudes and roles pertaining to their leadership positions and participation in various activities. Systematic and descriptive analyses were performed on the data obtained from interviews of 11 women *muhtars*. The findings revealed that *muhtars* primarily perceive their profession in terms of the gender attributes ascribed to the role. Women *muhtars* possess high levels of consciousness and believe that support from a woman's husband plays a pivotal role in helping her select and then progress in the *muhtar* profession. In addition, the relationships that they establish with residents and the problem-solving and decision-making strategies they adopt reflect the characteristics of paternalistic—as opposed to participatory—leadership. Finally, the *muhtars* believed that they did not have sufficient decision-making powers in the city's administrative process. Theoretical and practical suggestions were developed in line with the findings of the study.

**Keywords**

Public management, Women *muhtars*, Participation, Leadership, Paternalism

### **Extended Summary**

A *muhtar*'s role is an institution based on the principle of participation. Thus, *muhtars* are expected to collaborate with formal and informal stakeholders engaged in cooperation and coordination and participate in the decision-making process. In this context, the basic assumptions of this study are as follows: The *muhtars*' active participation in the local decision-making processes and their adoption of participative decision-making strategies at the neighborhood level ensure their adherence to the philosophy of the *muhtar*'s institution. Consequently, women with effective decision-making skills are more likely to be perceived as potential leaders.

In this study, an exploratory research was conducted on 11 women *muhtars* from 30 women in the Eskişehir province by means of the interview technique, a qualitative research method. Female *muhtars* were selected for this study because the gender norms and ideologies in Turkey are characterized by inadequate representation of women in the public arena (Rudman, 2012). Women leaders are perceived as less qualified compared to men and are typically not chosen as leaders by the society (Aycan, 2006). The role of the *muhtars* as leaders involves constant interactions with neighborhood residents, municipalities, and city councils, together with active participation in the neighborhood activities. In this context, the attitudes and perceptions of women *muhtars* with regard to their professional roles and leadership perspectives have been explored.

Owing to the pandemic, the interviews for this study were held online in May and June 2020. Five themes were obtained from the content of the data analyzed: mother-bond leader, spouse and family support, participant leader, insufficient leader participation, and ineffective authority. The first theme that emerged among the participants was that female *muhtars* think that the profession of a *muhtar* or the "head of the locality" is compatible with the characteristics socially attributed to women. The participants stated that the role of a *muhtar* requires discipline, perseverance, communication skills, a smiling countenance, the ability to talk pleasantly, patience, and sincerity; they add that because women possess such characteristics, they are well-suited to this profession. Women's perception of this profession in terms of motherhood has also caused a shift in their duties and responsibilities. This situation has resulted in the prevalence of the paternalistic leadership style in ostensibly

female-dominated roles in Turkey. The second theme is that spousal and family support is the main source of support for women *muhtars* when they opt for this profession. The third theme is that women *muhtars* are not professionally qualified to participate in leadership roles and professions. It has been concluded that the profession entails an informal interaction process conducted in an environment characterized by face-to-face interactions with various individuals and entities as opposed to systematic and professional interactions with the neighborhood residents. Such interactions help *muhtars* prioritize their activities and find solutions to the existing problems. Another theme that can be considered both a determinant as well as an outcome of this result is that female *muhtars* cannot participate. Some of the participants stated that a neighborhood assembly takes place in the locality. However, some others suggested that they held such local assemblies even though they these were not a mandate for the *muhtar* women in the locality. In this case, it was concluded that the participants did not have sufficient information about the establishment and functions of neighborhood assemblies or the participatory processes involved therein. The last theme suggests that women *muhtars* who are unable to participate in their neighborhood activities believe that they are not represented in the official decision-making processes and that their authority is limited.

These research results demonstrate that participation is a learned norm; participation-based management as an educational philosophy and culture should take place at the micro, meso and macro levels of the society. Norms and values such as participation, democracy, reconciliation, and multi-directional feedback, all of which are a part of the profession's principles, cannot translate to practical implementation even if individuals adopt these values theoretically. The qualifications of the *muhtar* profession should be established, and training should be provided to *muhtar* candidates and *muhtars* in subjects such as governance, participation, and local democracy, according to the criteria established within the framework of professional competencies. The “Mother-bond” leadership style causes women *muhtars*—who typically establish an emotional bond with the neighborhood—to overlook their professional leadership roles.

The next phase of this research would entail a study comparing the roles of female and male *muhtars*. In this way, it will be possible to compare the responsibilities, participatory leadership attitudes, and behaviors of female and male *muhtars*.



## **Katılım Perspektifiyle Kadın Muhtarların Meslek ve Rol Algılarına İlişkin Keşifsel Bir Çalışma**

Muhtarlık kurumunun tarihi 1800'lerin başına dek uzanmaktadır. Muhtarlık kurumu, kentlerde düzenin ve güvenliğin sağlanması amacıyla ilk kez 1829'da İstanbul'da kurulmuştur. Birçok kere hukuki mevzuatla yapısı, görevi, işlevi düzenlenmiş olan kurumun bugün ülkemizde 50.157 tane temsilcisi bulunmaktadır. Muhtarlar önceleri sınırlı sorumluluklara sahip olup, kısıtlı yetkilerle iş görürlerken bugün, -5393 sayılı Belediye Kanunu'nda da belirtildiği üzere- kent yönetiminin bir paydaşı olarak konumlandırılmaktadır.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 9. maddesinde muhtarın görevleri "mahalle sakinlerinin gönüllü katılımıyla ortak ihtiyaçları belirlemek", "mahallenin yaşam kalitesini geliştirmek", "belediye ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla ilişkilerini yürütmek", "mahalle ile ilgili konularda görüş bildirmek" ve "diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak" olarak sıralanmaktadır. Diğer taraftan mahalle muhtarlarının kendi mahallelerinin temsilcileri olarak yerel kararların alınmasında söz sahibi olduğu bilinmektedir. Zira muhtarlar, kent konseylerine ve kente dair konuların görüşüldüğü ihtisas komisyonlarına katılım sağlayarak görüş bildirebilmektedirler. Görev tanımlarıyla birlikte düşünüldüğünde bu örnekler bize, muhtarlık kurumunun kent yönetiminde söz sahibi bir mekanizma olduğunu ve kurumun kentle ilgili kararların alınmasında sorumluluk sahibi olduğunu göstermektedir. 5393 sayılı Kanun ile belirtilen görevler muhtarlara birtakım sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumluluklardan bir tanesi de muhtarların katılımcı bir yaklaşımla mahallelerini temsil etmeleridir. Ancak diğer taraftan bireylerin sınırlı karar alıcılar oldukları varsayımının da göz önünde tutulması gerekmektedir. Buna göre karar alma sürecinin bu sınırlılığın farklı birey ve kurumlarla bir araya gelerek, görüş ve fikirleri paylaşarak, konu ve sorunlara yönelik kaliteli etkileşim kurarak yönetilmesi gerekmektedir. Çünkü katılımcı süreçler geliştirilerek alınan kararlar ihtiyaçların ve hak temelli, sürdürülebilir politikaların belirlenmesine olanak sağlar. Ayrıca karar alma süreçlerine katılım sağlayan kişilerin yaşam alanlarına olan aidiyetleri kuvvetlenir. Bu doğrultuda muhtarların mahalle düzeyinde karar alırken mahalle sakinleri, mahalle meclisi, mahallede hareketlilik gösteren sivil toplum kuruluşları gibi aktörlerin görüşlerine başvurması ve kararları, belediye ya da valiliğe iletilecek talepleri katılımcı süreçler içinde belirlemesi gerekmektedir. Bu çerçevede çalışmanın temel varsayımları şöyledir: Muhtarlar, yerel düzeyde

karar alma süreçlerine etkin katılım sağladıklarında ve mahalle düzeyinde kararları katılımcı yöntemlerle aldıklarında hem 5393 sayılı Kanun’la kendilerine atfedilen görevlere uygun hareket etmiş olurlar, hem de muhtarların etkin karar verme becerileri sayesinde lider olarak algılanma potansiyelleri artar.

Çalışmanın amacı Eskişehir’de kadın muhtarların mesleki rollerini, katılımcı liderlik anlayışlarını onların dünyasından anlamaya çalışmaktır. Bu sayede yerel demokrasinin gerçekleşmesinde kadınların eksik temsil sorununu çözmeye dolaylı da olsa destek sağlanabilecektir. İlgili alan yazınında muhtarlık kurumunun tarihçesi, gelişimi, şimdiki durumu, muhtarlık kurumuna yönelik algılamalar konularında önemli çalışmalar bulunmaktadır (Bkz: Alada, 2008; Akman, 2018; Arıkboğa, 1999; Bulut, 2001; Çadırcı, 1993; Kavruk, 2018). Ancak ilgili alan yazınında kadın muhtarlara yönelik ve kadın muhtarların mesleki algıları, katılım, katılımcı liderlik tutum ve davranışları hakkında hazırlanmış sınırlı çalışma olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda ele edilen sonuçların kadın liderliğin kamusal alandaki varlığını değerlendirmek açısından ilgili alanlara katkı vereceği düşünülmektedir.

Bu kapsamda çalışmada ilk olarak mahalle yönetimi ve katılım konusundan söz edilecektir. İkinci olarak katılımcı liderlik konusu kadın ve muhtar çerçevesinden ele alınacaktır. Çalışmanın bir sonraki bölümü saha araştırması ve bulgulardan oluşmaktadır. Son bölümde ise saha araştırması ile erişilen bulgular dikkate alınarak değerlendirme yapılacak ve öneriler sunulacaktır.

### **Katılım ve Mahalle Yönetimi**

Katılım kavramının tanımı ve kapsamı konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır. İlgili yazında kavram, “katılım” şeklinde ifade edilebildiği gibi “katılma” olarak da kullanılmaktadır. Kavramın kullanımındaki bu belirsizlik kavramı niteleyen sıfatlarla durumu daha karmaşık hale getirmektedir. Yazında yer alan çalışmalarda, yazarlar “siyasal katılma”, “yönetimsel katılma”, “devlet yönetimine katılma”, “siyasal katılım” ve “yönetimsel katılım” gibi ayrımlar yapmakta veya kavramı dar ve geniş anlamlarıyla ele alma yolunu seçmektedirler. Örneğin Eroğul (1998, s. 18), devlet bulunmayan yerde siyasetin olmadığını ancak siyasetin bulunduğu yerde mutlaka devletin bulunduğunu belirterek siyasal katılmayı “devlet yönetimine katılma” olarak ele almıştır. Çam (2011, s. 169) ise siyasal katılmayı dar anlamda “siyasal sistem içinde

yurttaşların doğrudan ya da dolaylı biçimde yöneticilerin seçimini ve kararlarını etkilemeyi amaçlayan eylemlerin bütünü” olarak tanımlamıştır. Çukurçayır (2012, s. 39), kavramın dar anlamda sadece “seçimlere katılma” olarak tanımlanabilirken geniş anlamda ise “bürokrasi ve siyasal karar alma sürecinin her aşamasına katılma” olarak ele alınabileceğini belirtmektedir. Eryılmaz (2016, s. 61-62) ise katılım kavramını “siyasal katılım” ve “yönetimsel katılım” olarak ikiye ayırmaktadır. Buna göre “siyasal katılım, bireylerin ve grupların ulusal ve yerel düzeyde siyasal yöneticilerini seçmek ve yöneticileri kendi istek ve çıkarları doğrultusunda karar almalarını sağlamaya yönelik gösterdikleri her türlü davranış ve eylem” olarak tanımlanmaktadır. Yönetimsel katılım ise “seçim ve seçime ilişkin faaliyetler dışında, kamu hizmetleriyle ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, karara dönüştürülmesi ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, birkaçına veya tamamına, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunması” olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada belirtilen ayrımlar kapsam dışı bırakılarak katılım kavramı, basit ve genel bir şekilde “yönetilenlerin karar alma süreçlerine katılım göstermeleri” olarak ele alınmıştır.

Bu çerçevede mahalle düzeyinde katılım denildiğinde mahalle sakinlerinin mahallede alınan kararlara katılım göstermeleri anlaşılmaktadır. Mahalle kelimesi Türk Dili Kurumu’nun sözlüğünde “bir şehrin, bir kasabanın, büyükçe bir köyün bölündüğü parçalardan her biri” ve “bu parçalarda oturan insanların tamamı” olarak tanımlanmaktadır (TDK Sözlük). Kelimenin “konaklanan yer” anlamına gelen Arapça “mahal” kelimesinden türediği belirtilmektedir (Kavruk, 2018, s. 13).

5393 sayılı Belediye Kanunu’na göre ise mahalle “belediye sınırları içinde, ihtiyaç ve öncelikleri benzer özellikler gösteren ve sakinleri arasında komşuluk ilişkisi bulunan idari birim” olarak tanımlanmaktadır (5393 sayılı Kanun, 2005, 3. madde). Ülkemizde mahalle kurumunun temelleri Osmanlı dönemine dek uzanmaktadır. İlk kez 1829 yılında İstanbul’da kurulmuş olan muhtarlık kurumu sonrasında taşraya yayılmıştır. Kurumun ortaya çıkmasına neden olan iki önemli gelişme bulunduğu ifade edilmektedir. Bunların ilki, 1826 yılında “Yeniçeri Ocağı’nın kaldırılması”, ikincisi ise “nüfus değişiklikleri”dir. Yeniçeri Ocağı’nın kaldırılması “asayiş ve güvenlik” sorunlarına; “taşradan gelen nüfusun” sayısındaki artış da “işsizlik ve düzensizlik” sorunlarına yol açmıştır (Eryılmaz, 2017, s. 222). Bu sorunları bertaraf etmek için ortaya çıkan kurum ise “muhtarlık

kurumu” olmuştur. Bu nedenle birçok kaynakta mahalle “milli ve yerli bir kamu yönetimi birimi” olarak tanımlanmaktadır (Özservet Çakırer, 2019, s. 8).

Her ne kadar, kamu yönetimi birimleri içinde konumlandırılrsa da mahallenin yerel yönetim birimleri içindeki yeri oldukça farklıdır. Bunun ilk nedeni mahallenin tüzel kişiliğinin bulunmamasıdır. İkinci nedeni ise mahalle yönetiminin işlerini “hizmet ve sorumluluk bakımından” hem belediyeye hem de mülki idareye bağlı olarak yürütmesidir. Muhtar ve ihtiyar heyetinden oluşan mahalle yönetimi seçilerek göreve geldiği için bu yönetim bir yandan yerel yönetim birimlerine benzetilirken, diğer bir yandan da “mülki makamların, mahalle muhtarları üzerinde hiyerarşik denetimi artıran yetkilerinin” bulunması da kuruma kamusal bir nitelik kazandırmaktadır (Eryılmaz, 2016, s. 221-222). 5393 sayılı Kanun’da yer alan “belediye sınırları içinde mahalle kurulması, kaldırılması, birleştirilmesi, bölünmesi, adlarıyla sınırlarının tespiti ve değiştirilmesi, belediye meclisinin kararı ve kaymakamın görüşü üzerine valinin onayı ile olur” ifadesi de bu ikili durumu yansıtmaktadır (5393 sayılı Kanun, 2005, 9. madde). Aynı Kanun, belediyelerin, mahalleye ve muhtarlığa ihtiyaçlar çerçevesinde yardım ve destek sağlayacağını belirtmiştir. Yine belediyelerin, mahallelerin ortak isteklerini ve ihtiyaçlarını da dikkate alarak kararlarını alması gerektiği de Kanun’da ifade edilmiş bir diğer önemli konudur. Bu durumda aracılık rolü üstlenen muhtarlık kurumu, mahallenin ortak istek ve ihtiyaçlarını belediyeye iletcek ve mahalle ile belediye arasındaki ilişkiyi kuracak bir mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira “Muhtarlar Günü” konulu Genelge’de de “yerel demokrasinin en eski örneğini temsil ettiği” ifade edilen muhtarlık kurumunun “çağdaş kamu yönetimi anlayışının en temel gereksinimlerinden biri olan katılımcılığın sağlanmasında önemli bir görev” sahibi olduğu dile getirilmiştir (29507 sayılı Genelge, 19.10.2015). Genelge’de ayrıca muhtarlık kurumunun “köy ve mahalle sakinleri” ile “devlet kurumları” arasında aracılık ettiği belirtilmiştir. Mahalle yönetiminin bir organı olarak muhtarın görevleri, 5393 sayılı Kanun’da belirtilmiştir (5393 sayılı Kanun, 2005, 9.madde). Muhtarların kurullara üyelik görevleri, seçim dönemlerindeki görevleri, cadde ve sokaklarla ilgili görevleri ve kamu sağlığı ile ilgili görevleri de bulunmaktadır (Bulut ve Akın, 2019, s. 51-52). Bu çerçevede muhtarlar, mahalle düzeyinde “sandık seçim kurulu”, “sağlık merkez kurulu” ve “arsa bedel tespit komisyonu” gibi kurul ve komisyonlar içinde yer almaktadırlar (Bulut ve Akın, 2019, s. 51). Bunların dışında herhangi bir salgın durumunda muhtarlar “şüphelileri bildirmek”, “ihtiyacı olanları tespit etmek” ve “afet

zamanında yardım alacakları belirlemek” gibi görevleri yerine getirmektelerdir. Bulut ve Akın (2019, s. 52) tarafından bu görevlerin muhtarları “inşa edici” bir konuma taşıdığı belirtilmiştir. Ayrıca muhtarların kentte oluşturulacak ihtisas komisyonlarına katılmaları ve kent konseylerinde temsil edilmeleri de Belediye Kanunu ile güvence altına alınmıştır (5393 sayılı Kanun 2005, 24. ve 76. maddeler; Kavruk, 2018, s. 134).

Bu çerçevede muhtarların sadece kâğıt işleriyle uğraşan kişiler olmadıkları, temsil ettikleri kurumun varoluş felsefesine uygun olarak önemli görevler üstlendikleri ifade edilmelidir. Bu konuda Gül (2019, s. 36-39), “yasalarca verilen bazı görevleri mahallede takip eden seçilmiş kamu görevlisi” olarak tanımladığı muhtarın idari görevlerinin yanında muhtarlık kurumuna toplumda atfedilen roller sonucunda “mahallenin önde gelen kişisi” ve “devlet nezdinde mahallenin temsilcisi” olarak algılandığını belirtmiştir. Kavruk (2018, s.176) da muhtarın “mahalleli gözünde” kendileri tarafından seçilmiş olduğu için “temsilci” olarak görüldüğünden söz etmiştir. Ayrıca muhtarın “mahalleli ile yakın ilişkiler kuran, mahallenin ihtiyaçlarını yerinde tespit eden, mahallenin asayişini takip ve teminde önemli rol üstlenen ve gerektiği durumlarda da halka liderlik eden kişiler” olduğu da belirtilmiştir (Gül, 2019, s. 35). Öktem (2019, s. 70) de muhtarı “mahallede akliselim bir kamu görevlisi” olarak tanımlamakta ve yerel yönetim birimi olarak muhtarlık kurumunun “sokak düzeyinde bürokrat” kavramını çağrıştırdığını ifade etmiştir.

Ülkemizdeki muhtar sayısı 50.157’dir. Kadın muhtarların sayısı ise 1071’dir. Bu doğrultuda kadın muhtarların sayısı genel sayının % 2,14’üne karşılık gelmektedir. 2014-2019 döneminde ise bu oranın %1,3 olduğu ifade edilmiştir (URL 1). Her ne kadar bir önceki dönemle kıyaslandığında kadın muhtar sayısı yaklaşık % 45 oranında artış göstermişse de genel karşılaştırmaya bakıldığında kadın muhtarların sayısının erkek muhtar sayısına oranla oldukça düşük olduğu görülmektedir. İl bazında bakıldığında en fazla kadın muhtarın bulunduğu iller sırasıyla İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Balıkesir, Eskişehir, Kocaeli, Manisa, Mersin, Antalya olarak sıralanmaktadır. Bitlis ve Sinop gibi bazı illerde ise kadın muhtar bulunmadığı belirtilmiştir (URL 1). Bu göstergeler akıllara Eroğul’un (1998, s. 110) “kadınlar politikanın kıyısında yaşamakta, yasaların tanıdığı formel siyasal hak eşitliğinden fiilen yararlanamamaktadır” ifadesini getirmektedir.

## Kadın: Muhtar ve Katılımcı Lider Olmak

Cinsiyete dayalı işbölümünün devamı olan ve tanımlayan/kural koyan hegemonik düzenin inşa ettiği kadınlık kodları her alanda olduğu gibi kamu yönetiminin en önemli temsil araçlarından biri olan muhtarlıkta da kendini göstermektedir. Birleşmiş Milletler 2020 yılında ilk kez Toplumsal Cinsiyet Sosyal Norm Endeksi yayımlamıştır. Raporda ölçülen boyutlardan biri siyasi boyuttur ve şu göstergelerle ölçülmektedir: “Erkekler kadınlardan daha başarılı siyasi liderdir.” ve “Kadınlar da erkekler gibi aynı haklara sahiptir.” Türkiye bu iki gösterge bazında güçlü bir siyasal yanlılığa sahiptir. Erkeklerin daha başarılı olduğunu düşünen kadın ve erkeklerin oranı % 76,2’dir. Benzer şekilde Dünya Değerler Araştırması’nın (2012) Türkiye verilerine göre “Erkekler kadınlardan daha iyi yöneticilik yapar” ifadesine katılım oranı % 64’dür.

Kadınların lider olarak algılanmaması takipçilerin liderliğe ilişkin zihinsel şemaları ile ilgilidir. Takipçilerin zihinlerinde liderliğin erkeksi tutum ve davranışlarla özdeşleşmiş olması kadınların lider olarak algılanmasının önüne geçmektedir (Cengiz ve Özdemir, 2020; Rosette ve Tost, 2010). Yukarıda da belirtildiği üzere kadın liderlerin sayısı kamusal alanda giderek artmaktadır. Özellikle muhtarlık bağlamında düşünüldüğünde kadın muhtarların liderlik stillerini nasıl kurguladıkları önemli bir çerçeveyi oluşturmaktadır çünkü bir erkek lider ile karşılaştırıldığında kadın liderin aşması gereken ilk engel takipçilerin zihinlerindeki liderlik şemasına ilişkin olmaktadır.

Hearn (2004), hegemonyanın kolektif siyasal aktörler ağı içinde de işlediğini ifade etmiştir; dolayısıyla bu siyasal ağ içerisinde kadın olmanın ve lider olarak ortaya çıkmanın bireysel birçok çabayı gerektirdiğini tahmin etmek zor değildir. Toplumsal yapının biçimlendirdiği ve biyolojik farklılığa indirgenen bu cinsiyetçi tutum, kadını anne olmak, şefkatli olmak, itaat etmek, ılımlı olmak rolleri ve özellikleriyle biçimlendirmektedir (Feather ve Boeckmann, 2007; Rudman ve ark., 2012). Bu biçimlendirme kadının yüksek statüsü, onu görünür kılacak rol ve pozisyonlardan uzak durmasına sebep olmaktadır (Grijalva ve ark., 2015). Güç ve statü gerektiren liderlik rollerini yerine getiren kadın ise kabul ve onay almak için daha fazla erkeksi tavırlar ve tutumlar içerisine girebilmektedir. Ayrıca kadınların çoğu zaman görev rol ve sorumluluklarının dışına taşarak, aşırı çalışarak kabul alanını yaratmaya çalıştığı görülmektedir. Bu çalışmanın tasarlanmasındaki temel motivasyon, kadın muhtarların liderlik stillerini mesleki rolleriyle nasıl birleştirdiklerini görmek ve bu birleşimde katılımcı liderliği

benimseyip benimsemediklerini ve katılıma dair anlayışlarını ortaya çıkarmaktır. Otoriter, demokratik, bırakınız yapsıncı vb. gibi lider tipleri arasında katılımcı liderliğin bu çalışmada seçilmesinin iki sebebi bulunmaktadır. Birincisi muhtarlık görev ve rolleri başta mahalle sakinleri olmak üzere birçok kamu-özel kurum ve kuruluşlarla katılımı inşa eden ve sürdüren bir yapı gerektirmektedir. İkincisi kadınların bu liderlik tarzıyla mesleki amaçlarına daha kolay ulaşacağını varsaymamızdır. Takipçileri ile güçlü, dürüst, güvene dayalı ilişkiler kurabilmek için katılımcı liderlik özellikle muhtarlık mesleğinin özellikleri düşünüldüğünde daha önemli olmaktadır. Çünkü liderliğin özünde takipçilerle kurulan yapıcı ve işbirliğine dayalı ilişkiler bulunmaktadır. Bu ilişkilerin zayıf olması durumunda liderin “lider” olarak algılanma olasılığı çok düşüktür (Joseph, 2016).

Katılımcı liderliğin 1938’de Barnard’dan günümüze artan önemi, bu tarz bir liderliğin takipçilerinde yarattığı içsel motivasyon ve güvenle güçlü bir ilişki içinde olmasından kaynaklanmaktadır. Liderin alacağı kararlardan en çok etkilenecek olan kişilerin ister çalışan ister mahalle sakini olsun, karar alma süreçlerinde bilgisine, görüşüne danışılan aktörler olmaları onların hem lidere hem de alınacak karara daha çok sahip çıkmasını sağlamaktadır (Harman, 1981). Katılımcı liderlik, aynı zamanda farklı sosyal ağlarda, doğrudan veya dolaylı bağlantılar sayesinde yeni bilgilere ulaşmayı sağlar; alınan bilgiler ise liderin amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırır. Özellikle Türkiye gibi düşük sosyal sermaye profiline sahip bir ülkede (Sargut, 2007), bireyler ve kurumlara olan güvenin çok düşük olduğu göz önünde tutulduğunda (Bkz. Ataseven, Akış ve Keyman, 2018; Ertan, Aytaç ve Çarkoğlu, 2019; Esmer, 1999), sosyal ağlara ulaşmak ve bu ağlarda yer alan bilgi gibi kaynaklardan faydalanmak daha da zor olmaktadır. Bu süreçte katılımcı liderlik tarzı sergilemek, muhtarların yetkili oldukları mahallelerin sorunlarını çözmek için ilgili kişi ve kurumlarla ilişkili sosyal ağlara ulaşmalarını kolaylaştırabilecek bir işleve sahip olabilir. Demokrasi ve çoğulcu temsilin güçlenmesini de sağlayan katılımcı liderlik, karar alma süreçlerine katılımın önünü açabilecek bir role de sahiptir. Bu nedenle katılımcı liderlik karar alma sürecinde yaratılan “ortak etki” olarak tanımlanmaktadır (Bkz. Somech, 2003, s. 1003). Örneğin Lüchmann’ın (2017) araştırmasında Brezilya’da katılımcı bütçeleme sürecinin demokrasinin gelişimindeki rolünü bilimsel verilerle görmek mümkündür. Dolayısıyla bu çalışmada öne çıkarılan ve kadın muhtarlar nezdinde incelenen katılım, Hogwood ve Gunn’ın (1984, s.108) tanımladığı üzere, kamu politikasının amaçlarını, kapsamını, tasarımını ve uygulanmasını etkilemek için bireyler ve gruplar tarafından kullanılan tüm

resmi ve gayri resmi araçlar olarak ifade edilmiştir. Bu resmi ve gayri resmi araçların kullanımının nasıl olacağı liderlerin katılımcı liderlik modelinde deneyim kazanmasına bağlıdır. Liderliğe ilişkin durumsallık yaklaşımları incelendiğinde içinde bulunulan çevre, karar alınacak konu, takipçilerin özellikleri gibi kriterler her birey ve grup için tek bir katılımcılık stiline olamayacağını göstermektedir (Bkz. Rogiest, Segers ve van Witteloostuijn, 2018; Somech, 2003). Bu çalışmada ise kadın muhtarların mesleki rollerini yerine getirirken hangi konularda, kimlerle ve hangi kurumlarla nasıl bir katılımcı liderlik modeli benimsediğini keşfetmek amaçlanmıştır.

### **Araştırma Yöntemi**

Gerçek dünyada doğal olarak ortaya çıkan durumları anlamak için katı araştırma desenlerinden ziyade zengin ve aydınlatıcı bilgiye ulaşmak için bu çalışma uygulamalı nitel araştırma olarak tasarlanmıştır. Nitel araştırma, olayların ve olguların bağlantılı olduklarını ve kesin sınırlarla ölçülemeyeceğini varsaymaktadır. Bu yüzden nitel araştırmalar için “alguların ve olayların doğal ortamda bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir süreç” tanımlaması yapılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 39). Nitel araştırma tasarımının temellendirilmesinde farklı yaklaşımlar olmakla birlikte (Creswell 2016, s. 6; Maxwell, 2018, s. 43; Patton, 2018, s. 15), bu çalışmada durum çalışmasının kullanılması tercih edilmiştir. Bir durum çalışması, güncel bir olguyu (durumu) derinlemesine ve gerçek dünya bağlamında araştıran bir yaklaşımdır; durum ve bağlam arasında sınırların net olmadığı ve “nasıl?”, “neden?” sorularına yanıt arandığı araştırma tasarımlarında durum çalışması işlevsel olmaktadır (Yin, 2015, s. 45,61). Durum çalışması ile sosyal bağlamın parçası olan karmaşık ve biricik durumdan sosyal davranışın kavramsallaştırılması mümkün olmamaktadır (Glesne, 2016, s. 30-31). Alan yazınında durum çalışmasının üç türünden bahsedilmektedir. Bunlar; araçsal durum çalışması, içsel durum çalışması ve çoklu durum çalışmasıdır (Creswell, 2016, s. 99). Bu çalışmada, kadın muhtarların karar alma süreçlerinde katılıma ilişkin tutumlarını ve mesleki rollerini ortaya çıkarmayı amaçladığı için içsel durum çalışması yapılmıştır.

### **Katılımcılar ve Veri Toplama Süreci**

Nitel araştırma yöntemi veri derinliğine odaklandığından ve genelleme amacı taşımadığından bu çalışmada amaçsal örneklem seçim tekniği kullanılmıştır.



Çalışmayı yürüten kişilerden bir araştırmacının uzmanlık alanı gereği evrenin özellikleri hakkına bilgi sahibi olması, araştırma konusuna uygun olan evreni tipik temsil ettiği düşünülen amaçlı bir alt grubun örneklem olarak seçilmesini sağlamıştır. Kadın muhtarların katılım konusundaki tutum ve rollerinin araştırıldığı bu çalışmada Eskişehir ilinde görev yapan kadın muhtarlar çalışmanın örneklem grubu olarak seçilmiştir. Türkiye Muhtarlar Konfederasyonu'ndan elde edilen verilere göre Eskişehir'de görev yapan 30 kadın muhtar bulunmaktadır. Amaçlı örneklem yöntemlerinde örneklem büyüklüğü, veri toplama esnasında araştırmacının karşılaştığı durumlar ve araştırmaya yönelik ilk düzey bilgilendirici değerlendirmelerle belirlenmektedir. Eğer amaç, bilginin maksimum derecede elde edilmesiye, yeni örneklem birimlerinden artık yeni bir bilgi gelmediği noktada, yani doyum noktasında, örnekleme dâhil etmeler durdurulur; yani bilgilerin tekrarlanması ilk ölçüttür (Shenton 2004'dan akt. Baltacı, 2018, s. 261). Bir diğer ifadeyle bu çalışmada amaç bilgiyi artırmak olduğundan, örneklem birimlerinden yeni bilgi gelmediğinde doyunluk ve aşkınlık temel ölçütleri dikkate alınarak, görüşmelere devam edilmiştir. Bulgularda tematik ve sistematik tekrarlar belirlendiğinde görüşmeler 11 kadın muhtara ulaştığında sonlandırılmıştır. Görüşmeler, Mayıs-Haziran 2020 aylarında pandemi sürecinde olduğundan yüz yüze yapılamamıştır; internet ortamında gerçekleştirilen 4 görüşme, katılımcıların onayı ile ses kaydı alınarak yarı-yapılandırılmış görüşme türünde gerçekleştirilmiştir. Diğer 7 görüşme ise internet bağlantısı sağlanamadığından, yazılı olarak yapılandırılmış görüşme türünde gerçekleştirilmiştir. Betimsel ve sistematik analizi yapılan 4 görüşmenin en kısası 40 dakika, en uzununu 95 dakika sürmüştür; bu görüşmelerin sonucunda 4 saat 8 dakikalık ses kaydı elde edilmiştir. Geri kalan 7 görüşme ise toplam 11 sayfadan oluşmaktadır. Yüz yüze görüşme yapılamaması, araştırmacıların betimsel çözümlemede önemli olan -bağlam- hakkında gözlemlerini sınırlandırmış, yazılı yapılan görüşmeler ise ihtiyaç duyulduğunda derinlemesine ilerleme avantajını kaybettirmiştir. Yarı yapılandırılmış bu görüşmelerde aşağıdaki soru çizelgesi kullanılmıştır:

- 1.Neden muhtar olmak istediniz? Bu kararı vermenizde etkili olan kişiler kimlerdir?
- 2.Mahalleniz adına şimdiye kadar çözdüğünüz sorunları/kararları düşündüğünüzde, bunlar arasında yoğun çaba gösterdiğiniz ve kapsamlı düşünmenize sebep olan karar örnekleri neler?

3. Bu sorunu çözmeye ya da kararı verme sürecinde hangi adımları attınız?
4. Aracı, temsilci, köprü, lider? Bu kavramlardan daha çok hangisi sizi anlatıyor? Kısaca açıklayınız mı?
5. Mahallenizde mahalle meclisi var mı? Varsa başkanı kim? Meclisin faaliyetleri ya da aktif katılımı hakkında neler düşünüyorsunuz?
6. Belediyenin stratejik planlama sürecine ve bütçe hazırlama süreçlerine katılım gösterdiniz mi?
7. Kent yönetiminde yeterli düzeyde söz sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz? Bu ilişki hakkında ne düşünüyorsunuz?

Örnekleme Türkiye’deki tüm kadın muhtarları temsil etmemektedir; bununla birlikte görüşmelerin üçte ikisi bittiğinde verilen yanıtlarda sistematik tekrarlar gözlemlenmeye başlanmıştır. Bu açıdan benzer özellikler gösteren bağlamlar ve örneklemeler söz konusu olduğu takdirde verilerin nitel araştırmalarda transfer edilebilirlik kriterini sağladığı söylenebilir. Bulgulara ilişkin yorumlar metin içinde görüşmecilerin kendi ifadeleri ile desteklenmiş, iki kadın muhtar ile yazılı olarak paylaşılmış ve bu metinler kadın muhtarlar tarafından onaylanmıştır. Bu bakımdan araştırmanın nitel araştırmalarda inandırıcılık ve doğrulanabilirlik kriterlerini yerine getirdiğini söylemek mümkündür. Örnekleme'deki kadınların demografik bilgilerini Tablo 1’de görmek mümkündür.

Tablo 1

*Katılımcıların Demografik Bilgileri*

	<b>Yaş</b>	<b>Medeni Durum</b>	<b>Eğitim Düzeyi</b>	<b>Görev Süresi</b>
K.1	52	Evli	Lisans	1 yıl
K.2	46	Evli	Lise	1.5 yıl
K.3	43	Evli	Ortaokul	1 yıl
K.4	52	Evli	Lisans	6 yıl
K.5	50	Evli	Lisans	6 yıl
K.6	46	Evli	Lise	1.5 yıl
K.7	46	Boşanmış	Lise	7 yıl
K.8	56	Evli	Lise	1.5 yıl
K.9	57	Evli	Lise	12 yıl
K.10	43	Bekâr	Yüksekokul	1.5 yıl
K.11	55	Dul	Lise	11 yıl

## Verilerin Analizi

Verilerin betimlenmesi ve temaların oluşturulmasında içerik analizi yaklaşımı benimsenmiştir. İçerik analizinde temel amaç elde edilen verilerdeki benzerliklerden yola çıkarak kavramları ortaya çıkarmak ve okuyucuya düzenli ve anlamlı bir şekilde bilgi sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 227).

Strauss ve Corbin (1990) üç tür kodlama biçiminden bahsetmektedir. Buna göre, verileri toplamadan önce araştırmanın temelini oluşturan kavramsal çerçeveye uygun kod listesinin yapılması veya temaların belirlenmesi durumu mümkündür. Bu tür kodlama birinci tür kodlamadır. Bu durumda verilerin kodlanması daha kolaydır ve belli temaların altına kodlamalar yapılabilir. İkinci tür kodlama ise verilerden çıkarılan kavramlara göre kodlamadır. Buradaki amaç toplanan verilerden bir çerçeve oluşturmaktır. Üçüncü tür kodlama diğer iki tür kodlama biçiminin birleşmesidir. Belli bir kavramsal çerçeveye göre analiz yapılırsa da ortaya çıkan yeni kodlar kod listesine eklenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s.231-232). Bu araştırma, katılımın yönetim felsefesine dayanmakta ve üçüncü tür kodlama biçimini yansıtmaktadır. Öncelikle kodlamalar yapılmış ve yeni bulunan kodlamalar da listeye ilave edilerek temalar oluşturma yoluna gidilmiştir. Kodlayıcıların cevaplarındaki kararlılık anlamına gelen güvenilirlik (Creswell, 2016, s. 253) için kodlayıcılar arası görüş birliği kullanılmıştır (Miles ve Huberman, 2016, s. 64).

