

ARALIK 2022
Cilt: 3 Sayı: 1

İLETİŞİM

Yazışma Adresi / Correspondence

Kırklareli Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Müdürlüğü
Kavaklı Yerleşkesi
Merkez / Kırklareli

WEB SİTE:

<http://sbmyo.klu.edu.tr/>

E-POSTA:

esra.bozkanat@klu.edu.tr

KAPAK TASARIMI/COVER DESIGN

Öğr. Gör. Dr. Kürşad ERKAL

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ

Sahibi / Owner

Prof. Dr. Bülent ŞENGÖRÜR

Editör / Editor

Doç. Dr. Esra BOZKANAT (Editor)

Editör Yardımcıları / Co-editors

Doç. Dr. Ahmet Oğuz AKGÜNEŞ (Co-editor)

Doç. Dr. Furkan YILDIZ (Co-editor)

Dr. Öğr. Üyesi Hakan AYDIN (Co-editor)

Öğr. Gör. Dr. Bilal Akyol (Co-editor)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ / Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Ünal ÇAĞLAR / Kırklareli Üniversitesi

Prof. Dr. Ayla OKAY / İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. İlhan Eroğlu / Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Prof. Dr. Ender GEREDE / Eskişehir Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Fatma LORCU / Trakya Üniversitesi

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Managing Editor

Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

Dergi Sekreteryası ve Dizgi / Secretariat of Journal and Typesetting

Doç. Dr. Esra BOZKANAT

İÇİNDEKİLER

| YAZAR | MAKALE | SAYFA NO |
|-------------------|---|----------|
| MURAT AYAR | ETİK LİDERLİK DAVRANIŞININ ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ARACILIK ROLÜ | 1-22 |
| AYŞE NUR ÇİFTÇİ | TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİYLE EKONOMİK FAALİYET ALANLARININ MESLEKİ RİSK SIRALAMA VE GRUPLAMA ÇALIŞMASI | 23-49 |
| GÖKBEN PALA AZSÖZ | KIRKLARELİ MERKEZ BURHANETTİN VE MUSTAFA İNCİ EVİ İNCELEMESİ: CUMHURİYET DÖNEMİ KONUT MİMARİSİ | 50-75 |

Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi'ne gönderilen makalelerin bilimsel sorumluluğu yazarlarına, çeviri ve aktarma yazıların hukuki sorumluluğu çevirmenlerine aittir. Gönderilen her yazının yayım aşamasında esasa yönelik olmayan küçük düzeltmeleri dergimizin yazı işleri sorumluları tarafından yapılır. Yayınlanan yazıların her türlü telif hakkı Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'na aittir.

ETİK LİDERLİK DAVRANIŞININ ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ARACILIK ROLÜ

Murat AYAR¹

ÖZ

Günümüzün çetin rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek için örgütlerin sahip oldukları insan kaynağını en etkin şekilde yönlendirebilecek, etik bir çerçevede hareket eden ve örgütlerinde adaleti sağlayabilecek liderlere ihtiyaçları vardır. Bu çalışmada etik liderlik davranışının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü araştırılması amaçlanmıştır. İlk olarak, etik liderlik, iş tatmini ve örgütsel adalet kavramlarının tanımı yapılarak ilgili kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Araştırma kısmında ise, ülkemizde görev yapan 416 akademisyene, etik liderlik davranışları, iş tatmini ve örgütsel adalet alguları ile ilgili sorulardan oluşan anket uygulanmıştır. Aracılık etkisini ortaya koyabilmek için SmartPLS-3 modelinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler ışığında etik liderlik, iş tatmini ve örgütsel adalet arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırma bulguları etik liderliğin, iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin kısmi aracılık etkisinin de olduğunu da göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, İş Tatmini, Örgütsel Adalet, Akademisyenler

THE MEDIATING ROLE OF PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN THE IMPACT OF ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION

ABSTRACT

In order to adapt to today's tough competitive conditions, organizations need leaders who can direct their human resources in the most effective way, act in an ethical framework and ensure justice in their organizations. This study aims to investigate the mediating role of organizational justice perception in determining the impact of ethical leadership behavior on job satisfaction of employees. First, the concepts of ethical leadership, job satisfaction and organizational justice are defined, and the relevant conceptual framework is provided. In the research part, a questionnaire consisting of questions about ethical leadership behaviors, job satisfaction and organizational justice perceptions, was applied to 416 academicians working in our country. The SmartPLS-3 model was used to reveal the mediation effect. In the light of the data obtained, it has been determined that there is a positive and significant relationship between ethical leadership, job satisfaction and organizational justice. However, research findings also show that organizational justice has a partial mediation effect on the effect of ethical leadership on job satisfaction.

Keywords: Ethical Leadership, Job Satisfaction, Organizational Justice, Academicians

¹Dr. Öğr. Üyesi, Murat AYAR, Giresun Üniversitesi, murat.ayar@giresun.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-7124-0325

Atıf/Citation: Ayar, M. (2022). Etik Liderlik Davranışının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 3 (1), 1-22.

GİRİŞ

İnsanlar gruplar halinde yaşayan sosyal özelliklere sahip canlılar oldukları için tarihin her devrinde, insan gruplarını yönetebilecek, onları belirli hedeflere götürebilecek liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun nedeni ise, bireylerin her zaman yalnız başına gerçekleştiremeyecekleri emellerini, benzer emelleri ve hedefleri içinde barındıran bireylerle bir araya gelip, bir grup oluşturarak gerçekleştirmeye çalışmasından kaynaklandığı, dolayısıyla bu insan grubuna yön ve hedef tayin edecek liderlere ihtiyaç duymasından kaynaklanmaktadır (Eren, 2015: 435).

Liderin çalışanlarıyla arasında geliştirdiği ilişkinin hassasiyetine bağlı olarak işletmenin etkinliği ve verimliliği de değişkenlik gösterebilmektedir. Çünkü liderler net karar alabilen, üst kademe yönetimde çalışabilen ve ihtiyaç duyulduğunda örgüte yön verebilecek güce sahip olan kimselerdir. Dolayısıyla, bir örgüt lideri örgütün başarısına katkı sağlayacak bir anlayışa sahip olan, kabul görmüş etik ilkeleri benimsemiş ve buna göre hareket edebilen kimseler olmalıdır (Esmer, 2013: 42).

İş tatmini, birçok kavramla ilişki ve etkileşim içerisinde olan ve diğer kavramları etkilediği gibi bazı kavramlardan da etkilenen bir kavramdır (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012). İş tatmini, iş ve çevre için çaba gösteren ve çalışanların kıymeti ile etkileşimlerinin sonucunda oluşan pozitif bir hissiyatı ifade etmekte, beklentilerle gerçek arasındaki farkları düzgün bir şekilde değerlendirme ile oluşan bir sonuç olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1976).

İş tatmini; “bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu onun hakkında oluşan pozitif duyu” olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). Cranny, Smith ve Stone (1992) ise iş tatminini, çalışanların iş yerinden umdukları ile bu beklentilerinin ne derece karşılandığına ilişkin bir şekilde farklılık göstermesinden kaynaklı oluşan duygusal tepkime olarak ifade etmektedir.

Günümüzün gerektirdiği ağır koşullar altında rekabeti sürdürülebilir kılmak elbette birçok zorluğu da göğüslemeyi gerektirmektedir. Ama bu sadece dış çevrenin göz önünde bulundurulmasıyla gerçekleştirilebilecek bir iş değildir. Örgütün iç çevresi de dikkatle ele alınması gereken bir unsurdur. Çalışanların davranış ve tutumları,

belirlenen hedeflere ulaşmada ve örgütün hayatına devam etmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır (Eroğluer ve Yılmaz, 2015: 281).

Örgütlerin etkili ve verimli çalışabilmeleri ve hedeflerine ulaşip başarılı olabilmeleri yolunda sahip olduğu en değerli kaynakları insan sermayesi olmaktadır. Bu da iyi bir örgüt yönetimi ve çağdaş yönetim ilke ve fonksiyonlarının etik değerler çerçevesinde sunulmasıyla mümkün olmaktadır. Özellikle liderlerin sergilediği davranışlar örgütün geleceği için önem arz etmekte ve çalışanların duygu, düşünce ve kararlarına saygı gösterilmesi ve kendilerine değer verildiğinin hissettirilmesi çok önemli bir kriterdir. Toplumda olduğu gibi örgütlerde de refahın sağlanması, haksızlıkların önüne geçilmesi ve düzenin sağlanması için adaletin sağlanması vazgeçilmez bir gerekliliktir. Örgüt çalışanların da kendilerini refah ve huzur içinde hissetmeleri için de örgütsel adalet kesinlikle uygulanmalıdır (İyigün, 2012: 60).

1. Kavramsal Çerçeve

Etik kavramı, Latince “ethics” ve Yunanca “ethikos” kelimelerinden türetilmiş olup, kabul görmüş davranış, iyi ve doğru kavramlarının tanımının ahlak standartlarına ve bireylerin davranışlarına yansımaları olarak tanımlanmaktadır (Fındıklı, 2017: 362). TDK’na göre ise etik “çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr).

Etkin bir liderlik, grup içindeki diğer üyelerin motive olmalarını sağlama ve onları etkileme gücüne sahip olma yeteneğinden oluşmaktadır. Bir liderde bulunması gereken üç özellik amaca ulaşmak, değişim odaklı olmak, insanları etkileme yeteneğine sahip olmaktır. Lider kişilerin, grupların veya örgütsel amaçların tamamlanmasına odaklanır. Lider için grubun ihtiyaçları önemlidir, bu ihtiyaçlardan hareketle yöntemini belirler ve bulduğu çözümlerle grubu etkilemeyi başarır ve onların enerjilerini istediği noktaya sürükleyebilir. Dolayısıyla grup ve lider arasında etkileşim gerçekleşir (Keklik, 2012: 75).

Etik liderlik, özellikle iş hayatında yaşanan etik krizlere tepki olarak daha fazla gündeme gelmeye başlamasına rağmen, bu kavramı tam anlamıyla açıklayan

tanım sayısı oldukça sınırlıdır. Birçok yönetici etik liderliği; liderlerin iyi karaktere sahip olma durumu olarak tanımlamaktadır (Mete ve Demir, 2016: 560).

Literatürde, takipçilerini güçlendiren, takipçileriyle arasında karşılıklı saygı bağı geliştirmiş kişiler etik liderler olarak kabul edilmektedir. Çalışanlarını risk alma sorumluluğu konusunda teşvik eden, organizasyonun yeteneğini artırıcı yenilikçi fikirlere açık olan ve bu fikirlerin paylaşılmasına müsaade eden kimseler etik liderlerdir (Pucetaite, 2014: 232).

Etik liderler, insan gruplarının ve toplumun yararına daha iyi yerlere gelmesi için çaba sarf eden, ilkeleri olan karar verici olarak görülen kimselerdir. Bu tip liderler hem mesleki hayatlarında hem de özel hayatlarında etik davranışlar sergileyen kişilerdir. Ayrıca etik liderler için araştırmacılar “ahlak yöneticileri” kavramını da kullanmaktadır (Esmer, 2013: 43).

İş tatmini, çalışanların iş yerine ve işine ait kazandığı tecrübelerden kaynaklı olarak gösterdiği duygusal tepkimeleri ifade etmektedir. Zhu (2013: 293)’nun anayasal olarak ele aldığı iş tatmini; yapılan işin ve işle ilgili ortamın özellikleri olarak tanımlamaktadır.

Ünsever ve Çetinkaya (2021)’ya göre iş tatmini; “Kişinin iş ya da iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli ya da pozitif duygusal bir durum” olarak tanımlanmaktadır. Scandura (2016)’ya göre ise insanların, hayatına dair gösterdiği tepkime, sevinç ve memnun olmayla neticelenmiş bir parçayı ifade etmektedir.

İş tatminine örgüt içerisinde birçok faktör etki etmektedir. Bu faktörleri genel olarak iki başlıkta ele alınmaktadır. Bunlar;

Bireysel Faktörler: Daha önce yapılmış çalışmalar neticesinde iş tatmini ve yaş arasında ilişki olduğu görülmüştür. Yaşa bağlı olarak çalışanların iş tecrübesi arttığı takdirde sergilediği performansta eş yönlü olarak artmaktadır. Bu sayede ortaya iyi ve başarılı bir iş çıkaran işgören bundan duyacağı mutlulukla iş tatmin düzeyini de arttırmış olmaktadır. Diğer bir faktör ise iş deneyimidir. Bir sektörde ya da bir iş yerinde süre olarak daha fazla çalışma hayatına sahip olan bir çalışan diğerlerine göre

daha avantajlı olmakta ve daha fazla iş tatminine de sahip olmaktadır. İşe yeni başlamış ve henüz yerine gelmeyen beklentilerin karşılanmadığı bir çalışan ise iş tatmini seviyesinde azalma görülmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Ayrıca kişilik kavramı da iş tatminini etkileyen faktörlerden bir tanesidir. Eleştirilere açık, aldığı kararların arkasında duran, katı bir yapıya sahip olmayan, özgüveni olan ve sosyoekonomik sorunların üstesinden gelme becerisine sahip çalışanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Erol, 1998). Son olarak unvan kavramının da iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden biri olduğu söylenebilmektedir. Daha üst makamla birlikte sahip olunan yüksek unvanlar da çalışanların gelirlerini yükseltmekte ve iş tatmini düzeyini de olumlu yönde etkilemektedir.

Örgütsel Faktörler: Örgütsel faktörlerin başında işin kendisi gelmektedir. Eğer çalışan eğlenceli ve zevkli bir iş yapıyor ise bu durum iş tatmini derecesini artırmaktadır. Çalışan bu işi icra ederken anlamlı bulduğu takdirde daha büyük sorumluluklar almakta ve daha yüksek seviyede iş doyumunu yaşamaktadır. İş tatminine etki eden diğer bir faktör ise ücrettir. Çalışanlar eğer yüksek bir ücret kazanıyor ise iş tatmini dereceleri de yükselmektedir. İnsanların paraya verdikleri göz önünde bulundurulduğunda iş tatminine olan etkisi de daha belirgin hale gelmektedir. Yönetim ise önemli bir diğer faktördür. Çünkü yöneticilerin, çalışanlara gösterdikleri liderlik davranışları onların iş tatmini düzeylerini de olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir (Dönmez ve Topaloğlu, 2020: 320). Çalışanlar karar verilirken bu sürece düşünceleri ile katıldıklarında iş tatmin seviyeleri artacağı düşünülmektedir.

Kaynakların kıt, bu kaynakları talep eden insan sayısının ise çok olduğu düşünülecek olursa, bir örgüt bünyesinde yer alan çalışanların birbirleriyle kurdukları iletişim ve ilişki, alınan kararlar, kaynakların kime nasıl dağıtıldığı, örgütsel faaliyetlerin yerine getirilmesinde uygulanan prosedürlerin nasıl işlediği, adalet bakış açısıyla ele alınmaktadır. Bireyler, içinde buldukları gerek aile ortamında gerek okul, iş ya da buldukları ülke gibi her ortamda adaletin sağlanıp sağlanmadığı konusunda bir arayış içerisinde. Bu nedenle adalet kavramı, örgütsel davranış açısından da incelenmeye değer bir konu olmaktadır ve örgütsel adalet konusu sık sık çalışılan konular arasında yer almaktadır (Karaeminoğulları, 2006: 8-9; Akt. İyigün, 2012: 50).

Adalet, eşit koşullar ve imkanlar dahilinde, tüm insanların özgürce ve çok yönlü gelişmesini, eşit hak ve sorumluluğun paylaşıldığı bir toplumda bireylerin yaratıcı olarak iş görebilmesini, herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını, bireyin eylemlerinin toplum tarafından güvence altına alınmasını öngören hukuk ve etik ilkesi olarak tanımlanmaktadır (Demirtaş & Güneş, 2002, Akt. Yılmaz, 2010: 582).

Örgütsel adalet en basit tanımıyla, örgüt çalışanlarının kaynak dağılımının adilliği üzerine algılarından oluşmaktadır. Adaletli ve adil olmak eş anlamlı sözcükler olup, yasa, din veya etik standartlara uyumlu olacak şekilde yönetimin faaliyetleri ve kararlarının ahlaki normlara uygunluğunu anlatmaktadır. Yönetimin faaliyetlerinin ve kararlarının adil olup olmadığına dair bir çalışmada oluşan algı ise “örgütsel adalet” kavramını oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu algı, çalışanın yönetime olan tavrını da oluşturmaktadır (Yean ve Yosuf, 2016: 799).

Örgütsel adalet, bir örgütte bulunan tüm çalışanlar arasında maddi veya manevi açıdan adaletin sağlanması, herkese eşit davranılması, hak edilen kazanımın kişiye adilce verilmesi anlamlarını ifade etmektedir (Şahin ve Kavas, 2016:121). Örgütsel adalet kavramının açıklanmasında önemli olan, yöneticinin adaletli olup olmaması veya buna ne kadar çaba gösteriyor oluşu değildir. Burada önemli olan yöneticinin adaletinden çok bunu çalışanın nasıl algıladığıdır (Kurgun vd., 2013: 153).

Bir örgüt, bu anlayış çerçevesinde hareket ettiği sürece, çalışanlarından beklediği verimliliği ve başarıyı elde edebileceği unutmamalıdır. Aksi takdirde, çalışanlar buldukları örgütün adaletten, haktan, hukuktan, eşitlikten yoksun olduğunu düşünecek olursa sahip olduğu işi benimsemeyecek, işe karşı isteksizlik ve gevşeme gibi davranışlar sergileyecektir (Şahin ve Kavas, 2016:121).

Çalışanların eşitsizlik algısı, güven kaybı, öfke, örgütsel vatandaşlık davranışında azalma, örgütü benimseme ve bağlılık duygusunu köreltme ve dahası işten ayrılmaya kadar pek çok sonucu tetikleyen bir sebeptir (Demirkaya ve Kandemir: 2014: 263).

Örgütsel adalet algısının çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri bulunmaktadır. Eğer çalışanlar buldukları örgütü ya da yöneticilerini adil olarak algılamamaları örgütlerine karşı tepkisel bir tutum içine

girmelerine neden olabilmektedir. Örneğin, eğer bir çalışan mesai saatlerine uyulması, ödül ve ceza verilmesi, vb. durumlarda kendisini kıyasladığı başka bir çalışana daha farklı davranıldığını hissederse hem örgütüne karşı hem de yöneticilerine karşı doğal olarak olumsuz bir bakış açısına sahip olur ve buna bağlı olarak olumsuz bir tavır geliştirir. Bu olumsuz tutum ve tavır örgüt geneline yansır ve daha büyük olumsuz sonuçlarla karşılaşılmasına neden olur (İçerli,2010: 88).

2. Yöntem

Bu araştırmanın amacı, etik liderlik, iş tatmini ve örgütsel adalet ilişkisini ortaya koymaktır. Veri toplama yöntemi olarak anket formu tercih edilmiştir. Araştırmada nicel veri analizine dayalı bir araştırma yöntemi belirlenmiştir. Anket formu üç farklı ölçek kullanılarak oluşturulmuştur. Etik Liderlik davranışını ölçmek için Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012)'in çalışmasında kullandıkları ve 10 maddeden oluşan tek boyutlu Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) kullanılmıştır. İş Tatmini boyutunu ölçmek için Wright ve Cropanzano (1998) tarafından geliştirilen ve Lund (2003) tarafından yapılan çalışmadan alınan, Rızaoğlu ve Ayyıldız (2008)'in çalışmasında kullandıkları ve 5 maddeden oluşan tek boyutlu İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) kullanılmıştır. Örgütsel Adalet algısını ölçmek için ise Yeniçeri ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen, Bakırtaş ve Kandemir (2017)'in çalışmasında kullandıkları ve 18 madde ile Dağıtımsal Adalet, İşlemsel Adalet ve Etkileşimsel olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ) kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi ile 422 akademisyene ulaşılmış, altı adet anket hatalı ya da eksik doldurulduğundan araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Bu bağlamda veri seti 416 akademisyenden elde edilmiştir. Araştırmadaki ölçekleri değerlendirmeye yönelik beşli Likert ölçeği kullanılmıştır

Araştırmada elde edilen veriler SPSS.22 ve SmartPLS.3 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada literatürden hareketle test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler belirlenmiş ve Şekil.1'de yer alan araştırma modelinde yer verilmiştir.