## Bulgular

### **Kadın İşi” Muhtarlıktan Mahallenin Anneliğine Giden Meslek ve Rol Algısı: ANACAN Muhtarlar**

Örneklemdaki tüm kadın muhtarlar, muhtarlığın gerektirdiği kişisel özellikler ile kadınlara atfedilen özellikleri birleştirdiklerinden, bu işin kadınlar tarafından yapılması gerektiğine inanmaktadırlar. Muhtarlığın disiplin, azim, iletişim becerisi, güler yüz, tatlı dil, sabır, samimiyet gibi özellikler gerektirdiği ve kadınların bu özelliklere sahip olmalarından dolayı kadın olmanın bu mesleği yaparken dezavantaj değil, avantaj oluşturduğunu ifade etmişlerdir:

“Kadınların daha çok olması gerekir. Kadın anaç, bilgili, kafasına takınca çözünceye kadar bırakmıyor. Çok memnunum, kadınların olması çok hoşuma gidiyor, daha da fazlalaşmamız gerekiyor.”(G.6)

“Tüm muhtarların kadın olmasını isterdim, kadınlar daha disiplinli, daha azimli.”(G.1)

“Kadın muhtar olmak güler yüz, samimiyet, açık yüreklilik, hassasiyet, gözlemcilik, gerektiğinde anne gerektiğinde liderlik vasfını kullanmak demek.”(G.4)

“...sabırlı ve tutarlı olacaksınız ki karşınızdaki kişiye nabzına göre şerbet vereceksiniz... Bir takım vaatlerle gideriz, şunu yaparım, bunu yaparım diye. O yüzden o sözleri tutmamız mutlaka gerekiyor... Ama kesinlikle sabır ve tutarlılık gerekiyor.”(G.5)

“İnsanların ilk önce aradıkları şey güler yüz, eğer o insanlara güler yüzlü davranıyorsanız, sıcak davranıyorsanız, bütün problemleri çözebiliyorsunuz zaten. Mesela sinirli bir şekilde gelebiliyorlar yanınıza, ama biz onları öyle bir kıvama getiriyoruz ki, çok teşekkür edip tekrar geri gidiyorlar... Özveri isteyen bir meslek muhtarlık...”(G.6)

“Kadın olmak zaten bir ayrıcalık. Ayrıca her ortama ayak uydurmak daha kolay oluyor. Ayrıca herkes yaşlısından çocuğuna, kadınından erkeğine herkes istediği zaman sana ulaşabiliyor.”(G.11)

Fine (2011)'nin Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması kitabında ifade ettiği gibi toplumsal cinsiyet kalıpyargıları, örtük zihinlerde örtük çağrışımlar barındırmaktadır. Bu örtük çağrışımlar, muhtarlık görev ve rollerinin eş ve anne olmak üzerinden ailecilik bağlamında inşa edildiğini göstermektedir. Bu konuda katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“...sorunları kadın gözüyle görmek, kadın hassasiyetiyle çözebilmek için... Bir evin hâkimiyetini, düzenini nasıl ki kadın sağlıyorsa, bir mahallenin ihtiyacını, eksiklerini de kadınlar daha iyi bilir ve hızlı çözüm üretir...”(G.2)

“Kadınlarımızın azimli, çalışkan ve kararlılıklarının yanında, bir anne sevgi ve şefkati ile yaklaşmaları... Asla karşı cinse yarış içinde olmadım.”(G.3)

“...mahallenin muhtarı olmak istiyorum ama karşımda kadın rakibi olan tek muhtar benim bu arada... İlk seçimimde aldım. Ama ben bunda en büyük etkenin dediğim gibi aile durumunun düzgün olması, bir de yazdığım mektup diye düşünüyorum...”(G.5)

“...insanlar mesela kadın muhtar, erkek muhtarlarımız yanlış anlamasınlar, daha anaç oldukları için şimdi bir kişi geliyor, daha rahat anlatıyor, yani sıkıntısını, derdini. Daha kolay anlatabiliyor bize... O güveni karşı tarafa vermek söz konusu. O güveni verdilseniz kadın erkek fark etmiyor. Bacım diyor, kardeşim diyor. Onlar bizim abimiz, ablamız, kardeşimiz, her şeyimiz. Yani biz de bu şekilde elimizden geldiği kadar destek olmaya çalışıyoruz.”(G.6)

“Ben tam bir... (katılımcı burada adını söylemiştir) anasıyım. Yani orası benim evim ve çocuklarım... Kiminin annesi oluyorum, kiminin kardeşi, kiminin bacısı oluyorum, kiminin yoldaşı.”(G.8)

Kadın muhtarların mesleği annelik üzerinden algılamaları onların görev ve sorumluluk alanlarını da değiştirmiştir. Bu durum, mahalle sakinleriyle kurdukları ilişkide profesyonel unsurlar kadar Türk toplumunun taşıdığı kolektivist ve dışil değerlerin etkisiyle, ilişkisel unsurların ağırlıklı olmasına yol açmıştır. Paternalist liderliğe annelik rollerinin bezenmesiyle birlikte muhtar-mahalleli ilişkisine bu liderliğin himaye altına alma-özel sorunlarla ilgilenme boyutlarını getirmiştir. Muhtar rol ve sorumluluklarının duygusal emek barındıran toplumsal cinsiyet rolleri ile iç içe girdiğini görmek mümkündür. Konuya ilişkin aşağıdaki katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“...yani bir şeye ihtiyacı var insanların ve size geliyorlar, size derdini anlatmak istiyor. Bazen terapi gibi geliyorsunuz siz onlara. Onların dertleri ile üzüldüğünüz zamanlar oluyor... Bazen terapist, bazen sosyal yardım vakfı gibi çalışıyorsunuz...”(G.7)

“...Covid-19 döneminde... İhtiyarların alışverişinin yapılması, bankadan paralarının çekilmesi, hastaneye götürülmesine kadar, vefa grubu var ama mahallenin vefası benim... Yaşlılar telefon açıyor, kızım maaşımı çekemedim diyorlar... Ben sana güveniyorum nafakamı da öde diyorlar... Bir tanesi kızım marketten 2 kilo soğan, 3 kilo...al diyor. Ya sen de olmayacak işlere koşuyorsun diye sitem eden arkadaşlarım oldu ama ben o kadar mutlu oldum ki anlatamam yani.” (G.5)

“...Bence muhtarlıkta en güzel şey kalbe dokunmak. Çünkü yolu yaparsınız, elektriği getirirsiniz, otobüsü getirirsiniz, parkı getirirsiniz ama şuraya girmek çok önemli. Ben buraya girmeyi başardım. Gönüllere girmeyi başardım. Dedim ya her eve, yaz-kış 14 aydır görevdeyim, 14 aydır daha bir gün ekstra böyle

koltuğuma yaslanıp “Oh be! Bugün de böyle bir yatayım.” dediğim günüm olmadı benim. Yapı olarak da zaten olmaz. Eve geldiğimde de gece 3’e kadar çalışırım. Alırım elime bütün kâğıtlarımı yarın ne yapacağım, kime gideceğim, ne soracağım, Ayşe’nin ne derdi vardı, Fatma’ya ne lazımdı? İnsanların kişisel sorunları ile de ilgileniyorum... Adamın karısı kaçmış, bana geliyor, muhtarım karım kaçtı, benim karımı bul gel, diyor. Oğlu okulu bırakmış, okulu bırakanlar, muhtarım bir gel konuş diyor. İşten, fabrikadan atılmış, muhtarım ne olur, fabrika sahibi ile bir görüş diyor. Bunların hepsini yapıyorum, gidiyorum, konuşuyorum, görüşüyorum...” (G.8)

Örneklem genelinde kadın muhtarların tatlı dil, güler yüz, samimiyet gibi kadınlara atfedilen ve kadınlardan beklenen davranış normları ile muhtarlık mesleğini birleştirdikleri görülmüştür. Türkiye’de sıklıkla görülen paternalistik liderliğin anne şefkati ile kurgulandığı bu meslekteki görev ve rol algıları da profesyonel iş tanımlarının dışına taşarak, bire bir ilişkilerin doğurduğu yeni ilişkisel görev tanımlarını eklemiştir.

### “Sevgili Eşim” ve Aile Desteği

Örneklemdeki kadın muhtarların çoğu muhtar olma kararını almalarında başta eşlerinin olmak üzere aile üyelerinin desteğine sık sık ifadelerinde yer vermişlerdir:

“...Yerel yönetimlerde kadınların daha başarılı olacağını düşündüğüm için aday oldum. En büyük destekçim eşimdi... İlk önce ailemin desteği ve anlayışı önemli... Benim muhtar olmam için gerekli şartları sağlayan ve eşitlik ilkesine inanan, beni destekleyen eşim ve ailem var. Ne olursanız olun, Cumhurbaşkanı da olsanız, anneyseniz önceliğiniz o oluyor. Yetişemediğimde yetişen bir eş ve sizi anlayan çocuklar var ise dengeyi sağlayabiliyorsunuz...” (G.4)

“Öncelikle ailem çok destek oldu. Eşim, kızlarım çok destek oldular... Ailemde takım çalışması var zaten.” (G.5)

“Eşim, dostum, arkadaşlarım ‘gel, muhtar ol’ dediler. Ailece, eşimle, oğlumla konuştuk, karar verdik. Onlar benim her konuda çok destekçim, onlarla karar verdik, adaylığımı koydum.” (G.6)

“...Bu kararı vermemde en büyük etken çevrem, komşularım ve ailemdir.” (G.2)

Katılımcılardan sadece bir tanesi eşinden ayrılmıştır. Onun bu soruya yanıtı diğer katılımcıların yanıtlarından daha farklıdır:

“...kendi başına karar veren bir insanım. O dönemde eşimle birlikteydik, 20 yıllık evliydik. O bana şey dedi, ‘Napacaksın, çok uğraşırısın, çok zor bir iş insanlarla uğraşmak’ falan gibi. O çok taraftar olmadı işin aslı. Sonra ben kendi kendime karar verdim, seçimlere katıldım.” (G.7)

Yüce Tar’ın (2016) çalışmasında da Samsun ilinde kadın muhtarların bu mesleği seçmelerinde eşlerinin desteğini çok önemsedikleri ve bu destekle yola çıktıkları bulgusuna yer verilmiştir.

### **Liderlik Stili ve Katılımcı Liderlik**

Katılım ve muhtarlığın -aracı olma- rolü ile nasıl birleştiğine dair katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Mahallemin kent pazarı talebini belediyeler ve pazarcılar odası başkanına ilettik.” (G.2)

“Mahallemin enerji nakil hatları sorunlarını çözmek için enerji yetkilileri, kaymakam ve belediyelere gittim.” (G.3)

“...bizim mahallemiz afetli riskli alan ilan edildi... Siyasi partilerin biz hepsiyle görüştük. Milletvekillerinin hepsiyle görüştük. Belediye başkanımızla görüştük. Tabii bu işin içinde Çevre Şehircilik Bakanlığı da var. Mesela benim mahallemde bir mağdurlar derneği kuruldu. ...işte dernek kuruldu ve mahalle sakinleri dernekle birlikte hareket etti.” (G.7)

“Benim kaymakamla, valilikle, belediyeyle... Zaten ben konuşan bir insanım, hep de gülerim konuşurken... İnsan ilişkilerim de çok iyi. Sağ olsunlar, onlar da hep bazen bir dilekçeye bile gerek kalmadan işlerimi çözümlüyorum.” (G.6)

“...(katılımcı mahallesinin adını söylemiştir) zaten gariban bir mahalle. Kimin kapısını çalacaksın da kimden destek alacaksın? Onlar zaten bana sığınmışlar. Ee şimdi böyle olunca da ne oluyor, yine top bana kalıyor ve ben çevremi kullanıyorum. Geçmişte hep birlikte olduğum için, o insanlar benim bu kadın kurulu başkanlığından dolayı ben zaten Vali Bey, Kaymakam Bey, belediye başkanları, milletvekilleri, meclis üyeleri, üst düzeydeki iş adamları, fabrikatörler zaten bunlarla hep ben toplantılarda yan yana iç içe olduğum için,

ben zaten onların içinden gelen bir insan olduğum için, kapılarını çalmakta zorlanmıyorum. Yani gittiğimde bizim... (katılımcı adını söylemiştir), diye karşılanıyorum.” (G.8)

Bu ifadeler, örneklemdaki kadın muhtarların katılımcı liderlik davranışlarını sınırlı bir alanda, aracılık rolü ile karışık bir şekilde sergilediklerini düşündürmüştür. Kadın muhtarların mahalle sakinleriyle çoğunlukla yüz yüze sohbet ortamında, tatlı-sert, güler yüzlü gibi feminen özelliklerle iletişim süreci yürüttükleri fikrine varılmıştır. Bu konuda bazı katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“...Mesela bizim ülkemizde kim ve nasıl bir uygulama ile kiraathaneleri erkeklere tahsis ettiyse, ben kadın muhtar olarak arada sırada akşamları mahallemin kiraathanelerine giderek, çay içerim ve mahallenin erkek sakinleri ile sohbet ederim...”(G.4)

“Bazen uzlaşmacı bazen otoriter olmak zorunda kalıyorsunuz. Bu biraz kadın muhtar olmakla da alakalı... Kadın olduğumuz için biraz daha dikkatli olmak zorunda kalıyorsunuz. Bazı yerlerde otoriter davranmak zorunda kalıyorsunuz... En son emniyet müdürlerinden birine ben dedim ki, ‘müdürüm, siz hanımefendi, zarif olmayı zayıflık olarak mı algılıyorsunuz acaba, benim işim böyle aksadı’ dedim.”(G.7)

“...Yerine göre tatlı dilden anlamıyor, sert olmak zorunda kalıyorsunuz. Çayım hep kaynar, kahveni içmeye geldim diyen çok fazla...” (G.5)

“Dominant biliyorlar aslında çok merhametliyimdir, inanılmaz derecede hassasımdır. Ama dik ve sert görünmek zorundayım. Çok aşırı derecede aslında vicdanlıyım. Çok çabuk yumuşarım aslında ama dik görünmek zorundayım. Çünkü böyle dik görünmezsem bazı şeyleri yaptırمام. Ama karşımdaki insana kızarım, mesela sert yaparım, ama onun işini hallederim de ona yapacağımı söylemem.” (G.8)

### **Mahalle Ölçeğinde Katılım Sağla(ya)ma(ma)**

Katılımcıların bir kısmı mahallelerinde mahalle meclisinin bulunduğunu belirtmiştir. Bir kısmı ise mahalle meclisine gerek duymadıklarını ve hatta mahalle meclisi kurmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda katılımcıların mahalle meclisinin kuruluşu, işlevi gibi konular yanında katılımcı süreçler



içinde mahalle meclislerinin rolleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları sonucuna erişilmiştir. Bu konuda katılımcıların ifadeleri şöyledir:

“Mahalle meclisi adı altında bir oluşum oluşturmadım. Azalarım, cami dernek başkanlarıyla, site yöneticileri ve esnaflarla iletişim içerisindeyim”. (G.2)

“Mahalle meclisi yok. Kurulması taraftarı değilim. Siyasal yapı içindedir.” (G.3)

“Mahalle meclisimiz yok. Ben ona ihtiyaç duymuyorum.” (G.8)

“Mahalle meclisimiz var ama faal değil. Muhtar olduk hemen bir sene içinde oldu.” (G.5)

Katılımcılardan iki tanesi mahallelerinde mahalle meclisi olduğunu ve başkanlığını kendilerinin yürütmediğini ifade etmişlerdir:

“Uzun zamandır bir mahalle meclisi isteniyordu. Onu kurduk. Çok da güzel bir ekibimiz oldu. Onlar da çok yardımcı oluyorlar sağ olsunlar. Bu şekilde çalışmalarımızı götürüyoruz.” (G.6)

“Mahalle meclisimiz vardır. Başkanı... (katılımcı meclis başkanının adını söylemiştir). Meclisimiz 2014 yılında kurulmuştur... İlk dönemki gibi aktif olunmasa da mahalle meclisi çalışmalarını sürdürüyor.” (G10)

Katılımcılardan iki tanesi mahalle meclislerine kendilerinin başkanlık ettiğini belirtmiştir. Söz konusu katılımcılardan biri mahalle meclisi ile ortak kararlar aldığını belirtmiştir:

“Mahallemde mahalle meclisim var... Başkanlığı muhtarlık adına ben yapmaktayım... Meclisin faaliyetleri ilk yıllardaki kadar aktif olmasa da devam etmektedir. Katılım biraz sorunlu olmakta, insanların vakit ayırmakta zorlandıkları gözlemlenmektedir”(G.9)

“Evet, mahalle meclisim var. Başkanı benim ve azalarım ile birlikte mahalle sakinlerinin katılımları ile ortak kararlar almaktayız. Mahalle meclisi kurarak mahalle sakinleri ile ortak karar alma ve fikir alışverişinde bulunmaktayım. Şu anda 1000 kişinin ekli olduğu bir whatsapp grubum var. Her türlü bilgileri paylaşmaktayım.” (G.4)

Katılımcılar mahalle ölçeğinde alınması gereken kararları katılımcı süreçler oluşturarak almamaktadırlar. Ancak dikkat çekicidir ki bir sonraki bölümde yer verilen ifadeler de bakılacak olursa muhtarlar kent yönetiminin daha katılımcı olması gerektiğini savunmakta ve kendilerinin karar alma süreçlerine daha fazla dâhil olmaları gerektiğini ifade etmektedirler. Örneğin, bir katılımcı kent yönetiminde daha çok söz sahibi olmaları gerektiğini çünkü her bir muhtarın kendi mahallesini çok iyi bildiğini ifade etmiştir. Yine bir başka katılımcı, belediye meclislerinde kendilerine de yer verilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Ayrıca katılımcıların özellikle mahalle meclisleri hakkında yapmış oldukları yorumlar katılımcı süreçler ve bu süreçlerde yer alan aktörlerle ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları izlenimi oluşturmuştur.

### **Etkisiz Yetkili Kadın Muhtarlar**

Katılımcılar görevlerini yerine getirirken deneyimledikleri süreçler çerçevesinde kendilerinin kent yönetimine yeterli oranda katılım sağlayamadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar gerçekleştirmekte oldukları görevler, mahallelerine yönelik çalışmaları ve mahallelerine dair aidiyet algıları doğrultusunda karar alma süreçlerinde daha etkin olmak istediklerini ve hatta söz konusu karar alma süreçlerine katılımlarının bir “hak” olarak tanınması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda katılımcıların ifadeleri şöyledir:

“Halkın özgür iradesi ile seçilen ve demokrasinin temel taşı olan muhtarlık kurumuna gereken önem verilmemektedir. Elimizdeki yetkiler alınarak bizler sadece danışma memuru gibi görev yapmak zorunda bırakıldık. En azından birkaç arkadaşımızın belediye meclislerinde görev alması gerekir. Halkın içinden halk ile birlikte iç içe olan muhtarların mahalle sorunlarını dile getirmesi önemlidir.” (G.4)

“Biz muhtarların adı var da kendi yok aslında. Muhtar muhtar diyorlar da, bu sene siz de görmüşsünüzdür, çok da yetkileri yok aslında. İnsan ilişkilerini güzel tutup, onların isteklerini yaptığımızda mahalle ile olan ilişkilerinizi yönetebiliyorsunuz. Mahalleli sizi seviyor, tutuyor. Benim bir devlet kurumuna şunu şöyle yapın deme hakkımız yok.” (G.5)

“Kent yönetiminde daha çok söz sahibi olmamız gerektiğini düşünüyorum. Çünkü biz kendi arkadaşlarımız arasında da değerlendiriyoruz bunu. Herkes kendi mahallesini iyi biliyor ve bu şekilde olursa daha güzel olacağını

düşünüyorum.” (G.6)

“Kanunda mahallenin mülki amiri diye geçiyor. Ama bana göre değil. Çünkü muhtarın hiçbir yetkisi yok şu anda... Benim mahallem şuna ihtiyacı var gelin bunu yapın diyemiyorsunuz. Ricacısınız siz, ricacı, aracı kurum. Yani yetki yok. Etkisiz yetkili. Öyle diyorum ben.” “Yetkilerin kesinlikle artırılması gerek. Yani bu tespitler yapılırken (ihtiyaç sahiplerine yapılacak yardımlardan söz ediliyor) falan da muhtarların bir yetkisi olması gerekir diye düşünüyorum ben. Bu adres beyanlarında olduğu gibi.” (G.7)

“Mahalleme benden iyi kim bilebilir... Şöyle bir şey, muhtarların daha çok hak sahibi olması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü ben, olağanüstü çalışıyorum. Kendi adıma söylüyorum. Benim mesai saatim 5 değil, bazen 9, bazen 10, bazen 11, bazen gece saat 3'e kadar... Bence muhtarların daha çok masada olması gerekiyor.” (G.8)

“Kent yönetiminde maalesef yeterli düzeyde söz sahibi değiliz... Belediye meclislerinde hangi mahallenin sorunu görüşülecekse o mahallenin muhtarının da bir oy sahibi olarak görüş bildirmesi gereklidir.” (G.9)

“Kent yönetiminde yeteri kadar sözümüzün geçtiğini düşünmüyorum. Belediye meclislerinde bizlere de yer verilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (G.10)

### **Sonuç ve Değerlendirme**

Bu çalışmada kadın muhtarların mesleki rol ve katılıma ilişkin algıları onların gözünden betimlenmiş, öne çıkan temalar doğrultusunda kadın muhtarların mesleklerine ilişkin rol ve davranışları katılım ve liderlik perspektifiyle değerlendirilmiştir.

Kadın muhtarlar, kadın olmaya atfedilen özellikleri sahiplenmekte ve mesleklerini yaparken geliştirdikleri davranışlara bu özellikleri yansıtmaktadırlar. Muhtarlık mesleğini yerine getirirken -mahalleM- diye adlandırdıkları yerde, mahalle sakinlerinin sorunlarına, mahallenin ihtiyaçlarına karşı geliştirdikleri tutum ve davranışlarda anne şefkatine sahip olmanın ve -kadın gözüyle- bakmanın onlar için bir avantaj olduğunu düşünmektedirler. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının kadın olmaya atfedilen bakım sağlama, yetiştirme, sevgi ve şefkat sahibi olma gibi betimleyici özelliklerin (Spence ve Helmreich, 1978)

kadın muhtarlar tarafından da mesleklerine yansıtıldığını görmekteyiz. Orhan, Palaz ve Altan'nın (2018) Bandırma'da kadın muhtarlar üzerinde yaptıkları çalışmada da kadınların evcillik ideolojisini içselleştirmelerinin doğal bir sonucu olarak bakım verme, yardımsever olma, şefkatli olma gibi özellikleri profesyonel mesleklerine taşıdıkları ve bu durumun onlar için avantaj yarattığını düşündükleri sonucu ortaya çıkmıştır. Türk toplumunun kolektivist özellikleri ve toplumsal cinsiyet rolleri birleştiğinde kadın muhtarların muhtarlık mesleğini yerine getirirken, resmi iş tanımlarının dışına çıkarak yeri geldiğinde dertleşilen, yeri geldiğinde bankadan para çeken anaç bir muhtar kadın profiline sahip oldukları görülmüştür. Bu durum ise Türkiye'de yaygın olan paternalistik liderlik modeliyle özdeşleşmektedir. Bu liderlik tipi, yazında baba figürüne benzetilmektedir; koruyan kollayan, himaye altına alan, aynı zamanda otoriter, hiyerarşik unsurları ilişkisinde barındıran bir lider tipidir (Aycan, 2006, 2015; Aycan ve Fikret-Paşa, 2003). Takipçilerinin özel hayatı ile ilgilenen, tavsiyelerde bulunan, kötü günde yardım eden bu lider tipi, Türkiye'nin ilişkisel ve geniş güç mesafesi ile paraleldir. Kadın muhtarların da mahallem diye adlandırdıkları yerde eşlerinin de desteğini alarak, mahalle sakinleriyle aralarında anne-çocuk ilişkisine benzer bir ilişki geliştirdiklerini gözlemlemek mümkündür. Benzer bir bulguya Yüce Tar'ın (2016) çalışmasında da yer verilmiştir. Mahallelerini genişletilmiş aile olarak gören kadın muhtarlar, kendilerini mahallenin anası olarak, mahalleyi ve mahalle sakinlerini de yardım edebilecekleri, iyileştirecekleri bir alan olarak görmektedirler.

Muhtarlık kurumunun temsilcileri olarak muhtarların gerek Kanun gerekse de mesleğin niteliği itibariyle toplumsal demokrasi ve sosyal sermayeyi geliştirmek için katılım esaslı bir yönetim anlayışına sahip olmaları gerekmektedir. Kadın muhtarların katılımcı liderlik süreçlerinden profesyonel anlamda faydalanmadıkları, mahallenin sorunları, ihtiyaçları çerçevesinde geliştirdikleri yönetim şeklinin katılımcı ilke ve aşamalardan uzak olduğu görülmüştür. Sorunları çözerken, çözümleri geliştirirken ilgili kişi ya da kurumlarla geliştirdikleri işlerde iletişim becerisi, ikna gücü, güler yüz gibi kişisel becerilerini kullanmayı tercih etmektedirler. Bu beceriler, liderlik anlamında ve amaçlara ulaşma noktasında tamamlayıcı liderlik unsurlarıdır; fakat söz konusu olan profesyonel yönetim olduğunda stratejik, vizyoner ve dönüştürücü bir performans benimsemek temel/olmazsa olmaz liderlik unsurlarıdır. Durumsal liderlik yaklaşımı çerçevesinde ve Kamu Yönetimi paradigmaları bağlamında katılımcı liderlik türü mahalle sakinleri-muhtar ve

bürokrasi arasındaki üçlü yapının kurumsal ve sistematik bir işleyişe sahip olması açısından önemlidir.

Mahalle odaklı katılım açısından ele alındığında muhtarların mahalle düzeyinde karar alma süreçlerini katılımcı pratikler oluşturarak ve katılımcılığı teşvik ederek yönetmeleri gerekmektedir. Kadın muhtarların bu noktada kararları katılımcı bir şekilde almadıkları görülmüştür. Muhtarlar mahalleleri ile ilgili kararları alırken tek başına (ve belki bazen azalarıyla) hareket etmektedirler. Mahalle meclisinin bulunmadığı, aktif olmadığı birçok mahalle bulunmaktadır. Hatta muhtarların katılımcı süreçler ve bu süreçlerde rol oynayan aktörler ve işlevleri ile ilgili olarak da yeterli bilgi sahibi olmadıkları gözlemlenmiştir. Bu durumun en önemli göstergesi muhtarların mahalle meclisleri konusundaki yorumlarıdır. Mahalle meclisleri bazı muhtarlar tarafından oluşturulması keyfiyete ve şahsi tercihlerine bağlı kurumlar veya siyasi oluşumlar olarak algılanmaktadır. Diğer taraftan kadın muhtarların kent yönetimine yeterli düzeyde katılım göstermediklerini ifade ettikleri ve bu durumdan da yakındıkları görülmüştür. Söz konusu yakınma kendilerinin de mahalle düzeyinde katılımcı süreçler oluşturmadıkları olgusuyla birlikte ele alındığında ortaya ciddi bir çelişki çıkarmaktadır. Muhtarların yönetim, katılım, yerel demokrasi gibi konularda bilgi düzeylerinin artırılmasının söz konusu çelişkiyi ortadan kaldıracığı değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın bir sonraki aşamasında erkek muhtarlarla aynı amaçları taşıyan bir araştırmanın yapılması planlanmaktadır. Bu sayede kadın ve erkek muhtarların mesleki roller, katılımcı liderlik tutum ve davranışlarını karşılaştırmalı olarak değerlendirmek mümkün olacaktır. Bu çalışmanın ortaya çıkardığı önemli bir sonuç; muhtarların profesyonel liderlik ve mesleki süreçler bağlamında kurumsal eğitimler almaları gerektiğidir. Diğer taraftan muhtarların özellikle muhtarlık kurumu, katılım ve kendilerine verilen yetkiler çerçevesinde belirtmiş oldukları şikâyet ve talepler, ilgili mevzuatta düzenlemelerin yapılması gerektiğini ortaya koymuştur.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Yazar Katkısı:** Çalışma Konsepti/Tasarımı: xx.; Veri Toplama: xx.; Veri Analizi /Yorumlama: xx.; Yazı Taslağı: xx.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: xx.; Son Onay ve Sorumluluk: xx.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

**Author Contributions:** Conception/Design of study: xx.; Data Acquisition: xxx.; Data Analysis/Interpretation: xx.; Drafting Manuscript: xx.; Critical Revision of Manuscript: xx.; Final Approval and Accountability: xx

---

## Kaynakça/References

- Akman, Ç. (2018). Mahalle yönetimi ile ilgili yeni bir yasal düzenleme gerekli mi?: Isparta ili özelinde bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(19), 516-534.
- Alada, A. B. (2008). Kentsel yönetime katılımı mahalle. *Yerel Yönetimlere Katılım*, 64, 66-70.
- Arıkboğa, E. (1999). Yerel yönetim açısından mahalle muhtarlığına bir bakış. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 8(3), 103-125.
- Ataseven, A., Akış, Ç. E., & Keyman, F. (2018). Türkiye’de sosyal uyum. İstanbul Politikalar Merkezi, <http://ingev.org/raporlar/SosyalUyumRaporu.pdf> (Erişim tarihi: 09.07.2020).
- Aycan, Z. (2006). Paternalism. In K. Uichol, Y., Kuo-Shu, H., Kwang-Kuo (Eds) *Indigenous and cultural psychology* (pp. 445–466). Boston: Springer.
- Aycan, Z. (2015). Paternalistic leadership. In Sir C. L Cooper (Ed.) *Wiley encyclopedia of management*, <http://zeynepaycan.net/doc/paternalistic-leadership-wiley-encyclopedia-of-management-2014.pdf> Erişim tarihi 05.07.2020).
- Aycan, Z., & Fikret-Pasa, S. (2003). Career choices, job selection criteria, and leadership preferences in a transitional nation: The case of Turkey. *Journal of Career Development*, 30(2), 129-144.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Barnard, I. C. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bulut, Y. (2001). Mahalle muhtarlığı üzerine bir araştırma. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 10(3), 31-51.

- Bulut, Y. & Akın, S. (2019). Katılımcı demokrasi açısından mahalle yönetiminin önemi. İçinde Y. Çakırer Özservet ve H. Küçük (Ed.), Mahalle odaklı katılım (s.45-54). Ankara: Astana Yayınları.
- Cengiz, A. A. & Özdemir, A. (2020). Kadın yöneticilere yönelik tutumların oluşumunda çelişik duygulu cinsiyetçilik ve narsisizmin etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 67(4), 2123-2144.
- Creswell, W. J. (2016). Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni. (M. Bütün ve S. B. Demir Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çam, E. (2011). Siyaset bilimine giriş. İstanbul: Der Yayınları.
- Çadırcı, M. (1993). Türkiye’de muhtarlık kurumunun tarihi gelişimi. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 2(3), 3-11.
- Çukurçayır, M.A. (2012). Siyasal katılma ve yerel demokrasi. Konya: Çizgi Yayınevi.
- Eroğul, C. (1999). Devlet yönetimine katılma hakkı. Ankara: İmge Yayınevi.
- Ertan, G., Aytaç, S.E., & Çarkoğlu, A. (2019). Türkiye’de siyasi kurumlara güven: Kültürel ve kurumsal açıklamalar ile “kazanan takım” etkisinin rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37(1), 65-88.
- Eryılmaz, B. (2016). Kamu yönetimi. Kocaeli: Umuttepe Yayınevi.
- Eryılmaz, B. (2017). Tanzimat ve yönetimde modernleşme. İstanbul: İşaret Yayınevi.
- Esmer, Y. (1999). Devrim, evrim, statüko: Türkiye’de sosyal, siyasal, ekonomik değerler. <https://www.tesev.org.tr/tr/research/devrim-evrim-statuko-turkiyede-sosyal-siyasal-ekonomik-degerler/> (10.07.2020).
- Feather, N. T., & Boeckmann, R. J. (2007). Beliefs about gender discrimination in the workplace in the context of affirmative action: Effects of gender and ambivalent attitudes in an Australian sample. *Sex Roles*, 57(1-2), 31- 42.
- Fine, C. (2011). Toplumsal cinsiyet yanılması. (K. Tanrıyar Çev.). İstanbul:Sel Yayıncılık.
- Glesne, C. (2016). Becoming qualitative researchers: An introduction. New Jersey: Pearson.
- Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, M. B., Harms, P. D., Robins, R. W., & Yan, T. (2015). Gender differences in narcissism: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(2), 261-310.
- Gül, İ. (2019). Değişen kent ve mahalle yönetimi ve katılım. İçinde Y. Çakırer Özservet ve H. Küçük (Ed.), Mahalle odaklı katılım (s.19-44). Ankara: Astana Yayınları.
- Harman, W. W. (1981). Two contrasting concepts of participatory leadership. *Theory Into Practice*, 20(4), 225-228.
- Hearn, J. (2004). From hegemonic masculinity to the hegemony of men. *Feminist Theory*, 5(1), 49-72.
- Hogwood, B.W., & Gunn, L. A. (1984). Policy analysis for the real world. Oxford: Oxford University Press.

- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.
- Joseph, T. (2016). Developing the leader-follower relationship: Perceptions of leaders and followers. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 13(1), 132-144.
- Kavruk, H. (2018). Mahalle yerleşimi ve yönetimi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Maxwell, J. A. (2018). Collecting qualitative data: A realist approach. In U. Flick (Ed.) *The handbook of qualitative data collection* (pp.19-33), London, England: Sage.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2016). Genişletilmiş bir kaynak kitap: Nitel veri analizi. (S. Akbaba Altun ve A. Ersoy Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Lüchmann, L.H.H. (2017). Participatory budgeting and democratic innovation: Some analytical variables. In A. A. Paulin, L. G. Anthopoulos, C. G. Reddick (Eds.). *Beyond bureaucracy*. (pp.63-79). Switzerland: Springer Nature.
- Orhan, G., Palaz, S., & Altan, E. (2018). Yerel siyasete kadınların aktif katılımının koşulları: Kadın muhtarlar akademisi katılımcıları çalışması. *Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 16-39.
- Öktem, M. K. (2019). Değişen kent, mahalle yönetimi ve katılım: Şeffaf muhtarlık. İçinde Y. Çakırer Özservet ve H. Küçük (Ed.), *Mahalle odaklı katılım* (s.67-86). Ankara: Astana Yayınları.
- Özservet Çakırer, Y. (2019). Neden mahalle odaklı katılım?. İçinde Y. Çakırer Özservet ve H. Küçük (Ed.), *Mahalle odaklı katılım* (s.1-18). Ankara: Astana Yayınları.
- Patton, M.Q. (2018). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rogiest, S., Segers, J., & van Witteloostuijn, A. (2018). Matchmaking in organizational change: Does every employee value participatory leadership? An empirical study. *Scandinavian Journal of Management*, 34(1), 1-8.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179.
- Sancar, S. (2018). Siyasal kararlara katılımıda toplumsal cinsiyet eşitliği - Haritalama ve izleme çalışması. <http://www.ceidizleme.org/medya/dosya/94.pdf>, (Erişim tarihi: 10.07.2020).
- Sargut, A. (2007). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Somech, A. (2003). Relationships of participative leadership with relational demography variables: a multi-level perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 24(8), 1003-1018.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1978). *Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates, and antecedents*. Austin: University of Texas Press.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. CA : Sage Publications.



Rosette, A. S., & Tost, L. P. (2010). Agentive women and communal leadership: How role prescriptions confer advantage to top women leaders. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 221-235.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yin, R.K. (2015). *Qualitative research from start to finish*. New York: Guilford Publications.

Yüce Tar, Y. (2016). “Partisiz siyaset: Muhtarlık”: Kadınların siyaseti için bir imkân mı? Samsun ili kadın muhtarları ve kadın muhtar adayları. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1173-1184.

#### İnternet Kaynakları

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı,

<http://hdr.undp.org/en/gсни> (Erişim tarihi: 20.05.2020).

Dünya Ekonomik Forumu, Global Gender Report (2020) [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf) (Erişim Tarihi: 16.07.2020).

TDK Sözlük,

<https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 12. 03. 2020).

29507 sayılı Genelge, 19 Ekim 2015 “Muhtarlar Günü” konulu Genelge., <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/10/20151019M1.pdf> (Erişim Tarihi: 09.05.2020).

5393 sayılı Belediye Kanunu,

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>

URL 1: Muhtarlar Konfederasyonu,

<http://www.muhtarlarkonfederasyonu.org/bizden-haberler/turkiye-genelinde-kadin-muhtar-sayisi.html> (Erişim Tarihi: 16.04.2020).



## Türkiye’de Sosyal Hizmetler, Neo-Liberal Politikalar ve Etik İkilemler

### Social Services, Neoliberal Policies, and Ethical Dilemmas in Turkey

Pınar Akkuş<sup>1</sup> 

#### Öz

Bu çalışma, sosyal hizmetler alanındaki mesleki etik ilke ve sorumlulukların Türkiye’de hayata geçirilmesini güçleştiren etmenleri irdelemek ve sosyal hizmet profesyonellerinin etik uygulamadaki kilit konumunu görünür kılmak amacı ile kaleme alınmıştır. Türkiye’de sosyal hizmet alanında karşılaşılan etik ikilemlerde karar verme sürecini etkileyen etmenleri tartışırken “nasıl bir sosyal politika anlayışıyla hareket edildiği”ni irdelemek son derece önemlidir. Bu nedenle çalışmada, etik uygulama yapmanın önünde engel oluşturan etmenler, sosyal hizmetin hayata geçtiği politik bağlam üzerine yapılan teorik tartışmalarla ve eleştirel bir perspektifle ele alınmaya çalışılmıştır. Öncelikle sosyal refah devletinin ve sosyal politikaların Dünyada ve Türkiye’de geçirdiği dönüşüm tarihsel açıdan ele alınmış, ardından sosyal hizmet profesyonellerinin etik karar verme süreçlerini şekillendiren neo-liberal politikaların, sosyal hizmetler alanı üzerindeki olumsuz etkilerine dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak etik/iyi uygulama yapabilmek ve insan onuruna yakışır şekilde sosyal hizmet sunabilmek için sosyal hizmet profesyonellerinin politik düzlemde mücadele yürütmesi ve sosyal hizmetlerin makro düzeyde ele alınması gerektiği vurgulanmıştır.

#### Anahtar Kelimeler

Neo-liberal politikalar, sosyal hizmetler, sosyal çalışma, sosyal politika, etik uygulama

#### Abstract

This study investigates the factors that impede social workers from offering optimal social service in Turkey, specifically in terms of implementing the principles of occupational ethics and fulfilling their occupational responsibilities. It also aims to discuss the integral role of social service professionals in ethical practice. To understand the factors affecting the decision-making processes involved in resolving ethical dilemmas in the field of social services in Turkey, it is necessary to thoroughly investigate the approach being applied to formulating social policies. Therefore, by means of a theoretical discussion of the political context pertaining to the provision of social services, this study presents a critical analysis of the factors impeding the application of ethical practices.. First, the study traces the evolution of the social welfare state and

**1 Sorumlu Yazar:** Pınar Akkuş (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Arel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: pinarakkus@arel.edu.tr ORCID: 0000-0001-8216-3273

**Atf:** Akkuş, P. (2021). Türkiye’de Sosyal Hizmetler, Neo-Liberal Politikalar ve Etik İkilemler. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 451-484. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.836634>

social policies, specifically in Turkey as well as from a general global perspective. Following this investigation, the study evaluates the negative impacts of neoliberal policies shaping the ethical decision-making processes of social service professionals. Finally, we propose that to work ethically, incorporate healthy practices, and provide social services in a manner that fosters human dignity, it is essential for social service professionals to lobby at a political level. For this reason, social service needs to be considered at the macro level.

**Keywords**

Neoliberal policies, social services, social work, social policy, ethical practice

### ***Extended Summary***

Ethics is among the most debated and challenging aspects in the field of social service. Studies conducted at the national and international levels highlight the concerns of social service professionals and students regarding their inability to implement ethical principles and values while engaging in social work. In Turkey, the political context is among the leading factors impeding decision-making with regard to social service and contributing to ethical dilemmas. Thus, it is necessary to thoroughly investigate the approach being applied to formulating social policies.

Zastrow (2013: 44–48) identifies two conflicting political standpoints—namely, the residual and institutional perspectives—on the role of social welfare in society. He further mentions a third approach, i.e., the developmental perspective, which synthesizes the residual and institutional perspectives. The residual perspective, advocated by conservatives in favor of “charity for those in need,” holds that social services and financial support should not be provided until all the resources at the disposal of the individual and his/her family have been exhausted. It also suggests that this type of aid should be withdrawn as soon as the individual and the family are able to support themselves again. In contrast, the institutional perspective, which is typically advocated by individuals of left-liberal and social democrat political inclinations, defines social welfare programs as prestigious legal functions of modern societies. The developmental perspective proposed by Zastrow (2013: 48–49) synthesizes these opposing viewpoints held by the left and right wings and advocates the implementation of social interventions, termed as “planned social change processes,” that positively influence economic development.

A review of western history indicates that the residual perspective was prevalent until the 1930s, whereas the institutional perspective gained popularity following the Great Depression. The US Marshall Plan (1947), which played a significant role in alleviating the chaos that prevailed in Europe after World War II, appears to exhibit the developmental perspective. The period characterized by the establishment of the European social state, which began at the end of World War II and lasted until the 1980s, has been referred to as the Golden Age of the welfare state. The social policies adopted in this period improved individual welfare and facilitated the implementation of the institutional perspective. However, the neoliberal policies adopted by the states

after the Golden Age spurred significant inequality and put social service professionals in a dilemma. The general ethical principles as well as the literature state clearly that social workers must govern the interests of disadvantaged groups, endeavoring to fight poverty, inequality, and discrimination and challenging the neoliberal capitalist system. Professionals under the pressure of neoliberal policies typically ignore inequalities just to maintain their positions; alternatively, they may attempt to increase their incomes by working with more than one organization on short-term contracts. In general, social work professionals are torn between protecting their own interests and fulfilling the ethical responsibilities they have toward their occupation and the people who they serve.

A review of Turkey's history reveals that the country, through its Development Plans, had begun adopting the developmental perspective in 1960s. However, it failed in implementing this perspective and, therefore, switched to the residual perspective in the 1990s, when privatization and neoliberal policies were widespread. The challenging work environment in the social service domain in Turkey; low wages for social workers in as a result of the current employment policies; and organizational problems relating to workers' rights are the obstacles that hinder professionals in the social service sector from providing optimal services to disadvantaged groups.

There are two main factors that may pave the way for improvements in ethical practices in the field of social service. The first factor is the implementation of an institutional approach, and the second pertains to being provided with the assurance that social service professionals can fulfill their responsibilities and intervene against unethical practices, most of which can be attributable to residual approaches. Accordingly, professionals must lobby at a political level to be able to work ethically, apply effective social work practices, and offer social service in a manner that fosters human dignity. For this reason, social service must be considered at the macro level.