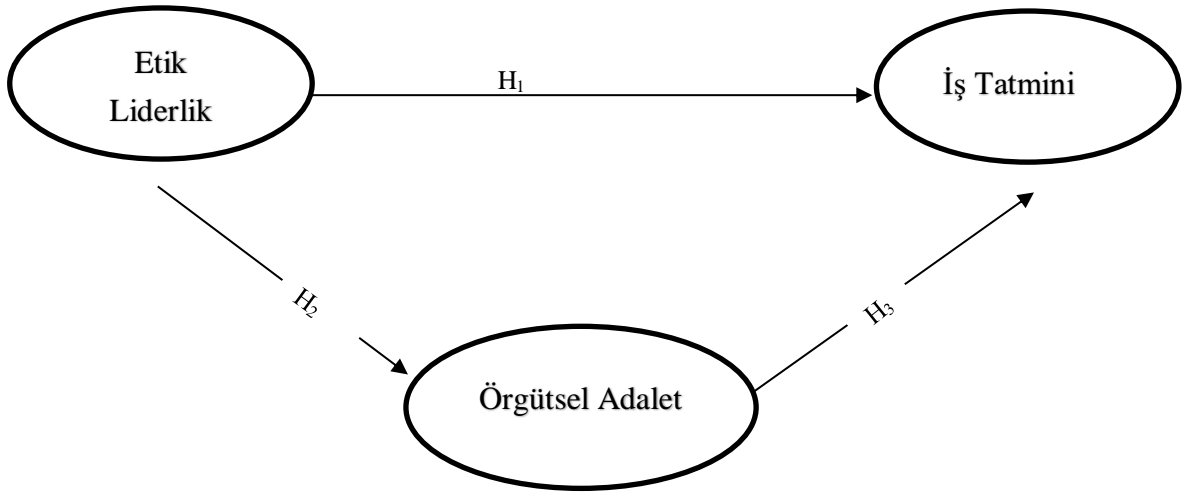
H1: Etik liderliğin iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

H2: Etik liderliğin örgütsel adalet üzerinde etkisi vardır.

H3: Örgütsel adaletin iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

H4: Etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin aracılık etkisi vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3. Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu kısmında anketlerle elde edilen verilerin analizlerine ve yapılan analizlerin yorumlarına yer verilmiştir. Hesaplamalar için SPSS22 ve SmartPLS 3.0 programları kullanılmıştır.

Katılım sağlayan akademisyenlerin demografik değişkenler; cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, çalışma süresi, mesleki tecrübe ve gelirlerine ilişkin bulgular Tablo.1’de yer almaktadır.

Tablo 2. Demografik Dağılım

| Gruplar | Alt Gruplar | Frekans | Yüzde |
|----------|-------------|---------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 155 | 37,3 |
| | Erkek | 261 | 62,7 |
| | Toplam: | 416 | 100 |
| Yaş | 22-27 | 63 | 15,1 |

Etik Liderlik Davranışının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü

| Gruplar | Alt Gruplar | Frekans | Yüzde |
|------------------------|--------------------|----------------|--------------|
| | 28-33 | 73 | 17,5 |
| | 34-39 | 157 | 37,7 |
| | 40-45 | 88 | 21,2 |
| | 46-51 | 23 | 5,5 |
| | 52 ve üzeri | 12 | 2,9 |
| | Toplam: | 416 | 100 |
| Medeni Durum | Bekar | 216 | 51,9 |
| | Evli | 200 | 48,1 |
| | Toplam: | 416 | 100 |
| Akademik Unvan | Prof. Dr. | 14 | 3,4 |
| | Doç. Dr. | 38 | 9,1 |
| | Dr. Öğr. Üyesi | 111 | 26,7 |
| | Arş. Görevlisi | 190 | 45,7 |
| | Öğr. Görevlisi | 63 | 15,1 |
| | Toplam: | 416 | 100 |
| Kurumda Çalışma Süresi | 0-5 yıl | 153 | 36,8 |
| | 6-10 yıl | 129 | 31,0 |
| | 11-15 yıl | 82 | 19,7 |
| | 16-20 yıl | 38 | 9,1 |
| | 21-25 yıl | 14 | 3,4 |
| | 26 ve üzeri | 0 | 0,0 |
| | Toplam: | 416 | 100 |
| Mesleki Tecrübe Süresi | 0-5 yıl | 114 | 27,4 |
| | 6-10 yıl | 89 | 21,4 |
| | 11-15 yıl | 117 | 28,1 |
| | 16-20 yıl | 59 | 14,2 |
| | 21-25 yıl | 28 | 6,7 |

| Gruplar | Alt Gruplar | Frekans | Yüzde |
|--|------------------|---------|-------|
| | 26 ve üzeri | 9 | 2,2 |
| | Toplam: | 416 | 100 |
| Aylık Gelir | 4000-5000 TL | 75 | 18,0 |
| | 5001-6000 TL | 49 | 11,8 |
| | 6001-7000 TL | 18 | 4,3 |
| | 7001-8000 TL | 95 | 22,8 |
| | 8001-9000 TL | 90 | 21,6 |
| | 9001 TL ve üzeri | 89 | 21,4 |
| | Toplam: | 416 | 100 |
| Günlük Ortalama Çalışma Süresi | 0-2 saat | 8 | 1,9 |
| | 3-5 saat | 66 | 15,9 |
| | 6-8 saat | 275 | 66,1 |
| | 9-11 saat | 55 | 13,2 |
| | 12 saat ve üzeri | 12 | 2,9 |
| | Toplam: | 416 | 100 |
| Görev Yaptığınız Üniversite İş Yaşamındaki Kaçınıcı Üniversite | 1 | 163 | 39,2 |
| | 2 | 120 | 28,8 |
| | 3 | 48 | 11,5 |
| | 4 | 35 | 8,4 |
| | 5 ve üzeri | 50 | 12,0 |
| | Toplam: | 416 | 100 |

Katılımcıların %37,3'ü kadınlardan, %62,7'si ise erkeklerden oluşmaktadır. Yaş dağılımı olarak 22-27 yaş aralığındakilerin oranı %15,1'dir. 28-33 yaş aralığındakiler %17,5'lik bir orana denk gelmektedir. 34-39 yaş aralığındakilerin oranı %37,7 iken 40-45 yaş aralığındakilerin oranı %21,2'dir. 46-51 yaş aralığındakilerin oranı %5,5 iken 52 ve üzeri yaş aralığındakilerin oranı %2,9'dur. Katılımcıların medeni durumları dair oranlar %51,9 evli, %48,1 bekâr şeklindedir. Akademik

unvanlarına göre dağılım incelendiğinde; %3,4'ü Prof. Dr. %9,1'i Doç. Dr. %26,7'i Dr. Öğr. Üyesi, %45,7'si Öğretim Görevlisi ve %15,1'i Araştırma Görevlisidir. Kurumda çalışılan süre bakımından 0-5 yıl %36,8, 6-10 yıl %31,0, 11-15 yıl %19,7, 16-20 yıl %9,1 ve 21-25 yıl %3,4'tür. Mesleki tecrübe süresi bakımından 0-5 yıl %27,4, 6-10 yıl %21,4, 11-15 yıl %28,1, 16-20 yıl %14,2, 21-25 yıl %6,7 ve 26 yıl ve üzeri %2,2'dir. Aylık ortalama gelir ise 4000-5000 TL aralığı %18,0, 5001-6000 TL %11,8, 6001-7000 TL %4,3, 7001-8000 TL %22,8, 8001-9000 TL %21,6 ve 9001 TL ve üzeri %21,4'tür. Günlük çalışılan süre bakımından 0-2 saat %1,9, 3-5 saat %15,9, 6-8 saat %66,1, 9-11 saat %13,2 ve 12 saat ve üzeri %2,9'dur. Görev yapılan üniversite iş hayatındaki kaçıncı üniversite olduğuna göre bakıldığında ilk üniversite olan %39,2 ikinci olan %28,8 üçüncü olan %11,5 dördüncü olan %8,4 ve beş ve üzeri olan %12'dir.

Araştırmada kullanılan anket formlarında yer alan ölçeklerin her biri için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güriş ve Astar (2014: 245)'a göre güvenilirlik ifadesi olarak; güvenilirlik katsayısı hesaplanmaktadır. Güvenirlik katsayısını bulabilmek için tercih edilen yöntemlerden biri de (α) Cronbach's Alfa katsayısıdır. Bu araştırmada da güvenilirlik analizlerini hesaplamak için Cronbach's Alfa katsayısı kullanılmıştır. Araştırmadaki değişkenlerin boyutları ve birlikte yapılan güvenilirlik analizine ait sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçüm Modeli İstatistikleri

| FAKTÖR | İfadeler | Faktör Yüğü | t değeri | α | AVE | CR |
|---------------|--|-------------|----------|----------|-------|-------|
| Etik Liderlik | 4. Yöneticilerim, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenirler. | 0.896 | 96.000 | 0.946 | 0.679 | 0.954 |
| | 7. Yöneticilerim, çalışanlarla iş etiği veya değerlerini olumlu bir şekilde tartışır. | 0.883 | 80.926 | | | |
| | 6. Yöneticilerim, güvenilir kişilerdir. | 0.876 | 83.303 | | | |
| | 5. Yöneticilerim, adil ve dengeli karar verirler. | 0.868 | 61.562 | | | |
| | 8. Yöneticilerim, işlerin etik bakımından doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler sergilerler. | 0.867 | 57.863 | | | |
| | 9. Yöneticilerim, başarıyı sadece sonuçlara değil, aynı zamanda | 0.835 | 51.186 | | | |

| FAKTÖR | İfadeler | Faktör Yüğü | t değeri | α | AVE | CR |
|---------------------|---|--|---|----------|-------|-------|
| | başarıya giden yolla da değerlendirirler. 1. Yöneticilerim, çalışanların önerilerini dikkate alırlar. 10.Yöneticilerim, karar verirken daima “daha doğru nedir?” sorusunu sorarlar. 3. Yöneticilerim, kişisel yaşamlarını etik tarzda yürütürler. 2. Yöneticilerim, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırımında bulunurlar. | 0.819 0.795 0.795 0.553 | 47.745 37.455 40.189 13.084 | | | |
| Etkileşimsel Adalet | 16. İş kararları kesin ve tam bilgi toplandıktan sonra verilir. 15. Karar almadan önce çalışanların fikir ve düşüncelerine başvurulur. 17. Yöneticiler, çalışanların talep etmesi durumunda gerekli bilgileri verirler. 18. Çalışanlar, yöneticiler tarafından verilen kararlara karşı veya onay verme konusunda serbesttirler. | 0.917 0.897 0.857 0.818 | 109.281 97.500 52.782 38.974 | 0.896 | 0.763 | 0.928 |
| Dağıtımsal Adalet | 4. Yöneticim işimle ilgili karar verirken çalışan olarak bana haklarımla ilgili saygı duymaktadır. 5. Yöneticim işimle ilgili karar verirken benimle verilecek kararların etkisini tartışır. 3. Yöneticim işimle ilgili karar verirken bana dürüstçe davranır. 7. Yöneticim işimle ilgili karar verirken bana işimle ilgili mantıklı açıklamalarda bulunur. 6. Yöneticim işimle ilgili karar verirken yeterince kabul edilebilir sebeplerini de sunar. 2. Yöneticim işimle ilgili karar verirken kişisel ihtiyaçlarıma duyarlılık gösterir. 8. Yöneticim işimle ilgili herhangi bir karar verildiğinde gerekli açıklamalarda bulunur. 1. Yöneticim işimle ilgili karar verirken bana saygılı veya onurumu koruyucu şekilde davranır. | 0.918 0.869 0.866 0.861 0.854 0.845 0.834 0.819 | 103.532 61.358 45.858 39.166 46.453 52.592 44.065 37.578 | 0.949 | 0.737 | 0.957 |
| İşlemsel Adalet | 13. İş sorumluluklarımla adil olduğumu düşünüyorum. 14. Yönetici tarafından verilen iş kararları şüphe uyandırmaz. 11. İş yükümün oldukça adil olduğumu düşünüyorum. 9. Çalışma programım oldukça adildir. | 0.823 0.820 0.818 0.792 | 37.081 46.298 42.700 29.599 | 0.870 | 0.605 | 0.901 |

Etik Liderlik Davranışının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü

| FAKTÖR | İfadeler | Faktör Yüğü | t değeri | α | AVE | CR |
|-----------------|--|-------------|----------|----------|-------|-------|
| Örgütsel Adalet | 12. Aldığım ödül ve ikramiyelerin oldukça adil olduğunu düşünüyorum. | 0.757 | 28.306 | | | |
| | 10. İşimle ilgili olarak aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum. | 0.641 | 16.118 | | | |
| | Etkileşimsel Adalet | 0.891 | 66.923 | | | |
| İş Tatmini | Dağıtımsal Adalet | 0.951 | 232.496 | 0.956 | 0.760 | 0,903 |
| | İşlemsel Adalet | 0.872 | 72.191 | | | |
| | 3. Genel olarak üstlerimden memnunum. | 0.879 | 77.845 | | | |
| | 1. Genel olarak işimi yapmaktan memnunum. | 0.719 | 17.807 | 0.715 | 0.540 | 0.822 |
| | 2. Genel olarak iş arkadaşlarımdan memnunum. | 0.688 | 18.641 | | | |
| | 5. Genel olarak destek olucu fırsatlardan memnunum. | 0.630 | 15.239 | | | |

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri The SmartPLS 3.0 (Ringle vd., 2015) programı ile analiz edilmiştir. Tablo.1 incelendiğinde tüm faktörlerin; Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) değerlerinin ve ölçeklerde yer alan tüm ifadelerin faktör yüklerinin referans değer olan 0.50'den büyük olduğu görülmektedir. Ölçekten İş Tatmini değişkenine ait; “Genel olarak aldığım ücretten memnunum” ifadesi bulunan 4. madde ölçeğin AVE değerinin 0,50 değerine ulaşması için ölçekten çıkarılmıştır.

Araştırmada hipotezlerin test edilmesinde regresyon ve korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır. Ölçek ortalamaları ve diğer istatistiki bilgiler Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Ölçek Ortalamaları

| | | Ortalama | Std. Sapma | Çarpıklık | Std. Hata | Basıklık | Std. Hata |
|-----------------|----|----------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| Etik Liderlik | 16 | 3,42 | 0,93 | -0,246 | 0,120 | -0,757 | 0,239 |
| İş Tatmini | 16 | 3,77 | 0,78 | -0,385 | 0,120 | -0,169 | 0,239 |
| Örgütsel Adalet | 16 | 3,48 | 0,83 | -0,589 | 0,120 | -0,190 | 0,239 |

Ölçüm araçlarına ilişkin ortalamalar tabloda yer almaktadır. Buna göre etik liderlik davranışı ortalaması 3,42 iş tatmini ortalaması 3,77 ve örgütsel adalet algısı

ortalaması 3,48'dir. Ortalamalar içinde iş tatmini düzeyinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Ayrışma geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığına dair HTMT değerlerinin 0.90'nın altında olması gerekmektedir (Doğan, 2019). Tablo 4'te yer alan değerler bu şartın yerine geldiğini göstermekte ve böylelikle ayrışma geçerliliği de sağlanmış olmaktadır.

Tablo 4. HTMT Değerleri

| Değişkenler | Etik Liderlik | İş Tatmini | Örgütsel Adalet |
|-----------------|---------------|------------|-----------------|
| Etik Liderlik | - | | |
| İş Tatmini | 0,619 | - | |
| Örgütsel Adalet | 0,588 | 0,678 | - |

Dolayısıyla yapılan testler neticesinde değişkenlerin tek boyutluluk ve gerekli geçerlilik ve güvenilirlik şartlarını yerine getirdiği görülmektedir.

Değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5'teki korelasyon analizi sonuçlarına göre; etik liderlik ile iş tatmini ($r=0,661$, $p<0,1$), etik liderlik ile örgütsel adalet ($r=0,925$, $p<0,1$), örgütsel adalet ile iş tatmini ($r=0,695$, $p<0,1$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Tablo 5. Korelasyon Değerleri

| Sıra | Değişkenler | (1) | (2) | (3) |
|------|-----------------|---------|---------|--------|
| (1) | Etik Liderlik | (0,94) | | |
| (2) | İş Tatmini | 0,661** | (0,71) | |
| (3) | Örgütsel Adalet | 0,925** | 0,695** | (0,95) |
| | Ortalama | 3,42 | 3,77 | 3,48 |
| | Standart Sapma | 0,93 | 0,78 | 0,83 |

N: 416, * $p<,05$, ** $p<,01$. Parantez içerisindeki değerler ayrışma geçerlilik değerleridir.

Araştırma modelinin gücünün ve değişkenler arası ilişkilerin belirlenebilmesinde en küçük kareler (PLS) yol analizi yapılmıştır. Yeniden-örnekleme süreci orijinal verilerin yerine tesadüfi biçimde seçilen 5000 alt örneklem oluşturmayı içermektedir (Hair vd., 2013). Tesadüfi biçimde seçilen her bir alt-örneklem yol katsayıları (β) ve t-istatistik değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 6. Yapısal Model ve Hipotez Testi Sonuçları

| Hipotez | β | t | P | (Alt) | (Üst) | Sonuç |
|---|---------|---------|----------|-------|-------|-------|
| H ₁ : Etik Liderlik> İş Tatmini | 0.260 | 2.779 | 0.005** | 0.069 | 0.433 | Kabul |
| H ₂ : Etik Liderlik> Örgütsel Adalet | 0.937 | 179.776 | 0.000*** | 0.926 | 0.946 | Kabul |
| H ₃ : Örgütsel Adalet> İş Tatmini | 0.557 | 6.490 | 0.000*** | 0.395 | 0.732 | Kabul |
| H ₄ : Etik Liderlik> Örgütsel Adalet> İş Tatmini | 0.522 | 6.428 | 0.000*** | 0.371 | 0.690 | Kabul |
| * p<,05, **p<,01 ***p<,001 | | | | | | |

Edinilen bulgular neticesinde Etik Liderlik davranışı ($\beta=0,260$, $p<0,005$) İş Tatmini algısını arttırdığını göstermektedir (H1). Dolayısıyla “H1” hipotezi desteklenmiştir.

Örgütsel Adalet algısında oluşan varyansın %87,8’ini Etik Liderliğe bağlı olarak şekillendiği ve Etik Liderliğin ($\beta=0,937$, $p<0,000$) Örgütsel Adalet üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (H2). Dolayısıyla “H2” hipotezi desteklenmiştir.

Çalışanların Örgütsel Adalet algısının ($\beta=0,557$, $p<0,000$) İş Tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (H3). Dolayısıyla “H3” hipotezi desteklenmiştir.

Etik Liderlik davranışının İş Tatmini algısı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkide ($\beta=0,552$, $p<0,000$) Örgütsel Adalet algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir (H4). Dolayısıyla “H4” hipotezi desteklenmiştir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Son zamanlarda etik açıdan hoş görülmeleyen skandalların ortaya çıkmasıyla birlikte etik konusuna verilen önem de artmaktadır. Örgütlerde meydana gelen birçok etik davranışın veya etik olmayan davranışın ne olduğu ise çalışanların kendisini takip ettiği liderlerce belirlenmektedir. Bu konuda liderlere önemli görevler düşmektedir. Çünkü liderler sergiledikleri tavır ve tutumlarla etik bir davranışın yayılmasında etkili

oldukları gibi aynı zamanda etik bir kuralın ihlal edilmesine göz yumarak da etik dışı bir davranışı makul göstermiş kabul edilmektedirler.

Bir çalışan yöneticisinin veya liderinin kendisinden istediği talimatlara göre iş yaptığından, yöneticinin vermiş olduğu kararların adil olup olmaması çok önemlidir. Çünkü çalışan verilen bu kararların etkisine göre istifa etmek, iş tatmini sağlamak, işine bağlanmak ya da sorumluluk almak gibi davranışlar sergilemektedir. Bu da çalışanın yaptığı görev üzerindeki başarısını etkilemektedir. Özetle, bir örgüt içinde örgütsel adalet algısı çok önemlidir, çünkü bir çalışanın sahip olduğu bu algı örgütün performansına ve başarısına, takım çalışmalarının gelişmesine, işçi-işveren arasındaki güvenin artmasına, çalışanın vatandaşlık davranışının artmasına, işçi-işveren arasındaki çatışmaların azalmasına yansımaktadır.

Bıyık, Şimşek ve Erden (2017) yaptıkları çalışma neticesinde etik liderlik ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu, dolayısıyla karar verme mekanizmalarının sahip olduğu etik liderlik özelliklerinin, çalışanların iş tatmini düzeylerini artırdığını ifade etmektedir. Buradan hareketle yöneticilerin liderliklerini sergiledikleri süreçte etik kavramını oldukça önemli bir noktada öncelikli tutmaları gerektiği anlaşılmaktadır.

“Etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir hastane işletmesinde araştırma” adlı çalışmada Sökmen (2019); etik liderlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, dolayısıyla etik liderlik davranışına sahip örgütlerde etik kurallar ile kurulmuş bir yapıda güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların ve yöneticilerin birbirleri arasında dürüst ve adil bir ilişki olacağından ve örgütün diğer unsurlarının etik anlamda beklentileri karşılanacağından emin olmaları, çalışanların yaptığı işten duyacağı tatmin düzeyini artırmaktadır.

Yeşiltaş vd., 2012’de yapmış oldukları çalışmada örgütsel adalet algısı ile etik liderlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, dolayısıyla yöneticilerin sergiledikleri davranış ve izledikleri stratejilerin çalışanlar tarafından adil bir biçimde algılanmasının aralarındaki ilişkinin güçlenmesine yol açtığını belirtmektedirler. Bunu yanı sıra, Aykanat ve Yıldırım (2012), etik liderlik davranışlarının örgütsel adaletin

sağlanmasında önemli bir rol oynadığını ve boyutlar arasında anlamlı ilişkiler olduğunu açıklamaktadırlar.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin verdiği yanıtlar neticesinde ulaşılan temel bulgular neticesinde etik liderlik davranışlarının çalışanlarda oluşturduğu iş tatmini düzeyindeki artışta örgütte var olan adil olma kavramı oldukça etkisini göstermektedir. Bu amaçla iş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların bu düzeylerinin artmasında örgütsel adalet algılarının yüksek olması ve yöneticilerin etik kurallarına uygun davranış sergilemeleri oldukça önem arz etmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri The SmartPLS 3.0 (Ringle vd., 2015) programı ile analiz edilmiştir. Tüm faktörlerin; Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) değerlerinin ve ölçeklerde yer alan tüm ifadelerin faktör yüklerinin referans değer olan 0.50'den büyük olduğu saptanmıştır. Ölçekten İş Tatmini değişkenine ait; "Genel olarak aldığım ücretten memnunum" ifadesi bulunan 4. madde ölçeğin AVE değerinin 0,50 değerine ulaşması için ölçekten çıkarılmıştır.

Ölçüm araçlarına ilişkin ortalamaları sonuçlarına göre etik liderlik davranışı ortalaması 3,42 iş tatmini ortalaması 3,77 ve örgütsel adalet algısı ortalaması 3,48'dir. Ortalamalar içinde iş tatmini düzeyinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Analizler sonucu bulunan değerler bu şartın yerine geldiğini göstermekte ve böylelikle ayrışma geçerliliği de sağlanmış olmaktadır.

Değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisi için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; etik liderlik ile iş tatmini ($r=0,661$, $p<0,1$), etik liderlik ile örgütsel adalet ($r=0,925$, $p<0,1$), örgütsel adalet ile iş tatmini ($r=0,695$, $p<0,1$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Dolayısıyla yapılan testler neticesinde değişkenlerin tek boyutluluk ve gerekli geçerlilik ve güvenilirlik şartlarını yerine getirdiği görülmektedir.

Araştırma modelinin gücünün ve değişkenler arası ilişkilerin belirlenebilmesinde en küçük kareler (PLS) yol analizi yapılmıştır. Tesadüfi biçimde seçilen her bir alt-örneklemin yol katsayıları (β) ve t-istatistik değerleri hesaplanmıştır. Edinilen bulgular neticesinde Etik Liderlik davranışı ($\beta=0,260$, $p<0,005$) İş Tatmini algısını arttırdığını göstermektedir (H1). Örgütsel Adalet algısında oluşan varyansın

%87,8'ini Etik Liderliğe bağlı olarak şekillendiği ve Etik Liderliğin ($\beta=0,937$, $p<0,000$) Örgütsel Adalet üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (H2). Çalışanların Örgütsel Adalet algısının ($\beta=0,557$, $p<0,000$) İş Tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (H3). Etik Liderlik davranışının İş Tatmini algısı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkide ($\beta=0,552$, $p<0,000$) Örgütsel Adalet algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir (H4). Dolayısıyla “H1, H2, H3 ve H4” hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmanın birtakım kısıtlılıkları da bulunmaktadır. Öncelikle araştırma ülkemiz üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerle gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda farklı kurum, kuruluş ve işletmelerde de uygulanması halinde farklı sonuçlar elde etmek mümkündür. Ayrıca kamu ve devlet olarak karşılaştırılmalı analizi yapılması, etik liderlik, iş tatmini ve örgütsel adalet ilişkisinin farklı perspektiften incelenmesine olanak sağlayacaktır.

Son olarak bu kavramlar arasındaki ilişkiler farklı kavramlar ya da değişkenlerle incelendiğinde çok daha iyi anlaşılmasını sağlayacağı ve birbirleri ile aralarındaki ilişkilerin daha net analiz edilmelerine imkân sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ADAMS, J.S. (1963). “Toward and Understanding of Equity”. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- AKKOÇ, İ., ÇALIŞKAN, A. ve TURUNÇ, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1): 105- 135.
- AYKANAT, Z. ve YILDIRIM, A. (2012), “Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Teorik Ve Uygulamalı Bir Araştırma”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Fırat University Journal of Social Science* 22(2), 260-274.
- BAKIRTAŞ, F. M. ve KANDEMİR, H. (2017). Sendika Katılım Nedeni ile Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Alan Araştırması. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(15), 303-318.

- BIYIK, Y., ŞİMŞEK, T. ve ERDEN, P. (2017). Etik Liderliğin Çalışanların İş Performansı ve İş Tatminine Etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(1), 59-70.
- CRANNY, C. J., SMITH, P. C. ve STONE, E. F. (1992). *Job satisfaction: Advances in research and applications*. Lexington, MA: Lexington Books.
- DEMİRKAYA, H. ve KANDEMİR, A. Ş. (2014), “Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (2): 263-279.
- DOĞAN, D. (2019). *Smartpls ile Veri Analizi (2. Baskı)*. Ankara: Zet Yayınları.
- DÖNMEZ, F. ve TOPALOĞLU, C. (2020). Otel çalışanlarında algılanan örgütsel destek, iş yeri yalnızlığı ve iş tatmini ilişkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 311–324.
- EREN, E. (2015), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- EROĞLUER, K. ve YILMAZ, Ö., (2015), “Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 280-308.
- EROL, V. (1998). İş tatmini ve örgütsel bağlılık (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- ESMER, Y. (2013), “Banka İşletmelerinde Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Ziraat Bankası Örneği”, *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, Temmuz, 5(2), 41-61
- FINDIKLI, M. A. (2017), Sürdürülebilirlik Perspektifinde İş Etiği, Editör Işıl Mendüş Pekdemir, İşletmelerde Sürdürülebilirlik Dinamikleri, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- GREENBERG, J. (2004). “Stress Fairnes to Fare No Stress: Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice”. *Organizational Dynamics*, 33(4), 352- 365.
- GÜRİŞ S. ve ASTAR, M. (2014). *Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik*. İstanbul: DER Yayınları

HAIR, J.F.Jr., HULT, T.M., RINGLE, C.M. ve SARSTEDT, M. (2013). *A primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem)*. Thousand Oaks. CA: Sage.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a466265054c06.14859291, (Erişim Tarihi: 29.12.2017)

İÇERLİ, L. (2010), “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.

İYİGÜN, N. Ö. (2012), “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 21 (1) Bahar, 49-64.

KARAEMİNOĞULLARI, A. (2006), “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KEKLİK, B. (2012), “Sağlık Hizmetlerinde Benimsenen Liderlik Tiplerinin Belirlenmesi”, *Kocatepe Üniversitesi Dergisi*, 14(1)

KURGUN, O. A., AKTAŞ, E. ve GÜRİPEK, E. (2013), “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarında Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Rolü”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(30), 151-166.

LOCKE, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology.

LUND, D.B. (2003). “Organizational Culture and Job Satisfaction”, *The Journal of business & Industrial Marketing*, 18(3), Emerald

METE, B., ve DEMİR, H. (2016). “Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Sadakat Üzerine Etkisi: Güvenin Aracı Rolü”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi dergisi*, KAÜİİBFD, 7(14), 557-576.

PUCETAITE, R. (2014), “Stimulating Organizational Innovativeness Through Ethical Leadership Practices: The Mediating Role Of Organizational Trust”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 156, 231 – 235.

RINGLE, C., DA SILVA, D. ve BIDO, D. (2015). Structural equation modeling with the SmartPLS. *Brazilian Journal Of Marketing*, 13(2), 56-73

- RIZAOĞLU, B. ve AYYILDIZ, T. (2008). Konaklama işletmelerinde örgüt kültürü ve iş tatmini: Didim örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 7-20.
- ROBBINS, S. ve JUDGE, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- SCANDURA, T. A. (2016). *Essentials of Organizational Behavior, an Evidence Based Approach*. USA: Sage Publications.
- SEVİMLİ, F. ve İŞCAN, F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(2), 1–10.
- SÖKMEN, A. (2019). Etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir hastane işletmesinde araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 54(2), 917-934.
- ŞAHİN, R. ve KAVAS, E. (2016), “Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- TUNA, M., BİRCAN, H., ve YEŞİLTAŞ, M. (2012), “Etik Liderlik Ölçeği’nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155
- ÜNSEVER, M. O. ve ÇETİNKAYA, F. F. (2021). Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi: Kırşehir İlindeki Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2653-2677.
- WRIGHT, T. A. ve CROPANZANO, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of applied psychology*, 83(3), 486.
- YEAN, T. F. ve YOSUF, A. (2016), “Organizational Justice: A Conceptual Discussion”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 219, 798-803.
- YENİÇERİ, Ö., DEMİREL, Y. ve SEÇKİN, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 83-99.

- YEŞİLTAS, M., ÇEKEN, H. ve SORMAZ, Ü. (2012), “Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 18-39.
- YILMAZ, K. (2010), Devlet Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice* 10 (1), Kış / Winter, 579-616.
- ZHU, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9 (1), 293-298 .09.1999.

TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİYLE EKONOMİK FAALİYET ALANLARININ MESLEKİ RİSK SIRALAMA VE GRUPLAMA ÇALIŞMASI¹

Ayşe Nur ÇİFTÇİ²

ÖZ

Bu çalışmada 88 faaliyet alanına göre işgöremezlik durumu ve sürelerine dayanarak mesleki risk sıralama ve gruplama çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan uygulamada SGK'nın 2017 istatistik yıllığı verilerinden yararlanılmıştır. Analiz yöntemi olarak temel bileşenler analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen birinci temel bileşen skoru mesleki risk endeksi olarak kabul edilmiştir. İlk temel bileşenin varyans açıklama yüzdesi %93,36'e ulaşmıştır. Uygulamalar SPSS 24. İstatistik paket programında gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular yüksek mesleki riskin olduğu faaliyet alanlarının diğerlerine göre işyeri büyüklüğünün daha fazla olduğunu göstermektedir. En riskli faaliyet alanı kömür ve linyit faaliyet alanı olarak tespit edilmiştir. Hukuki ve muhasebe faaliyetleri ise mesleki riskin en az olduğu faaliyet alanını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Politika, Sosyal Güvenlik, İş güvenliği, Mesleki Risk Endeksi, Temel Bileşenler Analizi.

STUDY OF OCCUPATIONAL RISK ANALYSIS AND GROUPING OF ECONOMIC ACTIVITY FIELDS WITH PRINCIPLE COMPONENT ANALYSIS

ABSTRACT

In this study, occupational risk ranking and grouping was conducted according 88 activity fields based on the inability to work situation and the time period of this inability to work situation. In this study, SSI's 2017 statistical annual yearbook was benefited from. First basic component score was acquired from the analysis, and this score is accepted as the occupational risk index. First basic component has a %93,36 rate of variance explaining. Applications conducted in SPSS 24.0 Statistic program. Findings show that, activity fields with high occupational risks have a bigger work place size compared to others. The riskiest activity fields detected as coal and lignite activity fields. Law and accounting fields are fields that have the lowest occupational risk.

Keywords: Social Politics, Social Security, Work Safety, Occupational Risk Index, Principle Components Analysis.

¹ Bu çalışma, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Güvenliği Tezsiz Yüksek Lisans programında hazırlanan bitime projesi çalışmasına dayanmaktadır.

² Doktora Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, MA, MsC, BA, BA, Kırklareli/Türkiye, aysenurarslann87@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0928-644X

Atıf/Citation: Çiftçi, A.N. (2022). Temel Bileşenler Analiziyle Ekonomik Faaliyet Alanlarının Mesleki Risk Sıralama ve Gruplama Çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 3 (1), 23-49.

GİRİŞ

Çalışmanın amacı, 88 faaliyet alanında iş kazaları sonucunda oluşan iş göremezliklere göre mesleki risk sıralama ve gruplaması gerçekleştirmektir. Mesleki risk analizinde riskin oluşumu durumunda yaşanacak etkiler temel alınarak sınıflamaya gidilmekte ve yönetmelikler de bu çerçevede oluşturulmaktadır. Ancak riskin oluşum olasılığı temel alındığında, riskin oluşumu durumundaki etkilere göre az riskli kategoride değerlendirilebilecek bir faaliyet alanında ciddi iş kayıplarının oluşabilmesi mümkündür. Bu durum, daha çok çalışma alanını oluşturan ülke veya coğrafi bölgedeki üretim yapısına, iş güvenliği önlemlerine riayet edilme düzeyine göre şekillenmektedir. Dolayısıyla oluşum sonrası etki düzeyine göre risk sınıflandırması yerine iş kazası oluşum sıklığı ve bu sıklık neticesinde oluşan iş göremezlik sürelerinin temel alınması, faaliyet alan/larının mesleki risk düzeylerini reel olarak ortaya koymada işlevsel özelliğe sahiptir. Bu çalışmanın önemi de 88 faaliyet alanında istihdam edilen formel “sigortalı” istihdama göre iş kazası sonucunda yaşanan iş göremez sayı ve sürelerine dayanarak oluşturulan on bir değişkenin bileşkesi özelliğindeki mesleki risk endeksinin oluşturulmasından kaynaklanmaktadır. Böylece 88 faaliyet alanının kartillere göre risk gruplandırılmaları yapıp, kendi içlerinde en riskliden en düşük riskliye doğru faaliyet alanlarının sıralamasına imkân oluşmaktadır.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen mesleki risk sıralama ve gruplama çalışmasında kullanılan istatistik yöntem, çok değişkenli istatistik teknikler arasında çok bileşeni temsil eden endeks tasarım çalışmalarında yaygın olarak kullanılan temel bileşenler analizidir. Gruplama ise sıralama yapıldıktan sonra 88 faaliyet alanını 22’şer faaliyet alanı olarak kartillere bölerek yüksek riskli, orta üst riskli, orta alt riskli ve az riskli olmak üzere gerçekleştirilmiştir. Veriler SGK’nın 2017 yılı istatistik yıllığının ilgili tablolarından alınan verilerin transformasyonu ile elde edilmiştir.

Giriş ve sonuç dışında çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Giriş sonrasında ikinci bölümde mesleki riskler ve risk düzeylerinin değerlendirilmesine ilişkin mevcut uygulamalar ana hatlarıyla incelenmiştir. Üçüncü bölümde çalışmada gerçekleştirilen istatistik uygulamada kullanılan verilerin tasarımı ve yöntem hakkında bilgi

verilmiştir. Dördüncü ve son ana bölümde ise bulguların raporlaması gerçekleştirilerek tartışma ve sonuç bölümüne geçilmiştir.

1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Analizleri

1.1. Risk ve Tehlike Kavramları

Çoğu zaman risk ve tehlike birbirini yerine kullanılan iki kavram olsa da aslında birbirlerinden farklıdırlar. Tehlike kavramı zarar veya yaralanmaya doğal olarak yol açma potansiyelini içinde bulunduran her şeyi ifade eder. Buna karşılık risk kavramı, tehlikeden kaynaklanan zarar ve yaralanmanın olma olasılığını ifade etmektedir. Dolayısıyla tehlike var olma ya da olmama durumunu ifade ederken, risk için tehlikenin varlığının sabit olması ön şartı olup bu şarta dayalı olarak oluşma ihtimalini tanımlamaktadır. Riskler kişisel, çevresel, yapılan işin niteliği gibi sebeplere dayanabilmektedir. Bazen sayısallaştırılması oldukça temsili olabilirken bazense yetersiz nicelleştirmeye karşılaşılabilmektedir (Gürcanlı ve Müngen, 2006: 85).

1.2. İş Güvenliği Standartlarını Oluşturan Kurumlar ve Öne Çıkan Uygulamalar

İş sağlığı ve güvenliği alanında dünyada uygulanan standartları, mevzuat ve dökümanları hazırlayan kuruluşların başlıcaları şunlardır:

- *American Petroleum Institute (API)*,
- *National Fire Protection Association (NFPA)*,
- *American Society of Mechanical Engineers (ASME)*,
- *Standards New Zealand (SNZ)*,
- *British Standards Institute (BSI)*,
- *Occupational Safety and Health Administration (OHS)*,
- *Occupational Safety and Health Service*,
- *NZ Chemical Industry Council*,
- *Standards Australia*,
- *International Organization for Standardization (ISO)*.

Başlıca standartlar ise;

- *QS 9000,*
- *BS 8800*
- *ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Rehberi:2001,*
- *ISA 2000,*
- *NPR 5001,*
- *OSHA AS/NSZ 4360, 4804,*
- *OHSAS 18001, OHSAS 18002 Uygulama Rehberi*

olarak sıralanabilir (Özkılıç, 2005).

1.3. Risk Değerlendirme Yöntemleri

Risk değerlendirme yöntemleri incelendiğinde çok sayıda farklı yöntemin kullanıldığı görülmektedir. Söz konusu yöntemlerin bazılarıysa şunlardır:

- *Ön Tehlike Analizi,*
- *Birincil Risk Analizi*
- *Güvenlik Fonksiyon Analizi*
- *Risk Haritası,*
- *İş Güvenliği Denetlemesi,*
- *İş Güvenliği Analizi*
- *Süreç/Sistem Kontrol Listeleri,*
- *İşlemleri İnceleme Tekniği,*
- *Göreceli Sıralama-Dow ve Mond İndisleri Analizi,*
- *Risk Analizi,*
- *Olursa Ne Olur? Analizi,*
- *Tehlike ve İşletebilirlik Analizi,*
- *Hata Türleri, Etkileri ve Kritiklik Analizi,*
- *Hata Ağacı Analizi,*
- *Olay Ağacı Analizi,*
- *Neden - Sonuç Analizi,*
- *İnsan Hatası Analizi,*

- *İnsan Hata Tanımlaması,*
- *İnsan Güvenilirlik Değerlendirmesi,*
- *İnsan Hata Oranı Tahmini Tekniği,*
- *Hiyerarşik Görev Analizi,*
- *Yönetim Bakışı ve Risk Ağacı Analizi,*
- *Enerji Analizi,*
- *Güvenlik Bariyer Diyagramları,*
- *Kinney Modeli,*
- *Zürih Tehlike Analizi,*
- *Makine Risk Değerlendirmesi,*
- *Tehlike Erken Uyarı Modeli,*
- *Ortalamalardan Sapma Tekniği,*
- *Ağırlıklandırılmış Ortalamalardan Sapma Tekniği,*
- *Risk Değerlendirme Tablosu*
 - *L Tipi Matris*
 - *X Tipi Matris (Ceylan ve Başhelvacı, 2011: 27).*

1.4. Ulusal Mevzuatta Mesleki Risk Düzeyleri

Ulusal mevzuatta işyeri düzeyinde risklerin tespiti ve risklere karşı önlemlerin alınması görevi işverene verilmiştir. Risk değerlendirmesi de başta çalışanlar olmak üzere işçiyi, işyerini ve çevresini, başka birey ve kurumları korumak amacıyla gerçekleştirilmektedir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 274). Hukuki dayanaklara bakıldığında AB Çerçeve Direktifleri ve ILO'nun Türkiye'nin de taraf olduğu 155 ve 161 numaralı sözleşmelere dayanarak oluşturulan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu ile karşılaşmaktadır (Koçak, 2014: 29). 2003'te çıkarılan kanundan sonra uygulamaya dönük mevzuat eklemesi "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" ile gerçekleştirilmiştir. Ardından NACE kodlarına göre işyeri düzeyinde riskler konusunda çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerleri ayırımına gidilmiştir. Yönetmelik ekinde alt faaliyet alanlarına göre risk derecesine göre ayrılmıştır. Dolayısıyla aynı faaliyet alanı içerisinde birbirinden farklı risk düzeyinde olan bir yapı oluşturulmuştur.