## Türkiye’de Sosyal Hizmetler, Neo-Liberal Politikalar ve Etik İkilemler Üzerine Bir Tartışma

Sosyal hizmetler alanında ‘iyi uygulama’ ancak mesleki bilgi ve becerinin, alana özgü değerler ve etik ilkeler çerçevesinde pratiğe geçirilmesiyle mümkün olabilir. Etik konusu ise sosyal hizmetler alanının oldukça tartışmalı ve zor konuları arasındadır. Bu alanda çalışan profesyoneller<sup>1</sup> pek çok etik ikilemle başa çıkmak zorundadırlar. Sadık kalmaları gereken pek çok şey vardır. Öncelikle yasalara sadık kalmalıdırlar. Toplumla, hizmet verdikleri dezavantajlı gruplara, mesleklerine, meslektaşlarına, yöneticilerine, kariyerlerine en nihayetinde kendilerine sadık kalma sorumlulukları vardır. Bazen bunların çatıştığı durumlar olur. Hiç şüphesiz bu çatışmalar insanla yakın temas içerisinde olan diğer meslek dallarında da söz konusudur. Bazen bir meslektaşına sadık olmak adına topluma –sosyal hizmet özelinde dezavantajlı gruplara- karşı sadakate ihanet edildiği olur. Bazen yöneticiden gelen bir emir meslektaşına olan sadakate çelişir.<sup>2</sup> Reamer (1983: 31-33), sosyal çalışma uygulamasında karşılaşılan etik ikilemlerin üç temel kategoride ele alınabileceğini ifade etmektedir: Hizmet alanlarla ilişkide karşılaşılan etik ikilemler, sosyal refah politikaları ve programlarından kaynaklı etik ikilemler ve profesyoneller arası ilişkilerdeki etik ikilemler. Birinci kategoride profesyonellerin, hizmet alanların

1 Sosyal hizmet alanında çalışan profesyoneller terimi sosyal çalışmacılar, sosyologlar, psikologlar, çocuk gelişimciler, öğretmenler vb. meslek gruplarını kapsayacak şekilde kullanılmıştır. Bu terminoloji kullanımının ardındaki kavramsal çerçeveden bahsetmek faydalı olabilir. Kavramsal çerçeve Tomanbay’ın (2012; 2016) bilimde ve meslekte doğru terminoloji kullanımına dikkat çeken çalışmalarına dayanmaktadır. Bu çalışmalarda vurgulandığı üzere İngilizce “social work” ya da Almanca “sozialarbeit”ın Türkçe’de tam karşılığı sosyal çalışmadır ve bu terim mesleğin adına karşılık gelmektedir. Mesleği yürütenler ise İngilizce’de “social worker” Almanca’da “sozialarbeiter” şeklinde adlandırılır. Türkçe karşılığı sosyal çalışmacıdır. Yine İngilizce “social service” ve Almanca “sozialer dienst”in Türkçe’deki karşılığı “sosyal hizmet”tir. Sosyal hizmet ise çalışma alanının adıdır (Tomanbay, 2012: 107 ve Tomanbay, 2016: 21). Sosyal hizmet alanında farklı disiplinlerden gelen profesyonellerin yanı sıra gönüllüler de çalışma yürütebilmektedir. Dolayısıyla sosyal hizmet, multi-disipliner ve inter-disipliner bir çalışma alanıdır. Çok disiplinli bu çalışma alanındaki meslekler faaliyet gösterdikleri konuya göre çeşitlendirilebilir. Sosyal hizmet alanında her mesleğin kendi meslek tanımları çerçevesinde, kendi disiplininin bilgi birikimini yansıtmak şeklinde iş yapması gerektiği konusu ise önemli bir tartışma noktasıdır. (Bu konuyla ilgili tartışma yazının ilerleyen bölümlerinde ele alınmaktadır.)

Psikologlar, sosyologlar, eğitimciler vd. meslek elemanları kendi etik kodlarına sahip olmakla birlikte ortak çalışma yürütülen sosyal hizmet alanını en derinlikli şekilde tanımlayan kodların sosyal çalışma mesleğine ait olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla her mesleğin etik kodları ayrı olmakla birlikte sosyal çalışma mesleğinin etik kodlarının bu alanda müracaatçı yararına ortak hareket etmeyi sağlayan bir çatı sunduğu söylenebilir. Her meslek grubunun kendi etik kodlarını takip ederken diğer meslek gruplarının etik kodlarına duyarlı olmasının alandaki hizmet kalitesini artıracak olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak sosyal hizmet/ler alanında pek çok disiplinin işbirliği içerisinde çalışması nedeniyle bu yazı kapsamında özelden sosyal çalışmacıların genelde ise tüm sosyal hizmet profesyonellerinin neo-liberal politikalarından nasıl etkilendiği ele alınmaya çalışılmaktadır.

2 Bu paragraf, Lagercrantz, D. (2015) *Örümcek Ağındaki Kız*, Pegasus Yay. İstanbul, s. 328., edebiyat eserinden uyarlanarak kaleme alınmıştır.

yararına karar vermeye çalışırken yasaların, kuralların ve kurum politikalarının zorlayıcılığı karşısında güçlük yaşayabildiğine değinilmektedir. Yasa ve kurallara uymakla bireyin otonomisine saygı, gizlilik ve özel hayatın korunması, adalet, kendi kaderini tayin gibi sosyal hizmet alanının en temel etik ilkeleri arasında çelişkiye düşülebilmektedir. İkinci kategoride sosyal refah politikalarının ve buna bağlı olan programların tasarlanma biçiminin, bu alanda çalışanların karşısına özellikle kıt olan kaynakların dağıtımını konusunda etik ikilemler çıkardığı belirtilmektedir. Çünkü kıt olan kaynakları dağıtma işini yapan profesyoneller hizmetten yararlanacakları belirlerken bazı ölçütlere uymak durumundadırlar. Üçüncü kategorideki profesyoneller arası ilişkide karşılaşılan etik ikilemler ise mesleki açıdan yetersiz olanların ve etik dışı uygulama yapanların raporlanması ya da kamuoyuna duyurulmasıyla ilgilidir.

Reamer'in kategorizasyonu üzerinden ilerleyerek örneklendirmek gerekirse; profesyonelleri hukuka uygun davranmakla mesleki müdahale yapmak arasında ikilemde bırakan örnek olayların Türkiye'deki literatürde de ele alındığı görülmektedir. Çalışmalar, özellikle çocuk yaşta gebelik/doğum, cinsel istismar ve kadına yönelik şiddet gibi olaylarda mağdurların bildirimde bulunmayı reddetme eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Hizmet alanlar aktardıkları konuların sır olarak saklanması talep edebilmekte, bu durum yasal olarak bildirim yükümlülüğü bulunan profesyonelin ikilemde kalmasına yol açabilmektedir. Bu tarz durumlarda bildirim yapmak, sorunu yaşayan kişiye erişimi neredeyse imkânsız kılabilir (Sert, 2012:67-74; Kitiş ve Şanlıoğlu Bilgici, 2007:9-11). Hizmet alanları/başvurucuları korumaya karşılık suçluları yakalamak amacıyla gizliliğin ve özel hayatın mahremiyetinin ihlal edildiği durumlarda etik ilkelere uygun davranılmadığı için bu kişiler ile sosyal hizmet profesyonelleri arasında güven ilişkisinin kurulamadığı da belirtilmektedir (Acar, İçağasıoğlu Çoban ve Polat, 2017: 49-50; Akkuş, 2014: 173-174, 214).

İkinci kategoride ele alınan, kıt kaynakların dağıtımında kişilerin hak etme ölçütlerini yerine getirip getirmediğini değerlendirme ile temel etik ilkeler olan insan haklarının korunması ve insan onuruna saygı duyulması arasında kalan profesyonellerle Türkiye'de de karşılaşılmaktadır. Bu konuda Çağlar Chesley'nin (2020: 155-156) Yabancılarla Yönelik Sosyal Uyum Yardımı (SUY) üzerinden yaptığı değerlendirme örnek gösterilebilir. SUY için uygunluk kriterleri; "yalnız kadın olmak, en az 1 çocuklu yalnız ebeveyn olmak, 60 yaş ve üzeri olmak, en az 3 çocuklu bir aile olmak, en az bir bireyi engelli aile



olmak, çok sayıda bakmakla yükümlü bireyi olan (çocuk, yaşlı, engelli) aile olmak” şeklinde tanımlanmıştır. Çağlar Chesley (2020: 155-156), geniş aile yapısına sahip, en az üç çocuklu ailelerin bu yardımdan yararlanabilirken üçten daha az çocuk sahibi olan ailelerin yararlanamadığı konusundaki sıkıntıyı aktarmaktadır. Hak etme ölçütlerini karşılamadığı için kapsam dışında kalmanın çocuk yaşta evlilikleri ve en az üç çocuk sahibi olma konusundaki isteği arttırdığına değinmektedir.

Türkiye’de sosyal hizmet alanındaki etik ihlalleri kapsamlı bir şekilde değerlendiren Etik Araştırma Raporu, siyasî irade ile buldukları makamlara gelen yöneticilerin, yerlerini korumak adına profesyonellerden etik dışı uygulamalar yapmasını beklediğini; bu şekilde davranmayanların güçlüklerle karşı karşıya kaldıklarını ifade etmektedir. Rapor, politik baskı nedeniyle kendisine, kuruma ya da kurum yöneticilerine gelecek zararı en aza indirme yolunu seçen profesyonellerin risk almaktan çekinerek hizmet alanlara bağlılık değerini çığnediğini göstermektedir (Acar ve ark., 2017: 33-36). Reamer’in kategorizasyonunda üçüncü gruba örnek oluşturabilecek bu tip davranışları etik dışı davranışların raporlanmasında çekinceli kalınması izlemektedir.

Örnekleri çoğaltmak mümkün olmakla birlikte sosyal çalışma mesleğinin etik kodlarının ortaya çıkış sürecine bakılacak olursa 20. yüzyılın başında Mary Richmond’un (1917) mesleğin etik kurallarını ilk kez formüle etme girişimi dikkati çekecektir. Ardından 1947’de Amerikan Sosyal Çalışmacılar Derneği (American Association of Social Workers) mesleğin etik standartlarını oluşturmuştur. Etik standartların ilk versiyonu ise 1960’da yayımlanmıştır (Reamer, 1998: 489, 492). Uluslararası Sosyal Çalışmacılar Federasyonu (IFSW) ve Uluslararası Sosyal Çalışma Okulları Birliği (IASSW) Genel Kurulları aracılığıyla bu etik kodların global düzeyde tanındığı görülmektedir (IASSW&IFSW, 2004 den aktaran Sewpaul & Henrickson, 2019: 1469-70). Sürekli güncellenen bu kodlarla ilgili tartışmalar sürmekle birlikte<sup>3</sup> dünya çapında en çok kabul gören standartlar olma özelliğini sürdürmektedir. Türkiye’de de Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi’nin 1997 yılındaki 4. Olağan Genel Kurulu’nda Uluslararası Sosyal Çalışma Federasyonunun Etik İlke ve Kuralları kabul edilmiş ve dernek bünyesinde

3 Etik kodların revize edilmesi sırasında yaşanan güncel tartışmalar için bkz. Sewpaul, V., & Henrickson, M. (2019). The (r)evolution and decolonization of social work ethics: The Global Social Work Statement of Ethical Principles. *International Social Work*, 62(6), 1469-1481 .

oluşturulan komisyon tarafından bu kurallara 2001 yılında son hali<sup>4</sup> verilmiştir (SHUDER, 2004'den aktaran Zubaroglu-Yanardağ, 2020: 1205). Amerika ile birlikte Kanada, İngiltere ve Avusturalya gibi sosyal hizmetin etik kodlarını oluşturma noktasında öncülük eden diğer ülkelerin meslek örgütlerinin oluşturdukları etik rehberler incelendiğinde, içeriğindeki bazı farklılıklara rağmen, tüm rehberlerin temel etik değerlerin açıklanması ortak amacını taşıdıkları görülmektedir (Pak vd., 2017: 147). Genel anlamda sosyal çalışmacılardan insan onuruna saygı çerçevesinde insan haklarını, sosyal adaleti ve eşitliği geliştirmeleri; müracaatçının kendi kaderini tayin, katılım, gizlilik ve mahremiyet haklarına saygı duymaları, müdahalelerinde insan yaşamını biyolojik, psikolojik, sosyal, kültürel ve manevi boyutlarıyla bir bütün olarak ele almaları; sosyal çalışma pratiğinde, eğitiminde ve araştırmasında teknolojiyi ve sosyal medyayı kullanırken etik kurallara uymaları ve mesleki yeterliliklerini sürekli geliştirmeleri beklenmektedir (IFSW, 2018). Bu ilkeler bağlamında bir yandan bireylerin iyilik halini negatif yönde etkileyen sorunları çözmek diğer yandan sosyal adaleti sağlamak ve sosyal refahı artırmak için çalışma yapılması beklendiği görülmektedir.

Sosyal çalışma eğitimi alan öğrencilerin ve sosyal hizmet alanındaki profesyonellerin, uluslararası standartlar göz önünde bulundurularak hazırlanmış bu etik ilke ve sorumlulukları pratikte yerine getirememesi endişelerinin önemli bir sorun olduğu söylenebilir. “Bürokrasinin talepleriyle baş ederken ve modern çalışma yaşamının katı gerçekleriyle dideşirken” (Thompson, 2013: 13) etik davranmanın güçlüğü bir sorun olarak ortada durmaktadır. Bu konunun yalnızca Türkiye’de değil, uluslararası arenada da tartışıldığı belirtilmelidir (Silavwe, 1995; Noble ve Briskman, 1998: 12; Yip, 2004; Rossiter, Prilleltensky ve Walsh-Bowers, 2000 aktaran Banks, 2008: 1241; Wulfekühler ve Rhodes, 2018: 331; Sewpaul ve Henrickson, 2019). Teoride etik konusuna çokça vurgu yapan sosyal çalışma mesleğinin, uygulamada etik ile zayıf bir şekilde ilişkilmesi oldukça düşündürücüdür. Sosyal çalışma mesleğini kuram ve uygulama boyutunda ele aldığı eserinde Thompson (2013: 156) kişinin bağlı bulunduğunu iddia ettiği bir değeri uygulamaya koymamasının mümkün olduğunu ifade etmekte ve bunları ‘fikir olarak benimsenen değerler’ olarak adlandırmaktadır. Noble ve Briskman (1998: 9), sosyal çalışma mesleğindeki teorik ve ideolojik gelişmelerin önemine işaret etmekte ancak mesleğin etik ve ahlaki temelinin

4 Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Sosyal Hizmet Mesleğinin Etik İlkeleri ve Sorumlulukları için bkz. <http://shuder.org/Sayfa/etik-ilkeler1787>

keşfinin en iyi ihtimalle minimumda kaldığını, en kötü haliyle de görüntüyü kurtarmaya yönelik (tokenist) olduğunu ileri sürmektedir. Singer (2015: 20) ise pratikte işe yaramayan bir etik yargının teorik açıdan kusurlu olduğunu çünkü etik yargıların bütün amacının pratiğe yol göstermek olduğunu ifade eder. Bugün etiğin durduğu noktayı eleştirenler, bozulmuş dini bir öğreti şeklinde tanımlayanlar (Badiou, 2013: 37), uygulanması mümkün olmayan bir ideal olarak görenler bulunmakla birlikte etik ilkelere ve değerlere her zamankinden daha fazla tutunmanın gerekli olduğu düşünülmektedir. Ancak, sosyal hizmet alanında çalışan profesyonelin etik karar ver(e)bilmesi basit bir onu ya da şunu tercih etme meselesi olarak tanımlanamamaktadır. Bu kararın arkasında geniş olduğu kadar karmaşık bir felsefi, politik, hukuki ve kültürel bağlam yer almaktadır. Birey olarak profesyonelin verdiği kararın etik ya da etik dışı olması bu bağlamlarla girdiği ilişkide saklıdır. Bu bağlamlar birbirleriyle iç içe geçmekte, birbirlerini kapsamakta, etkilemekte ve bu şekilde sosyal hizmetin çalışma alanını şekillendirmektedir. Bir bağlamı diğerinden bağımsız düşünmenin imkânı olmadığını belirtmek önemlidir. Bu çalışmada, Türkiye’de sosyal hizmet alanında tanımlanmış etik kodların pratiğe geçirilmesinde yaşanan sorunlar politik bağlam odağa alınarak yapılacak teorik tartışmalarla ve eleştirel bir bakış açısıyla ele alınmaya çalışılmıştır. Felsefi, hukuki ve kültürel bağlamlar ayrı başlıklar altında detaylı incelenmeyi hak etmekle birlikte bu yazıda temel olarak sosyal hizmet profesyonellerinin karar verme süreçlerini şekillendiren tarihsel/siyasal arka plana dair bir değerlendirmeye yer verilmektedir.

### **Politik Bir Mesele: Kimin Tarafındasınız?**

Türkiye’de güç bir koşul altında -etik ikilemde kalman durumlarda- etik karar verme sürecini etkileyen faktörler arasında ilk sırada politika bağlamının geldiği ifade edilebilir. Bu noktada sosyal hizmet ve etik uygulama konusundaki asıl problemin ‘iyi’ nin ne olduğunu tanımlamaktan öte ‘iyi’yi eylemek, daha uygun bir ifadeyle eyleyebilmek, şeklinde formüle edilmesi uygun olacaktır. Banks (2008: 13) birey olarak profesyonellerin etik yargılama ve karar verme süreçlerinin, içinde buldukları siyasi ve politik (*political and policy contexts*) bağlamlardan soyutlanamayacağını belirtmektedir. Profesyoneller çalıştıkları kurum/kuruluşların ve uygulama yaptıkları politik çerçevenin etik yaklaşımlarından hem etkilenirler hem de bunların etik söylemlerini oluşturmalarına yardımcı olurlar. Dolayısıyla profesyoneller ve içinde çalıştıkları sistem (siyasi/politik bağlam) arasında -kaçınılmaz olarak- karşılıklı bir etkileşim söz konusudur.

Sosyal hizmet uygulamasında politik ya da ahlaki olarak tarafsız olunamayacağı, yani eylemlerimizin hiçbir ahlaki ve politik sonuç doğurmaksızın tarafsız bir zeminde gerçekleşmesinin söz konusu olmadığı savını güçlü bir şekilde öne süren Thompson'ın (2013: 48) ifadeleriyle “Eylemlerimiz ya statükoyu –ve onunla bağlantılı yaşama fırsatlarını ve gücün (iktidarın) şu anki paylaşımını- destekler ve pekiştirir ya da onlara meydan okur.” Bu anlamda etik kodları hayata geçirmeye çalışan profesyonellerin kurum/kuruluş yönetimiyle -dolayısıyla siyasi otoriteyle- sorun yaşama çekincesi etik uygulamanın önünde engel oluşturabilir. Sosyal politikalar üzerinde karar verme yetkisine sahip mekanizmanın (iktidarın) tercih ettiği politik perspektifin, sosyal hizmet alanını kaçınılmaz olarak şekillendirdiği; bu durumun da oldukça karmaşık olan etik karar verme süreçlerini baskı altına aldığı ifade edilebilir. Sosyal hizmet alanında etik kodların hayata geçirilmesinde itici güç olan temel kavramlar sosyal adalet, sosyal refah ve insan hakları olmasına ve küresel düzeyde yaşanan güncel tartışmalarda bu kavramlara giderek artan bir şekilde vurgu yapılmasına rağmen (Palattiyil, Sidhva, Pawar ve Shajahan, 2019: 1047; Sewpaul ve Henrickson, 2019:3-4) tüm dünyada bu evrensel değerlerle ilgili ciddi açmazlarla karşılaşıldığı görülmektedir (Koray, 2007: 25-26; Bauman, 2017a; Solty, 2020: 95-103). Sosyal hizmet alanında çalışanların çok iyi bildiği gibi küresel sorunların sonuçlarını en acımasız ve yıkıcı şekilde yaşayanlar toplumun en yoksul ve savunmasız kesimleridir. 21. yüzyılın modern toplumları yoksulluğu ortadan kaldıracak muazzam bir servet ve teknolojik yenilikler yaratmasına rağmen, eşitsizliklerin daha önce hiç bu kadar keskin ve şiddetli olmadığı belirtilmektedir (Ioakimidis ve Dominelli, 2016: 435). Marx ve Engels (2018: 97) ahlakın hatta hukuk açısından adaletli olan bir şeyin sosyal açıdan tamamen adaletsiz olabileceğini, sosyal adaletin ya da sosyal adaletsizliğin ancak ekonomi politik tarafından belirlenebileceğini öne sürmüştür. Harvey ise (2015: 189-190) hakları uygulayacak mekanizmanın devlet olduğunu hatırlatmış ve siyasi iktidar istemez ise hak kavramının içinin boş kalacağını belirtmiştir. Noble ve Briskman da (1998: 10) farklı politik bakış açılarının farklı sosyal adalet kavramlarına sahip olduğunu ifade etmektedir. Hangi politikanın egemen olduğu toplumun dezavantajlı kesimlerine ayrılan payın belirlenmesinde etkili olmaktadır. Harvey (2013: 96) tarafından sosyal adalet ilkesinin iskeleti olarak tanımlanan “adil yollarla sağlanan adil bir dağıtım”ın nasıl sağlanacağı meselesi önemli ahlaki kararlar almayı gerektiren etik bir sorun olmakla birlikte politik bir tercihe işaret etmektedir. Bu nedenle etik

uygulamayı destekleyen politik bir arka plana sahip olunup olunmadığı konusunun son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

### Arka Plan

Modern refah devleti çok farklı şekillerde<sup>5</sup> sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmaların öncülü sayılabilecek Harold Wilensky ve Charles Lebeaux’nun (1958) çalışması refah devletini *tortusal*<sup>6</sup> (residual) ve kurumsal (institutional) model şeklinde ikili bir ayırım üzerinden ele almaktadır. Bu ikili ayırım üzerinden hareket ederek üçlü bir şema formüle eden Richard Titmuss (1974), “*tortusal refah modeli*” (residual welfare) ve “*kurumsal-yeniden bölüşümcü model*”in (institutional redistributive) yanı sıra bireylerin sosyal refah hizmetlerinden yararlanabilmelerini istihdama katılmalarına ve sigorta kurumlarına aidat ödemelerine bağlayan “*endüstriyel başarı-performans modeli*”ni (industrial achievement-performance) tanımlamıştır (Özdemir, 2007: 127-128). Bu ilk sınıflandırmalar, insan ihtiyaçlarının aile, devlet ve piyasa ekonomisi aracılığıyla karşılanma derecesini esas almaktadır. Özel gönüllü kuruluşlar da bu ihtiyaçları karşılayan dördüncü alan olarak tanımlanmaktadır (Gilbert, 1995:148).

‘Muhtaçlar için hayırseverlik’ olarak özetlenebilecek *tortusal* bakışa göre sosyal hizmetler ve maddi yardım, bireyin ve ailesinin kaynakları gibi diğer tüm kaynaklar tükenene kadar sağlanmamalıdır ve kısa vadeli bir temelde kurgulanmalı, bireyin ve ailenin yeniden kendine yetmeye başlamasıyla geri çekilmelidir. Bu bakışa göre sosyal hizmete ihtiyaç duyanların sorunları kendi hatalarından kaynaklanır. Bu hatalar nedeniyle aldıkları hizmet ve kaynaklar konusunda ise damgalanma sorunuyla karşı karşıya kalırlar (Spicker, 2011: 121). Esping-Andersen’in (2013a: 45) “*en muhtaç kesimlere yönelik refah yaklaşımı*” olarak adlandırdığı bu yaklaşımın, toplumu kendi kendine yeten yurttaşlar çoğunluğu ve azınlık durumundaki bağımlı refah devleti müşterileri olarak ikiye böldüğü görülmektedir. Toplumsal kontrolü sağlama amacıyla 16. ve 17. yüzyıllardan başlayarak 19. yüzyıla kadar varlığını sürdüren paternalist himayeci nitelikteki eski yoksul yasalarının ve ardından *laissez faire* anlayışıyla şekillenen 19. yüzyılın yeni yoksul yasalarının *tortularını* bu yaklaşımda görmek mümkündür. *Laissez faire*’in rekabetçi etiği, kaybetmekten kaybedenleri sorumlu tutmakta ve bunlara karşı toplumun sorumluluğunu hayırseverlikle

5 “Çeşitli Bakış Açılarından Refah Devleti Sınıflandırmaları” için Bkz. Özdemir, S. (2007). Küreselleşme sürecinde refah devleti. İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2007-57, s. 126-131.

6 “Residual” Türkçeye “kalıntı” şeklinde de çevrilebilmektedir.

sınırlandırmaktaydı (Güngör ve Özüğurlu, 1997: 1). Dolayısıyla bireysel özgürlük, serbest piyasa ve minimal devlet ideallerine ek olarak kişisel sorumluluk ve kendi kendine yardım unsurları, klasik liberal mirası oluşturmaktadır (Ellison, 2011: 89).

Tortusal yaklaşıma karşıt olan kurumsal modelde ise refah harcamaları, devletin devam eden normal bir işlevi olarak kabul edilir ve insanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere oldukça geniş bir yelpazede tasarlanır (Gilbert, 1995: 148). Refah kurumları aracılığıyla sunulan hizmetlerden bir ülkenin vatandaşı olan herkes faydalanabilir. Bireylerin karşılaştığı güçlüklerin büyük ölçüde onların kontrolleri dışındaki nedenlerden kaynaklandığı görüşü üzerinden hareket edilir. Dolayısıyla yardım talep etme ya da almada herhangi bir damgalanma söz konusu değildir (Özdemir, 2007: 162-163). Kurumsal bakış açısının Batılı toplumlarda ön plana çıkışında 1929 Büyük Buhranı önemli rol oynamıştır. Liberal ekonominin 1930'larda geçirdiği bu sarsıntı özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında daha fazla hissedilmiştir. Sistemin ciddi şekilde sorgulanması Batı Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde ilk sosyal güvenlik uygulamalarının kurumsallaşmasını sağlamıştır (Eser, Memişoğlu & Özdamar, 2011: 202). Buhran sonucunda işsiz kalan pek çok beyaz yakalının yardıma ihtiyaç duyması yoksulluğun bireylerin değil, sistemin sorunu olduğu ve dezavantajlı grupların sistem (devlet) tarafından desteklenmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. O güne kadar birinin kendi kaderinin hâkimi olduğunu ileri süren bireysellik anlayışı, yerini genişleyen sosyal refah programlarına bırakmıştır (Zastrow, 2013: 53-54).

Zastrow (2013: 48-49), tortusal bakış açısı ve kurumsal bakış açısının sentezlenmesinden ortaya çıkan üçüncü bir yaklaşıma (gelişimsel bakış açısı) dikkat çekmektedir. Biri (tortusal) sağ ve diğeri (kurumsal) sol kutupta yer alan iki bakış açısını sentezleyen gelişimsel bakış açısı ekonomik gelişmeye olumlu katkı veren sosyal müdahaleleri savunmakta, ekonomik ve sosyal gelişimi toplumun tüm üyelerinin yararı için bütünleştirmeye odaklanmaktadır. Bu yaklaşım özetle 'planlı sosyal değişim süreci' olarak tanımlanabilir. Burada amaç bir bütün olarak nüfusun refahını teşvik etmektir (Midgley, 1999: 25). II. Dünya Savaşı sonrasında Avrupa'da yaşanan kaos ortamının çözümlenmesinde büyük rol oynayan, ABD tarafından uygulanan Marshall Planı (1947) bu bakış açısına denk düşmektedir. Sovyet yayılması karşısında Avrupa'nın maddi ve manevi olarak güçlendirilmesi ve kalkınması amacıyla uygulanan Marshall

Planı çerçevesinde ABD, Avrupa ülkelerine yardımda bulunmuştur (Ertem, 2009: 390). Marshall Planı sonucunda Batı Avrupa devletlerinin kalkındığı, başta ABD’ye bağımlı konumda olan Marshall Planı dâhilindeki Batı Avrupa ülkelerinin ekonomilerinin geliştiği belirtilmektedir (Çınar, 2018: 335). Gelişimsel bakış açısını yansıtan Marshall Planının Türkiye’deki etkilerinin Batı’daki ile aynı şekilde olduğunu ifade etmek ise mümkün görünmemektedir. Çınar (2018: 335,345) 1963 yılına kadar bu plan dâhilinde yardımlar alan Türkiye’nin ekonomik olarak büyümüş olmasına rağmen, Marshall yardımlarının koordinasyonsuz kullanılmasının Türkiye’yi bağımlı kıldığını ve bugüne kadar gelecek sorunların başlangıcı olduğunu ifade etmektedir. Bu noktada Türkiye’de etik uygulamaları güçleştiren politik arka planın gelişimini tarihsel açıdan ele almak faydalı görünmektedir. Ancak bunun öncesinde, Türkiye’deki durumun daha rahat anlaşılabilmesi için, sosyal refaha ilişkin burada sözü edilen bakış açılarının şekillenmesine neden olan Batı’daki tarihsel gelişime kısaca değinilecektir.

### **Tarihe Kısa Bir Bakış**

II. Dünya Savaşının sonlanması ile başlayan, Avrupa’da sosyal devletin inşası ile karakterize edilen ve 80’li yıllara kadar geçen zaman dilimi refah devletinin ‘Altın Çağ’ı olarak adlandırılmaktadır. Bu adlandırmanın asıl nedeni iki savaş arasında yaşanan felaketlerden ders çıkaran OECD ülkelerinin toplumsal bir güvenlik sistemi kurulmasına olanak veren sosyal devlet anlayışını inşa etmeleri ile açıklanmaktadır (Habermas, 2002: 57-58). Esping-Andersen da (2013b: 57) II. Dünya Savaşı sonrasında Avrupa’da egemen olan refah devletinin ahlaki anlamda daha evrensel, sınıfsız bir adalet ve insanların dayanışması sözünü verdiğini, dolayısıyla refah devletinin aynı zamanda bir ulus inşası siyasi projesi olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda bu projenin liberal demokrasinin, faşizm ve bolşevizm ikili tehlikesine karşı bir olumlama olduğunu belirtir. Page de (2011: 109), sosyal demokrasinin 1945 sonrası Batı Avrupa siyasi partilerinin kapitalizmi yok etmekten çok, insanileştirmeyi amaçlayan mütevazı reform programlarını açıklamak için kullanıldığını öne sürmektedir. Dolayısıyla refah devletinin, sözü edilen ikili tehlike karşısında, olumlu bir sonuca ulaşmak için, ılımlı bir şekilde yeniden dağıtıcı olması gerekmiştir (Hay, 2011: 203). Nedeni nasıl açıklanırsa açıklansın bu süreçteki sosyal politikaların bireylerin refah seviyelerini yükselttiği ve kurumsal bakış açısının hayata geçirilmesine olanak sunduğu ifade edilebilir. Ancak, özellikle Batı’da 1930-1980 yılları arasında

genişleyen sosyal devletin, soğuk savaşın sona ermesi ve küreselleşme süreciyle birlikte yeniden düzenlenerek küçülmeye gittiği görülmektedir (Habermas, 2002: 60; Harvey, 2008: 130-134; Hay, 2011: 203; Piketty, 2014: 518;). 1980 sonrası süreçte Bauman'ın (2018a: 37) ifadeleriyle devlet, “gamsız bir vazgeçişle, geçmiş hırslarından kurtulmuş ve mevcut ya da yeni filizlenen rakiplerine karşı kıskançlıkla savunduğu işlevleri bırakmıştır.” Bu dönemde ‘kamu masraflarını kesme’ ise devletin temel görevi olmuştur. Yardımlar, refah devletinin parlak günlerine kıyasla daha az miktarda sunulmaya başlanmış ve daha sıkı bir gelir kontrolü/ihhtiyaç belirlenmesi uygulanmıştır (Ellison, 2011: 95). 1980-1990 yıllarından itibaren, gelişmiş ülkelerden gelen bu yeni aşırı liberal dalganın yoksul ülkelerde kamu sektörünün gözden çıkarılmasına yol açtığı belirtilmektedir (Piketty, 2014: 530). Altın Çağ sonrasında ortaya çıkan neo-liberal politikaların eşitsizlik ve yoksulluğun artmasına (Esping-Andersen, 2013b: 80) neden olmakla birlikte neo-liberalleşme pratiklerinin yüksek oranda yabancılaşma, kuralsızlık, dışlama, marjinalleştirme ve çevresel bozulma ürettiği belirtilmektedir (Harvey, 2015: 214). Bu noktada Mason (2017: 125) 2008 ile 2016 arasında neoliberal anlatının cazibesini kaybettiğini, Bauman (2017b: 31) ise yakın zamanlara kadar –kriz tehlikelerine direnme ya da çözüm üretme konusunda mükemmel olmasalar da- etkili sayılan tedbirlerin vadelerinin ya dolduğunu ya da dolmak üzere olduğunu öne sürmektedir.

### **Türkiye’deki Gelişim**

Türkiye’deki durumun küresel bağlamdan bağımsız ele alınamayacağı gerçeği ile birlikte Türkiye’deki sosyal politika anlayışının Batı’dakinden farklı dinamiklerle şekillendiği belirtilmelidir. Özbek (2006: 21-22) Osmanlı-Türkiye tarihinde 1850’lerden başlayıp kabaca 1940’lara kadar uzanan dönemde sosyal politika zihniyetinin ve uygulamalarının toplumsal dayanışma fikri temelinde sosyal yardımlaşma pratikleri üzerinden kurgulandığını ifade etmektedir. Özellikle Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinde ve Cumhuriyetin kuruluş yıllarında sosyal refah sistemini bürokratik, modern ve seküler olarak tanımlama ve sosyal hizmet alanında kurumsallaşma çabaları (Özbek, 2013: 332) kendisini gösterse de kurumların işleyişinde hayırseverlik yaklaşımının ağır bastığı görülmektedir (Sarıkaya, 2007: 330-332; Karataşer, 2020: 556). Batı’da sosyal refah, sosyal güvenlik, sosyal hizmet gibi kavramların ortaya çıkışında işçi sınıfı mücadelesi ve sosyalist akım kritik bir öneme sahip olmakla birlikte (Tanilli, 2014: 118-122), Osmanlı’dan başlayarak Türkiye’de bu anlamda



modern bir sanayi işçi sınıfından söz etmek mümkün görünmemektedir (Özbek, 2006: 21). Bu anlamda Türkiye’de sosyal hizmetlerin Batı’dakinden farklı olarak işçi sendikalarının öncülüğünde kazanılmış hak olarak değil devlet eliyle verilen bir hak olarak tanımlandığı ve sol siyasi görüş çerçevesinde şekillenmediği belirtilmelidir (Kongar, 1978: 195). Kongar’ın vurguladığı bu iki özelliğin -Türkiye’deki tüm kurumsallaşma çabalarına rağmen- sosyal hizmet anlayışının tortusal boyutta kalmasının arka planını oluşturduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte söz konusu hayırseverlik yaklaşımının Türkiye’de II. Dünya Savaşı ile 1980 arası dönemde daha fazla eleştiri aldığı ifade edilebilir.

Batı ile yapısal farklılıklara rağmen Türkiye’nin de, 1945 sonrasında Avrupa’nın Altın Çağı ile paralel bir sürece girdiği, 1945-1980 arası dönemde Türkiye’de sosyal devletin en güçlü olduğu evre olarak tanımlandığı görülmektedir (Özbek, 2006: 23-24). İkinci Dünya Savaşı sonrası, Avrupa’da refah devletinin ortaya çıktığı dönemde, uluslararası düzeyde sürdürülen tartışmaların ve 1942 tarihli refah devleti uygulamalarının temelini oluşturan Beveridge Raporu gibi gündeme gelen önemli uygulamaların Türkiye’yi olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir (Buğra, 2013: 157, 159-160). Öte yandan 1921 ve 1924 Anayasalarından farklı olarak (Adalet Bakanlığı, 2011: 3), 1961 Anayasasında (Madde 2) devletin sosyal bir hukuk devleti olarak tanımlanması da diğer önemli faktör olarak belirtilebilir. Özellikle 1961 Anayasasının yürürlükte kaldığı yirmi yılın Türkiye’de sosyal politikalar açısından oldukça parlak bir dönem olduğu vurgulanmaktadır (Talas, 1992: 146). 1961’de askeri hükümet tarafından yapılan anayasada sosyal devlet ilkesinin ön plana çıkması, 1963 yılından itibaren planlı değişim sürecine girilmesi ve Kalkınma Planları oluşturulması Türkiye’de sosyal hizmet alanının biçimlenmesinde önemli rol oynamıştır (Kongar, 1978: 201). Sosyal hizmet alanı açısından olumlu olarak yorumlanabilecek gelişmelerle birlikte, Türkiye’de 1960’ların planlı değişim sürecinin sosyal refah alanında belirlenen hedeflere ulaşma noktasında beklenen katkıyı sunmadığı tespiti yapılabilir. Gelişimsel bakış açısını yansıtan kalkınma planlarını sosyal hizmet açısından ele alan Kongar (1978: 203, 207) Birinci Beş Yıllık Planda sosyal hizmetlerin dar bir görüşle ele alındığını, anlamlı ve tutarlı önlemler öngöremediğini, öngörülenlerin de gerçekleşmediğini ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra Birinci Beş Yıllık Plandan sonra hazırlanan Planların iyi hazırlanmış olmasına karşın, yürütme organındaki engellemeler (kamu yönetimindeki ilgisizlik, yavaşlık, elindeki yetkileri paylaşmama, hizmetlerin denetiminin genellikle tıp doktorlarında bulunması ve yeterli sayıda

yetişmiş sosyal çalışma uzmanının olmaması vb.) yüzünden, sosyal hizmetlerin Türkiye’de gelişemediğini ifade etmektedir. Buğra da (2013: 188) Türkiye’de Sosyal Hizmetler Enstitüsü’nün kurulmasının ve ardından 1961 yılında Sosyal Hizmetler Akademisi’nin faaliyete başlamasının yoksulluk ve sosyal yardım gibi çok önemli alanlarda önemli bir değişikliğe yol açmadığını ifade etmektedir. Türkiye’nin otuz yılı aşkın (1963-1995 arası) planlı kalkınma deneyimlerini analiz ettiği çalışmasında Güven (1995: 139-143) bu dönemde toplumdaki gelir dağılımı dengesizliklerinin giderilemediğini, eşitsizlikleri azaltıcı yönde değil daha da artırıcı yönde bir değişim gerçekleştiğini ifade etmekte; özellikle 1980’li ve 90’lı yıllarda sosyal devlet ilkesinden giderek uzaklaşıldığını ve 1980 sonrasında gelir dağılımının hızla bozulmasında, bir askeri rejim eşliğinde uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların belirleyici olduğuna değinmektedir. Sonuç olarak Türkiye’de hem planlama hem de sosyal hizmet anlayışının tam anlamıyla gelişmemiş olmasının planların getireceği önlemlerin kâğıt üzerinde kalmasına yol açtığı görülmektedir (Kongar, 1978: 213).

Cılga (2004: 297-298) ekonomik alandaki liberalleşme kararlarının alındığı 1980 sonrasında Türkiye’de ulus devlet yapısının güçsüzleşmesi, ekonomik krizler, siyasal çalkantılar ve yoksullaşmanın başlıca sorunlar olduğunu ifade etmektedir. Koray da (2007: 24) 1980 sonrasında Türkiye’nin küresel kapitalizme eklemlenme amacıyla piyasa toplumuna dönüşmeye başladığını, devletin kazandığı sosyal boyutu terk ettiğini, pek çok kamu hizmetinin piyasalaştırıldığını ve sosyal güvenlik anlayışının bireysel güvenlik anlayışına dönüştürmek istendiğini belirtmektedir. Türkiye’de neo-liberal politikaların ve özelleştirmelerin 90’lı yıllarda derinleştiği görülmektedir (Özkazanç, 2005: 642-643). 1982 Anayasası’nda (Madde 47) kamu hizmeti niteliği taşıyan özel girişimleri kamu yararının zorunlu kıldığı hallerde devletleştirilebileceğini ifade eden *Devletleştirme* başlıklı maddesinin, 1999 yılında *Devletleştirme ve Özelleştirme* şeklinde değiştirilmesi bu duruma ilişkin önemli bir kanıt olarak gösterilebilir.