Mevcut mevzuatta yer alan başlıca kanun ve yönetmelikler şunlardır:

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 28339 sayılı RG, Yayın Tarihi: 30/06/2012.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 28512 sayılı RG, Yayın Tarihi: 29/12/2012.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 28512 sayılı RG, Yayın Tarihi: 29/12/2012.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 28512 sayılı RG, Yayın Tarihi: 29/12/2012.
- İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik, 29401 sayılı RG, Yayın Tarihi: 29/06/2015.

6331 sayılı kanun 8'i geçici madde olmak üzere toplam 47 maddeden oluşmakta olup iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çerçeve kanun olma özelliğine sahiptir. Kanunda görev ve yetki sahibi kişi ve kurumlar, sistemin işleyiş yapısına odaklanılmıştır. Risk ve tehlike derecelendirme detaylandırması olmayıp, detaylandırma yapılan alt mevzuatın dayanağı kanunun 9 ve 10. maddelerinde düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 1'i geçici madde olmak üzere toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Tehlikelerin tanımlanmasında takip edilecek ilkeler 8. maddede, risklerin belirlenmesi ve analizi ise 9. maddede detaylandırılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 2'si geçici madde olmak üzere toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Yönetmelik kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusunda görev yapacak iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli bulundurma ilkeleri ile personellerin görev ve yetkilerinin içerikleri belirlenmiştir. Ayrıca yönetmelik ekinde yetki belgeleri ve ihtar puanlarına ilişkin çizelgeler matbu olarak hazırlanarak standartlaştırılmıştır.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 1'i geçici madde üzere toplam 39 maddeden oluşmaktadır. Yönetmelik kapsamında iş güvenliği uzmanlığı, işyeri hekimliği çalışma yapısı, eğitimleri, eğitim kurumlarının özellikleri, eğitim içerikleri alanlarında standartlar oluşturulmuştur.

İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik, 21 maddeden oluşmaktadır. Yönetmelik kapsamında işveren ve işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında işyerindeki görev ve sorumlulukları belirlenmiştir.

1.5. Sosyal Sigorta Mevzuatında Mesleki Risk Düzeyleri

5510'un kabulüne kadar sosyal sigorta mevzuatında mesleki risklere karşı prim karşılığı koruma ilkesi, iş/hizmet akdiyle çalışan "işçi" sigortalılar için mevcuttur. Buna göre oluşturulan ilk mevzuat 27/6/1945 tarihinde RG'de yayınlanan 4772 sayılı İş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortalı kanunu"dur. Kanununun 38. Maddesinde "...her işyerinin kaza ve hastalık bakımından gösterdiği tehlike derecesine göre değişir." hükmü getirilerek işyeri düzeyinde tespit edilecek tehlike düzeyine göre prim miktarının değişiklik göstereceği ifade edilmiştir. Bir sonraki 39. maddede ise detaylandırmaya gidilerek "*Prime bağlanacak işyerleri çalışma konularının kaza veya hastalık tehlikelerinin ağırlığı bakımından sınıflara ve bu sınıflar da her işyerinin özel şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış olan tedbirlerine göre derecelere ayrılır. Her bir işyerinin hangi tehlike sınıf ve derecesine gireceği İşçi Sigortaları İdaresince tesbit edilir.*" denilmek suretiyle tehlikenin önce üst ölçekte belirleneceği, ardından işyerinin mevcut durumuna göre hangi tehlike sınırına gireceğinin netleştirileceği ifade edilmiştir. Buna ek olarak "*İşçi Sigortaları İdaresi edindiği tecrübelerine dayanarak kendiliğinden veya işverenin istemi üzerine işyerinin yukarı maddede yazılı tehlike sınıf veya derecesini değiştirebilir. Sigorta idaresi tarafından yapılacak değişikliklere ait kararın hesap yılından en az bir ay evvel iş verene bildirilmesi ve iş veren tarafından değişiklik isteğinin hesap yılından en az iki ay evvel sigorta idaresine verilmesi şarttır. Bu suretle karara bağlanacak değişiklikler, geçen fıkırdaki yazılı kararı veya isteği takip eden hesap yılı başından yürürlüğe girer.*"

hükümü getirilerek İşçi Sigortaları Kurumu'nun prim değişikliklerini işveren talebi olup-olmamasına bakılmaksızın değiştirebileceği de hüküm altına alınmıştır.

4772 sayılı kanuna dayanarak 6/7/1946 tarihinde 6352 sayılı RG'de yayınlanan 4431 Karar sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'na göre yüzün üzerinde meslek on farklı tehlike sınıfına ayrılarak sınıf 1'den sınıf 10'a kadar 0,5'lik artışla prim oranları %0,5 ile %5 arasında değişen on farklı tarife belirlenmesine gidilmiştir. Bu tarifeye göre en düşük riskli olarak kabul edilen sınıf 1'de yer alan 29 meslek belirlenmiş olup bazıları şunlardır: Eczacılık, eğitim faaliyetleri, turizm, elbise imaları, kasaplık, sosyal yardım kurumları vd. En yüksek riskli olarak kabul edilen sınıf 10'da yer alan meslek sayısı ise 4 olup bu kapsamdaki meslekler: Madenciler, demir çelik sanayinde ve silah fabrikalarında çalışanlar olarak belirlenmiştir.

Dikkat edilecek olursa ilk mevzuat oluşumunda günümüzdeki karşılığı faaliyet alanlarına denk gelen meslekler bazında mesleki risk sınıflarının oluşturulduğu görülmektedir. Günümüzden yetmiş dört yıl önce başlayan bu süreci ülkede ne kadar köklü bir geçmişe sahip olduğunu da destekler niteliktedir.

1964 yılında RG'de yayınlanıp 1965'ten itibaren yürürlüğe giren 506 sayılı kanun ile 4772 sayılı kanun yürürlükten kalkmıştır. Aslında 506 sayılı kanunun 4772 sayılı kanundan temel farkı iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından olmayıp, hastalık ve MYÖ sigorta kollarının hepsinin tek çatı altında birleştirilmesinden ileri gelmektedir. Dolayısıyla da mesleki risk sınıflandırmasına göre değişkenlik arz eden prim oranlarının 506 sayılı kanunda da yer alması söz konusu olmuştur.

506 sayılı kanunun 73. maddesinin A bendinde ifade edildiği üzere *“Tarifesine göre tesbit edilecek İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortası priminin tamamı işverenler tarafından verilir. Bu primin nispeti % 6' yı geçemez.”* hükmü getirilerek prim üst oranı belirlenerek tek bir prim oranının olmadığı, prim ödemede sorumlu ve yükümlünün sadece işveren olduğu belirtilmiştir. Aynı kanunun 74. maddesinde ise prim oranlarının işin iş kazası ve meslek hastalığı açısından tehlike düzeyine göre tespit edileceği hükme bağlanmış olup, Çalışma Bakanlığı'nın teklifi ve Bakanlar Kurulu Kararı'yla iş kollarının hangi tehlike sınıfına girdiğinin belirleneceği ifade edilmiştir. 75. maddede ise daha da ileri

gidilerek gerekli tedbirleri almayan işverene tarifeye belirlenen prim oranlarının da üzerinde prim ödetilebileceği vurgulanırken, prim oranlarının değiştirilmesiyle ilgili süreçlerin detaylandırılması gerçekleştirilmiştir.

31/05/2006'da kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da 506 sayılı kanundaki ilgili hükümlerin önemli ölçüde korunduğu görülmektedir. Buna göre kanunun 81. Maddesinin c beninde "*Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre % 1 ilâ % 6,5 oranları arasında olmak üzere, 83 üncü maddeye göre Kurumca belirlenir. Bu primin tamamını işveren öder.*" hükmüne yer verilmiştir. Kanunun "Kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi ve işkollarının ve işlerin tehlike sınıf ve derecelerinin belirlenmesi" başlığını taşıyan 83. maddesinde ise iş 506 sayılı kanundaki gibi işkolları düzeyinde tehlike düzeyine göre sınıflara ayrılacağı, özel iş şartları ve tehlikelerin önlenmesine ilişkin alınmış önlemlere göre derecelendirmeye gidileceği ifade edilmiştir. Yine tespiti yapacak kurumun 506 sayılı kanunda olduğu gibi bakanlık olduğu, bakanlığın teklifiyle de bakanlar kurulu kararıyla prim tarifesinin belirleneceği ifade edilmiştir.

19/1/2013 tarihli RG'de yayınlanan 6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 9. maddesinde, 5510 sayılı kanunda %1,5 ile %6 arasında belirlenmiş olan iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta prim oranları, %2 olarak tüm meslekler, iş kolları ve sektörler için sabitlenmiştir. Bu durum aslında aynı zamanda etkin bir şekilde faaliyet alanlarına ya da mesleklere göre standartlaştırılmış risk sınıflandırılmasının gerçekleştirilemediğini de destekler niteliktedir. Sonuçta 1946'dan 2013'e kadar 67 yıl boyunca mesleki risklere göre farklılaştırılmış prim oranları uygulanmıştır.

2. Yöntem ve Veri Tasarımı

2.1. Yöntem

Risk analizi, risk veya risk gruplarının tipolojisine göre sonuçları, analitik teknikleri kullanmak suretiyle değerlendiren, içeriğinde çeşitli risk ölçüm tekniklerini barındıran ve risk etkilerine değer biçerek sayısallaştıran uygulamalar bütünüdür

(Uğur, 2006: 26). Risk analiziyle ilgili ilk çalışmalar askeri uygulamalar kapsamında 1950'li yıllarda gerçekleştirilmiştir. Zamanla uygulama alanlarının ihtiyaçları kapsamında gelişim gösteren analiz yöntemleriyle yaşanmış iş kazası sıklıklarının belirlenmesi ve sınıflandırmalarıyla risk bileşenlerinin tespitine ve alternatif tespit yöntemlerinin tasarımı konularına odaklanıldığı görülmektedir (Yılmaz ve Şenol, 2017: 78).

Risk analizleri hem kalitatif hem de kantitatif tekniklerle gerçekleştirilebilmekte olup kantitatif tekniklerde matematiksel kurama dayanılarak risk değerleri tespit edilmektedir. Kalitatif tekniklerdeyse tehdit olasılığı ve etkisi gibi konulara değerler verilerek sayısallaştırmaya gidilmektedir. Ancak işyeri ölçeğinde tüm işyerlerine uyum gösterecek risk analiz metodu bulunmamaktadır (Seber, 2012: 31).

Risk analizi gerçekleştirmede veri temini de bir diğer sorunu oluşturmaktadır. Risk analiz tekniklerinden etkin sonuç alabilmenin ön koşulu yüksek kalitede veri temininin gerçekleştirilebilmesidir. Ancak inşaat sektörü gibi alanlarda kaliteli veri temini oldukça güç olup, riskleri tespit etmede belirsizlik yaşanır. Belirsizlikleri gidermek için bulanık kümeleme veya analitik hiyerarşi prosesi gibi çeşitli çok değişkenli istatistik tekniklerin kullanımı her geçen gün yaygınlaşmaktadır (Kuşan ve Özdemir, 2008: 40).

Çok değişkenli istatistik yöntemleri içerisinde yer alan ve diğer adı asal bileşenler analizi olan temel bileşenler analizi, birbirinden farklı çok sayıda sebepten dolayı yaygın şekilde uygulanabilen bir yöntem olma özelliğine sahiptir. Uygulama sebeplerine bakıldığında:

- Çok sayıda verinin indirgenmesinde
- Tahminleme gerçekleştirilmesinde
- Temel bileşen skorları hesaplanıp skor değerlerinin büyükten küçüğe veya küçükten büyüğe sıralanması ile endeksleme gerçekleştirilmesinde kullanılmaktadır (Özdamar, 2004: 2013).

Bu çalışmada temel bileşenler analizinin tercih edilerek uygulanma sebebi ise önce sıralama ardından da sıralanan gözlemleri kartillere ayırmak suretiyle gruplama

çalışması gerçekleştirmektir. Sıralama çalışmalarında çok sayıda değişkeni temsil edecek daha az sayıda bileşen/ler elde edilerek veri indirgemesine gidilmektedir. Ardından da koşulları sağlayacak kadar en yüksek varyans açıklama yüzdesine sahip temel bileşen veya bileşenler belirlenerek endeks oluşturulmaktadır. Elde edilen endekse göre de sıralama gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla da ilk olarak karar verilmesi gereken, veri setini temsil edecek kaç temel bileşenin olduğudur. Diğer bir deyişle değişken grubunu temsil etme gücüne sahip ilk kaç temel bileşen skorunun esas alınacağına karar verilmesi gerekir. Buna göre:

- Tatlıdil (1992: 127), varyans açıklama oranı $2/3$ 'e kadar en yüksek varyans açıklama yüzdesine sahip temel bileşenden başlayarak $2/3$ 'e gelene kadar alınması gerektiğini ifade etmektedir.
- Özdamar (2004: 229)'da $2/3$ 'ü aşacak kadarlık varyans açıklama yüzdesine sahip ilk temel bileşenlerin tüm değişkenleri açıklamada (temsil etmede) yeterli olacağını ifade etmektedir.

Temel bileşenler analizinde bir diğer dikkat edilmesi gereken nokta ise değişkenlerin varyans yüklerinin en az 0,3 olması gerektiğidir. Şayet 0,3'ün altında kalmıyorsa, söz konusu değişkenin skor üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir katkısının bulunmadığı, dolayısıyla da temel bileşen skorunun söz konusu değişkeni açıklamada yetersiz kaldığı sonucuna varılacaktır.

Bir diğer dikkat edilmesi gereken nokta ise temel bileşen ile değişken arasındaki korelasyon değerinin ne olacağına ilişkindir. Kimi yazarlar bu katsayının en az 0,30 olması gerektiğini savunurken, bazı yazarlar ise 0,30'luk korelasyon değerinin yetersiz kalacağını savunarak, asgari değerin 0,40 hatta bazıları ise 0,50 olması gerektiğini savunmaktadırlar (Albayrak, 2006: 102).

Temel bileşen skorlarının endeks olarak kullanımına ilişkin literatürde çok sayıda çalışma mevcuttur. Günümüzdeki Kalkınma Bakanlığı'nın geçmişteki DPT'nin SEGE çalışmaları resmi organlarca bu yöntemin endeks tasarımlarında resmi kabul gördüğünü göstermesi açısından önemlidir (Dincer, 1996; Dinçer, Özarslan ve Kavasoğlu, 2003; Dinçer ve Özarslan, 2004; T.C. Kalkınma Bakanlığı Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü, 2013). Sosyoekonomik gelişmişlik

endeksleri dışında da farklı pek çok alanda endeks tasarımı temel bileşenler skorlarından yararlanılmaktadır. Örneğin Telatar ve Cangir (2014) çalışmalarında 1955-2009 arası dönem için politik istikrarsızlık endekslerini türetmede, Gökçe (2014) çalışmasında AB ve Türkiye için enerji kırılganlık endekslerini oluşturmada, Gözlü ve Tatlıdil (2015) çalışmalarında sağlık hizmetine erişimde illerin yüksek düzeyden düşük düzeye doğru sıralanmasında, Karadeniz Yılmaz vd (2016) çalışmalarında illerin inovasyon endekslerinin tasarımı gerçekleştirilmede, Tüzgen ve Yücel Işıldar (2018) ise çalışmalarında on ilin ekolojik kent gelişmişliklerini endekslemede temel bileşen skorlarına dayanmışlardır.

2.2. Veri Tasarımı

Temel bileşenler analizinde 88 farklı faaliyet alanına göre risk oranlarının tespiti gerçekleştirilerek uygulamaya gidilmiştir. Faaliyet alanlarına göre risk oranlarının hesaplanmasında ise SGK'nın 2017 yılı istatistik raporundan derlenen verilere dayanılmıştır. Buna göre risk oranlarının hesaplanmasında denklem 1'de gösterilen formülasyona göre hesaplama gerçekleştirilmiştir.

$$r_{i,j} = \frac{A_{i,j}}{L_i} \quad [1]$$

$r_{i,j}$ i faaliyet alanında j durumu için risk oranını, $A_{i,j}$ i faaliyet alanında j durumu için iş kazası sonucu geçici işgöremez sayısı veya işgöremezlik süresi toplamını, L_i ise i faaliyet alanında 4-1/a'lı statüde istihdam edilenlerin miktarını sembolize etmektedir.

3. BULGULAR

3.1. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

88 faaliyet alanında işgöremezlik sayısına veya süresine göre risk oranlarındaki en yüksek, en düşük ve ortalama değerler ile standart sapma değerleri, tanımlayıcı istatistikler başlığı altında aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Buna göre 5 ve daha uzun süre iş göremez durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısı ile 5 ve daha uzun süre iş göremezlik yaşanan toplam süreye göre risk oranlarında 88 faaliyet alanı içerisinde en yüksek ve en düşük değerler arasındaki farklılık ile diğer on duruma göre değerlerdeki farklılıkta ciddi yükseliş söz konusudur. Bu durum standart sapma değerlerinde de kendini göstermekte olup, diğer dokuz duruma göre standart sapma değerleri söz

konusu iki değişkende çok yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Dolayısıyla faaliyet alanları arasında volatilité son derece yüksektir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

| Değişkenler | Gözlem sayısı | Minimum değer | Maksimum değer | Ortalama değer | Standart sapma |
|--|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| Kaza günü çalışır durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısına göre risk oranı | 88 | 0,00040 | 0,06873 | 0,01226 | 0,01111 |
| Kaza günü iş göremez durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısına göre risk oranı | 88 | 0,00000 | 0,00692 | 0,00071 | 0,00102 |
| 2 gün iş göremez durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısına göre risk oranı | 88 | 0,00000 | 0,00886 | 0,00120 | 0,00146 |
| 3 gün iş göremez durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısına göre risk oranı | 88 | 0,00000 | 0,01184 | 0,00157 | 0,00194 |
| 4 gün iş göremez durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısına göre risk oranı | 88 | 0,00000 | 0,00537 | 0,00042 | 0,00070 |
| 5 ve daha uzun gün iş göremez durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısına göre risk oranı | 88 | 0,00009 | 0,12352 | 0,00914 | 0,01477 |
| 1 gün iş göremezlik yaşanan toplam süreye göre risk oranı | 88 | 0,00000 | 0,00692 | 0,00071 | 0,00102 |
| 2 gün iş göremezlik yaşanan toplam süreye göre risk oranı | 88 | 0,00000 | 0,01771 | 0,00238 | 0,00292 |
| 3 gün iş göremezlik yaşanan toplam süreye göre risk oranı | 88 | 0,00000 | 0,03538 | 0,00469 | 0,00581 |
| 4 gün iş göremezlik yaşanan toplam süreye göre risk oranı | 88 | 0,00000 | 0,02144 | 0,00166 | 0,00278 |
| 5 ve daha uzun gün iş göremezlik yaşanan toplam süreye göre risk oranı | 88 | 0,00271 | 3,28362 | 0,27924 | 0,40632 |

3.2. Temel Bileşenler Analizi Bulguları

Faktör analizinden farklı olarak temel bileşenler analizinde döndürme yapılmayıp KMO ölçüsü ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına bakılmamaktadır.³ Çalışma kapsamında gerçekleştirilen temel bileşenler analizi sonucundaysa, birinci asal bileşenin varyans açıklama yüzdesinin %93,36 olduğu tespit edilmiştir. Bu oran

³ Bu çalışmada KMO örneklem yeterlilik değeri 0.892 ile çok iyi düzeyde olup Bartlett'in küresellik testinden de geçmiştir. Ancak çalışmanın dayandığı çok değişkenli istatistik yöntemi faktör analizi olmayıp temel bileşenler analizi olduğundan, bu ölçü ve testlere bakılmamaktadır. Dolayısıyla da SPSS 24.0 çıktıları sunulmamıştır.

değişkenleri temsil edecek bileşenlerin en az 2/3'lük varyans açıklama yüzdesine sahip olması koşulunun fazlasıyla sağlandığını göstermektedir. Dolayısıyla da tek bileşende tüm değişkenlerin temsil edildiği sonucuyla karşılaşılmaktadır. Buna göre açıklanan toplam varyans sonuçlarını içeren ilgili SPSS 24.0 çıktısı, aşağıdaki tabloda sunulmuştur (Tablo 2).