2000’li yıllara gelindiğinde Türkiye’de sosyal hizmet sunan kamu kurum/kuruluşlarının yönetim anlayışını şekillendiren neo-liberal politikaların ve buna bağlı olarak gelişen piyasacı-rekabetçi işletme yaklaşımının, toplumun dezavantajlı kesimlerine hizmet sunan kamu kurum/kuruluşlarının kar amacı güden şirketler gibi yönetilmesinin önünü açtığı görülmektedir (Akkuş, 2010: 54-56). Sosyal hizmetin neo-liberalizm ile kurduğu ilişki sıkılaştıkça sosyal devletin bütüncül politikalarından uzaklaşmakta, özelleştirmeler sonucu

projeji yaklaşım ve gönüllü hayırseverlik anlayışı ile şekillenen yapı hem hizmetten faydalananları hem de bu hizmeti sunan profesyonelleri olumsuz etkilenmektedir (Akkuş, 2010: 59-60). Türkiye’de 2001 krizi sonrası IMF ve Dünya Bankası aracılığıyla hayata geçirilen Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) projeji yaklaşımın bu alanda yarattığı tahribata örnek gösterilebilir. Sürekliliği olmayan ve insani yaşam olanağı sağlamayan yardımlar çerçevesinde kurulan bu sosyal hizmet müdahalesinin yoksulluğu azaltmak bir yana, hedef grupta bağımlılık yarattığı belirtilmektedir (Göç, 2010:92-93). Güleşe (2010: 183-185) Türkiye’de sosyal hizmet alanında özelleştirmelerin 1997 itibariyle başladığını, bu alandaki temizlik, yemekhane, ulaşım hizmetleri ile birlikte personel istihdamının da özelleştirmeye açıldığını ifade etmektedir. Bu alanda çalışan profesyonellerin anlatımları özelleştirmeler sonrasında personelin düşük ücret ve performans baskısı ve işini kaybetme korkusu altında çalıştırıldığını gözler önüne sermektedir (Güleşe, 2010: 183-185; Aslan, 2010: 101). Sosyal hizmetlerin ekonomik politik eleştirisini yapan sosyal çalışmacı Özden (2010: 146) ise neredeyse tamamı özelleştirilmiş bu alanda sosyal sorumluluk projelerinin vergi kaçırma, gösteriş yapma ve kara para aklama fırsatı sunduğuna değinmiş ve sosyal hizmet verenlerin sosyal hizmete ihtiyaç duyar hale getirildiğini öne sürmüştür. 2018 yılında yayınlanan ilk Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine (Madde 95) bakıldığında ise sosyal hizmet kuruluşlarının Cumhurbaşkanı kararıyla belirlenecek esaslar çerçevesinde il özel idareleri, belediyeler ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarına devredilebileceği ifadesi dikkati çekmektedir. Yerel yöneticilerin daha ucuz ve sendikasız iş gücü istihdam etmek amacıyla özelleştirmeye artan bir ilgiyle başvurdukları tespitini yapan Güler (2016: 277), yerel yönetimlerdeki bu şirketleşme eğilimini kamu kesiminin özel sektörleşmesine verilecek en iyi örneklerden biri olarak tanımlamaktadır. Bunun yanı sıra bazı hizmetler açısından alt yapısı ve mali kaynakları yetersiz olarak değerlendirilen yerel yönetimlerin (Güner, 2007: 61; Koçak, 2013: 310) sosyal hizmetleri etik ve insani standartlarda sunmalarının oldukça güç olduğu belirtilebilir. Yerel yönetim kuruluşlarının sosyal hizmetler ve yardımlar konusunda standart bir yaklaşıma ve uygulama birliğine sahip olmaması (Kesgin, 2012: 181), siyasi ve günübürlük kaygılarla hak temelli hizmetler yerine popülist uygulamalara (gıda, yakacak, nakdi yardım vb.) ağırlık verilmesi (Artan, 2012: 238) önemli sorunlar olarak ortada durmaktadır.

Söz konusu bilgiler Türkiye’nin 1960’lı yıllarda benimsemeye çalıştığı gelişimsel bakış açısından uzaklaştığını, tortusal bakışa kaydığını gözler önüne

sermektedir. Günümüzde Türkiye’de sosyal politikaların hayırseverlik yaklaşımı çerçevesinde sunulduğu, sosyal yardımların giderek artan şekilde kullanıldığı görülmektedir (Deutsche Welle, 2020; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020). Bu kayışın ve kurumsal yaklaşımdan uzaklaşmanın ise sosyal hizmetler alanındaki etik uygulamayı sekteye uğrattığı açıkça görülmektedir.

### **Neo-Liberal Politikalar Ekseninde Kurumsal Yaklaşım ve Sosyal Hizmet Profesyonellerinin Konumuna İlişkin Tartışmalar**

Harvey (2015: 196) küresel sorunlara daha ‘kurumsal’ yaklaşma önerilerinin ve küresel yönetişimde kozmopolit etiğin –yani ‘birimize yapılan hepimize yapılmıştır’ anlayışının- temel alınmasının yeniden akademik ve kurumsal ilgi görmeye başladığını ifade etmektedir. Küresel düzlemde birbirine karşılıklı bağıllık ve bağımlılık vurgusu yapan düşünürlerin (Tomlinson, 2004: 31-36; Bauman, 2018a: 32; Zizek, 2020: 22; Butler, 2020: 81) ortaklaştığı nokta küreselleşmenin ve neo-liberal düzenin eşitsizlikleri ve adaletsizlikleri yeniden üreten kültürüne karşı birlikteliğe ve karşılıklı sorumluluk duygusuna ihtiyaç duyulduğudur. Zizek (2020: 22) günümüz pandemi sürecine işaret ederek birbirimize karşılıklı bağımlı olduğumuzu hatırlatan ve kolektif eylemin önceliğini kabul eden başka bir küreselleşme biçimi doğduğundan söz etmektedir. Butler da (2020, Mayıs 13), küresel karşılıklı bağımlılık anlayışının günümüz pandemi dünyasında bariz biçimlerde ortaya çıkan bu küresel yükümlülük biçimlerini ön plana çıkardığını ifade etmektedir. Bauman’ın (2018b: 32, 196) işaret ettiği “ahlaki açıdan hepimizi birbirimize karşı sorumlu kılan” ve “gezegenin tamamını ilgilendiren bir sorumluluk mantığı”nın gitgide önem kazanmaya başladığı ifade edilebilir. İnsanın başka biri için duyduğu bu ilksel sorumluluğun (Levinas, 2010: 286), dünyada yaşanan son kriz sürecinde fazlaca dile getirildiği görülmektedir. Bu söylemler sosyal hizmetlerde küresel düzeyde etik/iyi uygulama yapabilme umudunu ifade etmekte ve insan hakları hukukunun çok önemli bir parçası olan sosyal hakların herkes için daha mümkün olabileceği bir dünyayı düşündürmektedir. Sözü edilen küresel sorumluluk anlayışı etik uygulama açısından çok önemli olmakla birlikte bu noktada Harvey’in (2015: 196), devlet liderleri tarafından imzalanan küresel bildirilerin göstermelik olduğu uyarısıyla birlikte Rodrik’in ulus-devletin<sup>7</sup> önemine yaptığı

7 Rodrik (2019: 25) ulus devletin milliyetçilikle ilgili çağrışımalar yaptığını belirterek tartışmalarında asıl önem verdiği kısmın ‘ulus’ veya ‘ulusalcılık/milliyetçilik’ olmadığını ifade etmektedir. Asıl ilgilendiği, mekânsal anlamda sınırları belli bir hukuki yapı olarak ‘devlet’dir. Bu yazıda da devlet konusunda aynı yaklaşım benimsenmektedir.

ısrarlı vurgu hatırlanmalıdır. Rodrik (2019: 19-30) dünyadaki hiperküreselleşme çabasına karşılık ulus-devletlerin özellikle kriz durumlarından çıkış konusunda ne kadar belirleyici olduğunun altını çizmektedir. Özellikle 2008 krizi sonrasında, devletlerin benimsediği neo-liberal politikaların yarattığı eşitsizlik ortamında, sosyal hizmet alanında çalışanların zor konumlarının giderek daha fazla gündeme getirildiği görülmektedir (Küçükkaraca, Aydın, Uğuroğlu, Doğan ve Erpak Demir, 2010; Bourdieu, 2015a: 310-312; Seller, Diego ve Fernandez, 2019: 5; Karagkounis, 2019: 3; Lazăr ve ark., 2019; Strier, 2019: 340). Attrash-Najjar ve Strier’in (2020: 34) neo-liberal politikaların sosyal çalışma mesleği üzerindeki etkilerini irdeleyen nitel araştırması, etik ikilemlerle karşılaşan sosyal çalışmacıların ağırlıklı olarak çalıştıkları kuruluşların politikalarına uyma eğilimi sergilediklerini göstermektedir. Bu güncel araştırma profesyonellerin, ağırlıklı olarak iş kaybetme korkusu, çaresizlik, cesaretsizlik vb. duygular, kuruma/kuruluşa duyulan sadakat ve etik sorunları tanımlamada zorluk çekme gibi nedenlerle etik olmayan ortamları kabul ettiğini, çok azının gizli stratejiler kullanarak direnmeyi tercih ettiğini gözler önüne sermektedir. Baskın neo-liberal uygulamaların örgüt kültüründe hiç sorgulanmaksızın benimsenmesinin profesyonellerin ahlakını ve sorumluluk anlayışını kötü yönde etkileyebileceği ve bu durumun sosyal hizmet alan kesimle ilişkilerinin zayıflamasına yol açacağı (Dauvergne, 2004 aktaran Morley, Le ve Briskman, 2020: 405) açıkça görülmektedir. Türkiye’de sosyal refah hizmeti sunan mesleklerin zorluklarından bahseden Berk (2014: 71) insan ihtiyaçlarını ikinci plana atarak kar etme güdüsüyle hareket eden bir yapılanmanın insan onur ve gururuna yaraşır uygulamaları yerine getiremeyeceğinden söz etmektedir. Uluğtekin de (2016: 201), neo-liberal politikaların Türkiye’de sosyal refah hizmetlerinin kalbinde yer alan sosyal çalışma mesleğini, ikinci hatta üçüncü plana düşürdüğünü hatta bazı alanlarda tamamen gözden çıkardığına değinmektedir. Bugün Türkiye’de birden fazla iş yerinde kısa süreli sözleşmelerle çalışma kültürünün sosyal hizmet profesyonelleri arasında yaygınlaşmasının etik/iyi uygulama yapmayı imkânsız hale getirdiği ifade edilebilir. Kâr amacı güden özel sosyal hizmet kuruluşlarında (özel huzurevleri, bakım evleri ve rehabilitasyon merkezleri başta olmak üzere) işverenler yarı zamanlı olarak meslek elemanlarını daha düşük ücretle istihdam etmekte ve aynı zamanda kuruluş onayı için zorunlu olan diploma şartını yerine getirmektedir. Özelleştirilen sosyal hizmet kuruluşlarında yaygın görülen bu çalışma biçimi, birden fazla iş yeri arasında bölünen profesyonelin çoğu zaman kuruluşa çok

kısa sürelerde uğramasıyla sonuçlanmaktadır. Bu durumun tam zamanlı çalışma ve sorumluluk anlayışını zorunlu kılan sosyal hizmet çalışma alanını aşındırdığı gözlemlenmektedir. Neo-liberal politikaların baskısı altındaki profesyoneller ya sadece işini elinde tutmak için eşitsizlikleri görmezden gelme ya da birden fazla kuruluştaki kısa süreli sözleşmelerle çalışarak daha fazla kar etme eğilimi sergileyebilmektedir. En yüksek marjinal fayda (kâr) peşinde koşan neo-liberal ‘birey’in, yaptığı etik dışı davranışları ‘oyunun kuralları içerisinde’ sayma (Yücesan Özdemir ve Özdemir, 2008: 195) eğiliminin özellikle sosyal hizmet alanı açısından büyük tehlikeler barındırdığı ortadadır.

Çalışma yaşamında etik değerlerin üretilebilmesi için amansız ve yok edici olarak algılanan rekabetin yerini işbirliği ve güvene bırakması gerektiği belirtilmektedir (Türkeri, 2017: 151). Etik kodların (IFSW, 2018: Code 7.2) disiplinlerarası işbirliğinin önemini<sup>8</sup> vurgulamasına karşılık Türkiye’de sosyal hizmet alanında meslekler arasında uyum ve işbirliğinin tam anlamıyla sağlandığı söylenemez. Farklı meslek gruplarının özellikle ekonomik çıkarlarını korumak adına birbirini rakip olarak tanımlamaları ve ötekileştirmeye çalışmaları neo-liberalizmin yol açtığı etik sorunlar arasında ele alınabilir. Sosyal hizmet kuruluşlarında disiplin farklılığına bakmaksızın meslek elemanlarının aynı işlerde görevlendirilmeleri iş barışını bozan ve işin kalitesini negatif yönde etkileyen yönetsel bir sorun olarak ortada durmaktadır. Bu noktada örnek olarak Çocuk Koruma Kanununda (2005) geçen “sosyal çalışma görevlisi” tanımı (Madde 3-e) ele alınabilir. Hatalı bir yaklaşımla sosyal çalışma mesleğinin adı “psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyoloji, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ve sosyal hizmet alanlarında eğitim veren kurumlardan mezun meslek mensupları”nın tümünü ifade edecek şekilde kullanılmıştır. Bu durum çocuk koruma sisteminde çalışan tüm meslek gruplarının aynılaşması sorununu beraberinde getirmiştir. Yöneticilerin psikolojik destek ve terapi süreçlerini yürütmesi gereken psikologlara, sistemde eğitmen rolü ile bulunması gereken öğretmenlere, saha araştırmalarında aktif rol oynayabilecek sosyologlara ve sosyal çalışmacılara aynı işleri tanımlandığı görülmektedir. Oysaki disiplinler arası bir ekipte, müracaatçının yararına olmak

8 Etik kodlar çerçevesinde sosyal çalışmacının disiplinlerarası bir ekipte, diğer meslek elemanlarının aldığı eğitime ve yaptığı işlere saygı duyması beklenmektedir. Müracaatçılar hakkındaki kararlara ise sosyal çalışma mesleğinin bakış açısını, değerlerini ve deneyimlerini koyarak katılması gerekmektedir. Bkz. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Sosyal Hizmet Mesleğinin Etik İlkeleri ve Sorumlulukları, Meslektaşlara ve Diğer Meslek Elemanlarına İlişkin Etik Sorumluluklar, Kod 2.03. Disiplinler arası İşbirliği, <http://shuder.org/Sayfa/etik-ilkeler1787>

üzere her mesleğin/disiplinin kendi bakış açısını, bilgi birikimini ve deneyimlerini ortaya koyması gerekir. Profesyonellerin bu ayrılaşmayı eleştirmelerinin ve disiplinlerin farklılıklarını ortaya koyan tarzda bir işbölümünü hayata geçirme iradesini göstermelerinin kilit önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu noktada Oral (2016: 126) neo-liberal politikalar ekseninde şekillenen sosyal hizmet alanında sosyal çalışmanın adeta herkes tarafından yapılabileceği anlayışının yaygınlaştığına dikkati çekmektedir. Bu durumun mesleğin gerektirdiği bilimsel teknik yöntemlere başvurulmamasına ve birbirinin kopyası sosyal inceleme raporlarının yazılmasına yol açtığı belirtilmektedir. Diğer mesleklerin, sosyal çalışma mesleğini ikame ettiği anlayışının, çoğulcu (multi disiplinler ve inter disiplinler) bir kültürü benimsemesi gereken sosyal hizmet alanını çoraklaştırdığı düşünülmektedir. Sosyal hizmetin yalnızca sosyal çalışmacılar tarafından sunulması gerektiğini savunan yaklaşımın da bu alana aynı derecede zarar vereceği belirtilmelidir. Bunun yanı sıra aynı işi yapan personel arasındaki ücret farklılıklarının iş barışını ve çalışma motivasyonunu olumsuz etkilediği de ifade edilmektedir (Göç, 2010: 93). Mesleklere ve istihdam biçimlerine (kadrolu, sözleşmeli, ders saat ücretli vb.) göre farklılık gösteren ücretler konusunda duyulan hoşnutsuzluk sosyal hizmet alanında ortak çalışmanın önündeki önemli engellerden biri olarak tanımlanabilir. Ücretlerden duyulan memnuniyetsizlik profesyonelin yaptığı işi tam anlamıyla sahiplenmemesine ve müracaatçısına tam bir bağlılık geliştirememesine neden olabilmektedir. Bunlara ek olarak Türkiye’de hayırseverlik anlayışı üzerinden yardım dağıtma merkezli yapılan uygulamaların hem mesleği itibarsızlaştırdığı, hem de yoksulluğa ve işsizliğe kalıcı bir çözüm sunmadığı da belirtilmektedir (Yıldırım ve Şahin, 2019: 2541). Statükoyu korumaya yarayan bu tarz yaklaşımların, sosyal hizmetin ve sosyal çalışmanın sistemi müracaatçılar yararına değiştirme ve sosyal adaleti sağlama misyonlarından uzaklaştırdığı tespiti önemlidir. Göç (2010: 92) bu şekilde davranan sosyal çalışmacıların statükonun koruyucusu haline gelebildiğini ve sorunların nedenini sorunu yaşayanlarda görme eğilimi sergileyebildiklerini ifade etmektedir.

Wulfekühler ve Rhodes (2018: 331), Batılı ülkelerde kurumsal yapılarda çalışan sosyal çalışmacıların eylemlerinin hizmet verdikleri kesimin çıkarlarıyla çatışması durumunun oldukça tanıdık olduğunu ifade etmektedir. Mevcut koşullar altında kurum ve kuruluşların kendilerinden hizmet alan bireylerin/grupların çıkarlarını ön planda tutmaktan ziyade ellerindeki dosyaları en kısa sürede kapatma ve çalışmayı kurum açısından en ekonomik şekilde yapma

eğilimlerinden söz edilmektedir. Bu noktada 21. yüzyılın koşullarını hazırlayan 19. ve 20. yüzyıla ait örnekleri kısaca hatırlamak faydalı olabilir. Bu düzen içerisinde etiğin aslında Batı'nın mülklerini muhafaza görevi gördüğünü, insanın iyilik halinin ise geri planda kaldığını ifade eden Badiou'nun (2013: 21,29-31) 'etik ideoloji saflarına girmiş doktor' örneğinin sosyal hizmet profesyonellerine kolayca uyarlanabileceği düşünülmektedir. Söz konusu doktorun katıldığı toplantı ve komisyonlarda 'hastalar'la ilgili her türlü sorunu müzakere edeceğini ama aynı doktorun 'hasta'sını ikamet belgeleri olmadığı ya da sigorta kurumlarına kayıtlı olmadığı için hastanede tedavi görmemesi ve bunun sağlanması için bütün gerekli önlemlerin alınmasını kabullenmekte güçlük çekmeyeceği aktarılmaktadır. Bu haliyle etiğin bürokratik tıp ile işbirliği içerisinde hareket ederek 'hastalar'ın "ne idüğü belirsiz kurbanlar ya da istatistikler olarak kavranmasına" yol açtığı ifade edilmektedir. Badiou (2013: 30-31), aslında örnek verdiği doktorun kendisinden tedavi talep eden bu kişiyi bildiği her şeyi ve elinin altındaki her türlü aracı kullanarak ve başka hiçbir şeyi dikkate almaksızın tedavi etmesi için bir 'etiğe' ihtiyacı olmadığını, sadece bu duruma dair açık seçik bir görüşe ihtiyacı olduğunu belirtmektedir. Söz konusu görüş, 'kendisinden tedavi talep eden kişiye sadık kalmak' şeklinde ifade edilmiştir ve bu durum sosyal hizmet alanında 'müracaatçılara bağlılık' (NASW, 2017: Etik Kod 1.01) temel ilkesini işaret etmektedir. 20. yüzyılın psikiyatri uygulamalarını eleştiren Szasz'ın da (2007: 67, 73) benzer şekilde hastanelerde akıl sağlığı alanında çalışan psikiyatristleri, psikologları olduğu kadar sosyal hizmet görevlilerine de eleştirel yaklaştığı görülmektedir. Söz konusu meslek gruplarının bürokratik memurlar olduğunu; kendilerini hastaların yanında görmelerine rağmen aslında karşı tarafta yer aldıklarını; asıl amaçlarının hastalara yardımdan çok kendilerine gelir elde etmek olduğunu belirtmektedir. Simmel de (2009: 168) Badiou ve Szasz ile benzer şekilde, yoksullara yardımın devletin yükümlülüğü haline gelmesiyle birlikte maaşlı çalışan sosyal yardım görevlilerinin daha fazla istihdam edildiğini ve bu görevlilerin yoksulların karşısına maaş almayan ve daha fazla insan olma sıfatıyla çalışan, salt nesnel bakış açısından çok insani bakış açısına sahip görevlilere nazaran çok daha açık bir biçimde maaş aldıkları kolektivitinin temsilcileri olarak çıktıklarına değinmektedir.

Strier ve Feldman (2018: 764) özelleştirme ve girişimcilik süreçlerinin ve devleti yeniden yapılandıran neo-liberal politikaların sosyal hizmet profesyonellerinin politikayı etkileme çabalarını ve kapasitelerini de



sınırlandırdığına dikkat çekmektedir. Yanardağ da (2020: 272) Türkiye’de sosyal çalışmacıların siyasete katılımının sınırlı olduğunu, bu durumun Türkiye’de sosyal çalışma mesleğinin kamuda istihdam aracılığıyla gelişmesinden kaynaklandığı düşüncesini öne sürmektedir. Ayrıca, kamu çalışanlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri çerçevesinde siyaset yapma yasağına tabi olmalarının, kamu çalışanı sosyal çalışmacıların siyasi çalışmalara katılmasını engellediği tespitini yapmaktadır. Yıldırım ve Şahin (2019: 2542) Türkiye’de sosyal hizmet kamu kurumlarının partizan dayatmalara ve yönlendirmelere açık olduğunu, bu kurumlarda patronaj ilişkilerinin önemli rol oynadığını, bu durumun makro sosyal hizmet uygulamalarının sunumuna ket vurduğunu belirtmektedir. Karçal’ın (2019: 927-928) sosyal çalışmacıların örgütlenme deneyimleri üzerine gerçekleştirdiği nitel araştırma, sosyal çalışmacıların seçtikleri örgütlenmenin ‘siyasal tutumu’nun etkilerini ortaya koymaktadır. Araştırma, hangi sendika (fişlenmiş sendika veya toplumsal muhalefetin parçası sayılmayan sendika) ya da mesleki örgütlenmeye katılım sağlandığına bağlı olarak sosyal çalışmacıların yöneticilerinden destek gördüğünü veya iş yaşamında sorunlarla karşılaşabildiğini aktarmaktadır. Bu durumlar sosyal politikanın şekillenmesinde sosyal çalışmacıların ve sosyal hizmet alanında çalışan diğer profesyonellerin katkılarının sınırlı kalmasına neden olmaktadır. Kesgin de (2012: 183) Türkiye gibi ülkelerde sosyal politika uygulamalarının siyasi parti ve iktidara göre çok fazla değişiklik gösterebildiğine değinmekte, toplumsal baskı gruplarının yokluğunun sosyal refah uygulamalarından kolayca vazgeçilmesi ile sonuçlandığına işaret etmektedir. Bu bağlamda sosyal hizmet profesyonellerinin hizmet verdikleri kesimin yanında mı yer alacağı yoksa politik/siyasi bağlam tarafından şekillendirilen kurum/kuruluşların çıkarlarını koruyan bir pozisyon mu benimseyeceği sorusuna verilecek yanıtın günümüzde önemini koruduğu ifade edilebilir.

Bu düşüncelerden hareketle sosyal hizmet alanında etik uygulama yapabilmeyi mümkün kılacak iki temel konunun öne çıktığı söylenebilir: Birincisi devletlerin kurumsal bakış açısını hayata geçirmelerinin önemi, ikincisi ise sosyal hizmet kurum/kuruluşlarında çalışan profesyonellerin –çoğu tortusal bakış açısından kaynaklanan- etik dışı uygulamalara müdahale etme sorumluluklarını yerine getirme gerekliliğidir. İkinci konunun yaygın olarak yerine getirilebilmesi çok büyük oranda birinci koşulun sağlanmasıyla mümkün olabilecektir. Ancak bu koşul sağlanmadığı durumda da, sosyal hizmet profesyonellerinin mesleğe

ilişkin etik sorumlulukları bağlamında hak ihlallerini ve etik dışı uygulamaları raporlayarak görünür kılmalarının ve devletin sosyal hakları güvence altına alması için baskı mekanizması oluşturmalarının mümkün olduğu düşünülmektedir.

Sadece belli durumlarda, ihtiyacı olan bireylere ve gruplara yardım ederek mikro değişim sağlamayı değil, aynı zamanda bireyleri veya grupları baskı altına alan ve dezavantajlı hale getiren sistemleri ele alarak makro düzeyde değişim hedeflemesi sosyal çalışmanın ayırıcı bir özelliği olarak tanımlanmaktadır (Harms ve Connolly, 2009: 14-15). Ancak Dominelli (2018: 11-12) sosyal çalışmacıları ağırlıklı olarak insani yardım ve danışmanlık hizmeti vermeye odaklandıkları, mikro seviyedeki uygulamalardan ders çıkaran ve sosyal politikaların geliştirilmesini içeren daha geniş uygulama konularına nadiren zaman ayırdıkları için eleştirmektedir. Karagkounis de (2019: 6) Avrupa'daki ve dünyadaki çoğu ülkede toplulukla (makro düzey) çalışmanın önemi vurgulanmakla birlikte bu tarz çalışmanın her zaman marjinal bir konuma sahip olduğunu hatırlatmaktadır. Oysaki sosyal hizmetlerde politik değişime ve savunuculuğa vurgu yapan makro uygulama (toplulukla çalışma) toplumdaki güçlü çıkar gruplarından dışlanmış ya da ihmal edilmiş insanların bir araya gelerek endişe duydukları konuları belirlemelerine ve bunları çözmek için harekete geçmelerine yardımcı olan uygulamalar sunmaktadır (Payne, 2020: 273, 279). Makro düzey çalışmaların azlığı konusundaki tüm eleştiriler bir yana Brody ve Nair'in (2020: 21) grupların, örgütlerin ve toplulukların sosyal işlevselliklerinin artırılması ve hem temel insan ihtiyaçlarını karşılayacak hem de risk altındaki grupları güçlendiren, sosyal ve ekonomik adaleti sağlayan kaynakların geliştirilmesi konularına artan bir ilgiden söz etmelerinin umut verici olduğu düşünülmektedir. Bu noktada sosyal hizmet profesyonellerinin kaleme aldığı mesleki raporların makro düzey sosyal hizmet uygulaması açısından kritik öneme sahip olduğu ifade edilebilir. Başta sosyal inceleme raporları olmak üzere, mesleki raporlarda hizmet alanların karşılaştıkları sorunların makro boyutlarının irdelenmesi ve bu şekilde sistem kaynaklı sorunların görünür kılınması, söz konusu sistemlerin değişimini hedefleyen (Önce Çocuklar, 2010: 43-44) bir mücadelenin yöntemi olarak kullanılabilir. Multi-disipliner bir yaklaşımla farklı disiplinlerin katkılarıyla oluşturulacak çok boyutlu bilgi içeren raporların yöneticiler ve politika yapımcılar ile paylaşılması makro sosyal hizmet uygulamalarına iyi bir örnek oluşturabilir. Sosyal çalışma mesleğinin makro düzey uygulamasına yönelik bir diğer örnek

ise hükümetin bütçeleme faaliyetlerine katılım konusunda verilebilir. Çetin (2015: 154) sosyal hizmet alanındaki çeşitli meslek elemanlarının bütçe teklifinin hazırlanması, kabul edilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesinde görev almaları gereğinden bahsetmektedir. Sosyal harcamaların artırılması ve etkin kullanımını savunan ve kamu harcamaları ile ilgili bilgilerin yayılması, şeffaflaşması ve herkes tarafından ulaşılabilir olması için çalışan sivil toplum örgütlerinden biri “Kamu Harcamalarını İzleme Platformu”<sup>9</sup> bünyesinde görev alarak adil bütçe hazırlanması konusunda çalışma yürütmeyi bir öneri olarak ortaya koymaktadır. Asıl sorun, bu örneklerdeki gibi bir mücadele biçiminin sosyal hizmet mesleklerinin felsefesinde içkin olmasına rağmen, profesyonellerin bu konuda harekete geçmeyi tercih edip etmemeleri noktasındaki ikileme yatmaktadır.

Sosyal çalışmacıların dezavantajlı/kırılğan kesimlerin savunuculuğunu üstlenmeleri; yoksulluk, eşitsizlik ve ayrımcılıkla mücadelede sosyal ve siyasal aksiyon sergilemeleri (NASW, 2017: Etik Kod 6.04; IFSW, 2018: 2; Walker ve Walker, 2015: 124) ve neoliberal kapitalist küreselleşme temelinde kurgulanmış sisteme meydan okumaları (Dominelli, 2018: 36) gerektiği hem etik ilkelerde hem de literatürde açıkça belirtilmektedir. Bu noktada Kessl (2009: 312), ancak eleştirel sosyal çalışmacıların devletin çalışanı olma konusunu sorunsallaştırabileceğini ifade etmektedir. Bunun karşıtı olarak tanımladığı ana akım sosyal çalışmacıların amacını ise sosyal hizmet alanların davranışlarını mevcut sosyal düzene uyacak şekilde değiştirmek olarak ifade etmektedir. Eleştirel perspektifi benimseyenler ise ana akım sosyal çalışmacıların bu yaklaşımına karşı çıkmaktadırlar. Sosyal hizmetlerin sağcı popülist<sup>10</sup> gündemle diyalog kurma ya da bunlara uyum sağlama girişimlerinin hem boşuna hem de tehlikeli olduğunu savunan Ife (2018: 121) ise, sosyal hizmetin sadece neo-liberalizme karşı güçlü bir tavır almasının yeterli olmayacağını, aynı zamanda alternatifler üretmesi gerektiğini belirtmektedir. Bunun için sosyal adalet ve insanın değerlerine dayanan ilkeli bir aktivizm sergilenmesi ve alternatiflerin topluluk düzeyinde gerçekleşmesi için çalışılması gerektiğini vurgulamaktadır. Eşitsizliği azaltacak, ticari ve teknolojik ilerlemelerden elde edilen kârı işçilere ve gençlere yeniden dağıtacak yeni mekanizmaları bulmak (Carney, 2016 aktaran Mason, 2017: 126); yoksulluk karşıtı siyasaları

9 Kamu Harcamalarını İzleme Platformu web sitesi için bkz. <https://www.kahip.org/>

10 Sağ-popülist söylem ve sosyal çalışma konusunu irdeleyen pek çok yazı için bkz. The International Association of Schools of Social Work (IASSW). (2017). Populism & Social Work. *Social Dialogue*, 17(5). [file:///C:/Users/user/Downloads/The\\_Challenge\\_of\\_Right-Wing\\_Populism\\_for.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/The_Challenge_of_Right-Wing_Populism_for.pdf) (01.06.2020)

yoksullarla beraber üretmenin yollarını aramak (Yılmaz, 2012: 399); sosyal ve ekonomik refah sorumluluğunun devlet tarafından yeniden üstlenilmesi için baskı grupları yaratmak, neo-liberalizmin sosyal hizmet kullanıcıları açısından doğurduğu negatif sonuçları gözler önüne sermek (Strier ve Feldman, 2018: 755), sosyal çalışma eğitiminde, öğrencileri etik olmayan profesyonel ortamlarda direniş stratejilerini uygulayabilecek bilgi, değer ve becerilerle donatmak (Attrash-Najjar ve Strier, 2020: 35) benzeri eylemler 21. yüzyılda bu çalışma alanının öne çıkan görevleri olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda küresel güneynin gelişmekte olan pek çok ülkesinde, kuzeyden farklı olarak, sosyal ve politik eylemlerle yoksulluğu ortadan kaldırmaya, sağlık ve eğitim sistemlerini daha iyi kılacak yapısal değişiklikler gerçekleştirmeye yönelik sosyal çalışma pratiklerinin kendisini göstermeye başladığı ifade edilmelidir (Palattiyil ve ark., 2019: 1045). Sosyal hizmet alanında çalışan profesyonel, Bourdieu'nun (2015b: 321) ifadeleriyle, *değiştirmesi istenen durumun (yoksulluk) ona bağlı olmadığını, ona bağlı olan şeylerin ise (küçük yardımlar) esasında hiçbir şeyi değiştirmeyecek türden olduğunu* keşfettiği takdirde bu tarz bir pratiği hayata geçirme noktasına gelebilir. Bu tarz makro düzey çalışmaların hayata geçirilebilmesi için öncelikli olarak sosyal hizmet profesyonellerinin kendilerini sosyal politika konusunda karar vericileri etkileyebilecek siyasal aktörler olarak tanımlayabilmeleri ve bu tür bir bilinçle -bu bölümde aktarılmaya çalışılan tüm zorluklara rağmen- politik düzlemde mücadele yürütmeleri gerektiği düşünülmektedir.

### Sonuç Yerine

Bu yazıda ifade edilmeye çalışıldığı üzere Türkiye, özellikle 1980 sonrası süreçte, küreselleşmenin etkisiyle neo-liberal politikalara eklenmiş ve pek çok Batılı devletle paralel bir şekilde sosyal devlette küçülme eğilimi sergilemiştir. Bu durum sosyal hizmet veren devlet kurumlarında bile personel sayısında azalmaya, güvencesiz ve asgari ücretlerle niteliksiz personel istihdamına, buna bağlı olarak mesleğin bilgi, beceri ve değer temelinden uzaklaşmasına neden olmuştur. Türkiye'de sosyal güvenliğin kolektif/sosyal bir hak olmaktan çıkarılması ve pek çok toplum kesiminin güvencesizleştirilmesinin küresel bir eğilim olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, 1930'lar Büyük Buhran dönemiyle özdeşleştirilen günümüz pandemi sürecinde, yoksullaşan kitlelere yönelik sosyal politika yaklaşımının kurumsal bakış açısıyla hayata geçirilmesi zorunlu görülmektedir. Bu bağlamda küresel düzeyde eşitlik, adalet taleplerinin ses

yükselttiği, devletlerin sorumluluklarının hatırlatıldığı ve sosyal harcamalarda artışa gidildiği 2020’de, Türkiye’de de sosyal hizmetlerin yerel yönetimlere, diğer kurum/kuruluşlara devrinden ve özelleştirmelerden dönülerek bir an önce kurumsal bakış açısının benimsenmesi gerektiği düşünülmektedir. Sosyal hizmetin hak temelli ve bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiği sonucu vurgulanmalıdır. Bu anlamda hem sosyal hizmet profesyonellerinin, hem de bu hizmetlerden yararlananların haklarının güvence altına alınması oldukça önemlidir. Kuruluşlarda etik uygulamaya engel oluşturacak yönetsel sorunların çözümlenmesi, çalışanların güvenceli ve tam zamanlı bir şekilde istihdam edilmesi, çalışanlar arasında iş barışının sağlanması ve disiplinlerarası çalışma pratiğinin hayata geçirilmesi acil önlemler olarak sıralanabilir. Sosyal hizmet profesyonellerinin kendilerini politikayı etkileyecek aktörler olarak tanımlamaları ve sosyal politika uygulamalarını iyileştirecek mekanizmalarda aktif görev almaları da önemli gereklilikler olarak tanımlanabilir. Etik/iyi uygulama yapabilmek ve insan onuruna yakışır şekilde sosyal hizmet sunabilmek için politik düzlemde mücadele yürütülmesi ve sosyal hizmetlerin makro düzeyde ele alınması gereği ortada durmaktadır. Son olarak, bu yazıda sosyal hizmet sunulan kurum/kuruluşların etik uygulamaya olanak tanıyan yapılara dönüştürülebilmesi için profesyonellerin mesleki tavırlarının büyük öneme sahip olduğu vurgulanmaya çalışılmıştır. Devletin sosyal politikaları kurumsal bir bakış açısıyla hayata geçirilsin veya geçirilmesin, sosyal hizmet profesyonellerinin alacağı politik pozisyonun, iyi/etik uygulamanın Türkiye’de pratiğe geçirilip geçirilemeyeceğine ilişkin soruları yanıtlama noktasında belirleyici olacağı düşünülmektedir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

- Acar, H., İçağasioğlu Çoban, A. ve Polat, G. (2017). *Sosyal Hizmetlerde Yanlış Uygulamalar, Etik İhlaller ve Sorunlara İlişkin Bir Araştırma*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Adalet Bakanlığı. (2011, Eylül). Şubat 15, 2020 tarihinde 1921, 1924, 1961 ve 1982 Anayasaları (Karşılaştırma Tablosu). Erişim adresi: <http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/1982.pdf>

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020). *Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü*. Sosyal Yardım Programlarımız. Erişim adresi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yaritim-programlarimiz/>
- Akkuş, P. (2010). Sosyal Hizmet Çalışanlarının Hak Kayıpları. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*(42), 53-61.
- Akkuş, P. (2014). *Cinsel İstismar Mağduru Kız Çocuklar: Sosyolojik ve Viktimolojik Bir İnceleme*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, İstanbul.
- Anayasa. (1961). Resmî Gazete Tarih: 20.7.1961, Sayı: 10859 Düstur No: 4 Tertip 1-2, s.2930; Kemal Gözler, Türk Anayasaları, Bursa, Ekin Kitabevi Yayınları, 1999, s.117-215. Erişim adresi: <http://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>
- Anayasa. (1982). Resmî Gazete Tarih: 9/11/1982 Sayı : 17863 (Mükerrer) Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 22 Sayfa : 3. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>
- Artan, T. (2012). *Yerel Yönetimlerde Sosyal Hizmetler*. Ankara: SABEV Yayınları.
- Aslan, B. (2010). Küresel Politikalar ve Sosyal Hizmetler. N. Küçükkaraca, K. Aydın, H. Uğuroğlu, Ş. Doğan ve E. Erpak Demir (Ed.), *Küreselleşen Dünyada Sosyal Hizmetler, Sorunlar ve Çözümlerimiz (20-21 Aralık 2008)* içinde (s. 95-102). Ankara: Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası.
- Attrash-Najjar , A., & Strier, R. (2020). Moral Distress and Privatisation: Lost in Neoliberal Transition. *Ethics and Social Welfare*, 14(1), 21-38.
- Badiou, A. (2013). *Etik: Kötülük Kavrayışı Üzerine Bir Deneme* (3 b.). (T. Birkan, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Banks, S. (2008). Critical Commentary : Social Work Ethics. *British Journal of Social Work*, 38(6), 1238-1249.
- Bauman, Z. (2017a). *Azınlığın Zenginliği Hepimizin Çıkarına mıdır?* (3. b.). (H. Keser, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2017b). Nesnesini ve İsmi Arayan Sembolmler. H. Geiselberger (Ed.), *Büyük Gerileme* içinde (M. Şahin, A. Biçen, A. N. Bingöl ve O. Kılıç, Çev., 2. b., s. 30-43). İstanbul: Metis Yayınları.
- Bauman, Z. (2018a). *Kuşatılmış Toplum*. (A. E. Pilgir, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2018b). *Akışkan Hayat*. (A. E. Pilgir, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Berk, F. (2014). *Farklı Devlet Sistemlerinde Karşılaştırmalı Sosyal Refah ve Hizmet Modelleri*. İstanbul: Sokak Kitapları.
- Bourdieu, P. (2015a). Devlet Elini Çekince. P. Bourdieu ve ark. (Ed.), *Dünyanın Sefaleti* içinde (L. Ünsaldı, A. Sümer, H. E. Mescioğlu, Ö. İlyas, L. Tutalar, B. Öztürk, . . . Ö. Akkaya, Çev., s. 307-317). Ankara: Heretik.
- Bourdieu, P. (2015b). İmkansız Görev. P. Bourdieu ve ark. (Ed.), *Dünyanın Sefaleti* içinde (L. Ünsaldı, A. Sümer, H. E. Mescioğlu, Ö. İlyas, L. Tutalar, B. Öztürk, . . . Ö. Akkaya, Çev., s. 319-339). Ankara: Heretik.

- Brody, R. ve Nair, M. D. (2020). *Makro Sosyal Hizmet*. (C. Bolgün, Çev.) Ankara: Nika Yayınevi.
- Buğra, A. (2013). *Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika* (6. b.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Butler, J. (2020). Kapitalizmin Sınırları Var. E. Ünal (Ed.), *Çivisi Çıkan Dünya* içinde (s. 81-85). İstanbul: Runik Kitap.
- Butler, J. (2020, May 13). Judith Butler on the Violence of Neglect Amid a Health Crisis. (By F. Wade). Retrieved from: <https://www.thenation.com/article/culture/judith-butler-force-of-nonviolence-interview/>
- Cılga, İ. (2004). Türkiye’de Eşitsiz Gelişme Sürecinde Devlet Sorunu ve Sosyal Hizmetlerin Geleceği. 6. *Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı: Küreselleşme, Sosyal Adalet ve Sosyal Hizmetler* (s. 293-302). Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi.
- Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi . (2018). (*Kararname Numarası: 1*). (10 Temmuz 2018 Tarihli ve 30474 Sayılı Resmî Gazete). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf>
- Çağlar Chesley, M. (2020). Mülteci Hakederliği ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Kırılgnalık Arasındaki İlişkiyi Anlamak: Uluslararası Koruma Altındaki Mülteciler İçin Sosyal Yardımlar Örneği. K. Biehl ve D. Daniş (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Türkiye’de Göç Araştırmaları* içinde (s. 143-163). İstanbul: SU Gender ve GAR.
- Çetin, H. (2015). Sosyal Adalet, Sosyal Hizmetler ve Bütçe. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 26 (2), 145-157.
- Çınar, Y. (2018). Modernleşme ve Bağımlılık Teorisi Ekseninde Marshall Yardimi ve Türkiye. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 325-350.
- Çocuk Koruma Kanunu. (2005). Resmî Gazete Tarihi: 15.07.2005 Resmî Gazete Sayısı: 25876.
- Deutsche Welle Türkiye*. (2020, Mayıs 19). Türkiye’nin yüzde 34’ü sosyal yardım aldı: Erişim adresi: <https://www.dw.com/tr/t%C3%BCrkiyenin-y%C3%BCzde-34%C3%BC-sosyal-yard%C4%B1m-ald%C4%B1/a-53495005>
- Dominelli, L. (2018). *Yeşil Sosyal Hizmet*. (G. Çelik, Çev.) Ankara: Nika Yayınevi.
- Ellison, N. (2011). Neo-Liberalizm. P. Allock, M. May ve K. Rowlingson (Ed.), *Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar* içinde (B. Yıldırım, Çev., s. 87-97). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ertem, B. (2009). Türkiye ABD İlişkilerinde Truman Doktrini ve Marshall Planı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 377-397.
- Eser, B., Memişoğlu, D., & Özdamar, G. (2011). Sosyal siyasetin üretilmesi sürecinde refah devletinden neo-liberal devlete geçiş: Devletin kamu hizmeti sunma işlevinin değişimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 201-217.
- Esping-Andersen, G. (2013a). Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri. A. Buğra ve Ç. Keyder (Ed.), *Sosyal Politika Yazıları* içinde (B. Yakut Çakar ve U. B. Balaban, Çev., 6 b., s. 33-54). İstanbul: İletişim Yayınları.

- Esping-Andersen, G. (2013b). Altın Çağ Sonrası: Küresel Bir Ekonomide Refah Devleti İnkilemleri. A. Buğra ve Ç. Keyder (Ed.), *Sosyal Politika Yazıları* içinde (B. Yakut Çakar ve U. B. Balaban, Çev.,6 b., s. 55-100). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Gilbert, N. (1995). *Welfare Justice : Restoring Social Equity*. Yale University Press.
- Göç, U. Y. (2010). Kapitalist Küreselleşme ve Türkiye’de Sosyal Hizmetlerde Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri. N. Küçükkaraca, K. Aydın, H. Uğuroğlu, Ş. Doğan ve E. Erpak Demir (Ed.), *Küreselleşen Dünyada Sosyal Hizmetler, Sorunlar ve Çözümlerimiz (20-21 Aralık 2008)* içinde (s. 86-94). Ankara: Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası.
- Güler, B. A. (2016). *Yeni Sağ ve Devletin Değişimi* (3. b.). Ankara: İmge Kitabevi.
- Güleşe, H. (2010). Hizmet Alımları, Taşeronlaştırma ve Özelleştirme. N. Küçükkaraca, K. Aydın, H. Uğuroğlu, Ş. Doğan ve E. Erpak Demir (Ed.), *Küreselleşen Dünyada Sosyal Hizmetler, Sorunlar ve Çözümlerimiz (20-21 Aralık 2008)* içinde (s. 183-186). Ankara: Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası.
- Güner, A. (2007). Nasıl Bir Hizmet Bölüşümü? Temel İlkeler ve Türkiye Uygulaması. A. Mengi (Ed.), *Yerellik ve Sosyal Politika* içinde (s. 47-66). Ankara: İmge Kitabevi.
- Güngör, F. ve Özügürlü, M. (1997). İngiliz Yoksul Yasaları: Paternalizm, Piyasa ya da Sosyal Devlet. *Tartışma Metinleri*, 3.
- Güven, S. (1995). *Türkiye’de Sosyal Planlama*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Habermas, J. (2002). *Küreselleşme ve Milli Devletlerin Akıbeti*. (M. Beyaztaş, Çev.) İstanbul: Bakış Yayınları.
- Harms, L., & Connolly, M. (2009). The art and science of social work. M. Connolly, & L. Harms (Eds.), *Social work: Contexts and practice*, 2 (pp. 3-18). Oxford: Oxford University Press.
- Harvey, D. (2008). *Yeni Emperyalizm* (2. b.). (H. Güldü, Çev.) İstanbul: Everest Yayınları.
- Harvey, D. (2013). *Sosyal Adalet ve Şehir* (4. b.). (M. Morali, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*. (A. Onacak, Çev.) İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Hay, C. (2011). Sosyal Politika ve Ekonomi Politikası. P. Alcock, M. May ve K. Rowlingson (Ed.), *Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar* içinde (s. 201-212). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ife, J. (2018). Right-wing populism and social work: Contrasting ambivalences about modernity. *Journal of Human Rights and Social Work*, 3(3), 121-127.
- IFSW. (2018, Nisan 27). *International Federation of Social Workers*. Global Social Work Statement of Ethical Principles. Erişim adresi: <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2018/07/Global-Social-Work-Statement-of-Ethical-Principles-IASSW-27-April-2018-1.pdf>
- Ioakimidis, V., & Dominelli, L. (2016). The challenges of dignity and worth for all: Social work perspectives. *International Social Work*, 59(4), 435 –437.



- Karagkounis, V. (2019). Austerity, social work and the rediscovery of community work. *European Journal of Social Work*. doi:<https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1654434>
- Karataşer, B. (2020). Himaye-i Etfal Cemiyeti’nin Gelirleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 39(67), 551-568.
- Karçal, F. (2019). Bir Mücadele Pratiği Olarak Sosyal Hizmet Uzmanlarının Örgütlenme Deneyimleri: İstanbul İli Kapsamında Bir Analiz. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(3), 909-935.
- Kesgin, B. (2012). *Kamu Sorumluluğunda Sosyal Hizmet*. İstanbul: Açılım Kitap.
- Kessl, F. (2009). Critical reflexivity, social work, and the emerging European post-welfare states. *European Journal of Social Work*, 12(3), 305-317.
- Kitiş, Y. ve Şanlıoğlu Bilgici, S. (2007). Bir Aile İçi Şiddet Olgusu; Sır Tutma İlkesi ile Şiddeti İhbar Etme Yükümlülüğü Arasındaki Etik İkilem. *Aile ve Toplum*, 3(11), 7-11.
- Koçak, Y. (2013). *Türkiye’de Yerel Yönetimler*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kongar, E. (1978). *İnsanı Yönlendirme ve Sosyal Hizmetler* (2. b.). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Koray, M. (2007). Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak. *Çalışma ve Toplum*, 4(15), 19-56.
- Küçükkaraca, N., Aydın, K., Uğuroğlu, H., Doğan Ş. ve Erpak Demir, E. (Ed.). (2010). Küreselleşen Dünyada Sosyal Hizmetler Sorunlar ve Çözümlerimiz (20-21 Aralık 2008). Ankara: Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası.
- Lazăr, F., Mihai, A., Gaba, D., Ciocănel, A., Rentea, G., & Munch, S. (2019). Romanian social workers facing the challenges of neo-liberalism. *European Journal of Social Work*, 22(2), 326-337. doi: 10.1080/13691457.2018.1540405
- Levinas, E. (2010). *Sonsuz Tanıklık* (2 b.). (M. Atıcı, M. Başaran, G. Çankaya, Z. Direk, E. Gökyaran, Ö. Gözel, . . . H. Yücefer, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Marx, K. ve Engels, F. (2018). *Devlet ve Hukuk* (2 b.). (R. Serozan, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Mason, P. (2017). Özgürlük Korkusunu Aşmak. H. Geiselberger (Ed.), *Büyük Gerileme* içinde (M. Şahin, A. Biçen, A. N. Bingöl ve O. Kılıç, Çev., 2. b., s. 111-127). İstanbul: Metis yayınları.
- Midgley, J. (1999). *Social Development: The Developmental Perspective In Social Welfare* (3. b.). Sage Publications.
- Morley, C., Le, C., & Briskman, L. (2020). The role of critical social work education in improving ethical practice with refugees and asylum seekers. *Social Work Education*, 39(4), 403-416. doi: 10.1080/02615479.2019.1663812
- NASW. (2017, August 4). *Code of Ethics*. National Association of Social Workers (NASW): Retrieved from <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>
- Noble, C., & Briskman, L. (1998). Workable ethics: Social work and progressive. *Australian Social Work*, 51(3), 9-15. doi:10.1080/03124079808411227

- Oral, M. (2016). Güncel Sosyal Politikalar, Sosyal Hizmet ve Sosyal Yardımlar “Eleştirel Bir Bakış”. İ. Cılga, E. Erkul, B. Yıldırım ve İ. B. Adıgüzel (Ed.), *Sosyal Çalışma ve Sosyal Politika Yazıları* içinde (s. 115-136). Ankara: Bellek Yayınları.
- Önce Çocuklar. (2010). *Ceza Sorumluluğunun Değerlendirmesi Rehberi*. Erişim adresi: [http://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/egitimbasvuru\\_basvuru/ceza\\_sorumlulugunun.pdf](http://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/egitimbasvuru_basvuru/ceza_sorumlulugunun.pdf)
- Özbek, N. (2006). *Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar*. İstanbul: Tarih Vakfı, Emeklilik Gözetim Merkezi.
- Özbek, N. (2013). *Osmanlı İmparatorluğunda Sosyal Devler* (5. b.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme sürecinde refah devleti*. İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2007-57.
- Özden, Y. (2020). Sosyal Hizmetlerin Ekonomik Politik Eleştirisi. N. Küçükkaraca, K. Aydın, H. Uğuroğlu, Ş. Doğan, & E. Erpak Demir (Ed.), *Küreselleşen Dünyada Sosyal Hizmetler, Sorunlar ve Çözümlerimiz (20-21 Aralık 2008)* içinde (s. 141-148). Ankara: Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası.
- Özkazanç, A. (2005). Türkiye'nin Neo-Liberal Dönüşümü ve Liberal Düşünce. M. Yılmaz (Ed.), *Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce (Cilt 7): Liberalizm* içinde (s. 634-657). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Page, R. (2011). Sosyal Demokrasi. P. Alcock, M. May ve K. Rowlingson (Ed.), *Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar* içinde (B. Yıldırım, Çev., s. 108-117). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Palattiyil, G., Sidhva, D., Pawar, M., & Shajahan, P. (2019). Reclaiming international social work in the context of the Global Agenda for Social Work and Social Development: Some critical reflections. *International Social Work*, 62(3), 1043-1054.
- Payne, M. (2020). *Modern Sosyal Hizmet Kuramı*. (Ö. Gözen, Çev.) Ankara: Nika Yayınevi.
- Piketty, T. (2014). *Yirmi Birinci Yüzyılda Kapital*. (H. Koçak, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Reamer, F. G. (1983). Ethical Dilemmas in Social Work Practice. *Social Work*, 28(1), 31-35.
- Reamer, F. G. (1998). The Evolution of Social Work Ethics. *Social Work*, 43(6), 488-500.
- Richmond, M. E. (1917). *Social Diagnosis*. New York: Russell Sage Foundation. 12 24, 2018 tarihinde <https://socialwelfare.library.vcu.edu/social-work/richmond-mary/> adresinden alındı
- Rodrik, D. (2019). *Daha Adil, Daha Makul Bir Küresel Ekonomi Mümkün mü?* (A. E. Pilgir ve M. Tekçe, Çev.) İstanbul: Domingo.
- Sarıkaya, M. (2007). Cumhuriyet'in İlk Yıllarında Bir Sosyal Hizmet Kurumu: Türkiye Himaye-i Etfal Cemiyeti. *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 14(34), 321-338.

- Seller, E., Diego, C., & Fernandez, A. (2019). Impact of neo-liberalism in Spain: research from social work in relation to the public system of social services. *European Journal of Social Work*, 1-12. doi: 10.1080/13691457.2018.1529663
- Sert, G. (2012). *Vakalarla Türkiye’de Üreme Hakları*. İstanbul: İnsan Sağlığını Geliştirme Vakfı.
- Sewpaul, V., & Henrickson, M. (2019). The (r)evolution and decolonization of social work ethics: The Global Social Work Statement of Ethical Principles. *International Social Work*, 62(6), 1469-1481 .
- Silavwe, G. (1995). The Need for a New Social Work Perspective in an African Setting: The Case of Social Casework in Zambia. *British Journal of Social Work*, 25, 71-84. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/23709610>
- Simmel, G. (2009). *Bireysellik ve Kültür*. (T. Birkan, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Singer, P. (2015). *Pratik Etik*. (N. Çatlı, Çev.) İstanbul: İthaki Yayınları.
- Solty, I. (2020). Biyo-Ekonomik Pandemi ve Batılı İşçi Sınıfları. E. Ünal (Ed.), *Çivisi Çıkan Dünya* içinde (s. 86-104). İstanbul: Runik Kitap.
- Spicker, P. (2011). Stigma and social welfare. Aberdeen: Robert Gordon University. Ekim 15, 2021 tarihinde <http://openair.rgu.ac.uk> adresinden alındı
- Strier, R., & Feldman, G. (2018). Reengineering Social Work’s Political Passion: Policy Practice and Neo-Liberalism. *British Journal of Social Work*, 48(3), 751-768. doi: 10.1093/bjsw/bcx064
- Strier, R. (2019). Resisting Neoliberal Social Work Fragmentation: The Wall-to-Wall Alliance. *Social Work*, 64(4), 339-345.
- Szasz, T. (2007). *Deliliğin İmalatı*. (G. Genç, Çev.) İstanbul: Yerdeniz Yayınları.
- Talas, C. (1992). *Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Tanilli, S. (2014). *Uygurluk Tarihi* (30. b.). İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.
- Thompson, N. (2013). *Kuram ve Uygulamada Sosyal Hizmeti Anlamak*. (B. Yıldırım, B. Hatiboğlu Eren, Ç. Öngen, E. Beydilli, G. Erükçü Akbaş, İ. B. Adıgüzel, . . . Ö. S. Özateş Gelmez, Çev.) Ankara: Dipnot Yayınları.
- Tomanbay, İ. (2012). *Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetlerde Önce Kavram*. Ankara: Sabev Yayınları.
- Tomanbay, İ. (2016). Sözcükler Değişmeden Süreçler Değişemez: Meslekte Önce Kavram. (Ed.) P. Akkuş, & Ö. Başpınar Aktükün, *Sosyal Hizmet ve Öteki* içinde (2 b., s. 9-40). İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Tomlinson, J. (2004). *Küreselleşme ve Kültür*. (A. Eker, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Türkeri, M. (2017). *Etik Değer Açısından Eğitim, Siyaset, Kamu, Çalışma Hayatı ve Bilim* (2. b.). Antalya: Lotus Yayıncılık.
- Uluğtekin, S. (2016). Kanunla İhtilaf Halindeki Çocuklar. P. Akkuş ve Ö. Başpınar Aktükün (Ed.), *Sosyal Hizmet ve Öteki* içinde (2. b., s. 193-223). İstanbul: Bağlam Yayınları.

- Walker, C. ve Walker, A. (2015). Sosyal Politika, Yoksulluk ve Sosyal Hizmet. R. Adams, L. Dominelli ve M. Payne (Ed.), *Sosyal Hizmet, Temel Alanlar ve Eleştirel Tartışmalar* içinde (M. Sever, Çev., s. 111-125). Ankara: Nika Yayınları.
- Wulfekühler, H., & Rhodes, M. (2018). Meticulous Thoughtfulness: Cultivating Practical Wisdom in Social Work. *Ethics and Social Welfare*, 12(4), 330–347.
- Yanardağ, U. (2020). Siyaset ve Sosyal Çalışma İlişkisini Türkiye İçin Düşünmek. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(1), 261-278.
- Yıldırım, B. ve Şahin, F. (2019). Esping-Andersen'in Refah Devleti Sınıflandırması ve Makro Sosyal Hizmet Uygulamaları Temelinde Türkiye'nin Konumu. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(8), 2525-2554.
- Yılmaz, Z. (2012). *Yoksulları Ne Yapmalı?* Ankara: Dipnot Yayınları.
- Yip, K. S. (2004). A Chinese cultural critique of the global qualifying standards for social work education. *Social Work Education*, 23(5), 597-612. doi:10.1080/0261547042000252316
- Yücesan Özdemir, G. ve Özdemir, A. M. (2008). *Sermayenin Adaleti*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Zastrow, C. (2013). *Sosyal Hizmete Giriş*. (D. Baran Çiftçi, A. Aykara ve E. Yıldırım, Çev.) Ankara: Nika Yayınları.
- Zizek, S. (2020). Gözetlemek ve Cezalandırmak mı? Evet, Lütfen! E. Ünal (Ed.), *Çivisi Çıkan Dünya* içinde (s. 17-29). İstanbul: Runik Kitap.
- Zubaroğlu-Yanardağ, M. (2020). Sosyal Hizmet Mesleki Uygulamalarında Müracaatçılara Karşı Etik Sorumluluklar ve Etik Karar Verme Süreci. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(3), 1201-1226.

## Global Cities and The Future of Demographic Transformation

İskender Güneş<sup>1</sup> 

### Abstract

The structural transformation adventure of urbanization in global cities is always closely linked to economic development. Today, thanks to the demographic transformation that includes this economic situation, migrants have started to spread to small and medium-sized cities and global cities with less capacity and resources. In this process, the attitude of city administrations can balance the demographic change that occurs and the opportunities and costs that may be created by a wave of immigration. At the same time, it is important for cities to be prepared for possible situations by having future plans in place, to shape the future of both cities and their demographic structure in a positive sense. Although national legislation can regulate cross-border migration, concepts that can reveal the effects of migration on cities are needed. Among these, countries with weaknesses in areas such as city planning, financing and management, land allocation, housing supply, and basic services fall short of controlling migration flow and demographic planning. In addition, population changes that change and shape the demographic structure of cities on a global scale should be handled within this framework. Planning to be made on a global scale and with a holistic perspective will help each city shape its expectations about its future visually.

### Keywords

Global, Global City, Demography, Transformation

**1 Corresponding author:** İskender Güneş (PhD), Marmara University, Faculty of Political Sciences, Department of Local Governments and Urban Policies, Istanbul, Turkey. E-mail: iskender34gunes@gmail.com ORCID: 0000-0003-4829-3220

**To cite this article:** Gunes, I. (2021). Global Cities and The Future of Demographic Transformation. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 485-499. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.950195>

## Introduction

Among the features of the globalization trend in the emergence and shaping of the global cities issue, the internationalization of production and new international business presence come to the fore. The existence of new migration movements from South to North pushes the states towards the phenomenon of internationalization due to the new competition environment (Scholte, 1999, p.15.). In this sense, growth accelerated in the developed cities of Europe and North America in the 19th century. Most of these cities reached prominent positions until the middle of the 20th century. During this period, significant volatility processes were experienced in the global economy. This process has been associated with immigration in the Caribbean, Central America, Korea, the former Soviet Union, the Middle East and Mexico.

The intensive individual and mass migration process that emerged as a product of this period has also caused the population of global cities to undergo transformation transformation (Sennet, 2002, p.329). In this transformation, it is seen that the main difficulty is related to migration from rural areas to cities. It should also be considered that the reasons for migration are also variable. While in some parts of Africa, city spaces are safer than rural areas, where conflicts between regions and ethnicities result in violent civil wars, it is emphasized that in China, India and Latin America the city often offers less economic opportunities than rural areas (Hambleton and Gross, 2007, p.219).

In addition, many people have to leave their countries and “globalization brings a range of pressures to national borders, and they are increasingly permeable to flows of money and ideas. Migration laws have long been a key site of national assertions – of power, of identity, of “nationness”.” (Dauvergne, 2008, p.17). It is seen that each country has a share in this migration process in proportion to its own facts and conditions. (The World Bank).

### Migration and the Population Growth Process in the World

In the light of UN “2017 World Population Forecast Report” data; the general population of the world was 7.6 billion as of 2017. (United Nations, 2017 Revision of World Population Prospects, 2017, p.12.). According to the information that continues to be updated, the world population continues its numerical change with an addition of 83 million every year. The data provided

by the report predicted that about the global population. The global population is expected to be about 8.4 or 8.7 billion by 2030. Moreover, it is also expected to reach between 9.4 and 10.2 billion in 2050. The estimate for the year 2100 is stated as 9.6 and 13.2.

As it is stated in the Pew Research Center report named "Total Fertility Rate by Religion, Projected From 2010-2050" examines the impact of the fertility rate in the world on the future population growth; while the fertility rate hovers at around 2.5 in 2010, this rate is expected to decline to 2.1 in 2050 (Pew Research Center, Total Fertility Rate by Religion, Projected From 2010-2050). While there was a high birth rate of 5.0 in 1950, even if this number decreased to 2.0, the world population would increase rather than decrease. The world population is expected to increase by 2050 (Pew Research Center, Total Fertility Worldwide, 1950-2050). The World Employment and Social Outlook: Trends 2017 report prepared by the International Labour Organization, has also made a contribution to evaluate the proportion of the working population in terms of demographics, which adds to the demographic structure of the cities. Based on this fact, it would be appropriate to examine the report named World Economic Social Outlook prepared by the ILO. Data presented by this report shows that developing countries have experienced an improvement in terms of both poverty and the poverty of workers. In addition, the report shows that developing countries do not show the same level of improvement in population and employment growth (International Labour Organization, World Employment and Social Outlook: Trends 2017). The Average Life Expectancy at Birth report of the Pew Research Center has a significant impact to understand the population growth of cities, increased from 48 years between 1950-55 to 69 years in the 2010-2015 period. It is stated that in the period covering the years 2050-2055, life expectancy may reach 76 years (Pew Research Center, Average Life Expectancy at Birth, 1950-2050, 2015).

Migration flows experienced today cause the inclusion of different ethnic structures in countries. According to the UN High Commissioner for Refugees, there are 17.184.291 Refugees under UNHCR's mandate, 2.729.521 Asylum-seekers and 36,627,127 IDPs (internally displaced person) of concern to UNHCR in the world. And for 2020 the number of IDPs of concern to UNHCR became 48.557.439 (UNCHR Statistics The World in Numbers). As of 2019, there are 3,632,622 Total Syrians under temporary protection in Turkey (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü).

Until the early eighties, the population growth of cities as a developing whole has followed a natural increase. It is stated that this population increase constitutes approximately 60% of the growth. In addition, it is stated that 25% to 32% of the demographic fluctuation in cities is due to net migration (Harris, 1990, p.13). In this process, the number of nation states has doubled during 50 years, and today, the number of UN member states has reached 193 in total (UN Member States). At the same time, the number and size of cities which have a population above 100,000 has increased. During this period, the number of cities of this size increased 10 times to over 4000.

### Demographic Future of Cities

The past and future projections about the urban population of the world between 1980 and 2020 should also be considered at this point, as shown in Table 1. This table, which is the product of the work by Peter Hall, shows the state of the Latin American, Caribbean, Asian and African urban populations for the next quarter century. Accordingly, this population structure, which is expected to increase twice as much, also reveals the shape of the demographic structure. According to the study of Urban Land, Housing, And Transportation: The Global Challenge, these data show that 27 new megacities will be at the center of future urban life. It is estimated that 18 of these cities, which will have a population of over 10 million, will be in Asia (Hall, 2007).

Table 1

*World Urban Population (1980-2000-2020)*

	Urban Population %			Urban Population Growth Rate %		
	1980	2000	2020	1980-85	2000-05	2020-25
World	39	47	57	2.6	2.2	1.7.
Africa	27	38	49	4.4	4.0.	3.0.
Europe	69	75	80	0.8.	0.3.	0.1.
North America	74	77	82	1.2.	1.0.	0.9.
Central America	60	67	73	3.1.	2.0	1.5.
South America	68	80	85	3.1.	1.8.	1.1.
Asia	27	38	50	3.6.	2.8.	2.0.
Oceania	71	70	72	1.4.	1.3.	1.3.
Developing Countries	29	41	52	3.8.	2.9.	2.1.
Developed Countries	71	76	81	0.9.	0.5.	0.3.

**Source:** Global Urban Development Magazine (20 December 2020).

The number of megacities with a population of 10 million or more in the world has become 37 (Demographia World Urban Areas 13th Annual Edition,



2017, p.4.) With the estimated demographic increase, the number of these cities is expected to increase to 40 by 2050. In the light of the evaluations, we see the estimation of the urban area population: (UN The World's Cities in 2018, p.6).

The number of urban areas and their population by continents estimated for 2018 is as follows within table 2;

Table 2

*World Continental Urban Areas Population Estimation for 2018*

<b>Africa</b>	<b>Asia</b>	<b>Europe</b>	<b>Latin America &amp; Caribbean</b>	<b>North America</b>	<b>Oceania</b>
3 Cities/ 10 million	20 cities/ 10 million and more	2 cities of 10 million	6 cities/ 10 million	2 cities/ 10 million and more	
5 Cities/ 5 or 10 million	28 cities/ 5-10 million	4 cities/ 5-10 million	3 cities/ 5-10 million	8 cities/ 5-10 million	
55 Cities/ 1 or 5 million	250 cities/ 1-5 million	52 cities/ 1-5 million	63 cities/ 1-5 million	41 cities/ 1-5 million	6 cities between 1-5 million
71 Cities/ 500 thousand and 1 million	333 cities 500 thousand and 1 million	88 cities/ 500 thousand and 1 million	57 cities/ 500 thousand and 1 million	48 cities/ 500 thousand and 1 million	1 city/ 500 thousand and 1 million

**Source:** UN The World's Cities in 2018, Population distribution by size class of settlement and region, 2018 and 2030 (10 September 2020), p.6

As table 2 shows that in 2018 the number of cities in the world with 10 million and more population estimated are 33, and cities with 5 or 10 million population are 48. In the same time, the number of cities in the world with 1 or 5 million population estimated are 461, and cities with 500 thousand or 1 million population are estimated as 598.

And the number of urban areas and their population by continents for 2030 predicted as follows within table 3;

Table 3

*World Continental Urban Areas Population Prediction for 2030*

<b>Africa</b>	<b>Asia</b>	<b>Europe</b>	<b>Latin America &amp; Caribbean</b>	<b>North America</b>	<b>Oceania</b>
5 cities/ 10 million and above	27 cities/ 10 million and above	3 cities/ 10 million and above	6 cities/ 10 million and above	2 cities/ 10 million and above	
13 cities/ 5 or 10 million	34 cities/ 5-10 million	3 cities/ 5-10 million	5 cities/ 5-10 million	9 cities/ 5-10 million,	2 cities between 5-10 million
81 cities/ 1 or 5 million	330 cities/ 1-5 million	55 cities/ 1-5 million	77 cities/ 1-5 million	50 cities 1-5 million	4 cities/ 1-5 million
111 cities/ 500 thousand and 1 million.	387 cities/ 500 thousand and 1 million	94 cities/ 500 thousand and 1 million	60 cities/ 500 thousand and 1 million	55 cities/ 500 thousand and 1 million.	3 cities/ 500 thousand and 1 million.

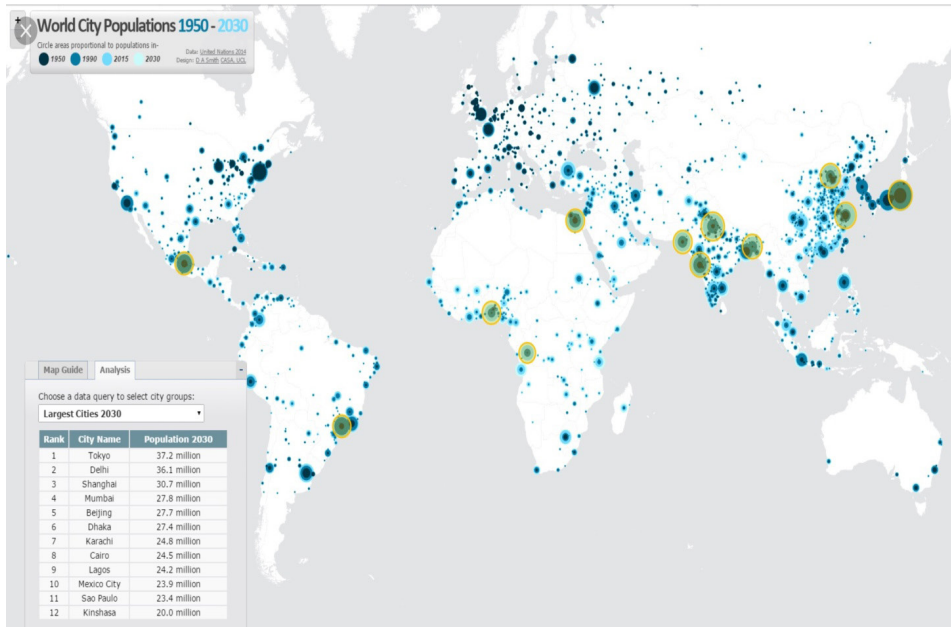
**Source:** UN *The World’s Cities in 2018*, Population distribution by size class of settlement and region, 2018 and 2030, (10 September 2020), p.6

As table 3 shows that it is predicted for 2030 the number of cities in the world with 10 million and more population is predicted to be 43, and cities with 5 or 10 million population are 66. The number of cities in the world with 1 or 5 million population predicted to be 597, and cities with 500 thousand or 1 million population are predicted as 710. In addition, the UN “Urban Agglomerations” study reveals the total population of cities in the world, country populations, urban and rural populations and differences between them (United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division, 2014, p.1). The World City Survey conducted by the UN deals with the 1950, 1990, 2015 and 2030 forecast of cities (United Nations, World Urbanization Prospects The 2014 Revision, 2015, p.21.).

### **The Role of Migration in Transforming Cities**

Global cities also contain demographic characteristics of their own. Global cities, which lead the way in many aspects of urbanization in the world, are attractive for their developed urban infrastructure and services. At the beginning of this process, it is seen that in the 2nd half of the 19th century, almost all Western cities started to undergo a transformation. In the middle of the 19th century, countries including France, Germany, the USA and Britain had a rural population structure, while in the next century they had an urban society. This

process is also called the age of urban revolution between 1848 and 1945(Sennet, 2002, p.286.). The demographic structure of global cities differs in terms of both diversity and density in the following years. (See Figure 1.)



**Figure 1.** Populations of World Cities 1950-2030

**Source:** luminocity3d, World City Populations 1950 - 2035 (20 October 2020)

At this point, it would be appropriate to consider the “Demographic Transformation Model” introduced by the American demographic scientist Warren Thomson in 1929 (Kirk, 1996, p.361.).

Within the limits of this proposed model, industrialized countries prioritize the industry rather than the agricultural sector. In these countries, birth rates as well as death rates tended to decrease. While these cities support the economic structure in their regions, they also lead to remarkable transformations and changes in terms of demographics. In this process, economic, cultural, political, social and geographical features play a role in the emergence, proliferation and continuity of global cities (Lee and Reher, 2011, p.2.). Over time, political situations affect the economic futures of countries due to their different structures. This situation can lead to significant changes in the fate of global cities. In addition to migration to global cities or between global cities due to economic reasons, the war conditions experienced by countries also transform the demographic structure of global cities (Moir, Moonen and Clark, 2014,

p.13.). It should also underlined that the prediction of Frank Notestein has discussed the demographic transition. Regarding his idea, demography would spread to the rest of the World. This type of spreading includes the need for “speeding the processes of social change in directions that yield falling birth-rates, which in turn will permit more rapid increases in per capita income” (Notestein, 1953, p.13-31.).

In addition, the migration move from rural areas to urbanized zones has gained a significant density. Some farmers, who use the option of settling in different urban spaces for the better living opportunities and conditions that became an expectation for them, usually choose the areas that develop around the cities as their dwellings when they migrate. In this way, they increase not only the demographic features of the city but also the physical dimensions by settling in these environmental areas. The fact that agriculture has been carried out with modern methods and that the political authorities of the country pursue policies that encourage urbanization are also effective in experiencing this situation. When the effects of these opportunities are combined with the attractive structure of the cities, the intense population flow towards the cities becomes inevitable. For these reasons, it is observed that rural population movements contribute to the natural growth rate of the population of cities (Dumont, 2018, p.19.).

At this point, we have to express that especially after the 1950s, “the level of urbanization and the development of the service industry have a positive correlation; finally, we conclude that the level of urbanization promotes the development of the service industry, in other words, urbanization is the power that promotes the growth of the service industry” (Cheng, 2012, p.13).

In the light of this information, it is seen that cities in other parts of the world have started to grow rapidly since the 1950s. Hosting the world’s dense demographic clusters, it is seen that Tokyo (Tokyo’s History, Geography and Population) attracted half a million inhabitants every year between 1950 and 1990, with a growth of more than 300,000 in Mexico City (México en Cifras) and Sao Paulo, and around 240,000 in Mumbai (World Population Review Mumbai).

As an exceptional situation, although there are cities that have grown in China and Central Africa, the cities in this region have started to grow rapidly

since the 1990s with the effect of globalization and the development of the Chinese economy. In 1990, the South Guangdong metropolitan area (World Population Review Guangzhou), which included Shenzhen, Guangzhou and Dongguan, among its cities, had a population of 5.5 million. However, in just 20 years, a population of approximately 32 million has been reached, and an increase of about six times has been observed. As a result of this growth and change process, urbanization has increased worldwide (The Statistics Portal). In this respect, it would be appropriate to consider the table of data on cities with high demographic increase around the world. (see Table 4)

Table 4

*Population Change in the World's Ten Largest Cities (1950, 2015, 2030)*

Nu.	1950		2015		2030	
	City	Population	City	Population	City	Population
1	New York	12.3	Tokyo	38.0	Tokyo	37.2
2	Tokyo	11.3	Delhi	25.7	Delhi	36.1
3	London	8.4	Shanghai	23.7	Shanghai	30.7
4	Osaka	7.0	Sao Paulo	21.1	Bombay	27.8
5	Paris	6.3	Bombay	21.0	Beijing	27.7
6	Moscow	5.4	Mexico City	21.0	Dhakka	27.4
7	Buenos Aires	5.1	Beijing	20.4	Karachi	24.8
8	Chicago	5.0	Osaka	20.2	Cairo	24.5
9	Kolkata	4.5	Cairo	18.6	Lagos	24.2
10	Shanghai	4.3	New York	18.6	Mexico City	23.9

**Source:** WUP2014-Report, (15 October 2020), p.21.

Considering the data on the table, Europe, South and North America seem to be in a leading position among their counterparts in five continents in terms of urbanization and demographic increase. The rise of cities, towns, and other residential areas in terms of urbanization and demographic increase is around 41% in Africa and 48% in Asia, and this increase is expected to come to the fore with the effect of increasing birth rates and migration in both regions in the coming decades.

In the 1960s and 1970s, when London, one of the leading cities of Europe, underwent a significant demographic transformation, it entered a period of contraction due to the closure of its big port and the weakening of its industries. However, this contraction was tried to be overcome by the service sector factor.

Competing with Amsterdam, Frankfurt, Paris and Milan until the 1990s, London appears to have made remarkable progress in the fields of finance and business, media services and arts, advertising, fashion, tourism and information technology. This has put it in a successful position among global cities. In addition, the phenomenon of immigration, which has a role in the formation and development of today's developed metropolitan cities, can be considered in this process.

Accordingly, four main migration waves come to the fore with their multicultural character in this process. The elements of the four main structures of this migration wave; (a) settlers from the former subjects of the former empire in the 1950s and 1970s (India, Pakistan, Jamaica, Cyprus, Nigeria and Hong Kong); (b) from the Balkans, Francophone countries in Africa, Iraq and Afghanistan in the 1990s and early 2000s refugees and asylum seekers from non-imperial areas; (c) illegal immigrants from all over the world, whose numbers have been increasing since the 1990s; and (d) immigrants from former Communist countries after 2004. Moreover, thanks to the migration process, London's metropolitan area has turned into an urban space where more than 300 languages are spoken. In this way, it has become one of the most culturally diverse cities among European cities (Eade, 2010, p.3.). This diversity has also affected the local democracy process of the city, and Sadiq Khan won the elections as the first Muslim mayor in 2016 (Raco and Kesten, 2016, p.19).

Another global city with ethnic diversity stands out as New York. Thanks to the ethnic diversity of the city, it is seen that more than 200 ethnic groups live in New York. In addition to the origins of this population being Portuguese, German, Dutch, Russian, Swedish and Greek, there are the central, southeast and Albany regions of New York, urban areas with predominantly Italian Americans and Irish Americans. There are also many German Americans in the western parts of New York and French Canadians living in the northern tip of New York (New York Population 2019). In addition, the "Statistical Atlas" study handles the ethnic structure in New York's urban space on a district basis. It is seen that this study has been shaped into six categories besides the ethnic based possibility (Race and Ethnicity in New York).

### **Conclusion**

As a result of the evaluation made in terms of global cities, the demographic transformation and migration-oriented urbanization trend gains momentum

under the influence of global factors and enter the transformation process. At this point, it is seen that it is important to follow the social, economic, demographic, financial and technological developments by the city administrations as well as the country administrations in order to keep the urban development at the expected levels. At this point, it is understood that global cities have undergone demographic transformation due to migration from south to north. This process brings the natural population growth of countries in continents such as Asia and Africa to a different level.

The demographic structure in cities is also undergoing social transformation. It is seen that this economic contraction and the injustice in the income distribution have a share in this. “The underlying socioeconomic and demographic factors behind the urban transition in developed and less developed countries also differ. The first urbanization wave took place in North America and Europe over two centuries, from 1750 to 1950: an increase from 10 to 52 per cent urban, and from 15 to 423 million urbanites. In the second wave of urbanization, in the less developed regions, the number of urbanites will go from 309 million in 1950 to 3.9 billion in 2030. In those 80 years, these countries will change from 18 per cent to some 56 per cent urban” (UNFPA, 2007, p.7).

As this situation creates prosperous cities, the migration flow towards these cities is accelerating. Due to the selectivity and abstention of international capital, urban administrations hold this power more and open the way for economic developments by increasing the opportunities they offer to global capital.

At the same time, the rapid urbanization experienced in countries that have grown economically in the last 50 years also paves the way for the formation of an economically stable social structure. Furthermore, the data obtained show that developing countries tend to move urbanization and social mobility to higher levels by strengthening and diversifying the development levels and tools they currently have in the next 50 years. Experiencing this process; it raises the possibility of bringing along political, economic, and cultural transformations.

In addition to these, the fact that cities have unresolved problems also puts their position in trouble and causes the residents of these cities to migrate or seek other places. “Migration can be understood as a critical consequence of

globalization insofar as it concerns not only one nation but the entire international community and as it requires regulation in order to prevent negative economic as well as humanitarian consequences” (Zamor, 2018, p.13). In this process, country and city administrations want to include the qualified population in the demographic structure through migration. This method is considered important by the administrations, in terms of keeping the quality of the city at the highest levels. This causes regular or irregular migration movements, and sometimes brings about unwanted situations in the demography of the cities. “The globalization of migration has had additional effects. Countries become more aware of migration policies that are being established abroad and their governments tend to sometimes mimic them, either for political reasons or because these foreign policies seem attractive to an important sector of their societies” (Zamor, 2018, p.19). From this point of view, to increase the educated population of cities on a global scale to the expected levels, social and economic quality should be preserved. At this point, the importance of making lower and upper scale plans also emerges. In this way, it can be ensured that the qualifications of the cities are preserved, and they are better prepared for possible urban changes expected in the future. To realize this aim, city administrations may focus on attracting investment. “When city management can effectively and efficiently direct investments in physical and social infrastructure, these city assets help to ensure safe, inclusive and diverse cities to live in, and efficient and economically vibrant places to work in. A city rich in such assets and attributes retains and grows its skilled labour, enhances its business attractiveness and expands its economic base for innovation and prosperity” (Tobia (Ed). 2019. p.24.). So, it can be assessed that direct and indirect investment can have an important effect to be focused on urban demographic changes in global cities.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

---



## References

- Andrea Tobia Zevi (Ed). *The Century of Global Cities. How Urbanisation Is Changing the World and Shaping our Future* Edited by First edition: December 2019
- Catherine Dauvergne, *Making People Illegal What Globalization Means for Migration and Law*, Cambridge University Press, 2008
- Cheng, Congjun. “A study of Dynamic Econometric Relationship Between Urbanization and Service Industries Growth in China”, *Journal of Industrial Engineering and Management JIEM*, 2012 – 6(1): 8-15 – Online ISSN: 2013-0953 – Print ISSN: 2013-8423 <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.657>
- DEMOGRAPHIA WORLD URBAN AREAS 13th ANNUAL EDITION April 2017, <http://demographia.com/db-worldua.pdf>, (22 May 2017)
- Dudley Kirk, “Demographic Transition Theory”, *Population Studies*, 50 (1996), 361-387, [http://shrinking.ums-riate.fr/Ressources/Chap\\_01/KIR\\_96.pdf](http://shrinking.ums-riate.fr/Ressources/Chap_01/KIR_96.pdf) (22 March 2019)
- Emily Moir, Tim Moonen ve Greg Clark, “The future of cities: what is the global agenda?”, *The Business of Cities*, 2014
- Gérard-François Dumont, “Urban demographic transition” *Urban development issues*, 2018, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01781454/document> (13 March 2020)
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, [http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713](http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713), (20 December 2019).
- International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*, Geneva, 2017, [http://embargo.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_541211.pdf](http://embargo.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_541211.pdf), (15 May 2017)
- J. A. Scholte, *The Globalization of World Politics*, J. Baylis and S. Smith (editörler), *The Globalization of World Politics, An Introduction to International Relations*, New York: Oxford University Press, 1999.
- Jean-Claude Garcia-Zamor, *Ethical Dilemmas of Migration*, Springer International Publishing, 2018,
- John Eade, “Cultural and Ethnic Diversity in Cities: Challenges and Chances”, *Networking European Citizenship Education*, 24-26 June 2010 in Barcelona, Spain
- México en Cifras, <http://www.beta.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=15>, (13 March 2020).
- New York Population 2019*, <http://worldpopulationreview.com/states/new-york-population/>, (12 March 2019).
- Notestein, Frank W. 1953: *Economic Problems of Population Change*. In: *Proceedings of the Eighth International Conference of Agricultural Economists*, New York. 13-31.
- Nigel Harris, *Urbanization, Economic Development And Policy In Developing Countries*, 1990.
- UN Member States*, <http://www.un.org/en/member-states/>, (5 May 2020).