Tablo 2. Açıklanan Toplam Varyans Sonuçları

| Bileşen | İlk Özdeğerler | | |
|---------|----------------|-----------------|-------------|
| | Toplam | Varyans Yüzdesi | Birikimli % |
| 1 | 10,27 | 93,36 | 93,36 |
| 2 | 0,33 | 3,02 | 96,38 |
| 3 | 0,22 | 1,99 | 98,37 |
| 4 | 0,09 | 0,79 | 99,15 |
| 5 | 0,06 | 0,53 | 99,68 |
| 6 | 0,03 | 0,27 | 99,95 |
| 7 | 0,01 | 0,05 | 100,00 |
| 8 | 0,00 | 0,00 | 100,00 |
| 9 | 0,00 | 0,00 | 100,00 |
| 10 | 0,00 | 0,00 | 100,00 |
| 11 | 0,00 | 0,00 | 100,00 |

Birinci temel bileşen skoru ile değişkenler arasındaki Pearson korelasyonunu ifade eden bileşen matrisinde de on bir değişkenin birinci temel bileşen skoru ile aralarındaki korelasyonun 0,893 ile 0,981 arasında değiştiği görülmektedir. Söz konusu oranlar çok yüksek düzeyde ilişkinin varlığını göstermektedir. Neticede temsil gücünün oluşumu için Pearson korelasyon katsayısı değerinin 0,3 olması gerektiği savunulmakta olup, en yüksek standart oluşturan araştırmacılar tarafından dahi katsayı değerinin 0,4 veya 0,5'in altına düşmemesi koşulu aranması söz konusudur. Dolayısıyla da söz konusu temel bileşen skorunun tüm değişkenleri oldukça yüksek düzeyde temsil gücünün mevcut olduğu tekrar teyit edilmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Bileşen Matrisi

| Değişkenler | Bileşen |
|---|---------|
| | 1 |
| Kaza günü çalışır durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısı | 0,893 |
| Kaza günü iş göremez durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısı | 0,980 |
| 2 gün iş göremez durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısı | 0,978 |
| 3 gün iş göremez durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısı | 0,981 |

Temel Bileşenler Analiziyle Ekonomik Faaliyet Alanlarının Mesleki Risk Sıralama ve Gruplama Çalışması

| | |
|--|-------|
| 4 gün iş göremez durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısı | 0,977 |
| 5 ve daha uzun gün iş göremez durumda iş kazası geçiren sigortalı sayısı | 0,957 |
| 1 gün iş göremezlik yaşanan toplam süre | 0,980 |
| 2 gün iş göremezlik yaşanan toplam süre | 0,978 |
| 3 gün iş göremezlik yaşanan toplam süre | 0,981 |
| 4 gün iş göremezlik yaşanan toplam süre | 0,976 |
| 5 ve daha uzun gün iş göremezlik yaşanan toplam süre | 0,945 |

3.3. Mesleki Risk Endeksleme Bulguları

Tanımlayıcı istatistiklerin sunumu ve temel bileşenlerin varyans açıklama yüzdelerinin raporlanması sonrasında üçüncü aşama olarak birinci temel bileşen skorunun risk endeksi olarak alınarak büyükten küçüğe doğru sıralaması gerçekleştirilerek, risk düzeylerine göre en riskliden en düşük riskli faaliyet alanına kadar sıralama gerçekleştirilmiştir. Söz konusu 88 faaliyet alanı da yirmi ikişer alan olarak yüksek riskli, orta üst riskli, orta alt riskli ve düşük riskli faaliyet alanları olarak dört gruba ayrılmıştır. Buna göre ilk olarak yüksek riskli yirmi iki faaliyet alanının raporlanmasıyla üçüncü aşama başlatılmıştır.

En yüksek riskli faaliyet alanı 05 kodlu “kömür ve linyit çıkartılması” faaliyet alanı olarak tespit edilmiştir. İkinci en yüksek riskli faaliyet alanı 24 kodlu “ana metal sanayi” faaliyet kolu olarak bulunmuştur. Üçüncü en yüksek riskli faaliyet alanı ise 30 kodlu “diğer ulaşım araçları imalatı” faaliyet alanıdır. Yüksek riskli faaliyet alanları içerisinde en düşük riskli olan son üç faaliyet alanı ise şunlardır: 20. en riskli faaliyet alanı 31 kodlu “mobilya imalatı” faaliyet alanı, 21. sırada yer alan 08 kodlu “diğer madencilik ve taş ocakları” faaliyet alanı ile 22. riskli sırada yer alan 55 kodlu “konaklama” faaliyet alanıdır (Tablo 4).

Tablo 4. Yüksek Riskli Faaliyet Alanları (İlk Kartil)

| Faaliyet kodu | Faaliyet (NACE Rev.2 Sınıflandırmasına Göre) | Grupları | |
|---------------|---|--------------|-------------|
| | | Risk Endeksi | Risk Sırası |
| 05 | Kömür ve Linyit Çıkartılması | 6,3560 | 1 |
| 24 | Ana Metal Sanayi | 2,6753 | 2 |
| 30 | Diğer Ulaşım Araçları İmalatı | 1,8153 | 3 |
| 23 | Metalik Olmayan Ürünler İma. | 1,4525 | 4 |
| 25 | Fabrik. Metal Ürün. (Mak. Tec. Har) | 1,4474 | 5 |
| 38 | Atık Maddelerin Değerlendirilmesi | 1,4132 | 6 |

| | | | |
|----|-------------------------------------|--------|----|
| 27 | Elektrikli Teçhizat İmalatı | 1,1830 | 7 |
| 17 | Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı | 1,1419 | 8 |
| 29 | Motorlu Kara Taşıtı Ve Römork İm. | 1,1404 | 9 |
| 28 | Makine ve Ekipman İmalatı | 1,1309 | 10 |
| 22 | Kauçuk ve Plastik Ürünler İm. | 1,0825 | 11 |
| 51 | Havayolu Taşımacılığı | 0,9792 | 12 |
| 07 | Metal Cevheri Madenciligi | 0,8692 | 13 |
| 16 | Ağaç, Ağaç Ürünleri ve Mantar Ür. | 0,8002 | 14 |
| 26 | Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ür. | 0,7601 | 15 |
| 09 | Madenciligi Destekleyici Hizmet | 0,6659 | 16 |
| 10 | Gıda Ürünleri İmalatı | 0,5763 | 17 |
| 13 | Tekstil Ürünleri İmalatı | 0,5530 | 18 |
| 20 | Kimyasal Ürünleri İmalatı | 0,5282 | 19 |
| 31 | Mobilya İmalatı | 0,4868 | 20 |
| 08 | Diğer Madencilik ve Taş Ocak. | 0,4464 | 21 |
| 55 | Konaklama | 0,4378 | 22 |

Orta üst riskli faaliyet alanları incelendiğinde en yüksek orta üst riskli ilk üç sırada yer alan faaliyet alanları şunlardır: 42 kodlu “bina dışı yapıların inşaatı” faaliyet alanı en riskli faaliyet alanını oluşturmaktadır. Bu faaliyet alanını ise 52 kodlu “taşımacılık için depolama ve destek faaliyetleri” faaliyet alanı ile 21 kodlu “eczacılık ve eczacılığa ilişkin malzeme imalatı” faaliyet alanı takip etmektedir. Orta üst riskli faaliyet alanları içerisindeki en düşük riskli son üç faaliyet alanıysa sırasıyla şunlardır: 36 kodlu “suyun toplanması, arıtılması ve dağıtılması” faaliyet alanı 42. sırada yer almakta olup 12 kodlu “tütün ürünleri imalatı” faaliyet alanı 43. riskli faaliyet alanını oluşturmaktadır. 75 kodlu “veterinerlik hizmetleri” faaliyet alanı ise 44. sırada yer alarak orta üst riskli faaliyet alanı içerisindeki en düşük riskli alanı oluşturmaktadır (Tablo 5).

Tablo 5. Orta Üst Riskli Faaliyet Alanları (İkinci Kartil)

| Faaliyet kodu | Faaliyet (NACE Rev.2 Sınıflandırmasına Göre) | Grupları | |
|---------------|--|--------------|-------------|
| | | Risk Endeksi | Risk Sırası |
| 42 | Bina Dışı Yapıların İnşaatı | 0,4367 | 23 |
| 52 | Taşıma. İçin Depolama ve Destek. Fa. | 0,3782 | 24 |
| 21 | Eczacılık ve Ecz. İlişkin Mal. İm.. | 0,3046 | 25 |
| 06 | Ham Petrol Ve Doğalgaz Çıkarımı | 0,2170 | 26 |
| 11 | İçecek İmalatı | 0,1404 | 27 |

Temel Bileşenler Analiziyle Ekonomik Faaliyet Alanlarının Mesleki Risk Sıralama ve Gruplama Çalışması

| | | | |
|----|---|---------|----|
| 37 | Kanalizasyon | 0,1197 | 28 |
| 33 | Makine ve Ekipman. Kurulumu Ve On. | 0,1010 | 29 |
| 03 | Balıkçılık ve Su Ürünleri Yetiştir. | 0,0929 | 30 |
| 35 | Elk. Gaz, Buhar ve Hava. Sis. Üret. Da. | 0,0368 | 31 |
| 98 | Hanehalkları Tar. Kendi İht. Faal. | -0,0584 | 32 |
| 53 | Posta ve Kurye Faaliyetleri | -0,0833 | 33 |
| 41 | Bina İnşaatı | -0,1153 | 34 |
| 56 | Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faal. | -0,1395 | 35 |
| 18 | Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğ. | -0,1478 | 36 |
| 43 | Özel İnşaat Faaliyetleri | -0,1547 | 37 |
| 19 | Kok Kömürü ve Petrol Ürün. İm. | -0,1837 | 38 |
| 01 | Bitkisel ve Hayvansal Üretim | -0,2091 | 39 |
| 81 | Bina ve Çevre Düzenleme Faaliyet. | -0,2399 | 40 |
| 50 | Su Yolu Taşımacılığı | -0,3147 | 41 |
| 36 | Suyun Toplanması Arıtılması ve Dağt. | -0,3193 | 42 |
| 12 | Tütün Ürünleri İmalatı | -0,3368 | 43 |
| 75 | Veterinerlik Hizmetleri | -0,3377 | 44 |

Orta alt riskli faaliyet alanları incelendiğinde en yüksek orta alt riskli ilk üç sırada yer alan faaliyet alanları şunlardır: 32 kodlu “diğer imalatlar” faaliyet alanı en riskli faaliyet alanını oluşturmaktadır. Bu faaliyet alanını ise 49 kodlu “kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı” faaliyet alanı ile 78 kodlu “istihdam faaliyetleri” faaliyet alanı takip etmektedir. Orta alt riskli faaliyet alanları içerisindeki en düşük riskli son üç faaliyet alanıysa sırasıyla şunlardır: 73 kodlu “reklamcılık ve pazar araştırması” faaliyet alanı 64. sırada yer almakta olup 96 kodlu “diğer hizmet faaliyetleri” faaliyet alanı 65. riskli faaliyet alanını oluşturmaktadır. 71 kodlu “mimarlık ve mühendislik faaliyetleri” faaliyet alanı ise 66 sırada yer alarak orta alt riskli faaliyet alanı içerisindeki en düşük riskli alanı oluşturmaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. Orta Alt Riskli Faaliyet Alanları (Üçüncü Kartil)

| Faaliyet kodu | Faaliyet (NACE Rev.2 Sınıflandırmasına Göre) | Risk Endeksi | Risk Sırası |
|---------------|--|--------------|-------------|
| 32 | Diğer İmalatlar | -0,3401 | 45 |
| 49 | Kara Taşıma. ve Boru Hattı Taşıma. | -0,3557 | 46 |
| 78 | İstihdam Faaliyetleri | -0,3883 | 47 |
| 95 | Bilgisayar ve Kişisel Ev Eşya. Onar. | -0,4171 | 48 |
| 45 | Toptan ve Per. Tic. ve Mot. Taşıtl. On. | -0,4253 | 49 |
| 15 | Deri ve İlgili Ürünler İmalatı | -0,4566 | 50 |

| | | | |
|----|---------------------------------------|---------|----|
| 93 | Spor, Eğlence ve Dinlence Faal. | -0,4782 | 51 |
| 86 | İnsan Sağlığı Hizmetleri | -0,4959 | 52 |
| 02 | Ormancılık ve Tomrukçuluk | -0,5137 | 53 |
| 72 | Bilimsel Araştırma ve Geliş. Faal. | -0,5197 | 54 |
| 87 | Yatılı Bakım Faaliyetleri | -0,5280 | 55 |
| 14 | Giyim Eşyaları İmalatı | -0,5307 | 56 |
| 46 | Toptan Tic.(Mot. Taşıt. Onar. Hariç) | -0,5317 | 57 |
| 82 | Büro Yönetimi, Büro Desteği Faal. | -0,5360 | 58 |
| 47 | Perakende Tic.(Mot. Taşıt. Onar. Har) | -0,5466 | 59 |
| 80 | Güvenlik ve Soruşturma Faaliyet. | -0,5954 | 60 |
| 63 | Bilgi Hizmet Faaliyetleri | -0,5990 | 61 |
| 77 | Kiralama ve Leasing Faaliyetleri | -0,6041 | 62 |
| 68 | Gayrimenkul Faaliyetleri | -0,6041 | 63 |
| 73 | Reklamcılık ve Pazar Araştırması | -0,6098 | 64 |
| 96 | Diğer Hizmet Faaliyetleri | -0,6141 | 65 |
| 71 | Mimarlık ve Mühendislik Faaliyeti | -0,6190 | 66 |

Düşük riskli faaliyet alanları incelendiğinde en yüksek düşük riskli ilk üç sırada yer alan faaliyet alanları şunlardır: 85 kodlu “eğitim” faaliyet alanı en riskli faaliyet alanını oluşturmaktadır. Bu faaliyet alanını ise 70 kodlu “idari danışmanlık faaliyetleri” faaliyet alanı ile 39 kodlu “iyileştirme ve diğer atık yönetimi hizmetleri” faaliyet alanı takip etmektedir. Düşük riskli faaliyet alanları içerisinde en düşük riskli son üç faaliyet alanıysa sırasıyla şunlardır: 92 kodlu “kumar ve müşterek bahis faaliyetleri” faaliyet alanı 86. sırada yer almakta olup 97 kodlu “ev içi çalışanların faaliyetleri” faaliyet alanı 87. riskli faaliyet alanını oluşturmaktadır. 69 kodlu “hukuki ve muhasebe faaliyetleri” faaliyet alanı ise 88 sırada yer alarak düşük riskli faaliyet alanı içerisinde en düşük riskli alanı oluşturmaktadır (Tablo 7).

Tablo 7. Düşük Riskli Faaliyet Alanları (Dördüncü Kartil)

| Faaliyet kodu | Faaliyet (NACE Rev.2 Sınıflandırmasına Göre) | Grupları | Risk Endeksi | Risk Sırası |
|---------------|--|----------|--------------|-------------|
| 85 | Eğitim | | -0,6251 | 67 |
| 70 | İdari Danışmanlık Faaliyetleri | | -0,6251 | 68 |
| 39 | İyileştirme ve Diğer Atık Yön.Hiz. | | -0,6345 | 69 |
| 84 | Kamu Yön. ve Savunma, Zor. Sos. Güv. | | -0,6875 | 70 |
| 91 | Kütüphane, Arşiv ve Müzeler | | -0,6924 | 71 |
| 61 | Telekomünikasyon | | -0,6940 | 72 |
| 79 | Seyahat Acentesi, Tur Oper. Rez. Hiz | | -0,7019 | 73 |

Temel Bileşenler Analiziyle Ekonomik Faaliyet Alanlarının Mesleki Risk Sıralama ve Gruplama Çalışması

| | | | |
|----|---|---------|----|
| 99 | Uluslararası Örgüt ve Tems. Faal. | -0,7097 | 74 |
| 90 | Yaratıcı Sanatlar, Eğlence Faal. | -0,7119 | 75 |
| 74 | Diğer Mesleki, Bilim. ve Tek. Faal. | -0,7136 | 76 |
| 94 | Üye Olunan Kuruluş Faaliyetleri | -0,7178 | 77 |
| 59 | Sinema Filmi ve Ses Kaydı Yayıncılığı | -0,7231 | 78 |
| 58 | Yayıncılık Faaliyetleri | -0,7239 | 79 |
| 88 | Sosyal Hizmetler | -0,7395 | 80 |
| 60 | Programcılık ve Yayıncılık Faal. | -0,7402 | 81 |
| 62 | Bilgisayar Programlama ve Danış. | -0,7475 | 82 |
| 64 | Finansal Hizmet.(Sig. ve Emek. Har.) | -0,7490 | 83 |
| 66 | Finans. ve Sig. Hiz. İçin Yard. Faal. | -0,7651 | 84 |
| 65 | Sigorta Reas. Emek. Fonl (Zor. S. G. Hariç) | -0,7717 | 85 |
| 92 | Kumar ve Müşterek Bahis Faal | -0,7806 | 86 |
| 97 | Ev İçi Çalışanların Faaliyetleri | -0,7811 | 87 |
| 69 | Hukuki ve Muhasebe Faaliyetleri | -0,7843 | 88 |

3.4. Risk Düzeyine Göre İstihdam Yapısına İlişkin Bulgular

Bulgular bölümünün dördüncü aşamasında risk sıraları ve düzey gruplarına göre işyeri sayısı, çalışan sayısı ve işyeri büyüklüklerinin raporlamasına gidilmiştir. İlk olarak yüksek riskli grupta yer alan yirmi iki faaliyet alanındaki durum incelenmiştir. Buna göre yüksek riskli faaliyet alanında yer alan yirmi iki faaliyet alanı toplamı olarak işyeri sayısı 222.524 olup çalışan sayısı ise 3.272.434 kişidir. Tüm faaliyet alanlarındaki işyeri sayısını oluşturan 1.835.280 işyeri içerisinde yüksek riskli faaliyet alanında yer alan işyerlerinin ağırlığı %12,1 olarak gerçekleşmişken, çalışanlar açısından bu oran %22,67'ye kadar çıkmaktadır. Bunun ana sebebi ise oranlardan da anlaşılacağı üzere yüksek riskli faaliyet alanlarındaki işyeri büyüklüklerinin, genel ortalamanın oldukça üzerinde gerçekleşmekte olmasından ileri gelmektedir. Buna göre yüksek riskli faaliyet alanları toplamında işyeri büyüklüğü 14,7 kişi olarak gerçekleşmişken genel işyeri büyüklüğü ise 7,9 kişi seviyesindedir. Yüksek riskli grupta yer alan en riskli faaliyet alanını oluşturan 05 kodlu “kömür ve linyit çıkartılması” faaliyet alanında 2017 yılı itibarıyla işyeri sayısı 436 olup, çalışan sayısı ise 37.596 kişidir. İşyeri büyüklüğü ise 86,2 ile grup ortalaması olan 14,7 çalışanın oldukça üzerinde gerçekleşmiştir (Tablo 8).