- Peter Hall, “Urban Land, Housing, And Transportation: The Global Challenge”, *Global Urban Development Magazine* , Volume 3, Issue 1, November 2007, <https://www.globalurban.org/GUDMag07Vol3Iss1/Hall.htm>, (20 December 2020).
- Pew Research Center, Total Fertility Rate by Religion, Projected From 2010-2050, 2015, [http://www.pewforum.org/2015/04/02/main-factors-driving-population-growth/pf\\_15-04-02\\_ch1graphics\\_fertilityreligion640px/](http://www.pewforum.org/2015/04/02/main-factors-driving-population-growth/pf_15-04-02_ch1graphics_fertilityreligion640px/), (15 May 2017).
- Pew Research Center, Total Fertility Worldwide, 1950-2050, 2015 [http://www.pewforum.org/2015/04/02/main-factors-driving-population-growth/pf\\_15-04-02\\_ch1graphics\\_fertilityrateworldwide310px/](http://www.pewforum.org/2015/04/02/main-factors-driving-population-growth/pf_15-04-02_ch1graphics_fertilityrateworldwide310px/), (15 May 2017).
- Pew Research Center, Average Life Expectancy at Birth, 1950-2050, 2015 [http://www.pewforum.org/2015/04/02/main-factors-driving-population-growth/pf\\_15-04-02\\_ch1graphics\\_lifeexpectancy310px/](http://www.pewforum.org/2015/04/02/main-factors-driving-population-growth/pf_15-04-02_ch1graphics_lifeexpectancy310px/), (17 May 2017).
- Race and Ethnicity in New York*, <https://statisticalatlas.com/place/New-York/New-York/Race-and-Ethnicity>, (12 March 2019).
- Raco, M.; Kesten, J. Urban Studies, “The Politicisation of Diversity Planning in a Global City: Lessons from London”, *ScholarOne Manuscripts*, 2016, [http://discovery.ucl.ac.uk/1517942/1/PDF\\_Proof%20%283%29.pdf](http://discovery.ucl.ac.uk/1517942/1/PDF_Proof%20%283%29.pdf), (20 November 2020).
- Richard Sennet, Ten ve Taş Batı Uygarlığında Beden ve Şehir, Tuncay Birkan (translated) İstanbul: Metis Yayınları, 3rd Edition, 2002.
- Robin Hambleton ve Jill Simone Gross, Governing Cities in a Global Era Urban Innovation, Competition, and Democratic Reform, New York: Palgrave Macmillan, 2007.
- Ronald D. Lee David S. Reher, Demographic Transition and Its Consequences, New York: Population and Development Review, 2011.
- The Statistics Portal*, <https://www.statista.com/statistics/270860/urbanization-by-continent/>,(13 March 2020).
- The World Bank*, <http://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.REFG> (13 March 2017).
- Tokyo’s History, Geography and Population*, <http://www.metro.tokyo.jp/ENGLISH/ABOUT/HISTORY/history03.htm>, (13 March 2020).
- UN The World’s Cities in 2018, Population distribution by size class of settlement\* and region, 2018 and 2030, [https://www.un.org/en/events/citiesday/assets/pdf/the\\_worlds\\_cities\\_in\\_2018\\_data\\_booklet.pdf](https://www.un.org/en/events/citiesday/assets/pdf/the_worlds_cities_in_2018_data_booklet.pdf) , (10 September 2020).
- United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division, Urban Agglomerations 2014, 2014, [http://esa.un.org/unpd/wup/Wallcharts/WUP\\_2014%20Urban%20Agglomerations%20Wallchart.pdf](http://esa.un.org/unpd/wup/Wallcharts/WUP_2014%20Urban%20Agglomerations%20Wallchart.pdf) (15 September 2020).
- United Nations, World Urbanization Prospects The 2014 Revision, New York, 2015, <http://esa.un.org/unpd/wup/Publications/Files/WUP2014-Report.pdf>, (15 September 2020).
- United Nations, 2017 Revision of World Population Prospects, New York, 2017, [https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/WPP2017\\_KeyFindings.pdf](https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf), (15 May 2017).

*UNCHR Statistics The World in Numbers*, <http://popstats.unhcr.org/en/overview> (15 July 2020).

UNFPA, *State of World Population 2007 Unleashing the Potential of Urban Growth*, 2007, [https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/695\\_filename\\_sowp2007\\_eng.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/695_filename_sowp2007_eng.pdf), (03 September 2021), p.7

*World Population Review Mumbai*, <http://worldpopulationreview.com/world-cities/mumbai-population/>, (13 March 2020).

*World Population Review Guangzhou*, <http://worldpopulationreview.com/world-cities/guangzhou-population/>, (13 March 2020).



RESEARCH ARTICLE

## Analysis of Social Policy Commitments in the Election Manifestos of the Justice and Development Party: 2002 – 2015

Nergis Dama<sup>1</sup> 

### Abstract

The opinion that social policy implementation affects voter behavior has caused political parties to include social policy commitments in their election manifestos. Given the perception that social policy has an impact on voting behavior as well as economic and political anticipation, social policy is included in election commitments. In this study, the social policy commitments of the Justice and Development Party, which has been in the lead of general elections held during the period 2002-2015, have been evaluated using content analysis. The research sample includes only social policy commitments in the election manifesto. The aim of this study is to investigate the social policy commitment of the Justice and Development Party and to explain the alteration of the social policy perceptive and the implementation of social protection. In this way, the study attempts to explain the social policy approach of the party.

### Keywords

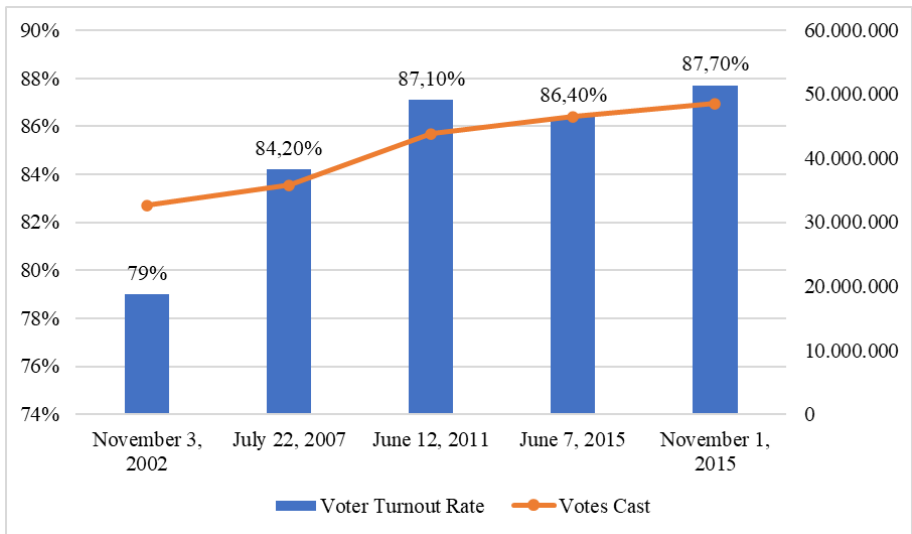
Social Policy, Election Commitment, Social Protection, Political Party

**1 Corresponding author:** Nergis Dama (Asst. Prof. Dr.), Ankara Yıldırım Beyazıt University, Faculty of Political Sciences, Department of Economics, Ankara, Turkey. E-mail: ndama@ybu.edu.tr ORCID: 0000-0002-8210-254X

**To cite this article:** Dama, N. (2021). Analysis of Social Policy Commitments in the Election Manifestos of the Justice and Development Party: 2002 – 2015. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 501-536. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.908781>

## Introduction

Since the 1946 general election in Turkey, often acknowledged to be the beginning of democracy in Turkey through the adoption of the multi-party system, there have been 27 parliamentary elections. After this date, despite attempts to fully implement democracy, efforts to establish democracy were disrupted by coup d'états, coup attempts, and covert coups. The dates of the abovementioned coups d'états and coup attempts (May 27, 1960, September 12, 1980, February 28, 1997, April 27, 2007 and July 15, 2016, respectively) show that elections and coups follow one another in Turkey. Although it is considered usual to have elections in the wake of political and economic crises, elections that follow a coup, under the shadow of military forces, were also accepted to be customary in Turkey. Despite this acceptance, five general elections, generally viewed as the reflection of the people's will and as the most effective democratic instrument in Turkey, were held between 2002 and 2015. These elections are the general elections on November 3, 2002, July 22, 2007, June 12, 2011, June 7, 2015 and November 1, 2015. Although each election entails different dynamics, the fact that voter turnout was high in each proves that the voters of Turkey staked a claim to their right to vote and put great importance on it. Chart 1 shows voter turnout and the number of votes cast in the abovementioned five general elections. Accordingly, except for the 2002 elections, voter turnout in general elections in all the years stated was above 80 percent. The number of voters in Turkey is higher than half of the population due to its dense young population, as the voting age in Turkey is 18. The number of votes cast per year shows the importance given to elections by the voter population.



**Chart 1.** The Number of Votes Cast in the General Election Period of 2002-2015 (in Millions) and Voter Turnout Rate (%)

**Source:** Supreme Election Council, 2019.<sup>1</sup>

High voter turnout can be seen as the reflection of the desire to have a voice in what will define the political power that will, in turn, form the administrative staff. It can also be seen as appreciation or criticism of the former practices of governments, and voters expect that the election will lead to the implementation of their will in the future.. There are many factors that influence voter behavior, such as economic, political, sociological, cultural, etc. factors. The representatives of political parties are then forced to develop their discourses and policies based on these variables to define, change, and manipulate the voter behavior which is rendered concrete after the voting. Following the general election held on November 3, 2002, social policy practices began to be included by the parties, in the respective fields that were influential on the voter behavior. Since social policy commitments correspond to both economic and social gains, these commitments also correspond to the economic and sociological dimensions of the factors that have an impact on the voter behavior.

This study analyzes how the acknowledged impact of social policy commitments on voter behavior is reflected in the election manifestos. Therefore, the social policy practices that were committed in the five general elections of the highest rated party in the general elections were studied within the scope of 2 themes, namely the social policy understanding and the social protection.

<sup>1</sup> Retrieved from: <http://www.ysk.gov.tr/tr/milletvekili-genel-secim-arsivi/2644>

In this study that attempts to understand the approach of the ruling party in the field of social policies through its social policy commitments, the goal is to contribute to the social policy literature with the evaluation of the development of social policy discourses of the Justice and Development Party (JDP) within a 16-year period. The main goal of this paper is to analyze the party-based development and the transformation of the social policy commitments disclosed prior to five general elections.

### **Literature**

Before each election, election declarations published by political parties contain promises that will increase the socio-economic well-being of citizens. These declarations constitute the source of the discourses to be used in election campaigns. In order to persuade voters and to direct their vote preferences towards them, election manifestos state what the politicians will do when they have power over different topics. The publication date of these documents also reveals the election vision of the party for that year. Compiling and examining the panel data according to election year is important in terms of showing the change in the election promises of the parties over time. Beyond determining voter preference, this data source was used as regards the change in the social policy promises of JDP, which is the subject, over the years.

Although the promises and commitments in the election declarations belong to that election year, they are also binding for the next election. The election manifesto is an important criterion for determining the extent to which the political, social and economic goals promised to the electorate have been achieved (Beriş, 2011). Research has been conducted on the issues to which political parties give priority in their election manifestos and whether the weight of these issues in the declarations changes according to the election years. In the 2002, 2007, 2011, 1 November 2015 and 2018 presidential elections, the parties focused on four main themes: democracy, economy, social life and culture/technology. These were included in their election manifestos. In the same study, it was determined that the importance given to these issues by the parties in different election dates changed. In the field of social policy, which is also the subject of this study, National Movement Party (MHP) allocated more space in 2002, Republican People's Party (CHP) in 2007 and 2015, and JDP in 2011 and 2018 (Çatı and Cengiz, 2019).



A study examining the election manifestos of the parties that adopted the right-wing political approach in the Turkish Grand National Assembly (TBMM) during the 1950-2018 period focused on whether the election discourses changed on a yearly basis. Accordingly, while right-wing political parties prioritize promises about freedom, democracy, political system, economy, welfare and quality of life in their election manifestos and promises are determined by categorizing socioeconomic groups. One of the distinguishing features of the study is that the discourses in the election declarations change with respect to the election periods and also the priority policy areas differ (Torlak and Tiltay, 2021). Research has also been conducted on certain topics in the election manifestos. In the study, in the election manifestos of the parties that had the right to form groups in parliament after the 7 June 2015 election, the frequency of use of the concept of disability and promises for the disabled were evaluated by content analysis. Accordingly, it has been found that the party that uses the concept of disability the most and has the most promises for this group is CHP. Promises in the fields of socioeconomic policies, education, health, and employment have quantitative superiority in declarations (Sagin and Gümüş, 2016).

In another study, in which the election declarations of the 5 parties with the highest votes in the 31 March 2019 local election were selected as a sample, it was determined that the declarations were different in terms of form and content. In the field of local government, the promises made have similar characteristics despite the different ideologies of the parties (Arklan and Tanacı, 2020). In the election of 24 June 2018, it is seen that technological and digitalization policies are used to influence voters in the election manifestos of the parties (Alp and Turan, 2018). In the document analysis made on the sample of the election declarations in the general elections of 12 June 2011 and 7 June 2015, the change of the political parties in the two elections was examined according to the election promises in the election declarations. Accordingly, while there is no difference in the economic promises of political parties, it has been determined that they show changes in social life. While the CHP gave more place to the welfare state in its promises, the MHP focused on the promises on law and terrorism (Özkaynar, 2015). After 1990, parties included more environmental issues in their election manifestos and sub-headings on the environment increased quantitatively (Şeşen and Ertürk, 2017).

It has been argued that the social policy promises in the election manifestos and the implementation of these promises affected the vote rate of the political parties positively and were effective in the AK Party's ruling after 2002. In the 2000s, supporting these individuals who are outcast from economic and social life due to their vulnerable or poor socio-economic characteristics caused the embellishment of the practices in this field. It is argued that the ruling party became the first party in the general elections between the period of 2002-2015 because of these social policy practices. Based on this inference, an argument posited is that the ruling party defines the social state identity according to its politics and economics, and that its characteristic as a conservative party helps develop social policy practices over welfare (Koray, 2015). It is also argued that especially social aids are used for political demands, and through this, a dependent relation between the citizen and the party is formed (Urhan and Urhan, 2015). However, in 2011, the social policies that are claimed to form an efficient vote pool for the party have achieved an institutional structure by the establishment of the abovementioned Ministry, and they became state policies independent of the party. In addition, the social assistances were incorporated into the Ministry, and the criteria to benefit from social assistance were based not on party membership, but on the socio-economic needs criteria. Yet, it is also stated that the social assistance, an instrument considered to be the first resort in fighting poverty, comprises a temporary solution, and that the social assistance increased in Turkey in the 2000s –charity being the basis of this practice (Güneş, 2012).

Within the social security system, another dimension of the social protection, the transformation in healthcare and General Health Insurance policies was taken into practice as a solution to the low rates in access to healthcare services and the low quality of these services, which constituted serious problems until the 2000s. The practices that are observed to have a positive impact on the election results of JDP are deemed successful since they offer access to health services for the poorest individuals of society. While the quantity of the services is observed to be adequate, there are still criticisms that argue that this reform narrows down the rights to social security (Kapar, 2015). This thesis is based on the idea that the social policy understanding of JDP causes clientelism, and in turn, social protection practices cause a dependency relationship. The thesis in question bears the argument that there is a correlation between the social policy commitments and the election success. When social protection, which is comprised of social security, social service, and social assistance practices,

is taken into consideration, the criticism that JDP implements social protection through –in particular– the social assistance forms the basis of the inference that these are the sole basis of the social policies of the JDP period. In such arguments, these practices are coded as “the mercy economy”, indicating that the conservative structure of the ruling party defines its approaches to social policy based on Islamic rules. It is also argued that the social policy practices in the party program are defined by adopting a conservative approach (Altıok, 2007). Yet, the commitments in the election manifestos that overlap with the social democrat welfare regime practices are quite high in amount.

Therefore, what is experienced is a transformation between the “rights-based social policies” understanding and the charity understanding. One of the prominent issues in this debate is that the welfare for the poor should be taken out of the context of “charity” and should be offered based on the principle of “rights.” The argument that for the ruling party, the social assistance is instrumental to influence voter behaviors causes this field to fall not just within economic and social policies, but also within the agenda of the current politics. It is also claimed that Justice and Development Party prioritizes social assistance as a social policy understanding to enable the capital owners gain privilege (Durmaz, 2016). Also, it is argued that despite having adopted a market-based economic policy, JDP receives strong support from poor communities, that the reason behind this support is the irregular clientelist social policy practices that are not distributed based on criteria of rights. In turn, they influence voting behavior (Çelik, 2010). When the rationale that the poor citizens shall vote based on their social and economic gains –just like other individuals with strong socio-economic indicators– is ignored, this causes the voting behavior of the low and middle income and upper income groups to be evaluated hierarchically. According to this understanding, the voting behavior of poor citizens is defined by the social policies that they benefit from. In this view, whereas the economy, domestic policies, foreign policies, education, and security policies that can influence the voting preference of the citizens in elections are interpreted as the concrete indicators of the likes, appreciation or criticisms of the citizens to the politicians, voting based on social policies is interpreted as voting based on interests. On the other hand, a study, based on sampling from the province of Elazığ, Turkey, has found out that the commitments of the parties regarding economy and employment have priority over the social assistance –their social policy practices– in the voters’ political preference (Doğan, 2016).

Expansion of the scope of social policies in the election commitments supports the view that the parties which are candidates to become the government adopt the belief that they will gain votes through these commitments. The voters give power to their political representatives through votes for the commitments in the party plans and programs that are to be realized (Sakal, 1998). While they may learn these commitments from realized meetings and pamphlets or booklets distributed throughout the election campaign, they may also learn them from the manifestos that contain all the commitments also issued prior to the elections. The voter behavior is influenced by their belief in the policies committed to be implemented by the party representatives (Özsoy, 2002). Therefore, the election manifestos that contain these commitments can be considered as a publication aiming at influencing voter behaviors.

Since characteristically the target audience of social policies are fragile groups, the commitments in this field are of interest to the communities that require the state support by social protection. The individuals who are insufficient socially or economically by birth or through later conditions require state protection to access welfare services. Although they may vary in the socioeconomic aspect, each and every individual has the same and equal rights in voting, thereby the social policy commitments gain importance in receiving the votes of the fragile communities of a society. The studies on how voting behavior is defined or changed assert that persons vote the parties who are close to their ideologies and that they vote pragmatically according to the practices or commitments that have an impact to their material wealth (Gökçe, et al., 2002). Thus, benefitting from welfare services equally and fairly, i.e., from services, such as education, health, employment, social protection, etc., influences voter behavior. A study of Gaziantep province, Turkey, reveals that the variable that has the most impact on voter behavior is the services provided for the people (Tan and Baydaş, 2017). This situation increases the importance of social policies to be offered to the disadvantaged communities that experience issues in accessing to and benefitting from these services.

One of the reasons why JDP became the first party in the elections of the post-2002 period in Turkey is thought to be the social policies that were implemented for the disadvantaged groups. The political and economic commitments of JDP based on the fair and equal access of low- and middle-income group voters to public services, such as education, health, transportation

etc. and based on fair distribution of income was supported with social policies. The disadvantaged groups that are the target group of social policies have positioned JDP as the central party for the support it provided to the social policies and the improvements it has achieved in the fields of politics and economics (Özipek, 2011). This situation supports the view that the commitments to social policy have been accepted by the voters, and this acceptance has transformed into votes for the party. Since consequently JDP has structured the social protection in a generous and inclusive manner, this reflects that JDP has also accepted the view that it has won the trust of the voters through social policies.

### **Theoretical Framework**

Political parties use election manifestos as texts to reach voters and declare their promises to them. These documents provide an idea of what kind of roadmap the parties will follow in the country's administration if they accede to power after the election. The declarations, which are important in terms of informing the voters, contain promises used to influence the vote choice of voters. Party program and declarations are written texts that show the commitments of parties to do if they have the power to govern (Bulut and Güven, 2010). Election declarations do not only provide a perspective for the future policies of parties, but these documents are also used to monitor the changes in the political approaches of the parties according to the election years (Naurin, 2011; quoted in Şeşen and Ertürk, 2017). For this reason, the change in the attitudes of the parties on social and economic issues over time can be examined by reviewing the policy discourses and promises in the election manifestos.

By analyzing the promises under different topics in the election declarations, the approaches of the parties to the same issue can be compared. In addition to making comparisons under macro headings, such as economy, employment, education, health, transportation, housing, etc., election manifestos are an important data source in order to examine the promises for different socioeconomic groups. There are studies on the approaches of the parties to themes such as the environment, technological development, gender, poverty, and social assistance. Additionally, the research subjects that are selected are women, the young, the disabled, the poor, the elderly, etc. Examination of the

discourses of the ruling party and the main opposition party towards women (Terkan, 2013), the approaches of the same parties on gender inequality in their election manifestos (Ekici and Acar, 2017), the policy priorities of the political parties in the election declarations of the 2002-2015 period (Aytaç, 2017), and education policies (Tok, 2012) are focused on in the previous studies. In addition, election declarations were also used in studies examining the change of parties over time (Aydoğan and Slapın, 2015). The results and findings of these studies show that the speeches and promises used by political parties in election manifestos are an important data source for comparisons both in the current election period and in the future.

Election declarations, which are a written document, are an important source to refer to in terms of which promises to stand out during election periods, the priority policy areas of political parties, and the change in their approaches according to election years. JDP, which was the first party in all general elections held after 2002, is the first actor to shape Turkey's social policy structure in the 2000s. Therefore, the examination of the social policy approach in the party's election manifestos reveals the change in the social policy vision of the party over the years. It also provides a perspective on social policy implementation priorities in Turkey.

### **Method**

This study adopts the qualitative research method and case study approach, forming a qualitative research pattern. Case study offers a qualitative research pattern in which one or more cases within a certain period are analyzed through multiple data gathering tools, such as observation, interviews, documents and reports, and allows to define themes depending on the cases. Taking into consideration five general elections realized within the 2002-2015 period, the data pertaining to social policy commitments of the party with the most votes prior to these general elections are procured through document analysis. Document analysis is the method in which materials containing the data pertaining to the research subject are parsed (Gürbüz and Şahin, 2014). Election manifestos are chosen for this study since the aim is to analyze the social policy commitments prior to elections. The manifestos are retrieved from the website of the party with the most votes. Since they are public documents, there are no issues regarding their use.

The purpose of this study is to analyze the social policy commitments of the party with most votes in five general elections, taking into consideration the assumption that social policies influence election success. The commitments received from election manifestos through typical case sampling are compiled under the headings of “social protection” and “social policy understanding.” Typical case sampling method entails data gathering in accordance with the principles of information gathering on a specific case using samples. In this study, social policy commitments explain the case, and social policy understanding and social protection commitments are chosen as the typical case. The validity of the procured data is described in a manner that suits the predictive validity. The data and interpretations are checked by 2 researchers using direct quotations from data sources and data triangulation. Thereby, data coherence is achieved.

The data procured based on the themes of “social policy understanding” and “social protection” defined during data analysis are further subjected to descriptive analysis method. The social policy commitments used in five elections are categorized under 2 themes per election year. The headings of social policy understanding, and social protection form the conceptual framework of the descriptive analysis. For an analysis of the commitments under these headings, the social policy commitments of five general elections were categorized according to the election years, and also, the respective categories are in turn defined according to election year in question.

### **Research Findings**

In this study, primarily the social policy commitments present in JDP’s election manifestos for five elections are analyzed. Social policy issues are categorized in 17 codes (poverty, welfare, income equality, unemployment, discrimination, employment, social protection, equal opportunity, social assistance, social service, social security; and according to the target audience of social policy practices, namely: the poor, women, youth, children, persons with a disability and the elderly). Following the coding, 4 further categories are formed, which were, in turn, transformed into 2 major themes. These are the social policy commitments aiming at the social protection system, namely social policy understanding, social assistance, social service, and social security.

Social policy commitments in the election manifesto of JDP disclosed to the public prior to the general election held on November 3, 2002 were listed under the heading of social policies. These commitments do not just offer an economic development goal related with the economic conditions of the period, but they also express an approach in which economic policies are in conformity with the social policies. This situation shows a commitment to the low- and middle-income groups who have experienced a serious economic crisis in 2001 and who have shouldered this crisis' cost that the social justice shall be realized alongside the economic development.

*“Economic development policies shall be implemented in a manner in balance with the social policies.”*

*“Placing ‘human’ to the center of the economic development is a ‘moral’ obligation for enhancing income distribution and for the success of the policies that aim at fighting poverty.”*

It can be said that by implementing social policies, JDP aims at winning the trust of the citizens who have lost their trust due to the economic crisis, and therefore, that JDP considers economy in conjunction with the social policies. So, instead of an understanding that posits economy policies should be prioritized since social policy practices are to be accepted as costs, the manifesto states that economic program should comply with social policies. This situation is foregrounded as a commitment for the low- and middle-income groups who have felt the impact of the 2001 economic crisis that the goal of ameliorating the economic condition shall be realized without any cutbacks in social policies.

*“In economic program and policies, ‘social justice’ shall be guarded, and a new development approach that places “human” to the center shall be adopted.”*

Another commitment analyzed in the manifestos is regarding the social protection instruments, namely social security, social service, and social assistance. These codes are placed under the theme of social protection system. These commitments promise that everyone shall be included in the social security, and they underline that social security is an insurance against present and possible social and economic risks and that it shall be available for all citizens whatever their socioeconomic statuses in the society may be. The



commitment that employment or bonus clauses shall not be decisive to benefit from social security and that the poor and the needy shall be covered under the roof of social security assumes that this will define the voting behavior of the low- and middle-income group voters in Turkey.

*“Social security net shall be expanded and the welfare institutions that provide services to the poor communities will be restructured.”*

*“A General Health Insurance System that encompasses the whole population shall be established to, and the premiums of those without the means to pay them shall be paid by the state.”*

In 2007, social policy commitments were provided in the chapter titled “Strengthening the Social Structure, Expanding Employment and Life Quality.” In contrast with the 2002 manifesto, the 2007 manifesto is a text that for its majority offers a recount of the past accomplishments instead of commitments. The categories that fall under the categories of social policy understanding and the social protection system highlight, respectively, the prerequisites of a social state identity and the transformation of the social security system. The term that was most underlined in the social policy understanding of the 2007 election manifesto was the term “justice.” All practices of the five-year term following 2002 were explained with a rationale that the principle in motion was a fair distribution of wealth.

*“Our basic principles in our policies are providing a response to the justice and development demands of our people and bringing forth the choices of our nation into politics.”*

*“The most basic concern, the ultimate goal of our party and our understanding of government is to guard social justice in the distribution of the opportunities of our country and social wealth and to realize the social justice.”*

In the social policy understanding section of the manifesto, the commitment is that the party adopts “social state” practices. Even though the Justice and Development Party has a conservative party identity, its social policy commitments display the characteristics of a social democratic welfare typology. Also, pointing out that the impact of the 2001 economic crisis is diminished, the party commits to ensure that each and every citizen, irrespective of their socioeconomic status, shall benefit equally and fairly from economy and social

assistance. However, as of the date, the positive indicators such as the decrease in poverty rates and the increase in income per capita has not been reflected to the fair distribution of income. The social policy understanding based on the idea that each citizen should benefit from economic and social wealth, without any discrimination has been often underlined, all the while mentioning the concrete practices realized within the period from 2002-2007. In order to receive voters' support, the low- and middle-income group voters who have been the most affected group from the economic problems and inequality of opportunity were offered the promise that the party has adopted the social justice principle. In addition, the social justice understanding was associated with the "social state" characteristic, and the commitment that, by force of the social state, citizens shall not suffer the loss of their rights. This condition has been rendered concrete in the commitment that each citizen shall be ensured to have fair access to rights, opportunities, and services. Another discourse of significance in the manifesto is present in the phrase indicating that citizens shall not feel desperate and vulnerable via social policy practices. In the manifesto, this is phrased as "Attending the Unattended" or "Caregiver to the Outcast" that became one of the basic concepts of JDP's social policies in its later terms.

*"The importance we place on the social policies shall continue in a more elaborate manner in the coming term. We commit to our full political will to let our citizens experience in their daily lives the principle of 'Social State,' expressed in our Constitution in all its dimensions. We shall maintain our basic goal to realize the ideal of 'social justice', in particular, the income distribution and living humanely dimensions of the concept of 'justice' that we bear in the name of our Party."*

*"The income distribution, having entered a recovery trend in the term of our government, shall be more balanced, the net of social security-social assistance-social service shall encompass all our citizens with a centralized organization and the services that we believe to be the basic human rights, such as education and health, shall attain a more contemporary identity."*

From the aspect of social protection system, and in contrast with the 2002 election manifesto, the 2007 manifesto contains an extensive chapter on the practices realized in the period of 2002-2007. The commitments in this field are focused on social security, and it can be seen that the social security reform is foregrounded more with respect to social assistance and social services. The

direct relation of healthcare service with the status of a person in the social security system in Turkey causes healthcare and social security, or in other words, the basic public welfare system to be assessed together. The commitment to offer fair service in healthcare, also rationalized by the social policy understanding of JDP, was rendered concrete with the General Health Insurance (GHI). In the social policy commitments section of the manifesto, the reason why the practices that had become laws were not realized was stated to be the repeals by the Constitutional Court. The manifesto also addresses the importance of GHI for the children below the age of 18 and for the poor citizens benefitting from the fair and high-quality healthcare services. At this point, another commitment is made that GHI shall become the solution that prevents the problems experienced by poor citizens benefitting from healthcare services. When JDP becomes the ruling party following the election, each and every article of the GSS shall be implemented.

*“One of the most important projects of JDP, included in the Emergency Action Plan, is the ‘General Health Insurance’: the system in which all our people, without discriminating for the poor or the rich, shall benefit from healthcare services with the same standards, in which the premiums of the poor shall be covered by our state, and in which all our children under the age of 18 shall benefit from health insurance. This system had to be postponed despite being accepted by the GNAT and issued as a law since some of its articles were repealed by the Constitutional Court. Yet, we are determined to implement this system until 2008.”*

*“Within this scope, we are determined to realize all aspects of social security reform that has been in the agenda of our country for approximately 45 years.”*

In the 2007 election manifesto, the issue of retirement, along with healthcare services, is treated in detail within the commitments under the social security system heading. Retirement is an often-referred commitment subject during election periods. One of the most known commitments that causes serious issues in the social security system is the right to become a pensioner within the ages of 35-45 that was due to the removal of the age limit for retirement in the 1991 elections. Even though this right has provided great contributions to the beneficiaries, it has caused a very serious harm to the financing of the social security system in Turkey, and therefore to its sustainability. In the 2007 election manifesto, it has been expressed that the problems and inequalities caused by

the past practices shall find their solutions through social security reform. However, it is of note that it has been expressed that the acquired rights, used as an election commitment for many years and a heavy burden on the system with increasing costs, shall be protected in this reform. This situation shows that the prevalent understanding is that cancelling out the previous election periods' practices, in order to influence the voting behavior, shall result with loss of votes. So, the party commits that the retirement rights of the present workers shall be protected and underlines that this is an acquired right.

*“The age to earn the right to retire, premium payment and insurance terms of the present workers (their acquired rights) shall be protected exactly, and a retirement regime that ensures an equal and fair service to all our citizens shall be formed.”*

Another commitment states that the unity of norms aimed at with the social security reforms shall be realized without causing any harm to the acquired rights of the currently insured. These two commitments show that one of the most important variables that influence the voting behavior is the promise regarding retirement rights. Instead of offering a commitment to end these practices without any rationale, the commitment is for an equal and fair system for those who will recently enter the system, while preserving the acquired rights.

*“The pensions of the present workers shall be calculated based on their term both in the old system and the new system. Thereby, the currently insured shall be transferred to the new system gradually, within a long term, ensuring norm unity without causing the victimhood of the currently insured.”*

Regarding the social assistance, it is seen those commitments on creating a database are foregrounded. According to this commitment, a software system is promised in which data required to benefit from social assistance shall be preserved, and if according to this data, a person is below poverty line, that person shall earn the right to benefit from social assistance. Despite the criticisms that social assistance–vote relationship is clientelist, ideological and not based on rights, the manifesto states that the social assistance system to be established will be demand-based and will work according to certain criteria. It can be said that this commitment that the database shall work in coordination with the social security system is constructed to form the relationship between employment and social assistance.

*“Address-based Population Registration System that also contains the income status and livelihood conditions of our people shall be combined with the operations aiming at inventory and poverty profile designation that are formed within the scope of social assistance and solidarity. The central information system formed in this manner shall provide a collective look especially at our population covered under the scope of social security.”*

This commitment in the manifesto regarding the provision of social assistance, with a focus on rights and in a systemic manner, also contains the continuity of social assistance. The systematic structure that will be attained in the social assistance system by the formation of a database reveals that it shall prevent wrongful and unfair use of social assistance, yet the understanding that social assistance is a right shall be sustained. Social assistance is one of the most efficient tools for the practice of meeting the needs of shelter, food, fuel, and education of the low-income groups. The accepted view that social assistance has been implemented in a “rights-based” manner since 2002, and that this practice has a positive impact on the voting behavior, caused the social assistance to keep its designated place in the current election manifesto.

*“In the coming government of the Justice and Development Party, it shall continue its social assistance and support policies, with more strength within a novel structure. The inventory and information system that is substantially complete shall become stronger with the Address-based Population Registration System that is about to be completed.”*

In the election manifesto prepared for the general election to be held on June 12, 2011, after the 10-year government term of the 2002-2011 period, the social policies are provided under the heading of “Strong Civil Society.” 2011 manifesto is different from 2002 and 2007 manifestos in that it contains the detailed recount of the 9-year period and the goals of Turkey as a social state, setting the year 2023 goals as its basis. As in 2007 election manifesto, the deeds in the past 4 years were foregrounded in 2011 manifesto. While the present practices were explained in detail, the commitment is that these practices shall be developed in accordance with the 2023 goals. The common emphasis in the commitments is the theme of “equal opportunity,” as it was so in the 2002 and 2007 manifestos. “Equal opportunity” was also emphasized in the social policy understanding, and it was expressed that positive discrimination practice shall be called upon to ensure equal opportunity. Despite the criticism that positive

discrimination shall deepen the inequality faced by the disadvantaged individual/group, Justice and Development Party commits to ensure equal opportunity through positive discrimination.

*“At the foundation of all these services is the effort to ensure justice, wealth, quality of life and equal opportunity.”*

In the manifesto, social policy understanding of JDP is that each and every citizen shall have equal and fair access to public services and shall feel as equal citizens. The phrase stating “preventing discrimination and ending unfair practices” often resorted in the election manifestos suggests that the social policy philosophy of the party is based on the principle of justice. The commitment is that no socioeconomic status shall cause any form of discrimination in receiving services, and this condition found its place in the commitments as the basis of social peace and solidarity.

*“We shall not discriminate against our people, whatever their financial condition may be, and we shall continue considering everyone as first-class citizens.”*

There is a serious criticism in the manifesto against the characterization of the social assistance provided to the poor citizens, especially in the election periods, as “almsgiving.” Underlining that providing social assistance to needy citizens is the duty of the state and that there is no need for citizens to feel grateful to the state, social assistance is defined as a “right” in the manifesto. This situation forms the basis of the view that disregards evaluations on party-based social assistance and regards social assistance as the duty of the social state.

*“The compassionate hand that has reached out to low-income families and individuals during our government’s term has been called by our opposition as ‘an almsgiving culture’, whereas ‘almsgiving’ refers to an act of charity that comes out of a person’s own pocket. The state does not distribute alms to her citizens, she provides social support as a right. And it is out of the question that our people should feel “gratitude” to the state. The people should feel ‘satisfied’ when the state does her duty, not ‘gratitude’. That is because democracy is based on the satisfaction of the citizens, not on their gratitude.”*

The target audience of the commitments reveals the people that the Justice and Development Party defines as the disadvantaged groups. This group, stated

to be the poor, disabled, elderly, orphans, veterans and relatives of the martyrs, in its turn, gives its name to the respective directorate general with the institutionalization of the social policies at a ministerial level.

*“A state that does not see, protect, look after and watch over and protect the low-income individuals, persons with a disability, elderly people, widows, orphans, veterans and those trusted to her by her own martyrs cannot be a social state.”*

Regarding the social assistance, the 2011 election manifesto, in contrast with the other manifestos, commits to increase the efficiency of the social assistance. Along with the commitment to increase the provided social assistance, the manifesto states that these aids shall not be enough to provide a permanent solution and that the social assistance beneficiaries shall be supported with education and employment. As a goal, it has been stated that instead of social assistance, the term “social support” shall be used, and that the needy citizens shall be included in the production in the country. However, the term “social assistance” was widely accepted and did not leave its place to “social support.” This condition supports the idea that social assistance was still at the time a temporary solution and the beneficiaries were not still part of the work life. As a matter of fact, in both elections held in 2015, not the term social support, but the social assistance was used.

*“In the coming term, we shall again resolutely implement our ‘social assistance’ program that aims, on the one hand, to stand by the low-income groups, and on the other, to transform these groups into citizens who can stand on their own feet, with the understanding that poverty is a temporary situation.”*

*“We shall establish a social support system in which social support and services are offered in integration and based on rights.”*

*“We shall provide all forms of support to the poor citizens who are available to work but are not employed to render them productive individuals who can stand on their own feet.”*

*“In 2010, we have implemented Action Plan to Render Social Assistance System Effective and Connected with Employment. Within the scope of this action plan, our efforts to transform our poor citizens who are able to work, but are not employed, into individuals who can stand on their own feet shall*

*continue in the coming term as well. While these persons shall be provided with job search supports and occupational training, they shall also be provided with welfare until they find a job that can enable them to become self-sufficient. Therefore, these groups shall both receive social support and be prepared to the labor market.”*

In the social protection system commitments of the manifesto, it is suggested that JDP observes social security as a basic right and that social security shall be more inclusive. Since social security in Turkey is coded as benefitting from retirement and healthcare services, the commitments in these two subjects are foregrounded. Again, the common characteristic of the commitments is that their target audience is the low- and middle-income group. The idea that lacking healthcare services due to material deprivation is unacceptable and that the poor citizens should have access to healthcare services and benefit from them is presented as the prerequisite of a social state. In addition, there are commitments aimed at financing the social security system for it to continue its characteristic of inclusivity in the future. The common goal of these commitments is suggested to be the transfer of the right to social security and the practices in their current state to future generations.

A commitment different than others in the manifesto is related with single parent mothers. This commitment suggests the view that Justice and Development Party, characterized as a conservative party that adopts a family centered social policy understanding, adopts policies that conform with the social democratic typology. The commitment states that single/lone parent women shall be provided with housing support so as to keep them by their children. Contrary to the traditional housing type in Turkey, it is stated that studio houses shall be provided as a shelter space, and the women shall receive social support as well.