Tablo 8. Yüksek Riskli Faaliyet Alanlarındaki İşyeri, Sigortalı Çalışan Sayıları ve İşyeri Büyüklükleri - 2017

| Faaliyet kodu | İşyeri Sayısı | Sigortalı Sayısı | Çalışan Sayısı | Sigortalı / Çalışan İşyeri | Risk Endeksi | Risk Sırası |
|-------------------|---------------|------------------|----------------|----------------------------|--------------|-------------|
| 05 | 436 | 37.596 | 86,2 | 6,371 | 1 | |
| 24 | 6.854 | 168.084 | 24,5 | 2,742 | 2 | |
| 30 | 1.079 | 51.278 | 47,5 | 1,803 | 3 | |
| 23 | 14.160 | 228.354 | 16,1 | 1,441 | 4 | |
| 25 | 35.657 | 379.581 | 10,6 | 1,497 | 5 | |
| 38 | 3.535 | 98.399 | 27,8 | 1,461 | 6 | |
| 27 | 6.100 | 145.280 | 23,8 | 1,283 | 7 | |
| 17 | 2.570 | 55.194 | 21,5 | 1,162 | 8 | |
| 29 | 3.752 | 202.365 | 53,9 | 1,264 | 9 | |
| 28 | 11.313 | 156.563 | 13,8 | 1,159 | 10 | |
| 22 | 13.332 | 208.467 | 15,6 | 1,060 | 11 | |
| 51 | 286 | 25.244 | 88,3 | 1,104 | 12 | |
| 07 | 779 | 27.746 | 35,6 | 0,678 | 13 | |
| 16 | 10.618 | 65.426 | 6,2 | 0,767 | 14 | |
| 26 | 1.705 | 34.932 | 20,5 | 0,545 | 15 | |
| 09 | 560 | 7.833 | 14,0 | 0,555 | 16 | |
| 10 | 42.846 | 446.064 | 10,4 | 0,585 | 17 | |
| 13 | 16.843 | 422.166 | 25,1 | 0,565 | 18 | |
| 20 | 4.611 | 79.394 | 17,2 | 0,477 | 19 | |
| 31 | 22.207 | 161.996 | 7,3 | 0,517 | 20 | |
| 08 | 5.004 | 65.181 | 13,0 | 0,212 | 21 | |
| 55 | 18.257 | 205.291 | 11,2 | 0,417 | 22 | |
| Ara Toplam | 222.524 | 3.272.434 | 14,7 | --- | --- | |
| Genel Toplam | 1.835.280 | 14.436.977 | 7,9 | --- | --- | |
| Ara/Genel Top.(%) | 12,1 | 22,7 | --- | --- | --- | |

İkinci olarak orta üst riskli grupta yer alan yirmi iki faaliyet alanındaki durum incelenmiştir. Buna göre orta üst riskli faaliyet alanında yer alan yirmi iki faaliyet alanı toplamı olarak işyeri sayısı 478.746 olup çalışan sayısı ise 4.287.318 kişidir. Tüm faaliyet alanlarındaki işyeri sayısını oluşturan 1.835.280 işyeri içerisinde orta üst riskli faaliyet alanında yer alan işyerlerinin ağırlığı %26,1 olarak gerçekleşmişken, çalışanlar açısından bu oran %29,7'dir. Buna ek olarak orta üst riskli faaliyet alanları

Temel Bileşenler Analiziyle Ekonomik Faaliyet Alanlarının Mesleki Risk Sıralama ve Gruplama Çalışması

toplamında işyeri büyüklüğü 9 kişi ile 7,9'luk ülke ortalamasının biraz üzerinde gerçekleşmiştir (Tablo 9).

Tablo 9. Orta Üst Riskli Faaliyet Alanlarındaki İşyeri, Sigortalı Çalışan Sayıları ve İşyeri Büyüklükleri - 2017

| Faaliyet kodu | İşyeri Sayısı | Sigortalı Sayısı | Çalışan | Sigortalı Çalışan / İşyeri | Risk Endeksi | Risk Sırası |
|-------------------|---------------|------------------|---------|----------------------------|--------------|-------------|
| 42 | 14.684 | 417.205 | | 28,4 | 0,329 | 23 |
| 52 | 18.657 | 246.169 | | 13,2 | 0,431 | 24 |
| 21 | 390 | 22.641 | | 58,1 | 0,303 | 25 |
| 06 | 30 | 2.304 | | 76,8 | 0,218 | 26 |
| 11 | 665 | 15.624 | | 23,5 | 0,173 | 27 |
| 37 | 522 | 15.301 | | 29,3 | 0,107 | 28 |
| 33 | 19.488 | 145.159 | | 7,4 | 0,055 | 29 |
| 03 | 1.166 | 9.062 | | 7,8 | 0,051 | 30 |
| 35 | 15.411 | 105.934 | | 6,9 | -0,019 | 31 |
| 98 | 406 | 1.439 | | 3,5 | 0,023 | 32 |
| 53 | 2.786 | 38.171 | | 13,7 | -0,086 | 33 |
| 41 | 142.241 | 1.331.723 | | 9,4 | -0,194 | 34 |
| 56 | 118.311 | 658.546 | | 5,6 | -0,118 | 35 |
| 18 | 7.825 | 53.225 | | 6,8 | -0,132 | 36 |
| 43 | 57.219 | 334.510 | | 5,8 | -0,231 | 37 |
| 19 | 272 | 8.620 | | 31,7 | -0,182 | 38 |
| 01 | 16.711 | 106.852 | | 6,4 | -0,259 | 39 |
| 81 | 56.188 | 733.060 | | 13,0 | -0,246 | 40 |
| 50 | 2.384 | 14.936 | | 6,3 | -0,353 | 41 |
| 36 | 827 | 14.902 | | 18,0 | -0,301 | 42 |
| 12 | 63 | 4.341 | | 68,9 | -0,309 | 43 |
| 75 | 2.500 | 7.594 | | 3,0 | -0,326 | 44 |
| Ara Toplam | 478.746 | 4.287.318 | | 9,0 | --- | --- |
| Genel Toplam | 1.835.280 | 14.436.977 | | 7,9 | --- | --- |
| Ara/Genel Top.(%) | 26,1 | 29,7 | | --- | --- | --- |

Üçüncü olarak orta alt riskli grupta yer alan yirmi iki faaliyet alanındaki durum incelenmiştir. Buna göre orta alt riskli faaliyet alanında yer alan yirmi iki faaliyet alanı toplamı olarak işyeri sayısı 934.007 olup çalışan sayısı ise 5.284.110 kişidir. Tüm faaliyet alanlarındaki işyeri sayısını oluşturan 1.835.280 işyeri içerisinde orta alt riskli faaliyet alanında yer alan işyerlerinin ağırlığı %50,9 ile ülke bütünündeki işyerlerinin yarısını aşmıştır. Çalışanlar açısından bakıldığında bu oran %36,6'dır. Buna ek

olarak orta alt riskli faaliyet alanları toplamında işyeri büyüklüğü 5,7 kişi ile 7,9'luk ülke ortalamasının oldukça altında gerçekleşmiştir (Tablo 10).

Tablo 10. Orta Alt Riskli Faaliyet Alanlarındaki İşyeri, Sigortalı Çalışan Sayıları ve İşyeri Büyüklükleri - 2017

| Faaliyet kodu | İşyeri Sayısı | Sigortalı Sayısı | Çalışan | Sigortalı Çalışan / İşyeri | Risk Endeksi | Risk Sırası |
|-------------------|---------------|------------------|---------|----------------------------|--------------|-------------|
| 32 | 6.656 | 57.781 | | 8,7 | -0,321 | 45 |
| 49 | 124.360 | 550.391 | | 4,4 | -0,386 | 46 |
| 78 | 2.152 | 73.288 | | 34,1 | -0,370 | 47 |
| 95 | 11.966 | 63.146 | | 5,3 | -0,421 | 48 |
| 45 | 53.671 | 218.330 | | 4,1 | -0,432 | 49 |
| 15 | 6.451 | 61.750 | | 9,6 | -0,447 | 50 |
| 93 | 8.098 | 46.982 | | 5,8 | -0,517 | 51 |
| 86 | 24.029 | 327.963 | | 13,6 | -0,466 | 52 |
| 02 | 3.362 | 39.705 | | 11,8 | -0,543 | 53 |
| 72 | 872 | 12.188 | | 14,0 | -0,480 | 54 |
| 87 | 1.462 | 28.887 | | 19,8 | -0,495 | 55 |
| 14 | 33.071 | 493.952 | | 14,9 | -0,509 | 56 |
| 46 | 136.699 | 719.965 | | 5,3 | -0,530 | 57 |
| 82 | 50.579 | 419.318 | | 8,3 | -0,517 | 58 |
| 47 | 318.511 | 1.322.295 | | 4,2 | -0,522 | 59 |
| 80 | 21.364 | 310.499 | | 14,5 | -0,574 | 60 |
| 63 | 1.717 | 57.180 | | 33,3 | -0,627 | 61 |
| 77 | 5.785 | 29.456 | | 5,1 | -0,583 | 62 |
| 68 | 59.654 | 123.113 | | 2,1 | -0,607 | 63 |
| 73 | 7.401 | 59.000 | | 8,0 | -0,588 | 64 |
| 96 | 31.410 | 106.324 | | 3,4 | -0,595 | 65 |
| 71 | 24.737 | 162.597 | | 6,6 | -0,624 | 66 |
| Ara Toplam | 934.007 | 5.284.110 | | 5,7 | --- | --- |
| Genel Toplam | 1.835.280 | 14.436.977 | | 7,9 | --- | --- |
| Ara/Genel Top.(%) | 50,9 | 36,6 | | --- | --- | --- |

Dördüncü ve son olarak düşük riskli grupta yer alan yirmi iki faaliyet alanındaki durum incelenmiştir. Buna göre düşük riskli faaliyet alanında yer alan yirmi iki faaliyet alanı toplamı olarak işyeri sayısı 200.003 olup çalışan sayısı ise 1.593.115 kişidir. Tüm faaliyet alanlarındaki işyeri sayısını oluşturan 1.835.280 işyeri içerisinde orta alt riskli faaliyet alanında yer alan işyerlerinin ağırlığı %10,9 olup çalışanlar açısından bakıldığında bu oran %11'dir. Buna ek olarak düşük riskli faaliyet

alanları toplamında işyeri büyüklüğü de 8 kişi ile 7,9'luk ülke ortalaması civarında gerçekleşmiştir (Tablo 11).

Tablo 11. Düşük Riskli Faaliyet Alanlarındaki İşyeri, Sigortalı Çalışan Sayıları ve İşyeri Büyüklükleri - 2017

| Faaliyet kodu | İşyeri Sayısı | Sigortalı Çalışan | | Risk Endeksi | Risk Sırası |
|-------------------|---------------|-------------------|--------|--------------|-------------|
| | | Sayısı | İşyeri | | |
| 85 | 33.985 | 536.294 | 15,8 | -0,599 | 67 |
| 70 | 20.199 | 213.530 | 10,6 | -0,612 | 68 |
| 39 | 107 | 1.089 | 10,2 | -0,641 | 69 |
| 84 | 3.439 | 130.970 | 38,1 | -0,670 | 70 |
| 91 | 427 | 3.000 | 7,0 | -0,662 | 71 |
| 61 | 3.216 | 24.667 | 7,7 | -0,671 | 72 |
| 79 | 8.016 | 44.362 | 5,5 | -0,688 | 73 |
| 99 | 441 | 4.119 | 9,3 | -0,688 | 74 |
| 90 | 1.455 | 12.870 | 8,8 | -0,689 | 75 |
| 74 | 8.596 | 47.345 | 5,5 | -0,708 | 76 |
| 94 | 10.601 | 52.197 | 4,9 | -0,730 | 77 |
| 59 | 2.134 | 18.099 | 8,5 | -0,703 | 78 |
| 58 | 2.526 | 24.803 | 9,8 | -0,697 | 79 |
| 88 | 4.954 | 51.981 | 10,5 | -0,714 | 80 |
| 60 | 755 | 10.365 | 13,7 | -0,724 | 81 |
| 62 | 8.392 | 79.491 | 9,5 | -0,734 | 82 |
| 64 | 7.218 | 88.350 | 12,2 | -0,726 | 83 |
| 66 | 11.851 | 50.550 | 4,3 | -0,751 | 84 |
| 65 | 3.844 | 24.310 | 6,3 | -0,748 | 85 |
| 92 | 3.279 | 7.647 | 2,3 | -0,761 | 86 |
| 97 | 15.024 | 18.029 | 1,2 | -0,761 | 87 |
| 69 | 49.564 | 149.047 | 3,0 | -0,763 | 88 |
| Ara Toplam | 200.023 | 1.593.115 | 8,0 | --- | --- |
| Genel Toplam | 1.835.280 | 14.436.977 | 7,9 | --- | --- |
| Ara/Genel Top.(%) | 10,9 | 11,0 | --- | --- | --- |

TARTIŞMA VE SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği alanında temel noktalardan birisi kuşkusuz mesleki risk dereceleridir. Mesleki risk derecelerinin tespitinde ise genelde tehlikenin oluşumu durumunda kalınacak maruziyet şiddetine göre derecelendirmeye gidilmektedir. Halbuki risk düzeyi düşük pek çok alanda tehlikenin oluşma olasılığı son derece düşük kaldığından, maruziyet şiddeti çok daha düşük olmakla birlikte sıklıktaki yükseklik

sebebiyle çalışanlar, çok daha şiddetli mesleki riske maruz kalabilmektedirler. Mevzuatta da konuyla ilgili standart bir tespit yöntemi geliştirilememiştir.

Bu çalışmada hem tehlike sıklığını ifade eden risk olasılığına işgöremez sayılarının istihdamdaki payları alınarak yer verilmiş, hem de oluşan işgücü kaybının gün olarak ifadesi olan işgöremezlik sürelerinin istihdama bölünmesiyle, maruziyet şiddeti de belirli ölçüde analize dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgular 88 faaliyet alanını kendi içerisinde mesleki risk sıralamasını gerçekleştirmeye imkân tanımıştır. Aynı zamanda 88 faaliyet alanını kartillere ayırarak yüksek, orta üst, orta alt ve düşük riskli olarak dört gruba ayırma imkanı da oluşmuştur. Elde edilen skor değerlerine göre gerçekleştirilen sıralamaya göre 22'şer faaliyet alanından oluşan dört risk kümesine de ulaşılarak istihdam yapısının analizi de mümkün olmuştur.

Bu çalışma hem bir yöntem geliştirmesi çalışması hem de aynı zamanda durum tespiti çalışması olma özelliğindedir. Yöntem geliştirmede tek bileşende on bir parametrenin bileşkesine ulaşılabilmektedir. Aynı zamanda en riskli ve en düşük riskli faaliyet alanları incelendiğinde de şaşırtıcı sonuçlara ulaşılmamaktadır. Kömür ve linyit madenciliği en riskli faaliyet alanını oluştururken hukuki ve muhasebe faaliyetleri en düşük riskli faaliyet alanı olma özelliğindedir. Diğer 86 faaliyet alanının kendi içerisindeki salınımında mevcut yönetmeliklerde maruziyete dayalı tespitler sebebiyle farklılaşma yaşanması söz konusu olacaktır. Burada da mevcut duruma dayalı risk sıralamasının maruziyet şiddetinden sapmasından kaynaklanan bir durumun etkisinin belirleyici olacağı açıktır.

Durum tespitine yönelik elde edilen sonuçlarsa, özellikle işyeri büyüklüğü arttıkça mesleki risk sırasında da belirgin artışın yaşandığını desteklemektedir. Diğer bir deyişle işletme ölçeği büyüdükçe risk artmakta, risk arttıkça ölçek büyümektedir. Dolayısıyla da aslında işgüvenliği önlemlerinin etkin uygulamasıyla mesleki risklerde ciddi düşüş sağlama potansiyeli de yükselmektedir. Neticede çok sayıda küçük / mikro işletmede yürütülecek iş güvenliği çalışmalarının takibine göre ölçeği nisbeten büyük işyerlerinde gerçekleştirilen uygulamaların etkinliğinin takibi çok daha kolay olacaktır. Kaldığı denetim maliyetlerinin de düşeceği ve bu sebeple muhtemelen denetim sıklığının da kamu erki bünyesinde rahatlıkla artırılacağı sonucuna varılabilecektir.

KAYNAKÇA

- 4431 Karar Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 6352 sayılı RG, Yayın Tarihi: 6/7/1946.
- 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu, 6051 sayılı RG, Yayın Tarihi: 27/6/1945.
- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 11766-11768 sayılı RG'ler, Yayın Tarihi: 29-31 Temmuz 1964.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 26200 sayılı RG, Yayın Tarihi: 31/05/2006.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 28339 sayılı RG, Yayın Tarihi: 30/06/2012.
- 6385 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 28533 sayılı RG, Yayın Tarihi: 19/1/2013.
- AKPINAR, T. ve ÇAKMAKKAYA, B. Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. *Çalışma ve Toplum*, 40, s.273-304.
- ALBAYRAK, A. S. (2006), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın.
- CEYLAN, H. ve BAŞHELVACI, V. S. (2011). Risk Değerlendirme Tablosu Yöntemi İle Risk Analizi: Bir Uygulama. *International Journal of Engineering Research and Development*, 3 (2), s.25-33.
- DİNÇER, B. (1996). *İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması*, Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü.
- DİNÇER, B. ve ÖZASLAN, M. (2004). İlçelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması. Ankara: TC Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- DİNÇER, B.; ÖZASLAN, M. ve KAVASOĞLU, T. (2003). *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması*, Ankara: DPT Yayınları.

- GÖKÇE, C. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye İçin Enerji Kırılganlık Endeksleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 6 (10), s.56-71.
- GÖZLÜ, M. ve TATLIDİL, H. (2015). Türkiye'deki 81 İlin Kamu Tarafından Sunulan Sağlık Hizmetlerine Erişim Durumları. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5 (2), s.145-165.
- GÜRCANLI, G. E. ve MÜNGEN, U. (2006). Bulanık Kümeler İle İnşaatlarda Yeni Bir İş Güvenliği Risk Analizi Yöntemi. *İTÜ Mühendislik Dergisi*, 5 (4), s.83-94.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 28512 sayılı RG, Yayın Tarihi: 29/12/2012.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 28512 sayılı RG, Yayın Tarihi: 29/12/2012.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 28512 sayılı RG, Yayın Tarihi: 29/12/2012.
- İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik, 29401 sayılı RG, Yayın Tarihi: 29/06/2015.
- KARADENİZ YILMAZ, Y. vd (2016). İnovasyon İndeksi Yardımıyla Türkiye'de İllerin Rekabetçilik Analizi: Düzey III Örneği. *Sosyoekonomi Dergisi*, 24 (30), s.71-90.
- KOÇAK, D. (2014). *Demiryolu Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Vagon Bakım Onarım Atölyesi Risk Değerlendirmesi Örneği*, Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.
- KUŞAN, H. ve ÖZDEMİR, İ. (2008). İnşaat Projelerinde Risk Yönetimi ve Yapay Zeka Yöntemlerinin Kullanımı. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 451, s.38-43.
- ONUR, U. L. (2006). *İnşaat Sektöründe Riskler ve Risk Yönetimi*, Seminer Notları. Ankara: Türkiye Müteahhitler Birliği.

- ÖZDAMAR, K. (2004). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi (Çokdeğişkenli İstatistik)*, 5. Baskı, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- ÖZKILIÇ, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, Ankara: TİSK Yayınları.
- SEBER, V. (2012). İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Analizleri Nasıl Yapılır? *Elektrik Mühendisliği Dergisi*, 445, s.30-34.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü (2013). *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (SEGE-2011)*, Ankara.
- TATLIDİL, H. (1992). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi yayınları.
- TELATAR, E. ve CANGİR, N. (2014). Türkiye İçin Politik İstikrarsızlık Endeksleri: 1955-2009 Dönemi. *Sosyoekonomi Dergisi*, 2014-1, s.9-30.
- TÜZGEN, Y. ve YÜCEL İŞILDAR, G. (2018). İklim Dostu Şehirlerin Baskın Ekonomik Faaliyet Alanı İle Etkileşimi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10 (4), s.125-140.
- YILMAZ, N. ve ŞENOL, M. B. (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Süreci İçin Bulanık Çok Kriterli Bir Model ve Uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 32 (1), s.77-87.

KIRKLARELİ MERKEZ BURHANETTİN VE MUSTAFA İNCİ EVİ İNCELEMESİ: CUMHURİYET DÖNEMİ KONUT MİMARİSİ¹

Gökben PALA AZSÖZ²

ÖZ

Bu çalışmada Cumhuriyet Dönemi'nde Kırklareli merkezde inşa edilmiş Burhanettin ve Mustafa İnci evi incelenmiştir. Bu çalışmanın asıl amacı Kırklareli merkezde unutulmuş olan yapılardan birinin mimarlık mirası ve tarihinde ne kadar önemli bir yeri olduğunu hatırlatmaktır. Cumhuriyet Dönemi konut mimarisi üzerinde derin araştırmalar yapılması gereken önemli konulardan birisidir ve Cumhuriyet rejiminin anlaşılmasında çok büyük bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda seçilen yapı ile ilgili araştırmalar yapılmış, tarihi bilgiler ile eski mimari çizim ve fotoğraflara ulaşılmıştır. Tüm belgeler tek tek incelenmiş, yapılan tadilat ve onarımlar sonrasında günümüzde yapının fiziki hali ve kullanım durumu ile ilgili bilgiler verilmiştir. Birkaç onarım ve düzenleme ile günümüz koşullarına uyum sağlayabilmiş olan bu yapı; yok olma tehlikesi karşısında ayakta durabilmiş ve farklı kullanım olanakları sayesinde günümüze ulaşabilmiş ender örneklerden birisidir. Sonuç olarak; Burhanettin ve Mustafa İnci evi sahip olduğu değerler bağlamında gelecek kuşaklara aktarılması gereken değerler taşıyan bir yapıdır ve bu araştırma ile ileride Kırklareli Merkez ilçesinde yer alan konutlar ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara bir zemin oluşturulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Cumhuriyet Dönemi, milli kültür, mimarlık, Kırklareli, konut

A REVIEW OF THE BURHANETTIN AND MUSTAFA INCI HOUSE: RESIDENTIAL ARCHITECTURE OF THE REPUBLICAN PERIOD

ABSTRACT

In this study, the Burhanettin and Mustafa Inci house built in the Kırklareli center during the Republican Period was examined. The main purpose of this study is to remind how important a place one of the forgotten buildings in the Kırklareli center has in the architectural heritage and history. It is one of the important issues that needs to be investigated deeply on the housing architecture of the Republican Period and it plays a very big role in understanding the Republican regime. In this context, research has been carried out on the selected structure, historical information and old architectural drawings and photographs have been obtained. All documents were examined one by one, after the renovations and repairs, information was given about the physical condition and use status of the structure today. Having been able to adapt to today's conditions with a few repairs and arrangements, this structure is one of the rare examples that has been able to survive in the face of extinction danger and has been able to reach our days thanks to its different usage possibilities. As a result; Burhanettin and Mustafa Inci house is a building that carries values that should be passed on to future generations in the context of the values it has, and with this research, a ground has been created for researchers who will study housing in the central district of Kırklareli in the future.

Keywords: Republican Period, national culture, architecture, Kırklareli, housing

¹Bu çalışma 2020 Docomomo Türke'de poster olarak sunulmuş ve daha sonra geliştirilmiştir.

²Dr. Öğretim Üyesi, Gökben PALA AZSÖZ, Kırklareli Üniversitesi, gokbenazsoz@klu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-8811-4920.

Atf/Citation: Pala Azsöz, G. (2022). Kırklareli Merkez Burhanettin Ve Mustafa İnci Evi İncelemesi: Cumhuriyet Dönemi Konut Mimarisi, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 3 (1), 50-75.

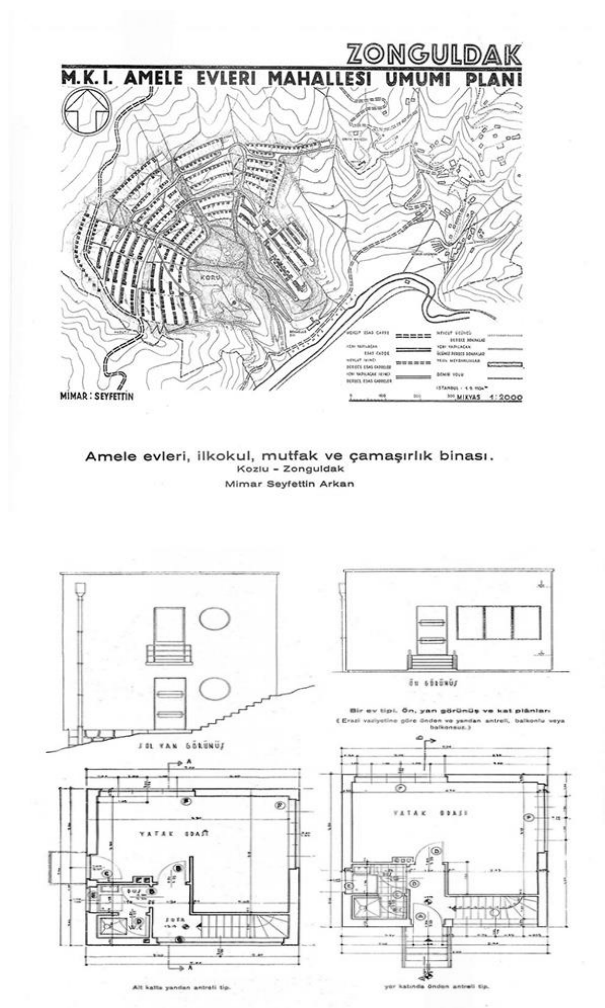
GİRİŞ

Cumhuriyet'in ilanının ardından, aydın ve çağdaş bir toplum seviyesine ulaşma yolunda her alanda gerçekleştirilen devrimler kapsamında mimaride de Cumhuriyet'in yeni ifade biçimi oluşturma yolunda değişimler gerçekleşmiştir. 1930'lu yılların başında etkili olmaya başlayan "yeni mimarlık" anlayışı Atatürk devrimleri paralelinde, Osmanlı Revivalizminin aksine; Batılı uygulamaları örnek alarak çağdaş mimarlık düşüncesi seviyesini yakalamayı amaçlamıştır (Küreğibüyük, 2011).

Uzun süren savaşların ardından yaşanan maddi imkansızlıklar yeni kurulmuş olan Türkiye Cumhuriyeti'ni zorlamıştır. Bu dönemde yaşanan kültürel, toplumsal ve ekonomik gelişmeler insanların yaşam tarzlarında değişikliğe neden olmuştur. Türk aile yapısında çekirdek aile kavramı ön plana çıkmış, kadının günlük yaşamdaki rolü değişmiştir. Tüm bu gelişmeler ve değişimler konut mimarisine de yansımış geleneksel konut kavramı yeni ihtiyaçlar doğrultusunda değişime uğramıştır. En büyük değişim odalarda meydana gelmiştir. Geleneksel Türk Evi'nde odalar günün saatlerinde ihtiyaca göre misafir, oturma ve yatma fonksiyonlarını bir arada gerçekleştirirken, Cumhuriyet'in ilanı ile farklı ihtiyaçlara cevap veren bağımsız mekanlar düzenlenmeye başlanmıştır. Yeni konutlarda mutfak, banyo, tuvalet, yatak odası, oturma odası ve salon gibi birbirinden bağımsız mekanlar oluşmuştur.

Örneğin; 1934 yılında Seyfi Arkan'ın tasarladığı Zonguldak'ta amele evleri yerleşkesinde, bekar ve evli işçiler için ayrı konut tipolojileri geliştirilmiştir. Konutların yanı sıra çamaşırhane, aşevi ve okul yapıları da bulunan bir alandır. Bütün konutlar birbirinden ayrı bahçe içinde tekil olarak tasarlanmıştır (Şekil 1).

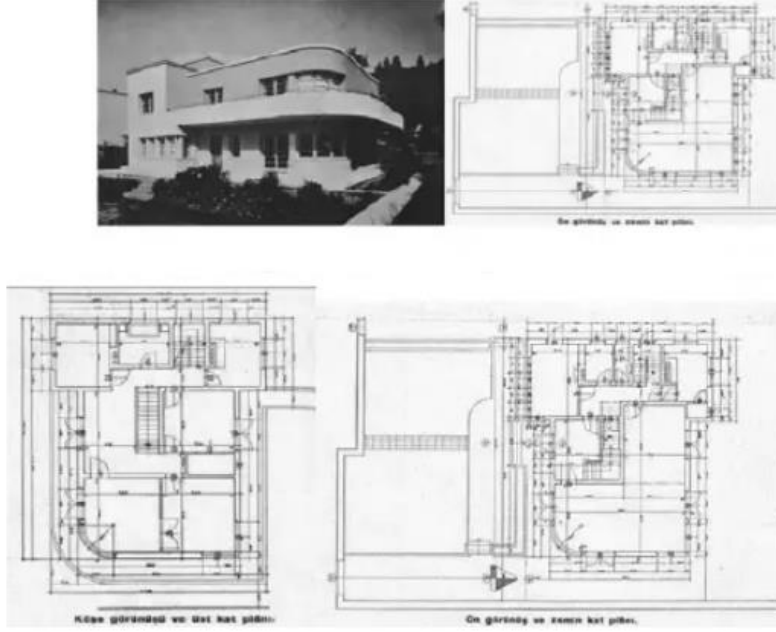
Şekil 1. Zonguldak Kozlu M.K.İ. İşçi Evleri Sitesi



Kaynak: (Ufl 1)

Bir başka örnek ise Bebek'te mimar Erip Erbilin tarafından 1937'de inşa edilen villa gösterilebilir. Bu yapı; dönemin hijyenik, ferah ve sağlıklı, sade ve yalın mimari çizgisinin özelliklerini taşımaktadır. Zemin katta yaşama mekanları servis koridoru, mutfak gibi günlük kullanım alanları bulunurken üst katta yatak odaları ve hizmetli servis odaları bulunmaktadır. Konut kullanıcıların yaşam tarzına göre özelleşmiş olarak hizmetçi alanlarını da içinde barındırmaktadır. Dönemin modern planlı konutlarında zemin katta açık planlı birbiri içine akan mekanlardan oluşurken, yatak odalarının olduğu birinci katlarda sofaya açılan geleneksel Türk evini andıran plan şemasına rastlanmaktadır (Şekil 2).

Şekil 2. Bebek'te Erip Erbilin tarafından 1937 senesinde tasarlanmış bir villa



Kaynak: (Erbilen, 1937)

Günümüze gelindiğinde ise kentlerde hızlı kentleşme sonucu bir karmaşa oluştuğu ve insan faktörünün gitgide önemini yitirdiği göze çarpmaktadır. Bu durum, kentlerin genel görünümünü ve kimliğini, dolayısıyla içinde yaşayan insanları olumsuz yönde etkilemektedir. Ekonomik ve kültürel bozulma veya yanlış uygulamalar sonucunda yerleşimler ve geniş ölçekte kentler tekdüze, anonim, estetikten uzak, insanı yoran bir karmaşa ortamına dönüşmeye başlamıştır. Günümüzdeki mevcut konut alanları hızlı kentleşme sonucu oluşan değişimlerden etkilenmekte, özellikle kent merkezlerinde yer alan Geleneksel Türk Evleri'nden oluşan yerleşimler yaşama savaşı vermektedir.

1. Yöntem

Çalışma konusu olarak Kırklareli'nin geleneksel mahallelerinden biri olan Karakaş Mahallesi'nde bulunan Burhanettin ve Mustafa İnci Evi seçilmiştir. Çalışma; yerinde gözlem ve fotografik tespitlerle konuya ilişkin çeşitli kurumlardan elde edilen sözlü ve yazılı belgelere dayalı olarak gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle konu ile ilgili tanımlar ve teorik bilgiler için geniş, yoğun ve düzenli bir literatür araştırması yapılmış, elde edilen bilgiler sınıflandırılmış,

gruplandırılmış ve değerlendirilmiştir. Bölgeye ait tarihi ve coğrafi verilere ulaşılmıştır.

Araştırma konusunu oluşturan Burhanettin ve Mustafa İnci Evi'nin mimari niteliklerinin ayrıntılı bir şekilde değerlendirilebilmesi için genel anlamda konut mekânlarının mimari kurgusu ve etkileşimi, tipolojisi bağlamında gelişimi irdelenmiştir.

Literatür araştırmasından sonra Kırklareli Merkez'de bulunan Burhanettin ve Mustafa İnci Evi yerinde incelenerek, yapıya ait fotoğraflar çekilmiş ve yapı üzerinde mimari analiz çalışması yapılmıştır.

Yapılan bu çalışma ile Türkiye'deki Cumhuriyet dönemi mimarlık ortamında tasarlanmış konut mekânlarının mevcut ve koruma durumlarına dikkat çekilmesi ve incelenen Burhanettin ve Mustafa İnci Evi'nin öneminin vurgulanarak, korunması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması hedeflenmiştir.

2. Ev (Konut) Kavramı

İnsanoğlu varoluşundan itibaren, kendine bir barınak yaratma çabasında olmuştur. Bugüne kadar farklı kültür ve toplumlardaki insanlar çevrelerine şekil verirken en fazla konut üzerinde durmuşlardır (Avcı, 2001).

Konut öncelikle, bir yere yerleşmek, güvende olmak ve mahremiyeti sağlamak gibi yaşamın temel niteliklerini bünyesinde toplar, bireyin yemek yeme, uyuma, yiyecek toplama ve pişirme, çocukların ve hastaların bakımı gibi gereksinimlere yanıt verir. Kişinin dış dünya ile iletişim kurmasını sağlarken toplumsal boyutu gündeme gelir. Konutun diğer bir işlevi, bireyin başkalarını da ortak etmek ve sürdürmek istediği yaşam biçimi ve değerleri için simgeler seçmeye ve bunları yansıtmaya olanak sağlamasıdır (Özsoy, 1994).

Ev kelimesi, insan için sadece bir barınak olmaktan daha fazla şeyler ifade eder. Ev kavramı duygusal temellere oturan, insan ve evi arasındaki anlamlı ilişkileri temsil eder. Aynı zamanda, bireyin mekânda ve zamanda yönlendirilmiş ve kendini denetimli hissettiği, güvenli bir mekâna gönderme yapar. Kısaca ev, kişi ile dünyanın geri kalanı arasında birincil bağlantıdır (Lawrence, 1987).

3. Geleneksel Türk Evi Kavramı, Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Türklerin Anadolu'ya gelip yerleşmelerinden önceki düzenleri, göçebeliliğin bütün özelliklerini taşımaktadır. Asya steplerinin, yaşamaya ve yerleşmeye elverişsiz olması, sürekli olarak yer değiştirmeyi gerektirmiştir. Bölgedeki elverişsiz koşullar sınırlayıcı, koruyucu bir yaşama çevresinin gelişmesine neden olmuş, kurulan çevre yapay olarak yaratılan iç düzen ilkesini taşımıştır. Türkler İslamiyet'i benimsedikten sonra Anadolu'da yerleşik düzene geçmeye başlamışlardır. Yöresel özellikler, İslam dünya görüşü ve göçebelilik kavramı bir araya gelerek yeni bir yaşam tarzını ortaya çıkarmıştır (Küçükerman, 1978).

Geleneksel Türk evi zaman içinde oluşmuş, yöresel özellikler taşıyan bir ev olup, yayıldığı alan içerisinde bu özellikleri iç içe geçmiş bir yapı (Eldem, 1954). Anadolu ve Rumeli'de en yaygın nitelikleriyle tanımlanan Türk evi, bu yörelere Türklerin yerleşme süreci ile ortaya çıkmış ve yayılmıştır. Türklerin Anadolu'yu fethettikleri 11. Ve 12. yüzyıllarda, savaş, kıtlık ve tutsaklık nedenlerinden göçebe halk, dağlara ve kıyılara çekilirken, tarımla uğraşan kesim ile Selçuklu ileri gelenleri ve aşiret beyleri, kentlere yerleşmişler, böylelikle 12. yüzyılın sonlarında etkinleşmeye başlayan kent yaşamı, 13. yüzyılda Anadolu Selçukluları kültürü niteliği kazanmıştır. Anadolu Selçuklu Devleti zamanında Anadolu'nun Türkleşmesi, bir yandan yerli unsurun Müslümanlığı Kabul ederek kendi bilgi becerilerini Türk unsurunun hizmetine sokması diğer yandan da yerleşmeler dışında kalabalık kitleler oluşturan Türkmenlerin yerleşik düzene geçmesiyle gerçekleşmiştir. Osmanlı Devleti'nin kuruluşu ve yükselişiyle birlikte Geleneksel Türk evi de yaygınlaşmıştır (Arel, 1982).

Geleneksel Türk evinin oluşmasında farklı ülke insanları, farklı iklim ve topoğrafik koşullar ve diğer dış faktörler etkili olmuştur. Bununla beraber Geleneksel Türk evini oluşturan; halkın yaşam kültürüdür ve Osmanlı devletinin yıkılmasıyla bu ev tipi artık yapılamaz olmuş, varlığı eski yapılarla sınırlı kalmıştır. Özellikle büyük kentlerde gereksinmelerin, tercihlerin ve zevklerin, aile eve toplum yapısının dolayısıyla yaşam anlayışının değişmesi, Geleneksel Türk evinin terk edilmesi veya tercih edilmemesine neden olmuştur. Anadolu'da bu değişim daha yavaş olmuş,

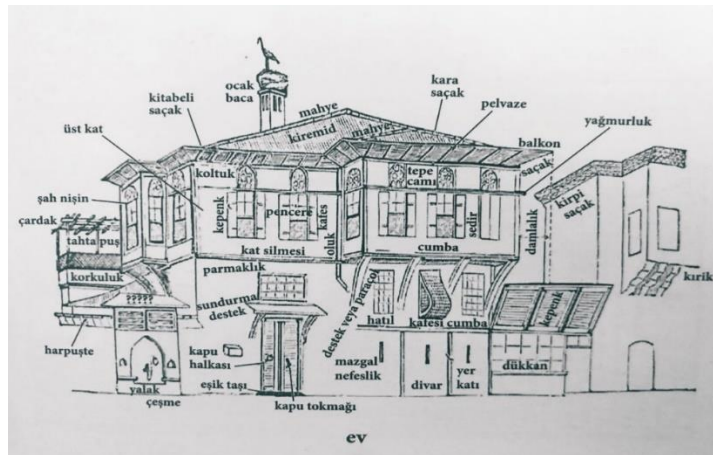
bilerek yıkma ve yok etme yerine mirası kabullenme ve hatta benimseme eğilimleri güçlenmiştir (Eldem, 1984).

Başlangıçtan bugüne Türk evinin mekân gelişimi incelendiğinde, temel ilkelerin hemen hemen hiç değişmediğini gerek yurt gerekse Türk odası mekân organizasyonlarının bu temel ilkelere göre biçimlendiği anlaşılmıştır. Göçebelikte, aile tarafından birlikte kullanılan ya da yan yana düzenlenen yaşama birimleri olan çadırlar, Türk evinde yapı içindeki odalara dönüşmüştür. Her oda tıpkı çadırda olduğu gibi, oturma, dinlenme, yemek yeme ve yatma eylemlerinin sürdürülebildiği bir iç ortamdır (Eldem, 1984).

Türk Evi'nin çok net bir plan şeması olması, rasyonel bir yapılanmanın varlığına işaret eder. Bu yapılanmada modül kavramı yapının inşasında, kullanımında, algılanmasında önemli katkılar sağlar (Yürekli ve Yürekli, 2007). Eldem (1984-87), Türk Evi plan elamanlarını oda, sofa, geçit-merdivenler olarak sıralar, plan tiplerini ise dört başlıkta incelemek gerektiğini belirtir. Bunlar; sofasız, dış sofalı, iç sofalı ve orta sofalı plan tipleridir. Doğan Kuban ise ağırlıklı Anadolu ve Balkanlardaki ev tipini işaret eden yalın plan şematizasyonunda ana elemanları oda, eyvan ve hayat şeklinde sıralar (Kuban, 2002).