*“In order for lone mothers who live with their children to live their lives more securely and healthily without being separated from their children, we shall provide every social support, alongside ‘studio houses’ prioritized to shelter them.”*

The commitments related to women are focused on employment and childcare incentives. When that women’s contribution to workforce in Turkey is at a low rate and that the family’s and children’s responsibilities are the primary causes of withdrawing from work life are taken into consideration, it can be said that the aim of these commitments is both to protect family structure and to prevent



the loss of labor force. This understanding is within the scope of conservative welfare regime since it is family oriented, and it is within the scope of social democratic welfare regime as it aims at increasing women employment. Despite the fact that Justice and Development Party represents right-wing and religious electorate, its social policy practices display a hybrid characteristic. This situation shows that despite the fact that social policy understanding in Turkey was constructed by a right-wing party, both the conservative and the social democratic welfare practices are implemented together, contrary to the typically attributed welfare typology to such a party. Similarly, the supports provided for schooling girls reveal that the ruling party implements a positive discriminatory practice based on gender for its social policy target groups.

*“In order to ensure our registered working women to keep their employment status, we shall provide childcare and education incentives to our women who are sending their children to kindergarten. Thereby, we shall both increase women employment and support pre-school education.”*

*“For 3 years, we shall not levy the social security premiums that are to be paid by the employer for women and for young people who are going to be employed for the first time.”*

However, in 2011 election manifesto, as in other election manifestos, the basis for social protection is that the preferred actor to ensure social protection shall be the family. By providing economic support to families that had to leave their children in the care of an institution due to poverty, the aim is to prevent the disruption of the family integrity due to economic status. Although the existence of supports that aim at family in the commitments can be explained by the conservative identity of the Justice and Development Party, this rationale is not enough. With the structuring of social protection system in Turkey in a generous manner and with the cost of the practices in healthcare, education, and social services, and in turn, with the absorption of this cost by the capital budget obligate diversity in the welfare providing actors. The structure of the family institution suffers as the state assumes the duty of social protection and the family loses its importance. At the same time, this situation means serious economic costs for the state. Thus, as in the other election manifestos, the 2011 election manifesto foregrounds commitments that focus on family, and this can be evaluated as being based on economics, along with the conservative approach that JDP employs.

*“Families shall be economically supported, and the necessary regulations shall be realized so as to prevent especially children to experience victimhood in the streets, nurseries and work environment, under abusive conditions, due to poverty and deprivation.”*

*“We shall increase both the quantity and the quality of the current services, aids and supports to our children in need of protection, for them to become equal and protective individuals of our strong society in the future. Our goal here is to support our children in need of protection in warm, natural and social family environments that do not require protection in the first place.”*

In order to ensure the efficiency of social security, social assistance and social services within the body of the social protection, the efficiency of their implementation is important, along with their target audience, their quantity and their diversity. One of the conditions to ensure efficiency is the creation of a database and recording these services. Thereby, the communication of the responsible institutions with each other needs to be ensured, and the abuse of services, favoritism and loss of rights needs to be prevented. Especially the criticisms on the social assistance practices as being irregular and that they are not distributed based on rights are in turn criticized in the manifesto. The 2011 election manifesto commits to realize all practices with a database system.

*“By moving into an electronic archive system, we shall offer faster retirement and healthcare transactions for our citizens.”*

*“We shall realize the income assessment of our citizens without social security the premiums of which shall be covered by the state on the electronic medium by sharing data with the relevant institutions. Thereby, while completing the necessary transactions in a faster manner, we shall prevent irregularities and abuses.”*

*“To resolve the problems of our workers that they face both in the field of work and the field of social security in the fastest manner and to offer better service to our workers and employers, we shall form a common database by ensuring coordination between institutions.”*

The commitment that social assistance and social services shall stop being on-demand but shall focus on submissions was first presented in the 2011 election manifesto. This system was called Family Social Support Programme

(FSSP) and was shaped based on the understanding of personalized custom support, in which each individual's needs in a household should be identified via house visits. The goal here is to implement social assistance and social services based on rights, without creating deprivation, and in an efficient and productive manner. However, this commitment was implemented in a limited manner, and the later election manifestos still contained the commitments to widespread the FSSP system.

*“We shall implement social support and service policies in compliance with the healthcare, employment, and education policies. In the field of social support and service, along with the healthcare, employment, and education services, we shall move into a household-based system within the framework of ‘Family Social Support Programme’ (FSSP) model.”*

*“Within the scope increasing the efficiency of voluntary services and local governments in protective and preventive social services, we shall move into Family Social Support Programme (FSSP).”*

*“In the coming term, social support shall be provided simultaneously with social services. For example, while a family that has an individual with a disability will be offered social assistance, the necessary rehabilitation services shall be provided to the individual with a disability within the family, without the need for the family to apply for it. All these former and future practices shall ensure that the needs of the poor shall be identified and resolved in an up-close and personal manner.”*

*“The status of the family shall be the basis in social supports. Instead of providing the same type and the same amount of aid to each family, the number of persons in the household, their ages and health conditions shall be taken into consideration. If there are persons in the family who can work, but are unemployed, they shall be directed to the labor force market.”*

The commitments that the social protection practices shall be implemented systematically via a database were often repeated in the 2011 election manifesto. This situation reveals that the aim here is to ensure and to increase the social assistance and social service activities that have achieved a sizable volume. As a response to the criticisms that the process of implementation of social assistance and social services is clientelist, partisan and ideological, the

commitments contain a discourse stating that a social protection system based on rights shall be constructed in a transparent and an auditable manner.

*“In order to implement the social support system efficiently and productively, the Integrated Social Assistance Services Project and Scoring Formula Project in collaboration with TUBITAK [Scientific and Technological Research Council of Turkey] and General Directorate of Social Assistance and Solidarity shall be concluded within a short amount of time. When this project is concluded, it shall ensure that the central database identifies the neediness status and their personal data of our citizens who have applied for social support and that all business and transactions regarding all social support and services are managed within unified norms and standards.”*

*“We shall make the Interactive Social Service Delivery that shall ensure easy access to social services to all citizens become widespread.”*

*“We shall ensure that all institutions that offer social services work in coordination.”*

In 2015, 2 general elections were held in Turkey, one on June 7 and one on November 1. In the election manifesto for the election to be held on June 7, 2014, several commitments were listed under the heading of “Social Policies.” June manifesto comprises the shortest text amongst the election manifestos analyzed within the scope of this study and differs from other manifestos since it has the greatest number of headings in the field social policies but contains the least number of social policy commitments. Regarding social policy understanding, the commitment that each and every citizen shall be provided services based on the principles of equality and fairness, often repeated in all manifestos after 2002, is also emphasized in this manifesto.

*“Our party that views the state as a tool to provide service to the people shall implement social policies that ensure wealth and happiness, not just for a class or group, but for all our citizens.”*

*“It is obvious that a social state understanding ensuring that the state watches over the unemployed, poor, needy, sick and handicapped and ensuring that they live as it befits the human dignity is indispensable.”*

In the manifesto, the target audience for social policy is defined as the elderly, the children, the unemployed, the needy, and the persons with a disability. It is significant that in the commitments, the content of the practices to be implemented for the target audience is not given and that these commitments are obscure. This situation shows that for the first time in an election, Justice and Development Party has not brought forth novel social policy commitments. On the other hand, the commitments for the persons with a disability are more concrete and extensive.

*“Special programs for the poor, for old people who are in need of care, for children and for unemployed shall be formed and the citizens who face hardships shall not feel desolate and unattended.”*

*“No one shall be allowed to feel discriminated due to their physical or mental handicap.”*

The commitment that the legs of social policy, namely social security, social assistance and social services shall be gathered under the roof of a single Ministry is of significance. It is expected that this commitment constitutes an integrity both from the aspect of the practicing actors and the beneficiaries in these three interconnected fields in the social protection system. The goal here is to form a social protection system in the household by considering all the needs of individuals within a household: the unemployment in the household shall be taken care of by social security; the old age, disability and the need for care shall be taken care of by social services; and in cases when socioeconomic fragilities are permanent, by social assistance. Within this context, it can be said that this commitment has been realized via Presidential Government System that entered into force on June 24, 2018. In this system, Ministry of Labor and Social Security was merged with Ministry of Family and Social Policies, and the Ministry of Family, Labor and Social Services was established. It should be noted that in order to observe how gathering social security, social service, and social assistance under the roof of one institution created a transformation from the productivity of aspect and efficiency of practices, impact analysis studies are required.

*“For the purpose of ensuring common management of social security, social assistance, and social services, they shall be collected under the roof of a single ministry. Necessary measures shall be taken to ensure the unity of norms and*

*standards in these institutions, to create the basic statistical data, to achieve actuarial balance and to utilize the assets in the most productive way.”*

One of the commitments for the social protection system is the healthcare service. Due to the appreciation of the transformation in healthcare since 2002 by the public, the commitments in this field have become indispensable in each election period. Social Security and General Health Insurance Law (GHI) that entered into force in 2006 has updated social security to encompass all citizens.<sup>2</sup> Despite this practice, the ongoing practice has been offered as a commitment. Yet, solutions to the payment problem that occurs in GHI, especially since the time between the graduation of the young people and their entry into the work life is extended, did not find a place in the manifesto.

*“Social security net shall be organized to encompass the whole population. The state must carry out basic health services for all, in collaboration with the private sector when necessary. An effective and high-quality healthcare system is indispensable for an advanced society.”*

*“We shall move into a general health insurance system that shall encompass all of our citizens. Our party acknowledges that social security is a constitutional right and that ensuring each individual benefit from this right is a duty of the state. Therefore, within the scope defined by the constitution, a social security policy that befits the understanding of a social state shall be formed, and each individual shall be given a social security number.”*

Another issue of note in the manifesto is that instead of the term “person with a disability” the term “handicapped” is used in the commitments for the individuals with a disability. Pursuant to the amendment of April 25, 2013, it was accepted that instead of the phrases such as handicapped, cripple etc., the term “person with a disability” should be used.<sup>3</sup> Despite this amendment, the term “handicapped” can be frequently found in the commitments.

Lastly, the election manifesto prepared for the general election held on November 1, 2015, is analyzed within the scope of this study. For the first time, the vote rate of JDP fell in the election held on June 7, 2015, and it was argued that this was due to the weak social policy commitments of JDP in the election campaign. Social policy commitments have an extensive place in the election

2 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>

3 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130503-1.htm>

manifesto for the November 1, 2015, election that was disclosed to the public, revealing that this argument was accepted to be true. In this manifesto, social policies are explained under the heading of “Human Development and Advanced Society.”

It was argued that the primary reason for decrease in the vote rates of the JDP, not the governing party on its own for the first time in the June 7, 2015, election, is that it could not develop a new discourse for its social policies. The commitments in the election manifesto prepared for the election of November 1, 2015, proves that this warning was heeded. The basic differences between the two manifestos are that manifesto prepared for June 7 election offers the ongoing practices as commitments, talks about the problems, but not of the accomplishments of the JDP period, and does not contain concrete commitments. By contrast, November 1 manifesto foregrounds concrete commitments. Another difference is that whereas in the November 1 manifesto, it is claimed the deeds of the previous term are a success, there are also concrete commitments proposed to resolve the problems of practices in the current circumstances. However, as in the former manifesto, this manifesto again uses the phrase “handicapped” instead of “person with a disability”.

Regarding the social policy understanding, this manifesto uses similar statements to those of the other manifestos. Again, the understanding of “Let man flourish and the State will also flourish” was emphasized in this manifesto, and the equal opportunity and social justice were put forth as goals. As a difference, this manifesto also makes use of the terms “very high human development” and “human development”. It can be said that there is a change in the social policy understanding, that instead of assessing the social policy practices as temporary solutions and costs, they shall be constructed as long-term permanent solutions. The commitment is to adopt another approach in which social policy practices are to be accepted not as costs, but as an investment tool.

*“Amongst the basic priorities of JDP governments are the policies and practices that aim directly at humans and society. Our party adopts the maxim ‘Let man flourish and the State will also flourish.’”*

*“We, as JDP, have our roots in an understanding that observes human as the most honorable of the created. For us, each human is valuable, and we are responsible to each and every human. With this idea in our minds, we have put*

*humans to the center of all our policies. We are defining our economic and social policies within the framework of our understanding of our human development that prioritizes social justice.”*

*“While seeing our children as potential youth and our youth as the assurance of our future, we shall ensure the physical, cultural and artistic environment that they deserve with higher quality, and thus continue our understanding of development that puts human to the center. With this understanding, we aim to move Turkey from the category of countries with ‘high human development’ to ‘very high human development’ category.”*

Regarding social protection practices, the manifesto includes concrete commitments. It was stated that the home healthcare services that commenced in 2014, despite the risk of repeat practice (since they were offered both by ministry and municipalities), shall be provided in coordination between these two institutions. This commitment is also an indicator of the transition into a process in which efficiency and productivity of social policy practices are given importance. Since 2002, the number of citizens benefiting from social policies and the increase in the number of resources transferred to these citizens constitute the success story. However, this success story comes at an economic cost. Therefore, the quantitative increase should be directly proportional to the qualitative growth. Hence, it is observed that the understanding that focuses on the increase in quality is foregrounded, and this is also reflected in the social policy commitments. In the same manner, the statement that the aim is the inclusion of the citizens who benefit from the offered services into the economic and social life reflects the paradigm shift in the social policy practices. Family and Social Support Programme (FSSP) that was not put into practice, despite being present in the former manifestos, is foregrounded in this manifesto as an important practice to ensure efficiency and productivity in social assistance and social services.

*“We shall develop self-care at home services by integrating home healthcare services with the Ministry of Family and Social Policies and municipalities.”*

*“We shall ensure that the services offered at social service unit and the participation of the family members to economic and social life are increased. We shall complete the infrastructure of Family Social Support Programme (FSSP) that shall reach out to all our citizens that need social assistance or*



*social service, establish an informatics infrastructure, and by employing adequate number of qualified staff, gradually realize FSSP.”*

In contrast with the former manifesto, the advantages of the comprehensive system ensured by GHI are explained in this manifesto under the social security heading, along with the commitments that shall provide solutions to the problems arising under current conditions. The manifesto talks not just about the scope of the services, but at the same time about starting a fair process that shall ensure the continuity of the system.

*“While including all of our citizens within the social security and general health insurance, at the same time, we are aiming at forming a social security system that is sustainable and effective. Our basic principle in developing our social security system is to create a fair and sustainable balance between employees, employers, and pensioners.”*

*“As JDP, we shall continue to establish progress in the field of social security in the coming term and update the system by closely following the changing conditions and developing standards in the world.”*

Regarding the social assistance, one of the most controversial social policy practices implemented in JDP Period, there are commitments to create the link between social assistance and employment. Instead of the term “social assistance”, “social support” is used, and the manifesto commits to support the employer in the cases when those who benefit from social assistance begin to be employed. This commitment has turned into a practice following the election.

*“We shall increase the efficiency and the productivity of the system by re-evaluating the income test system applied within the scope of General Health Insurance and the related general health insurance premium payments. If they are employed, we shall pay the insurance premiums of our citizens who receive social support as a support to the employer.”*

This manifesto also offers commitments on women employment and family-friendly social policies within the scope of social protection. Since women labor force ratio varies within the range of 20-30 percent in Turkey, the importance of the social state practices in this field has increased. The primary reason that women in Turkey give a break to their work life or quit is their

family responsibilities. On the other hand, slowing population increase rate and the decreasing number of children reveal that Turkey's young population structure shall be changed in medium and long terms. In the election manifesto, within the social security commitments regarding women employment, JDP foregrounds the efforts for the reconciliation of motherhood and work life. In the same manner, JDP commits to spread kindergartens as a solution for the childcare –the working mothers' greatest issue. This situation reveals that to prevent the women from being forced to choose between employment and family life, JDP, a party that has a conservative identity, adopts practices of reconciliation of work, home, and family life, in a manner similar to that of a social democratic welfare regime.

*“In order to strengthen the childbirth leaves and rights of workers, we shall make the necessary amendments in the Civil Servants Law and the Labor Law.”*

*“We shall make amendments to harmonize the childbirth leaves and rights of our civil servants with those of workers who are subject to Labor Law. We shall realize regulations to incentivize the establishment of kindergartens to spread high-quality, affordable and easy to access kindergarten options.”*

When the social policy sections and chapter headings of five election manifestos are analyzed, it is observed that there are commitments about social security, education, and healthcare in each election year and that the social policy target audience, i.e., family, women, youth, children, persons with disability, and poor individuals, are given place in the social policy commitments (see Table 1). In its social policy understanding, Justice and Development Party constantly emphasizes “justice”, and this emphasis is supported by the commitments to ensure the voters benefit from welfare services in an equal and fair manner, independent of their socioeconomic status. The manifestos state that the citizens who are weak from the aspect of socioeconomic indicators and in need of support, i.e., the poor, the persons with a disability, the elderly etc., shall be supported by the state. The emphasis on the reason for this support not being party based, but as a prerequisite of “social state” increases after the 2007 election manifesto. In addition, a social protection system that encompasses social security, social services, and social assistance is an unchanging commitment in the election manifestos of Justice and Development Party. After 2011, in order to render the costs of social protection sustainable, a paradigm shift in the social policy understanding is observable, and this paradigm exhibits

itself concretely in the terms of efficiency, productivity, and high human development.

Table 1

*Social Policy Headings in the Election Manifestos of Justice and Development Party within the 2002-2015 Period*

	Year				
	2002	2007	2011	June 7, 2015	November 1, 2015
<b>Social Policy Chapter in the Election Manifesto</b>	Social Policies	Strengthening the Social Structure	Strong Civil Society	Social Policies	Human Development and Advanced Society
<b>Headings</b>	Family, Women and Youth	Family, Women, Youth and Elderly	Family	Family and Social Services	Family, Children and Dynamic Population
	Social Security for Everyone	Social Security	Social Security	Social Security	Social Security
	Quality Education	Education	Education	Education	Quality Education
	Healthy Society	Health	Health	Health	Healthy Generations
	Prevention of Unemployment	Work Life		Work Life	Work Life
		Youth	Youth	Youth and Sports	Youth
	Our Handicapped Citizens	The Handicapped	Our Citizens with a Disability		

		Social Assistance and Solidarity	Fighting Poverty and Social Supports		Social Protection and Fighting Poverty
			Culture	Culture and Arts	Culture and Arts
			Women	Women	Women
			Sports		Sports
	Fighting Corruption				
	Fair Distribution of Income				
		Peace and Security			
		Religious Services			
			Our elderly		
			Our Children in Need of Protection, Widows and Orphans of Our Martyrs		
			Our Persons with a Disability and Our Veterans		
			Foundations		
			Policies for Disadvantaged Groups		
				Our Social Policy Understanding	
				Urbanization and Housing	
				Environment	
				Science and Technology	
				Written and Visual Media	

**Source:** The table was created by the author in light of the 2002, 2007, 2011, June 7, 2015 and November 1, 2015 Election Manifestos of the Justice and Development Party.

## Discussion and Conclusion

Social policies are used to allow disadvantaged groups in society to participate in social and economic life. While social policies vary from country to country based on their social, economic, and political structure, there are also differences in their implementation based on the welfare typology that they adopt. These policies have been referred in Turkey since 2003, due to its politics and its political environment, and they are of particular interest to the voters as they encompass subjects, such as fair distribution of income, social protection, support to disadvantaged individuals, access to welfare services by every citizen (irrespective of their social status) etc. The accepted view that social policies have an impact on voting behavior is reflected in the election manifestos after 2002. It is argued that social policies have an impact on the election success of Justice and Development Party, the party with the most votes in five general elections in the period between 2002-2015. This study analyzes the election manifestos prepared by Justice and Development Party for five general elections within a 13-year duration and attempts to comprehend the social policy understanding of the party and the guiding principle in its social protection system.

With the impact of the economic crisis experienced before the general election held on November 3, 2002, the election manifesto of JDP in 2002 contains the commitment to reduce poverty and to handle the social policies in an integrated manner. During an economic crisis in a country, the first field to suffer from cutbacks is the field of social policies. When the year 2002 is taken into consideration, despite the fragile economic structure in Turkey, the commitment in JDP manifesto is to ensure that the state shall not give up on social policies, so that the citizens do not feel desperate. In the commitments that reflect the social policy understanding, the terms used are “social justice” for 2007 election; “equal opportunity” for 2011 election; “equality and justice” for the election held on June 7, 2015; and “justice and human development” for the election held on November 1, 2015. Since these terms cannot be though independent of one another, it can be argued from the aspect of social policy understanding of the party that the election manifestos are disclosed to the voters with the principle of “equal citizenship.” The commitments in the election manifestos to create a common database for social security, social assistance, and social services –the components of social protection system– started in

2007. The terms of common database, coordination, and collaboration, expressed in different terms in all the later election manifestos, show that efficiency is gaining importance in the social protection system. However, it is also apparent that the concrete steps to be taken in this issue were either delayed or postponed with the existence of the commitment regarding FSSP in the election manifesto for the election to be held on November 1, 2015.

The commitments regarding finance and sustainability in social security, human development and FSSP prove that qualitative increase, along with quantitative increase in the social protection system came into prominence. This paradigm shift can be interpreted as the beginning of the adoption of a new policy that does not observe social policy practices as costs. Instead, each and every citizen having access to welfare services is seen as investments to the human capital of the country. Addition of social policies heading to the indispensable subject headings of political parties, such as economy, law, and foreign policy reveals that this field provides a gain for the political parties. For the first time in its history, the vote rates of Justice and Development Party decreased in the election held on June 7, 2015, and it was argued that one of the primary reasons for this decrease was its weak social policy commitments. Therefore, it can be argued that the observation that social policies influence voter behavior is an accepted view. While the election manifestos of JDP have social security, education, and health as common social policy subjects, social policies aiming at women, youth, children, persons with a disability, and elderly population find a place in every manifesto, too. While in the election manifestos of JDP, its conservative party identity is reflected in its family-oriented social policies, its commitments regarding social supports for the women participation to employment and commitments to provide kindergartens and housing for single-parent families display characteristics similar to those of social democratic welfare typology.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

---

## References

- Alp, H., Turan, E. (2018). Comparative analysis of political parties' digital technology and innovation policies in the general elections declarations of June 24, 2018. *Journal of Social and Humanities Sciences Researches*, 5(23), pp. 1068-1077.
- Altıok, M. (2007). The last phase in the neo-liberal structural adjustment process: AKP government. *Society and Democracy*, 1(1), 57-72.
- Arklan, Ü., Tanacı, F. (2020). An outlook on election campaigns in the context of declarations: A comparative analysis on the local elections of March 31, 2019. *Suleyman Demirel University Visionary Journal*, 11(26), pp. 1-29.
- Aydoğan, A., Slapin, J. B. (2015). Left-right reversed: Parties and ideology in modern Turkey. *Party Politics*, 21(4), pp. 615–625.
- Aytaç, S. E. (2017). Policy priorities in the election manifestos of political parties in Turkey, 2002-2015. *Journal of Political Sciences*, 26(2), pp. 7-26.
- Beriş, H. E. (2011). JDP 2007-2011 election manifestos: Continuity and change. *H. Turşucu and H. E. Beriş (Ed.) Political Academy*, 10, 109-141.
- Bulut, P., Güven, S., (2010). Primary education in political parties' programs. *Journal of Theory and Practice in Education*, 6(2), pp. 281-300.
- Çelik, A. (2010). Conservative social policy orientation: Charity instead of right-charity instead of obligation. *Istanbul University Journal of the Faculty of Political Sciences*, 42, 63-81.
- Doğan, A. (2016). The effect of social assistance on the political choices of the poor: A study on the urban poor. *Selcuk University Faculty of Communication Academic Journal*, 9 (3), 69-89.
- Durmaz, O. S. (2016). Establishment of the neo-liberal social policy regime and the AKP. *Work and Society*, 1, 143-167.
- Ekici, S. and Acar, A. (2021). Evaluating election declarations of the ruling and the main opposition parties in Turkey in terms of gender inequality. *Journal of Ahi Evran University Institute of Social Sciences*, 7(1), pp. 287-306.
- Gökçe, O., Akgün, B., Karaçor, S. (2002). Anatomy of the November 3rd elections: Continuity and change in Turkish politics. *Selcuk University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal of Social and Economic Research*, 2 (4), 1-44.
- Güneş, M. (2012). Sustainability of social assistance as a public administration policy in combating poverty. *Journal of Social and Economic Research*, 12(24), 149-184.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2014). *Research Methods in Social Sciences*, Istanbul: Seçkin Publications.
- Kapar, R. (2015). Social Aid in AKP Rule. Koray, M. (Ed.), *Politeness, Nature, Market, Social Policy in the AKP Era*, Istanbul: İletişim Publications.

- Özipek, B. B. (2011). Justice and Development Party (AK Party) Period Domestic and Foreign Policy (2002- ..). Çaylak, A., Dikkaya, M., Göktepe, C., Kapu, H. (Eds.), *The Political History of the New Millennium to Turkey from the Ottoman Empire*, Ankara: War Publications.
- Özkaynar, K. (2015). The prospect of declaration of 2011 and 2015 elections of the political parties: A document review and content analysis study. *The Journal of Academic Social Science*, 3(17), pp. 439-452.
- Özsoy, O. (2002). *Voting Behavior and Effective propaganda in Turkey*, Istanbul: Alpha Broadcasting Press.
- Sakal, M. (1998). Actors involved in the political decision-making process and their roles. *9 Eylül University Faculty of Economics and Administrative of Journal*, 13(1), 215–226.
- Sayın, U. and Gümüş, S. S. (2016). The evaluation to political parties' election declarations in the June 7th 2015 parliamentary general elections on the basis of the content of the disability. *Toplum ve Demokrasi*, 10 (21), January-June, pp. 69-89.
- Şeşen, E., Ertürk, K. (2017). Reflections of the post-1990's environmental policies to the election statements in Turkey. *Selcuk Communication*, 10(1), pp.188-215.
- Tan, A., Baydaş, A. (2017). The effects of voter characteristics on voting behavior. *Iğdır University Journal of Social Science*, Issue:13
- Terkan, B. (2013). Political parties' discourses and policies concerning woman (The cases of AKP and CHP). *Selcuk Communication*, 6(2), pp. 115-136.
- Tok, T. N. (2012). Education discourses and policies of political Parties in Turkey. *Educational Administration: Theory and Practice*, 18(2), pp. 273-312
- Urhan, G., Urhan, B. (2015). Social Aid in the AKP Period. Koray, M. (Ed.), *Politeness, Nature, Market, Social Policy in the AKP Era*, Istanbul: İletişim Publications.



## YAZARLARA BİLGİ

### TANIM

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, dar anlamda sosyal politikanın alanına giren emek-sermaye ilişkileri ve bunların sonuçları yanında, geniş anlamda sosyal politikanın konusu olan işsizlik, demografi ve nüfus çalışmaları, yoksulluk, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler, sosyal güvenlik, sosyal sigorta vb. ile kadınlar, özürlüler, gençler, yaşlılar ve diğer dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politikaları kapsayan hususlarla ilgili teorik ve ampirik çalışmalara yer vermektedir. Dergi 1948 yılında ilk defa İçtimai Siyaset Konferansları şeklinde basılmaya başlanmıştır. 2003 yılındaki 45. sayısından itibaren ise hakemli ve bilimsel bir dergidir.

### AMAÇ KAPSAM

#### Amaç

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nin amacı; başta sosyal siyaset olmak üzere, çalışma ekonomisi, endüstri ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, iş hukuku, çalışma sosyolojisi, örgütsel davranış, çalışma psikolojisi ve insan kaynakları alanlarında ulusal ve uluslararası düzeyde teorik ve ampirik araştırmalarla akademik tartışmalara katkı sunmak ve yön vermek, çözüm bekleyen sosyal sorunlara politika önerileri getirmektir.

#### Kapsam

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nin kapsamı ise; derginin amacında belirtilen alanlardaki konulardan oluşmaktadır. Bu bağlamda dergiye, aşağıda detaylı bir şekilde sıralanan konularda hazırlanan akademik makaleler kabul edilmektedir:

**Sosyal Siyaset alanında;** sosyal politika tarihi, ulusal ve uluslararası düzeyde sosyal politika araçları, yoksulluk, gelir dağılımı, istihdam ve işsizlik, ücretler, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, göç, ayrımcılık, sosyal dışlanma ile çocuklar, gençler, yaşlılar, özürlüler, eski hükümlüler, göçmenler ve kadınlar gibi dezavantajlı nüfus grupları, yerel yönetimlerin sosyal politika açısından fonksiyonları, uluslararası sosyal politika konuları ve sağlık, eğitim ve çevre politikaları.

**Çalışma Ekonomisi alanında;** işgücü piyasalarında emek arzı ve talebi, istihdam, işsizlik, ücretler, verimlilik ve işgücü piyasası politikaları.

**Endüstri İlişkileri alanında;** tarihsel perspektiften işçi hareketleri, işçi sendikaları, memur sendikaları, işveren sendikaları, toplu iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları, toplu pazarlık, devletin endüstri ilişkilerindeki rolleri, karşılaştırmalı endüstri ilişkileri küreselleşmenin endüstri ilişkilerine etkisi ile sosyal diyalog.

**Sosyal Güvenlik alanında;** sosyal güvenliği tarihsel gelişimi, yönetimi, teknikleri, kurumsal yapısı, finansmanı, iktisadi ve mali boyutu, hukuki boyutu, ülke uygulamaları ile sosyal güvenlik sistemlerindeki yeni sorunlar.

**Sosyal Hizmetler alanında;** yöntem ve teknikleri, aileye, kadına, çocuklara, gençlere, engelli ve yaşlılara yönelik sosyal hizmetler, sağlık, eğitim ve adalet alanında sosyal hizmet uygulamaları ile sosyal hizmet kuruluşları.

**İş Hukuku alanında;** iş sözleşmesinden doğan borçlar, iş sözleşmesinin sona ermesi, kıdem tazminatı, çalışma süreleri, dezavantajlı gruplara yönelik uygulamalar gibi bireysel iş hukuku konuları ile sendikalar, toplu sözleşme, grev ve lokavt uygulamaları gibi toplu iş hukuku konuları.

**Çalışma Sosyolojisi alanında;** klasik ve çağdaş yaklaşımlar, teknolojinin çalışma yaşamına etkisi, toplumsal tabakalaşma ve sınıflar, yabancılaştırma, boş zaman endüstrisi, küreselleşme, çalışma yaşamında cinsiyet meseleleri, kuşaklar ve dönüşüm.

**Örgütsel Davranış alanında;** kurum kültürü, liderlik, motivasyon, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş ahlakı, örgütlerde stres, çatışma, güç ve politika.

**Çalışma Psikolojisi alanında;** bireyin yaşamında çalışmanın anlamı ve önemi, kariyer gelişimi, ergonomi, iş monotonluğu, tükenmişlik sendromu.

**İnsan Kaynakları alanında;** yönetim, örgütlenme, planlama, iş analizi, eğitim, performans değerlendirme, kariyer yönetimi, ücret yönetimi, stratejik insan kaynakları yönetimi, uluslararası insan kaynakları yönetimi, bilgi sistemleri.

\* Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde akademik makalelerin yanı sıra, ilgili alanlardaki kitap incelemeleri ve iş hukuk alanındaki karar incelemeleri de yer almaktadır.

## EDİTORYAL POLİTİKALAR VE HAKEM SÜRECİ

### Yayın Politikası

Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin içeriği derginin amaç ve kapsamı ile uyumlu olmalıdır. Dergi, orijinal araştırma niteliğindeki yazıları yayınlamaya öncelik vermektedir.

### Genel İlkeler

Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirilmemiş ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir. Ön değerlendirmeyi geçen yazılar iThenticate intihal tarama programından geçirilir. İntihal incelemesinden sonra, uygun makaleler Editör tarafından orijinaliteleri, metodolojileri, makalede ele alınan konunun önemi ve derginin kapsamına uygunluğu açısından değerlendirilir. Bilimsel toplantılarda sunulan özet bildiriler, makalede belirtilmesi koşulu ile kaynak olarak kabul edilir. Editör, gönderilen makale biçimsel esaslara uygun ise, gelen yazıyı yurtiçinden ve /veya yurtdışından en az iki hakemin değerlendirmesine sunar, hakemler gerek gördüğü takdirde yazıda istenen değişiklikler yazarlar tarafından yapıldıktan sonra

yayınlanmasına onay verir.Makale yayınlanmak üzere Dergiye gönderildikten sonra yazarlardan hiçbirinin ismi, tüm yazarların yazılı izni olmadan yazar listesinden silinemez ve yeni bir isim yazar olarak eklenemez ve yazar sırası değiştirilemez. Yayına kabul edilmeyen makale, resim ve fotoğraflar yazarlara geri gönderilmez.

### **Telif Hakkında**

Yazarlar Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları Creative Commons Atıf-GayrıTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) olarak lisanslıdır. Creative Commons Atıf-GayrıTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) lisansı, eserin ticari kullanım dışında her boyut ve formatta paylaşılmasına, kopyalanmasına, çoğaltılmasına ve orijinal esere uygun şekilde atıfta bulunmak kaydıyla yeniden düzenleme, dönüştürme ve eserin üzerine inşa etme dâhil adapte edilmesine izin verir.

### **Açık Erişim İlkesi**

Dergi açık erişimlidir ve derginin tüm içeriği okura ya da okurun dahil olduğu kuruma ücretsiz olarak sunulur. Okurlar, ticari amaç haricinde, yayıncı ya da yazardan izin almadan dergi makalelerinin tam metnini okuyabilir, indirebilir, kopyalayabilir, arayabilir ve link sağlayabilir. Bu BOAI açık erişim tanımıyla uyumludur.

Derginin açık erişimli makaleleri Creative Commons Atıf-GayrıTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) olarak lisanslıdır.

### **Hakem Süreci**

Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirilmedi olmayan ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir.Gönderilen ve ön kontrolü geçen makaleler iThenticate yazılımı kullanılarak intihal için taranır.İntihal kontrolünden sonra, uygun olan makaleler baş editör tarafından orijinallik, metodoloji,işlenen konunun önemi ve dergi kapsamı ile uyumluluğu açısından değerlendirilir. Baş editör,makaleleri, yazarların etnik kökeninden, cinsiyetinden, cinsel yöneliminden, uyruğundan, dini inancından ve siyasi felsefesinden bağımsız olarak değerlendirir. Yayına gönderilen makalelerin adil bir şekilde çift taraflı kör hakem değerlendirmesinden geçmelerini sağlar.Seçilen makaleler en az iki ulusal/uluslararası hakeme değerlendirmeye gönderilir; yayın kararı,hakemlerin talepleri doğrultusunda yazarların gerçekleştirdiği düzenlemelerin ve hakem sürecinin sonrasında baş editör tarafından verilir.Hakemlerin değerlendirmeleri objektif olmalıdır. Hakem süreci sırasında hakemlerin aşağıdaki hususları dikkate alarak değerlendirmelerini yapmaları beklenir.

- Makale yeni ve önemli bir bilgi içeriyor mu?
- Öz, makalenin içeriğini net ve düzgün bir şekilde tanımlıyor mu?
- Yöntem bütünlüklü ve anlaşılır şekilde tanımlanmış mı?

- Yapılan yorum ve varılan sonuçlar bulgularla kanıtlanıyor mu?
- Alandaki diğer çalışmalara yeterli referans verilmiş mi?
- Dil kalitesi yeterli mi?

Hakemler, gönderilen makalelere ilişkin tüm bilginin, makale yayınlanana kadar gizli kalmasını sağlamalı ve yazar tarafında herhangi bir telif hakkı ihlali ve intihal fark ederlerse editör raporlamalıdır. Hakem, makale konusu hakkında kendini vasıflı hissetmiyor ya da zamanındageri dönüş sağlaması mümkün görünmüyorsa, editöre bu durumu bildirmeli ve hakem sürecine kendisini dahil etmemesini istemelidir. Değerlendirme sürecinde editör hakemlere gözden geçirme için gönderilen makalelerin, yazarların özel mülkü olduğunu ve bunun imtiyazlı bir iletişim olduğunu açıkça belirtir. Hakemler ve yayıncu üyeleri başka kişilerle makaleleri tartışamazlar. Hakemlerin kimliğinin gizli kalmasına özengösterilmelidir.

## **YAYIN ETİĞİ VE İLKELER**

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, yayın etiğinde en yüksek standartlara bağlıdır ve Committee on Publication Ethics (COPE), Directory of Open Access Journals (DOAJ), Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA) ve World Association of Medical Editors (WAME) tarafından yayınlanan etik yayıncılık ilkelerini benimser; Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing başlığı altında ifade edilen ilkeler için adres: <https://publicationethics.org/resources/guidelines-new/principles-transparency-and-best-practice-scholarly-publishing>

Gönderilen tüm makaleler orijinal, yayınlanmamış ve başka bir dergide değerlendirme sürecinde olmamalıdır. Yazar makalenin orijinal olduğu, daha önce başka bir yerde yayınlanmadığı ve başka bir yerde, başka bir dilde yayınlanmak üzere değerlendirmede olmadığını beyan etmelidir. Uygulamadaki telif kanunları ve anlaşmaları gözetilmelidir. Telif hakkı materyaller (örneğin tablolar, şekiller veya büyük alıntılar) gerekli izin ve teşekkürle kullanılmalıdır. Başka yazarların, katkıda bulunanların çalışmaları ya da yararlanılan kaynaklar uygun biçimde kullanılmalı ve referanslarda belirtilmelidir. Her bir makale editörlerden biri ve en az iki hakem tarafından çift kör değerlendirmeden geçirilir. İntihal, duplikasyon, sahte yazarlık/inkar edilen yazarlık, araştırma/veri fabrikasyonu, makale dilimleme, dilimleyerek yayın, telif hakları ihlali ve çıkar çatışmasının gizlenmesi, etik dışı davranışlar olarak kabul edilir.

Kabul edilen etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır. Buna yayından sonra tespit edilen olası kuraldışı, uygunsuzluklar içeren makaleler de dahildir.

## **Araştırma Etiği**

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi araştırma etiğinde en yüksek standartları gözetir ve aşağıda tanımlanan uluslararası araştırma etiği ilkelerini benimser. Makalelerin

etik kurallara uygunluğu yazarların sorumluluğundadır.

- Araştırmanın tasarlanması, tasarımın gözden geçirilmesi ve araştırmanın yürütülmesinde, bütünlük, kalite ve şeffaflık ilkeleri sağlanmalıdır.
- Araştırma ekibi ve katılımcılar, araştırmanın amacı, yöntemleri ve öngörülen olası kullanımları; araştırmaya katılımın gerektirdikleri ve varsa riskleri hakkında tam olarak bilgilendirilmelidir.
- Araştırma katılımcılarının sağladığı bilgilerin gizliliği ve yanıt verenlerin gizliliği sağlanmalıdır. Araştırma katılımcıların özerkliğini ve saygınlığını koruyacak şekilde tasarlanmalıdır.
- Araştırma katılımcıları gönüllü olarak araştırmada yer almalı, herhangi bir zorlama altında olmamalıdır.
- Katılımcıların zarar görmesinden kaçınılmalıdır. Araştırma, katılımcıları riske sokmayacak şekilde planlanmalıdır.
- Araştırma bağımsızlığıyla ilgili açık ve net olunmalı; çıkar çatışması varsa belirtilmelidir.
- İnsan denekler ile yapılan deneysel çalışmalarda, araştırmaya katılmaya karar veren katılımcıların yazılı bilgilendirilmiş onayı alınmalıdır. Çocukların ve vesayet altındakilerin veya tasdiklenmiş akıl hastalığı bulunanların yasal vasisinin onayı alınmalıdır.
- Çalışma herhangi bir kurum ya da kuruluşta gerçekleştirilecekse bu kurum ya da kuruluştan çalışma yapılacağına dair onay alınmalıdır.
- İnsan ögesi bulunan çalışmalarda, “yöntem” bölümünde katılımcılardan “bilgilendirilmiş onam” alındığının ve çalışmanın yapıldığı kurumdaki etik kurul onayı alındığı belirtilmesi gerekir.

## **YAZILARIN HAZIRLANMASI**

### **Dil**

Dergide Türkçe ve İngilizce dilinde makaleler yayınlanır. Türkçe makalelerde İngilizce öz, anahtar kelimeler ve genişletilmiş özet olmalıdır. Ancak İngilizce yazılmış makalelerde geniş özet istenmez.

### **Yazıların Hazırlanması ve Yazım Kuralları**

Aksi belirtilmedikçe gönderilen yazılarla ilgili tüm yazışmalar ilk yazarla yapılacaktır. Makale gönderimi online olarak ve <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd> üzerinden

yapılmalıdır. Gönderilen yazılar, yazının yayınlanmak üzere gönderildiğini ifade eden, makale türünü belirten ve makaleyle ilgili detayları içeren (bkz: Son Kontrol Listesi) bir mektup; yazının elektronik formunu içeren Microsoft Word 2003 ve üzerindeki versiyonları ile yazılmış elektronik dosya ve tüm yazarların imzaladığı Telif Hakkı Devir Formu eklenerek gönderilmelidir.

1. Çalışmalar, A4 boyutundaki kağıdın bir yüzüne, üst, alt, sağ ve sol taraftan 2,5 cm. boşluk bırakılarak, 12 punto Times New Roman harf karakterleriyle ve 1,5 satır aralık ölçüsü ile ve iki yana yaslı olarak hazırlanmalıdır. Paragraf başlarında tab tuşu kullanılmalıdır. Metin içinde yer alan tablo ve şemalarda ise tek satır aralığı kullanılmalıdır.
2. Metnin başlığı küçük harf, koyu renk, Times New Roman yazı tipi, 12 punto olarak sayfanın ortasında yer almalıdır.
3. Metin yazarına ait bilgiler başlıktan sonra bir satır atlanarak, Times New Roman yazı tipi, 10 punto ve tek satır aralığı kullanılarak sayfanın soluna yazılacaktır. Yazarın adı küçük harfle, soyadı büyük harfle belirtildikten sonra bir alt satıra unvanı, çalıştığı kurum ve e-posta adresi yazılacaktır.
4. Giriş bölümünden önce 150-200 kelimelik çalışmanın kapsamını, amacını, ulaşılan sonuçları ve kullanılan yöntemi kaydeden makale dilinde ve İngilizce öz ile 700-750 kelimelik İngilizce genişletilmiş özet yer almalıdır. Çalışmanın İngilizce başlığı İngilizce özet üzerinde yer almalıdır. İngilizce ve makale dilinde özetlerin altında çalışmanın içeriğini temsil eden, makale dilinde 5 adet, İngilizce 5 adet anahtar kelime yer almalıdır. Makale İngilizce ise İngilizce genişletilmiş özet istenmez.
5. Çalışmaların başlıca şu unsurları içermesi gerekmektedir: Makale dilinde başlık, öz ve anahtar kelimeler; İngilizce başlık öz ve anahtar kelimeler; İngilizce genişletilmiş özet (makale İngilizce ise İngilizce genişletilmiş özet istenmez), ana metin bölümleri, son notlar ve kaynaklar. Tüm bu bölümler dahil çalışmanın 12.000 kelimeyi geçmemesi gerekmektedir.
6. Çalışmalarda tablo, grafik ve şekil gibi göstergeler ancak çalışmanın takip edilebilmesi açısından gereklilik arz ettiği durumlarda, numaralandırılarak, tanımlayıcı bir başlık ile birlikte verilmelidir. Demografik özellikler gibi metin içinde verilebilecek veriler, ayrıca tablolar ile ifade edilmemelidir.
7. Yayınlanmak üzere gönderilen makale ile birlikte yazar bilgilerini içeren kapak sayfası gönderilmelidir. Kapak sayfasında, makalenin başlığı, yazar veya yazarların bağlı oldukları kurum ve unvanları, kendilerine ulaşılabilecek adresler, cep, iş ve faks numaraları, ORCID ve e-posta adresleri yer almalıdır (bkz. Son Kontrol Listesi).

8. Kurallar dâhilinde dergimize yayınlanmak üzere gönderilen çalışmaların her türlü sorumluluğu yazar/yazarlarına aittir.
9. Yayın kurulu ve hakem raporları doğrultusunda yazarlardan, metin üzerinde bazı düzeltmeler yapmaları istenebilir.
10. Yayınlanmasına karar verilen çalışmaların, yazar/yazarlarının her birine istekleri halinde dergi gönderilir.
11. Dergiye gönderilen çalışmalar yayınlansın veya yayınlansın geri gönderilmez.
12. TR Dizin kriterleri gereği 2020 yılından itibaren anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırma için “Etik Kurul İzni” istenmektedir. Bahsedilen izne ilişkin belgenin makale ile birlikte dergiye gönderilmesi gerekmektedir. Aksi halde izni olmayan çalışmalar değerlendirmeye alınmayacaktır. (2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmış ise izne gerek yoktur.)

## **KAYNAKLAR**

Derleme yazıları okuyucular için bir konudaki kaynaklara ulaşmayı kolaylaştıran bir araç olsa da, her zaman orijinal çalışmayı doğru olarak yansıtmaz. Bu yüzden mümkün olduğunca yazarlar orijinal çalışmalarını kaynak göstermelidir. Öte yandan, bir konuda çok fazla sayıda orijinal çalışmanın kaynak gösterilmesi yer israfına neden olabilir. Birkaç anahtar orijinal çalışmanın kaynak gösterilmesi genelde uzun listelerle aynı işi görür. Ayrıca günümüzde kaynaklar elektronik versiyonlara eklenebilmekte ve okuyucular elektronik literatür taramalarıyla yayınlara kolaylıkla ulaşabilmektedir. Kabul edilmiş ancak henüz sayıya dahil edilmemiş makaleler Early View olarak yayınlanır ve bu makalelere atıflar “advance online publication” şeklinde verilmelidir. Genel bir kaynaktan elde edilemeyecek temel bir konu olmadıkça “kişisel iletişime” atıfta bulunulmamalıdır. Eğer atıfta bulunulursa parantez içinde iletişim kurulan kişinin adı ve iletişimin tarihi belirtilmelidir. Bilimsel makaleler için yazarlar bu kaynaktan yazılı izin ve iletişimin doğruluğunu gösterir belge almalıdır. Kaynakların doğruluğundan yazar(lar) sorumludur. Tüm kaynaklar metinde belirtilmelidir. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

## **Referans Stili ve Formatı**

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, metin içi alıntılama ve kaynak gösterme için APA (American Psychological Association) kaynak sitilinin 6. edisyonunu benimser. APA 6. Edisyonu hakkında bilgi için:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6<sup>th</sup> ed.). Washington, DC: APA.

- <http://www.apastyle.org/>

### **Metin İçinde Kaynak Gösterme**

Kaynaklar metinde parantez içinde yazarların soyadı ve yayın tarihi yazılarak belirtilmelidir. Birden fazla kaynak gösterilecekse kaynaklar arasında (;) işareti kullanılmalıdır. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

### **Örnekler:**

#### ***Birden fazla kaynak;***

(Esin ve ark., 2002, s. 12; Karasar 1995, s. 20.)

#### ***Tek yazarlı kaynak;***

(Akyolcu, 2007, s. 52.)

#### ***İki yazarlı kaynak;***

(Sayiner ve Demirci, 2007, s. 72)

#### ***Üç, dört ve beş yazarlı kaynak;***

Metin içinde ilk kullanımda: (Ailen, Ciambune ve Welch, 2000, s. 12–13) Metin içinde tekrarlayan kullanımlarda: (Ailen ve ark., 2000, s. 65.)

#### ***Altı ve daha çok yazarlı kaynak;***

(Çavdar ve ark., 2003, s. 33)

### **Kaynaklar Bölümünde Kaynak Gösterme**

Kullanılan tüm kaynaklar metnin sonunda ayrı bir bölüm halinde yazar soyadlarına göre alfabetik olarak numaralandırılmadan verilmelidir.

**Kaynak yazımı ile ilgili örnekler aşağıda verilmiştir.**

### **Kitap**

#### ***a) Türkçe Kitap***

Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8.bs). Ankara: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.



**b) Türkçeye Çevrilmiş Kitap**

Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* (A. Kotil, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

**c) Editörlü Kitap**

Ören, T., Üney, T. ve Çölkesen, R. (Ed.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi*. İstanbul: PapatyaYayıncılık.

**d) Çok Yazarlı Türkçe Kitap**

Tonta, Y., Bitirim, Y. ve Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme*. Ankara: Total Bilişim.

**e) İngilizce Kitap**

Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation*. New York, NY: McGraw-Hill Education.

**f) İngilizce Kitap İçerisinde Bölüm**

Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

**g) Türkçe Kitap İçerisinde Bölüm**

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi. M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi kitabı* içinde (s. 233–263). Bursa: Dora Basım Yayın.

**h) Yayıncının ve Yazarın Kurum Olduğu Yayın**

Türk Standartları Enstitüsü. (1974). *Adlandırma ilkeleri*. Ankara: Yazar.

**Makale**

**a) Türkçe Makale**

Mutlu, B. ve Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 15(60), 179–182.

**b) İngilizce Makale**

de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

**c) Yediden Fazla Yazarlı Makale**

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

**d) DOI'si Olmayan Online Edinilmiş Makale**

Al, U. ve Doğan, G. (2012). Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü tezlerinin atıf analizi. *Türk Kütüphaneciliği*, 26, 349–369. Erişim adresi: <http://www.tk.org.tr/>

**e) DOI'si Olan Makale**

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly*, 27, 261–278. <http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910>

**f) Advance Online Olarak Yayımlanmış Makale**

Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867>

**g) Popüler Dergi Makalesi**

Semerçioğlu, C. (2015, Haziran). Sıradanlığın rayihası. *Sabit Fikir*, 52, 38–39.

**Tez, Sunum, Bildiri**

**a) Türkçe Tezler**

Sarı, E. (2008). *Kültür kimlik ve politika: Mardin'de kültürlerarasılık*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

**b) Ticari Veritabanında Yer Alan Yüksek Lisans Ya da Doktora Tezi**

Van Brunt, D. (1997). *Networked consumer health information systems* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses. (UMI No. 9943436)

**c) Kurumsal Veritabanında Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi**

Yaylalı-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the political, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from: Retrieved from <http://library.iyte.edu.tr/hizli-erisim/iyte-tez-portali>

**d) Web’de Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi**

Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). Retrieved from <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/phd/ickapak.html>

**e) Dissertations Abstracts International’da Yer Alan Yüksek Lisans/Doktora Tezi**

Appelbaum, L. G. (2005). Three studies of human information processing: Texture amplification, motion representation, and figure-ground segregation. *Dissertation Abstracts International: Section B. Sciences and Engineering*, 65(10), 5428.

**f) Sempozyum Katkısı**

Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer’s disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome*. Symposium conducted at American Psychological Association meeting, Orlando, FL.

**g) Online Olarak Erişilen Konferans Bildiri Özeti**

Çınar, M., Doğan, D. ve Seferoğlu, S. S. (2015, Şubat). *Eğitimde dijital araçlar: Google sınıf uygulaması üzerine bir değerlendirme* [Öz]. Akademik Bilişim Konferansında sunulan bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. Erişim adresi: <http://ab2015.anadolu.edu.tr/index.php?menu=5&submenu=27>

**h) Düzenli Olarak Online Yayımlanan Bildiriler**

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593–12598. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105>

**i) Kitap Şeklinde Yayımlanan Bildiriler**

Schneider, R. (2013). Research data literacy. S. Kurbanoglu ve ark. (Ed.), *Communications in Computer and Information Science: Vol. 397. Worldwide Communalities and Challenges in Information Literacy Research and Practice* içinde (s. 134–140). Cham, İsviçre: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-03919-0>

**j) Kongre Bildirisi**

Çepni, S., Bacanak A. ve Özsevgeç T. (2001, Haziran). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının fen branşlarına karşı tutumları ile fen branşlarındaki başarılarının ilişkisi*. X. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulan bildiri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu

## **Diğer Kaynaklar**

### **a) Gazete Yazısı**

Toker, Ç. (2015, 26 Haziran). ‘Unutma’ notları. *Cumhuriyet*, s. 13.

### **b) Online Gazete Yazısı**

Tamer, M. (2015, 26 Haziran). E-ticaret hamle yapmak için tüketiciyi bekliyor. *Milliyet*. Erişim adresi: <http://www.milliyet>

### **c) Web Page/Blog Post**

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/>

### **d) Online Ansiklopedi/Sözlük**

Bilgi mimarisi. (2014, 20 Aralık). Vikipedi içinde. Erişim adresi: [http://tr.wikipedia.org/wiki/Bilgi\\_mimarisi](http://tr.wikipedia.org/wiki/Bilgi_mimarisi)

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>

### **e) Podcast**

Radyo ODTÜ (Yapımcı). (2015, 13 Nisan). *Modern sabahlar* [Podcast]. Erişim adresi: <http://www.radyoodtu.com.tr/>

### **f) Bir Televizyon Dizisinden Tek Bir Bölüm**

Shore, D. (Senarist), Jackson, M. (Senarist) ve Bookstaver, S. (Yönetmen). (2012). Runaways [Televizyon dizisi bölümü]. D. Shore (Baş yapımcı), *House M.D.* içinde. New York, NY: Fox Broadcasting.

### **g) Müzik Kaydı**

Say, F. (2009). Galata Kulesi. *İstanbul senfonisi* [CD] içinde. İstanbul: Ak Müzik.

## SON KONTROL LİSTESİ

Aşağıdaki listede eksik olmadığından emin olun:

- Editöre mektup
  - Makalenin türü
  - Başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu bilgisi
  - Sponsor veya ticari bir firma ile ilişkisi (varsa belirtiniz)
  - İstatistik kontrolünün yapıldığı (araştırma makaleleri için)
  - İngilizce yönünden kontrolünün yapıldığı
  - Yazarlara Bilgide detaylı olarak anlatılan dergi politikalarının gözden geçirildiği
  - Kaynakların APA6'ya göre belirtildiği
- Telif Hakkı Anlaşması Formu
- Daha önce basılmış ve telifle bağlı materyal (yazı-resim-tablo) kullanılmış ise izin belgesi
- 2020 ve sonrasında yapılan anket, mülakat gibi çalışmalar için Etik Kurul izin belgesi
- Kapak sayfası
  - Makalenin türü
  - Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
  - Yazarların ismi soyadı, unvanları ve bağlı oldukları kurumlar (üniversite ve fakülte
  - Bilgisinden sonra şehir ve ülke bilgisi de yer almalıdır), e-posta adresleri
  - Sorumlu yazarın e-posta adresi, açık yazışma adresi, iş telefonu, GSM, faks nosu
  - Tüm yazarların ORCID'leri
- Makale ana metni
  - Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
  - Özetler: 150-200 kelime Türkçe ve 150-200 kelime İngilizce
  - Anahtar Kelimeler: 3-5 adet Türkçe ve 3-5 adet İngilizce
  - Makale Türkçe ise, 700-750 kelime İngilizce genişletilmiş özet (Extended Abstract)
  - Makale ana metin bölümleri
  - Finansal destek (varsa belirtiniz)
  - Çıkar çatışması (varsa belirtiniz)
  - Teşekkür (varsa belirtiniz)
  - Kaynaklar
  - Tablolar-Resimler, Şekiller (başlık, tanım ve alt yazılarıyla)

## INFORMATION FOR AUTHORS

### DESCRIPTION

Journal of Social Policy Conferences is a peer-reviewed bi-annual journal which is published, in Turkish, by the Department of Labor Economics and Industrial Relations of Istanbul University Faculty of Economics. The journal aims to publish, theoretical and applied studies on labor economics, employee-employers relations, unemployment, poverty, social assistance, social services, social security, social insurance and all studies on the social, legal and economic aspects of working life as well as social policies regarding women, youth, elders and all disadvantaged groups. Contributions are welcome from economics, finance, sociology, social policy, international relations, law and all other fields which have relevant and insightful comments to make about financial science.

### AIM AND SCOPE

#### Aim

Journal of Social Policy Conferences aims to represent an interdisciplinary academic platform for both national and international social policy debates, to construct the links between academic research and social policy regulations in Turkey, to make a contribution to comparative and international studies by publishing both theoretical and empirical research on the field of social policy, labour economics, industrial relations, social security, social services, labour law, sociology of work, organizational behavior, psychology of working and human resources management and by doing so, to reflect a comprehensive approach to solve the social policy issues in the Turkey.

#### Scope

Journal of Social Policy Conferences is a scientific journal for the publication of research and studies including theoretical, philosophical, historical and political essays, research papers, case reports and reviews, international and comparative papers; encompassing all aspects of social policy, labour relations, labour economics, labour law, sociology of work, work and organizational psychology and human resources management.

Topics of interest may include-but not limited to- social policy studies, such as history of social policy, instruments of social policy, unemployment, poverty, social services, social security, income distribution, working conditions, migration, discrimination, social exclusion and social policies regarding women, youth, the elderly and all disadvantaged groups, education and environmental policies and international social policy debates.

**In the field of Labour Economics;** labour supply and demand in labour markets, employment, unemployment, wages, productivity and labour market policies.

**In the field of Industrial Relations;** From the historical perspective, workers 'movements, labour unions, civil servants' unions, employer unions, collective labour

disputes and solutions, collective bargaining, the role of the state in industrial relations, comparative industrial relations, social dialogue with the effect of globalization on industrial relations.

**In the field of Social Security;** historical development of social security, management, techniques, institutional structure, financing, economic and financial dimension, legal dimension, new applications in social security systems.

**Social Services;** methods and techniques, social services for the family, women, children, young people, disabled and elderly people, social work practices in the fields of health, education and justice and social services organizations.

**In the field of Labour Law;** collective labour law issues such as the obligations arising from the employment contract, termination of the employment contract, severance pay, working hours, applications to disadvantaged groups, labour law issues, unions, collective bargaining, strike and lockout practices.

**In the field of Sociology of Work;** classical and contemporary approaches, the effect of technology on working life, social stratification and classes, alienation, leisure industry, globalization, gender issues in working life, generations and transformation.

**In the field of Organizational Behaviour;** corporate culture, leadership, motivation, organizational commitment, job satisfaction, work ethic, stress in organizations, conflict, power and politics.

**In the field of work psychology;** meaning and importance of working in an individual's life, career development, ergonomics, work monotony, burnout syndrome.

## **EDITORIAL POLICIES AND PEER REVIEW PROCESS**

### **Publication Policy**

The subjects covered in the manuscripts submitted to the Journal for publication must be in accordance with the aim and scope of the Journal. The Journal gives priority to original research papers submitted for publication.

### **General Principles**

Only those manuscripts approved by its every individual author and that were not published before in or sent to another journal, are accepted for evaluation.

Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope.

Short presentations that took place in scientific meetings can be referred if indicated in the article. The editor hands over the papers matching the formal rules to at least two

national/international referees for evaluation and gives green light for publication upon modification by the authors in accordance with the referees' claims. Changing the name of an author (omission, addition or order) in papers submitted to the Journal requires written permission of all declared authors. Refused manuscripts and graphics are not returned to the author. The copyright of the published articles and pictures belong to the Journal.

### **Open Access Statement**

The journal is an open access journal and all content is freely available without charge to the user or his/her institution. Except for commercial purposes, users are allowed to read, download, copy, print, search, or link to the full texts of the articles in this journal without asking prior permission from the publisher or the author. This is in accordance with the BOAI definition of open access. The open access articles in the journal are licensed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license.

### **Article Processing Charge**

All expenses of the journal are covered by the Istanbul University. Processing and publication are free of charge with the journal. There is no article processing charges or submission fees for any submitted or accepted articles.

### **Copyright Notice**

Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (CC BY-NC 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) and grant the Publisher non-exclusive commercial right to publish the work. CC BY-NC 4.0 license permits unrestricted, non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

### **Responsibility for the Editor and Reviewers**

Editor-in-Chief evaluates manuscripts for their scientific content without regard to ethnic origin, gender, sexual orientation, citizenship, religious belief or political philosophy of the authors. He/She provides a fair double-blind peer review of the submitted articles for publication and ensures that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential before publishing. Editor-in-Chief is responsible for the contents and overall quality of the publication. He/She must publish errata pages or make corrections when needed. Editor-in-Chief does not allow any conflicts of interest between the authors, editors and reviewers. Only he has the full authority to assign a reviewer and is responsible for final decision for publication of the manuscripts in the Journal. Reviewers must have no conflict of interest with respect to the research, the authors and/or their research funders. Their judgments must be objective. Reviewers must ensure that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential and must report to the editor if they are aware of copyright infringement and plagiarism on the author's side. A reviewer who feels unqualified to review the topic of a manuscript or knows that its prompt review will



be impossible should notify the editor and excuse himself from the review process. The editor informs the reviewers that the manuscripts are confidential information and that this is a privileged interaction. The reviewers and editorial board cannot discuss the manuscripts with other persons. The anonymity of the referees must be ensured. In particular situations, the editor may share the review of one reviewer with other reviewers to clarify a particular point

### **Author Responsibilities**

It is authors' responsibility to ensure that the article is in accordance with scientific and ethical standards and rules. And authors must ensure that submitted work is original. They must certify that the manuscript has not previously been published elsewhere or is not currently being considered for publication elsewhere, in any language. Applicable copyright laws and conventions must be followed. Copyright material (e.g. tables, figures or extensive quotations) must be reproduced only with appropriate permission and acknowledgement. Any work or words of other authors, contributors, or sources must be appropriately credited and referenced.

All the authors of a submitted manuscript must have direct scientific and academic contribution to the manuscript. The author(s) of the original research articles is defined as a person who is significantly involved in "conceptualization and design of the study", "collecting the data", "analyzing the data", "writing the manuscript", "reviewing the manuscript with a critical perspective" and "planning/conducting the study of the manuscript and/or revising it". Fund raising, data collection or supervision of the research group are not sufficient roles to be accepted as an author. The author(s) must meet all these criteria described above. The order of names in the author list of an article must be a co-decision and it must be indicated in the Copyright Agreement Form. The individuals who do not meet the authorship criteria but contributed to the study must take place in the acknowledgement section. Individuals providing technical support, assisting writing, providing a general support, providing material or financial support are examples to be indicated in acknowledgement section.

All authors must disclose all issues concerning financial relationship, conflict of interest, and competing interest that may potentially influence the results of the research or scientific judgment.

When an author discovers a significant error or inaccuracy in his/her own published paper, it is the author's obligation to promptly cooperate with the Editor-in-Chief to provide retractions or corrections of mistakes.

### **Peer Review Process**

Only those manuscripts approved by its every individual author and that were not published before in or sent to another journal, are accepted for evaluation.

Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated

by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope. Editor-in-chief evaluates manuscripts for their scientific content without regard to ethnic origin, gender, sexual orientation, citizenship, religious belief or political philosophy of the authors and ensures a fair double-blind peer review of the selected manuscripts.

The selected manuscripts are sent to at least two national/international referees for evaluation and publication decision is given by editor-in-chief upon modification by the authors in accordance with the referees' claims.

Editor in chief does not allow any conflicts of interest between the authors, editors and reviewers and is responsible for final decision for publication of the manuscripts in the Journal.

Reviewers' judgments must be objective. Reviewers' comments on the following aspects are expected while conducting the review.

- Does the manuscript contain new and significant information?
- Does the abstract clearly and accurately describe the content of the manuscript?
- Is the problem significant and concisely stated?
- Are the methods described comprehensively?
- Are the interpretations and conclusions justified by the results?
- Is adequate references made to other Works in the field?
- Is the language acceptable?

Reviewers must ensure that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential and must report to the editor if they are aware of copyright infringement and plagiarism on the author's side.

A reviewer who feels unqualified to review the topic of a manuscript or knows that its prompt review will be impossible should notify the editor and excuse himself from the review process.

The editor informs the reviewers that the manuscripts are confidential information and that this is a privileged interaction. The reviewers and editorial board cannot discuss the manuscripts with other persons. The anonymity of the referees is important.

## **PUBLICATION ETHICS AND PUBLICATION MALPRACTICE STATEMENT**

Journal of Social Policy Conferences is committed to upholding the highest standards of publication ethics and pays regard to Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing published by the Committee on Publication Ethics (COPE),

the Directory of Open Access Journals (DOAJ), the Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA), and the World Association of Medical Editors (WAME) on <https://publicationethics.org/resources/guidelines-new/principles-transparency-and-best-practice-scholarly-publishing>

All submissions must be original, unpublished (including as full text in conference proceedings), and not under the review of any other publication synchronously. Authors must ensure that submitted work is original. They must certify that the manuscript has not previously been published elsewhere or is not currently being considered for publication elsewhere, in any language. Applicable copyright laws and conventions must be followed. Copyright material (e.g. tables, figures or extensive quotations) must be reproduced only with appropriate permission and acknowledgement. Any work or words of other authors, contributors, or sources must be appropriately credited and referenced.

Each manuscript is reviewed by one of the editors and at least two referees under double-blind peer review process. Plagiarism, duplication, fraud authorship/denied authorship, research/data fabrication, salami slicing/salami publication, breaching of copyrights, prevailing conflict of interest are unethical behaviors.

All manuscripts not in accordance with the accepted ethical standards will be removed from the publication. This also contains any possible malpractice discovered after the publication. In accordance with the code of conduct we will report any cases of suspected plagiarism or duplicate publishing.

### **Research Ethics**

Journal of Social Policy Conferences adheres to the highest standards in research ethics and follows the principles of international research ethics as defined below. The authors are responsible for the compliance of the manuscripts with the ethical rules.

- Principles of integrity, quality and transparency should be sustained in designing the research, reviewing the design and conducting the research.
- The research team and participants should be fully informed about the aim, methods, possible uses and requirements of the research and risks of participation in research.
- The confidentiality of the information provided by the research participants and the confidentiality of the respondents should be ensured. The research should be designed to protect the autonomy and dignity of the participants.

- Research participants should participate in the research voluntarily, not under any coercion.
- Any possible harm to participants must be avoided. The research should be planned in such a way that the participants are not at risk.
- The independence of research must be clear; and any conflict of interest or must be disclosed.
- In experimental studies with human subjects, written informed consent of the participants who decide to participate in the research must be obtained. In the case of children and those under wardship or with confirmed insanity, legal custodian's assent must be obtained.
- If the study is to be carried out in any institution or organization, approval must be obtained from this institution or organization.
- In studies with human subject, it must be noted in the method's section of the manuscript that the informed consent of the participants and ethics committee approval from the institution where the study has been conducted have been obtained.

## MANUSCRIPT ORGANIZATION

### Language

Articles in Turkish and English are published. Submitted Turkish article must include an English abstract, keyword and an extended abstract. Extended abstract in English is not required for articles in English.

### Manuscript Organization and Format

All correspondence will be sent to the first-named author unless otherwise specified. Manuscript is to be submitted online via <https://dergipark.org.tr/iusskd> and it must be accompanied by a cover letter indicating that the manuscript is intended for publication, specifying the article category (i.e. research article, review etc.) and including information about the manuscript (see the Submission Checklist). Manuscripts should be prepared in Microsoft Word 2003 and upper versions. In addition, Copyright Agreement Form that has to be signed by all authors must be submitted.

1. The manuscripts should be in A4 paper standards: having 2.5 cm margins from right, left, bottom and top, Times New Roman font style in 12 font size, line spacing of 1.5 and "justify align" format. For indented paragraph, tab key should be used. One line spacing should be used for the tables and figures, which are included in the text.

2. The title of the text should be centered on the page, in lower-case letter, bold, Times New Roman font and 14 font size.
3. Information about the author is to be written on the left part of the page skipping one line space after the title, and it should be in Times New Roman font, 10 font size, with one line spacing. After indicating the name of the author in lower-case letter and surname in capital letter, the title, affiliation, and e-mail address should be included.
4. Before the introduction part, there should be an abstract of 150-200 words both in the language of the article and in English. An extended abstract in English between 700-750 words, summarizing the scope, the purpose, the results of the study and the methodology used is to be included following the abstracts. If the manuscript is in English, extended abstract is not required. Underneath the abstracts, 5 keywords that inform the reader about the content of the study should be specified in the language of the article and in English.
5. The manuscripts should contain mainly these components: title, abstract and keywords; extended abstract (If the manuscript is in English, extended abstract is not required), sections, footnotes and references. The article should not exceed 12.000 words including all these sections.
6. Tables, graphs and figures can be given with a number and a defining title if and only if it is necessary to follow the idea of the article. Otherwise features like demographic characteristics can be given within the text.
7. A title page including author information must be submitted together with the manuscript. The title page is to include fully descriptive title of the manuscript and, affiliation, title, e-mail address, ORCID, postal address, phone and fax number of the author(s) (see The Submission Checklist).
8. The rights of the manuscripts submitted to our journal for publication, belongs to the author(s).
9. The author(s) can be asked to make some changes in their articles due to peer reviews.
10. A copy of the journal will be sent to each author of the accepted articles upon their request.
11. The studies that were sent to the journal will not be returned whether they are published or not.

## REFERENCES

Although references to review articles can be an efficient way to guide readers to a body of literature, review articles do not always reflect original work accurately. Readers should therefore be provided with direct references to original research sources whenever possible. On the other hand, extensive lists of references to original work on a topic can use excessive space on the printed page. Small numbers of references to key original papers often serve as well as more exhaustive lists, particularly since references can now be added to the electronic version of published papers, and since electronic literature searching allows readers to retrieve published literature efficiently. Papers accepted but not yet included in the issue are published online in the Early View section and they should be cited as “advance online publication”. Citing a “personal communication” should be avoided unless it provides essential information not available from a public source, in which case the name of the person and date of communication should be cited in parentheses in the text. For scientific articles, written permission and confirmation of accuracy from the source of a personal communication must be obtained.

### Reference Style and Format

Journal of Social Policy Conferences complies with APA (American Psychological Association) style 6<sup>th</sup> Edition for referencing and quoting. For more information:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6<sup>th</sup> ed.). Washington, DC: APA.
- <http://www.apastyle.org>

### Citations in the Text

Citations must be indicated with the author surname and publication year within the parenthesis.

If more than one citation is made within the same paranthesis, separate them with (;).

### Samples:

#### ***More than one citation;***

(Esin, et al., 2002, p. 12; Karasar, 1995, p. 30)

#### ***Citation with one author;***

(Akyolcu, 2007, p. 25)

#### ***Citation with two authors;***

(Sayiner & Demirci, 2007, p. 42)

***Citation with three, four, five authors;***

First citation in the text: (Ailen, Ciembrune, & Welch, 2000, p. 14) Subsequent citations in the text: (Ailen, et al., 2000, p. 14)

***Citations with more than six authors;***

(Çavdar, et al., 2003, p. 23)

**Citations in the Reference**

All the citations done in the text should be listed in the References section in alphabetical order of author surname without numbering. Below given examples should be considered in citing the references.

**Basic Reference Types****Book****a) Turkish Book**

Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8<sup>th</sup> ed.) [Preparing research reports]. Ankara, Turkey: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

**b) Book Translated into Turkish**

Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* [Mindsets] (A. Kotil, Trans.). İstanbul, Turkey: İletişim Yayınları.

**c) Edited Book**

Ören, T., Üney, T., & Çölkesen, R. (Eds.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi* [Turkish Encyclopedia of Informatics]. İstanbul, Turkey: Papatya Yayıncılık.

**d) Turkish Book with Multiple Authors**

Tonta, Y., Bitirim, Y., & Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme* [Performance evaluation in Turkish search engines]. Ankara, Turkey: Total Bilişim.

**e) Book in English**

Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation*. New York, NY: McGraw-Hill Education.

**f) Chapter in an Edited Book**

Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

**g) Chapter in an Edited Book in Turkish**

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi [Organization culture: Its functions, elements and importance in leadership and business management]. In M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi* [Organization sociology] (pp. 233–263). Bursa, Turkey: Dora Basım Yayın.

**h) Book with the same organization as author and publisher**

American Psychological Association. (2009). *Publication manual of the American psychological association* (6<sup>th</sup> ed.). Washington, DC: Author.

**Article****a) Turkish Article**

Mutlu, B., & Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri [Source and intervention reduction of stress for parents whose children are in intensive care unit after surgery]. *Istanbul University Florence Nightingale Journal of Nursing*, 15(60), 179–182.

**b) English Article**

de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

**c) Journal Article with DOI and More Than Seven Authors**

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

**d) Journal Article from Web, without DOI**

Sidani, S. (2003). Enhancing the evaluation of nursing care effectiveness. *Canadian Journal of Nursing Research*, 35(3), 26–38. Retrieved from <http://cjr.mcgill.ca>

**e) Journal Article with DOI**

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly*, 27, 261–278. <http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910>

**f) Advance Online Publication**

Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867>



**g) Article in a Magazine**

Henry, W. A., III. (1990, April 9). Making the grade in today's schools. *Time*, 135, 28–31.

**Doctoral Dissertation, Master's Thesis, Presentation, Proceeding****a) Dissertation/Thesis from a Commercial Database**

Van Brunt, D. (1997). *Networked consumer health information systems* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 9943436)

**b) Dissertation/Thesis from an Institutional Database**

Yaylalı-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the political, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from Retrieved from: <http://library.iyte.edu.tr/tr/hizli-erisim/iyte-tez-portali>

**c) Dissertation/Thesis from Web**

Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). Retrieved from [http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar /phd/ickapak.html](http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/phd/ickapak.html)

**d) Dissertation/Thesis abstracted in Dissertations Abstracts International**

Appelbaum, L. G. (2005). Three studies of human information processing: Texture amplification, motion representation, and figure-ground segregation. *Dissertation Abstracts International: Section B. Sciences and Engineering*, 65(10), 5428.

**e) Symposium Contribution**

Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer's disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome*. Symposium conducted at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

**f) Conference Paper Abstract Retrieved Online**

Liu, S. (2005, May). *Defending against business crises with the help of intelligent agent based early warning solutions*. Paper presented at the Seventh International Conference on Enterprise Information Systems, Miami, FL. Abstract retrieved from [http://www.iceis.org/iceis2005/abstracts\\_2005.htm](http://www.iceis.org/iceis2005/abstracts_2005.htm)

**g) Conference Paper - In Regularly Published Proceedings and Retrieved Online**

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593–12598. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105>

**h) Proceeding in Book Form**

Parsons, O. A., Pryzwansky, W. B., Weinstein, D. J., & Wiens, A. N. (1995). Taxonomy for psychology. In J. N. Reich, H. Sands, & A. N. Wiens (Eds.), *Education and training beyond the doctoral degree: Proceedings of the American Psychological Association National Conference on Postdoctoral Education and Training in Psychology* (pp. 45–50). Washington, DC: American Psychological Association.

**i) Paper Presentation**

Nguyen, C. A. (2012, August). *Humor and deception in advertising: When laughter may not be the best medicine*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

**Other Sources****a) Newspaper Article**

Browne, R. (2010, March 21). This brainless patient is no dummy. *Sydney Morning Herald*, 45.

**b) Newspaper Article with no Author**

New drug appears to sharply cut risk of death from heart failure. (1993, July 15). *The Washington Post*, p. A12.

**c) Web Page/Blog Post**

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/>

**d) Online Encyclopedia/Dictionary**

Ignition. (1989). In *Oxford English online dictionary* (2<sup>nd</sup> ed.). Retrieved from <http://dictionary.oed.com>

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.). *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>

**e) Podcast**

Dunning, B. (Producer). (2011, January 12). *in Fact: Conspiracy theories* [Video podcast]. Retrieved from <http://itunes.apple.com/>

***f) Single Episode in a Television Series***

Egan, D. (Writer), & Alexander, J. (Director). (2005). Failure to communicate. [Television series episode]. In D. Shore (Executive producer), *House*; New York, NY: Fox Broadcasting.

***g) Music***

Fuchs, G. (2004). Light the menorah. On *Eight nights of Hanukkah* [CD]. Brick, NJ: Kid Kosher.

## SUBMISSION CHECKLIST

Ensure that the following items are present:

- Cover letter to the editor
  - The category of the manuscript
  - Confirming that “the paper is not under consideration for publication in another journal”.
  - Including disclosure of any commercial or financial involvement.
  - Confirming that the statistical design of the research article is reviewed.
  - Confirming that last control for fluent English was done.
  - Confirming that journal policies detailed in Information for Authors have been reviewed.
  - Confirming that the references cited in the text and listed in the references section are in line with APA 6.
- Copyright Agreement Form
- Permission of previously published copyrighted material if used in the present manuscript
- Title page
  - The category of the manuscript
  - The title of the manuscript
  - All authors’ names and affiliations (institution, faculty/department, city, country), e-mail
  - addresses
  - Corresponding author’s email address, full postal address, telephone and fax number
  - ORCIDs of all authors.
- Main Manuscript Document
  - The title of the manuscript
  - Abstract (150-200 words)
  - Key words: 3 to 5 words
  - Main article sections
  - Grant support (if exists)
  - Conflict of interest (if exists)
  - Acknowledgement (if exists)
  - References
  - All tables, illustrations (figures) (including title, description, footnotes)

## TELİF HAKKI ANLAŞMASI FORMU / COPYRIGHT AGREEMENT FORM

İstanbul Üniversitesi  
Istanbul UniversityDergi Adı: Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi  
Journal name: Journal of Social Policy ConferencesTelif Hakkı Anlaşması Formu  
Copyright Agreement Form

<b>Sorumlu yazar</b> Responsible/Corresponding author	
<b>Makalenin başlığı</b> Title of manuscript	
<b>Kabul Tarihi</b> Acceptance date	
<b>Yazarların listesi</b> List of authors	

Sıra No	Adı-Soyadı Name - Surname	E-Posta E-mail	İmza Signature	Tarih Date
1				
2				
3				
4				
5				

<b>Makalenin türü (Araştırma makalesi, Derleme, v.b.)</b> Manuscript Type (Research Article, Review, etc.)	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<b>Sorumlu yazarın,</b> Responsible/Corresponding author's,	
----------------------------------------------------------------	--

<b>Çalıştığı kurum</b>	(University/company/institution)
<b>Posta adresi</b>	(Address)
<b>e-posta</b>	(e-mail)
<b>Telefon no; GSM</b>	(Phone / mobile phone)

**Yazar(lar) aşağıdaki hususları kabul eder:**  
Sunulan makalenin yazar(lar)ın orijinal çalışması olduğunu ve intihal yapmadıklarını, Tüm yazarların bu çalışmaya asli olarak katılmış olduklarını ve bu çalışma için her türlü sorumluluğu aldıklarını, Tüm yazarların sunulan makalenin son halini gördüklerini ve onayladıklarını, Makalenin başka bir yerde basılmadığını veya basılmak için sunulmadığını, Makalede bulunan metnin, şekillerin ve dokümanların diğer şahıslara ait olan Telif Haklarını ihlal etmediğini kabul ve taahhüt ederler. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ'nin bu fikri eseri, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) lisansı ile yayınlamasına izin verirler. Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) lisansı, eserin ticari kullanımı dışında her boyut ve formatta paylaşılmasına, kopyalanmasına, çoğaltılmasına ve orijinal esere uygun şekilde atıfta bulunmak kaydıyla yeniden düzenleme, dönüştürme ve eserin üzerine inşa etme dâhil adapte edilmesine izin verir.  
Yazar(lar)ın veya varsa yazar(lar)ın işverenin telif dâhil patent hakları, fikri mülkiyet hakları saklıdır.  
Ben/Biz, telif hakkı ihlali nedeniyle üçüncü şahıslarla vuku bulacak hak talebi veya açılacak davalarda İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ ve Dergi Editörlerinin hiçbir sorumluluğunun olmadığını, tüm sorumluluğun yazarlara ait olduğunu taahhüt ederim/ederiz.  
Ayrıca Ben/Biz makalede hiçbir suç unsuru veya kanuna aykırı ifade bulunmadığını, araştırma yapılırken kanuna aykırı herhangi bir malzeme ve yöntem kullanılmadığını taahhüt ederim/ederiz.  
Bu Telif Hakkı Anlaşması Formu tüm yazarlar tarafından imzalanmalıdır/onaylanmalıdır. Form farklı kurumlarda bulunan yazarlar tarafından ayrı kopyalar halinde doldurularak sunulabilir. Ancak, tüm imzaların orijinal veya kanıtlanabilir şekilde onaylı olması gerekir.

**The author(s) agrees that:**  
The manuscript submitted is his/her/their own original work and has not been plagiarized from any prior work, all authors participated in the work in a substantive way and are prepared to take public responsibility for the work, all authors have seen and approved the manuscript as submitted, the manuscript has not been published and is not being submitted or considered for publication elsewhere, the text, illustrations, and any other materials included in the manuscript do not infringe upon any existing copyright or other rights of anyone. İSTANBUL UNIVERSITY will publish the content under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license that gives permission to copy and redistribute the material in any medium or format other than commercial purposes as well as remix, transform and build upon the material by providing appropriate credit to the original work.  
The Contributor(s) or, if applicable the Contributor's Employer, retain(s) all proprietary rights in addition to copyright, patent rights.  
I/We indemnify İSTANBUL UNIVERSITY and the Editors of the Journals, and hold them harmless from any loss, expense or damage occasioned by a claim or suit by a third party for copyright infringement, or any suit arising out of any breach of the foregoing warranties as a result of publication of my/our article. I/We also warrant that the article contains no libelous or unlawful statements and does not contain material or instructions that might cause harm or injury.  
This Copyright Agreement Form must be signed/ratified by all authors. Separate copies of the form (completed in full) may be submitted by authors located at different institutions; however, all signatures must be original and authenticated.

<b>Sorumlu yazarın;</b> Responsible/Corresponding author's;	<b>İmza/Signature</b>	<b>Tarih/Date</b>
		...../...../.....