Türk Evi'nde kütle mimarlığı hakimdir (Şekil 3). Evlerin sokak, bahçe ve komşu bina ile ilişkilerinin yorumlanmasında, evlerin her seferinde odalar, oda ve hayat, hayat gibi başka elemanlar ile sokağa bakıyor olması bunu göstermektedir.

Şekil 3. Geleneksel Türk evinin dış şemasını öğeleriyle birlikte gösteren çizim



Kaynak: (Arseven,1958)

Modern mimarlıkta kütlenin tümünün önem kazanması, sokak düzenini bozduğu için eleştiriye uğramıştır. Oysa, Türk Evi'ndeki uygulama, sokak düzenini bozmadan ona çeşitlilik katan bir uygulama olmuştur. Kütlenin bir doluluk değil, için ve dışın çok net olarak ayrılmadığı bir süreklilik olması, oda, hayat ve eyvanların sokakla bütünleşmesini sağlamaktadır (Yürekli ve Yürekli, 2007).

Geleneksel Türk evinin özelliklerini sıralayacak olursak;

- İçe kapalı aile yapısının sonucu olarak evin, içine dönük avlu etrafında biçimlenen şekli çok az farklarla tüm bölgelerde ortak olan genel şemadır.

- İnsan ölçüleriyle kitleleşen Türk evi çevresiyle uyum içindedir.

- Tabiata açılmış, bahçe ile kaynaşmıştır.

- Su unsuruna önem verilmiş, bölgeye ve sosyal özelliklere uyumuştur.

- İnşaatı hafif tutulmuş, lüzumsuz şekilciliğe ve simetriye özenilmemiştir, ayrıca üst katlardaki bölmelerin dışa taşırılması ile düzgün ve daha geniş üst mekanlar elde etme düşüncesi hemen hemen tüm evlerde rastlanmaktadır.

- Açık havada oturmak, evi avlu veya bahçeye bağlamak için taşlık, hayat, eyvan, köşkler gibi kısımlar fonksiyonel bir şekilde geliştirilmiştir.

- Evlerin giriş katı, doğayla yapının ilişkisini kurmuştur ayrıca Zemin kat duvarları içeriyle dışarıyı kesin olarak ayırmıştır. Üst kat ise iyi korunmuş ve bölgelere göre uygun yöne doğrultulmuştur (Erginbaş, 1953).

4. Cumhuriyet Dönemi Mimarlığı

Cumhuriyet Dönemi Mimarlığı aslında genel anlamdaki Türkiye mimarlığının son halkasıdır. Bu döneme gelene kadar Anadolu, ilk Türk Beyliklerinden sonra sırasıyla Selçuklu ve Osmanlı mimarilerine ev sahipliği yapmıştır (Hasol, 2017, s.20).

4.1. 1908-1927 Yılları Arası Mimari Özellikler

Osmanlı İmparatorluğu'nda İkinci Meşrutiyet'e kadar geçerliliğini koruyan Panislamizm (İslam'da birlik) düşüncesinin yerini bu yıllarda Pantürkizm (Türkçülük) almıştır (Hasol, 2017, s.34). Osmanlı İmparatorluğu'nun son döneminde

ikinci Meşrutiyet'in ilanı (1908) ile siyasi gücü artan İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin yön verdiği kültürel, politik ve sosyolojik alanlardaki koşulları en iyi şekilde yansıtan mimaridir. İttihat ve Terakki Cemiyeti üyelerinden Ziya Gökalp'in temellerini attığı ulusçuluk fikri de bu dönemdeki mimariye etkileri olan bir unsurdur. Bu dönem "Milli Mimari Rönesansı", "Milli Mimari Üslubu", "Neoklasik Üslup" terimleriyle adlandırılmış, Sözen ise bu dönemi "Birinci Ulusal Mimarlık Akımı" olarak nitelendirmiştir (Sözen, 1984, s.27).

Bozdoğan, bu akımı eklektik Osmanlı canlandırıcılığı (revivalizm) olarak ifade etmiştir. Bozdoğan'a göre bu mimari üslubun çıkış noktası; Osmanlı mimarisinde kullanılan bazı yapı elemanlarını (yarım daire şeklindeki kubbeler, geniş saçaklı çatılar, sivri kemerler, çini süslemeciliği v.s.), o dönemde batının kullandığı (betonarme, çelik v.s.) yapım teknikleriyle uygulamaktır. Bu üslup o yıllarda İstanbul'da inşa edilen sinema, banka, kamu binalarında ve tren istasyonlarında uygulanmıştır (Bozdoğan, 2002, s.31). Ayrıca 1913-17 yılları arasında yapılan vapur iskelelerinde de bu üslubun etkileri görülmektedir. Kurtuluş Savaşı'ndan sonra başkent olan Ankara ve bazı Anadolu kentlerinde de bu tarzın hâkim olduğu yapılar yapılmıştır (Bozdoğan, 2002, s.31). Günümüzde müze olarak kullanılmakta olan birinci ve ikinci Türkiye Büyük Millet Meclisi binaları da bu dönemde yapılmıştır (Şekil 4). Hükümetin de bu tarzı destekleyen yaklaşımıyla kamu ve hizmet binalarının yanı sıra konut mimarisinde de bu üslup etkileri görülmektedir (Aslanoğlu, 2010, s.31).

Şekil 4. Türkiye Büyük Millet Meclisi Binası 1920-1940



Kaynak: (URL 2)

Bu üslupla çalışan mimarlar özellikle cephe tasarımlarına büyük önem vermişlerdir. Bu dönemde mimar yetiştiren kurumlarda da cepheye önem veren bir mimari eğitim söz konusuydu. Cephelerde Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde uygulanmış farklı formlarda kemerler kullanılmıştır. Cephe bütününde de özellikle giriş bölümü mermer sütunlar ve çini süslemeleriyle vurgulanmaktadır. Ayrıca bu sütun başlıkları geometrik form özellikleriyle Osmanlı Dönemi, Mimar Sinan eserlerine de bir gönderme yapmaktadır (Sözen, 1984, s.30). Aslanoğlu'na göre fonksiyonu birbirinden farklı olan, okul, postane, hükümet konağı, istasyon gibi kamu ve hizmet yapıları dış görünüm ve süsleme yönünden birbirine benzemektedir. Batının mimari etkileri sonucu kütle diziliminde simetri söz konusuydu. Çok katlı yapılarda zemin kattan sonra genellikle çıkmalar yapılmaktaydı. Köşe arsalardaki yapılarda keskin hatlardan ziyade köşeleri yuvarlatma uygulaması vardı. Ayrıca köşeye denk gelen bölümleri kubbeyle vurgulamak da bu mimaride görülen bir özelliktir. Bu kubbeler taşıma fonksiyonu olmayan sadece görsellik amacıyla yapılan kubbelerdir (Aslanoğlu, 2010, s.32).

Bu üslubun en çok bilinen mimarları olan Vedat Bey ve Kemalettin Bey mimarlık eğitimlerini batı ülkelerinde tamamlamışlardır. Bu akımda eserler üreten diğer mimarlardan bazıları, Arif Hikmet Koyunoğlu, Falih Ülkü, Ahmet Kemal, Tahsin Sermet, Necmeddin Emre, Ali Talat, İtalyan Giulio Mongeri' dir (Aslanoğlu, 2010, s.30).

Bu mimari üslup, konutlarda pek uygulanmamakla beraber kamu ve hizmet yapılarında nispeten daha fazla örnekler vardır. 1927 yılı sonrasında tüm dünya genelinde oluşan mimari değişimlerin etkisiyle bu mimari akım da birtakım eleştirilere maruz kalmıştır. Kemalettin Bey 1927'de vefat ettiği dönemlerde mimaride de batıya bir yönelim başlamıştır (Sözen, 1984, s.41). Bu üslup şekilci, eklektik ve hissi yapısıyla o dönemdeki teknolojik gelişmeleri takip edememiş ve yeni Türkiye'nin ihtiyaçlarına cevap verememiştir (Hasol, 2017, s.35).

Birinci Ulusal Mimarlık Akımı eserleri incelendiğinde akımın özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Yakar, 2020);

- Yığma ya da betonarme karkas yapım tekniği (Aslanoğlu, 1980),
- Yapı sistemini gizleyen, cephede kesme taş kaplama ya da o görünümde sıvama (Aslanoğlu, 1980),
- Kiremit kaplı çelik ya da ahşap makaslı geniş saçaklı çatılar (Aslanoğlu, 1980),
- Zemin kat genellikle moloz taş, üst kat ise tuğla örgü (Alsaç, 1973)
- Genellikle simetrik ve aksiyal kitle düzenlemeleri ve planları vardır (Batur, 1993),
- Kolon, kolon başlığı, kemerler, kubbeler ile parmaklık, kapı, pencere ve benzeri strüktürel veya strüktürel olmayan mimari öğelerde ve dekorasyonun tasarım ve motiflerinde ve cephe düzenlemesinde geleneksel Selçuklu, Osmanlı, İslam mimarlığından seçilmiş ve alınmış çizgi ve biçimlere sahiptirler (Batur, 1983),
- Cephe tasarımı ön planda, yerleşme ve planlama ikinci planda tutulmuştur (Sözen, 1984),
- Kemerler (düz, basık, sivri, yalnızca görsel yalancı kubbeler), silmeler, kütle çıkmaları ve belirleyici düşey sınırlar (Sözen, 1984)
- Cephelerinde yapının bir süsleme sanatı olduğu fikrini kanıtlayan çini panoları ve Osmanlı bezeme motifleri (Sayar, 1973),
- İç mimaride ahşap ve çini kullanımı, lambride klasik Osmanlı motifleri kullanımı (Ünsal, 1973).

4.2. 1927-1940 Yılları Arası Mimari Özellikler

Bu dönemde mimarlık faaliyetleri yabancı mimarlar ve Türk mimarlar tarafından yürütülmekteydi. Mimarlık eğitimi ve faaliyetlerinde yurtdışındaki mimarlardan faydalanılması 18. yüzyılın sonlarından itibaren başlamış, 19. yüzyılda devam etmiş, 1930'lara yaklaşıldığında büyük bir artış göstermiş ve 1950'lere kadar sürmüştür. Yabancı mimarların sayısındaki bu artışın en önemli nedeni, birçok alanda yabancılara çalışma izni getiren Teşvik-i Sanayi Yasası'nın 1927'de kabul edilmesiydi (Aslanoğlu, 2010, s.54-55).

Bir yandan teknik uzman konusunda sorun yaşanırken diğer yandan işçi kadrosu da yetersizdi. Bu konuda da Almanya, Macaristan ve Balkanlardan usta getirilerek bu problem çözülmüştür (Hasol, 2017, s.58). Böylece birçok üniversitede çalışma imkânı bulan yabancı uzmanlar sayesinde benzer anlayışa sahip bir nesil yetişmiştir. Diğer taraftan teknik uzman yardımı alınan bu ülkelere Türk öğrenciler de eğitim almak için gönderilmiştir (Sözen, 1984, s.41).

Yurtdışından gelen mimarların büyük bir kısmı Almanya'dan bir kısmı da Avusturya'dan gelmişti. Bunun en önemli nedeni Almanya'daki eğitim kurumlarının yenilikleri destekleyen ve disiplinli bir yapıya sahip olmalarıydı (Hızlı, 2013, s.43). Kuruyazıcı'ya göre diğer bir neden de Birinci Dünya Savaşında ittifak devletleri arasında olunmasından kaynaklanan bir sempatinin zaten varoluşu bunun yanında da 1920'lerden itibaren Almanya'nın teknoloji ve sanayi alanında Avrupa ülkelerine göre daha hızlı bir gelişme göstermesidir (Hızlı, 2013, s.41). Ayrıca bu dönemde ırkçı bir yaklaşım sergileyen yönetimlerden dolayı siyasi yönden baskı altında olan Avrupa ülkelerindeki teknik uzmanlar için Türkiye'ye gelip çalışmak iyi bir seçenek olmuştur (Hasol, 2017, s.58).

1930'lu yıllarda Türkiye'de eğitim veren yabancı mimarlardan en tanınmışları, Ernst Egli, Clemens Holzmeister, Hans Poelzig, Martin Elsaesser, Bruno Taut, Paul Bonatz'dır. Ayrıca imar planı yapmak için gelen, şehircilik konusunda uzman isimlerden bazıları da Rene Danger, Heussler, Hermann Jansen, Herman Elgötz 'dür. Bu dönemde çalışmalarını sürdürmüş Türk mimarların bazıları da Seyfi Arkan, Şevki Balmumcu, Sedad Hakkı Eldem, Bedri Uçar, Abidin Mortaş, Bekir İhsan Ünal' dır (Sözen, 1984, s.169).

Bu yıllardaki "kübik" veya "yeni mimari" olarak adlandırılan mimari eğilimin, tercih edilme nedeni çağı yakalama isteği, ülkede sayısı oldukça fazla olan yabancı mimarların yanında söz sahibi olma çabası ve batıya açılma olarak düşünülebilir (Aslanoğlu, 2010, s.64). Türkiye'deki mimarların batıya yöneldikleri yıllarda Avrupa'da "Bauhaus" anlayışı hakimdi. Bauhaus yirminci yüzyılda mimariye ve tüm sanat dallarına yön vermiş bir okuldu. Mimaride sadeliği, fonksiyonelliği, ekonomikliği ve akılcılığı öngörüyordu. Yapılarda kullanılacak malzemelerin

kullanıldıkları yere uygun olması gerektiğini savunuyordu ve tabii ki bunun için mimarlık okullarında verilen malzeme eğitimi çok önemliydi (Alsaç, 1976, s.21).

Kübik mimari; 1927'ye kadar uygulanan Birinci Ulusal Mimarlık Dönemi özelliklerine göre oldukça farklı özelliklere sahiptir. Cephelerde uygulanan süslemeler yerini sadeliğe bırakmış ve fonksiyonelliğe önem verilmeye başlanmıştır. Fonksiyondan yola çıkarak projelendirmeler yapılmıştır. Katı simetri anlayışı yerini plandan hareketle tasarlanan daha esnek cephe çizimlerine bırakmıştır. Çatılar teras çatı olarak uygulanmış, duvar boşlukları genişletilmiş ve genelde yatay etki verecek şekilde tasarlanmıştır. Taşıyıcı olarak betonarme tercih edilmiştir (Aslanoğlu, 2010, s.64). Bazı yapılarda geometrik formlardan yola çıkarak bir kitle oluşturma uygulaması vardı. Ankara Gar binasında cephedeki yarım silindirik kuleler tasarımında da bu yaklaşım görülmektedir (Şekil 5) (Aslanoğlu, 2010, s.64). Ayrıca denizliğin yatayda bina yüzeyi boyunca devam ettirilmesi, kat seviyelerini birbirinden ayıran bant görünümündeki yüzeyler, dikdörtgen şemaya sahip planlarda (özellikle balkon ve teraslarda) köşelerin yuvarlatılması gibi özellikler de bu dönemde uygulanmışlardır. Ayrıca 1933 tarihinde yürürlüğe giren Yapı ve Yollar Kanunu ile birlikte, proje tasarımları ve bunların uygulanmasında, boyutlandırma ile ilgili birtakım kurallar getirilmesi ile birlikte Türkiye özelinde bir standartlaşma meydana gelmiştir (Batur, 1998, s.227).

Şekil 5. Eski Ankara Gar Binası 1920-1940



Kaynak: (URL 2)

1937-1938 senelerinde, yukarıda sayılan mimari özelliklerde birtakım değişiklikler, tasarımlarda simetriye kayışlar görölmeye başlanmıştır. Özellikle kamu yapılarında köklerini Alman mimarisinin anıtsallığından alan bir tasarım anlayışı vücut bulmaya başlamıştır. Planlardaki değişim çok fazla olmamakla birlikte cephelerde simetri ile birlikte iki ya da üç kat yüksekliğine sahip kolonlarla oluşan revaklı bölümler oluşturulmakta ve bu şekilde cepheye bir düşey etki verilmektedir. Çatılar ve saçaklar tekrar yapılarda yer almaya başlarken cephelerde yapay ve doğal taş kaplama uygulaması da sıklıkla karşılaşılan bir özellik olmuştur (Batur, 1998, s.228). Bu gelişmelere paralel olarak yerli ve yabancı mimarlar da özellikle devlet binalarının tasarımında, devletin otoriter gücünü yansıtan anıtsallığı vurgulayan çalışmalar yapmışlardır. Ankara'daki Emlak ve Eytam Bankası, Devlet Demir Yolları Genel Müdürlük Binası, Adliye Vekaleti Binası, İnhisarlar Umum Müdürlüğü ve Başbakanlık Binası bu uygulamalara örneklerdir (Şekil 6) (Aslanoğlu, 2010, s.68)

Şekil 6. Ankara'daki Emlak ve Eytam Bankası ve Adliye Vekaleti Binası



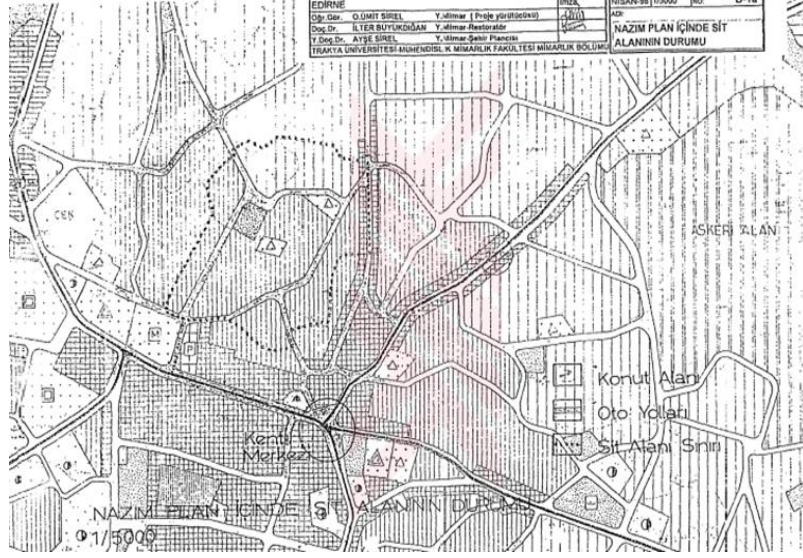
Kaynak: (URL 3, URL 4)

Ulusalılığı oluşturma gayesi ile ortaya çıkan 2. Ulusal Mimarlık Dönemi anlayışı ve mimari özellikleri şu şekilde sayılabilir (Yakar, 2020): Memleket toprağına uygunluk (Eldem, 1939); İklim koşullarına uygunluk; Geleneksel mimarlıkla bağ kurabilmek; Yerli malzeme kullanımı ve işçilik oluşturma; Memleket insanlarına uygunluk (Eldem, 1939); Memleket işçilerine uygunluk (Eldem, 1939); Simetri; Eksenel kitle; Plan düzlemine önem verilmesi; Anıtsal olma; Kolonadlı girişler; Taş malzeme kullanımı.

5. Kırklareli Tarihi

Kırklareli’nde ilk yerleşik halkın Traklar olduğu ve M.Ö. 800 yıllarında yaşadıkları bilinmektedir. İlk yerleşimin Kırklareli kentinin 2 km güneyinde Salhane mevkiinde kurulduğu tahmin edilmektedir. Bugünkü Kırklareli ise Bizanslılar zamanında şehrin Yayla semti ile Kırklar Tepesi’nde gelişmiştir. Zaman içinde yerleşim Bağlıca Dere’nin iki tarafında gelişmeye başlamış ve yerleşme daha sonra ticaret merkezinin bulunduğu arasta çevresine doğru kaymıştır (Şekil 7) (Yurt Ansiklopedisi, 1983).

Şekil 7. Kırklareli Kent Merkezi Nazım Planı



Kaynak: (Hacıhafızoğlu, 2003)

Kırklareli kenti, iki kıtayı birbirine bağlayan ticaret yollarının üzerinde yer aldığı için tarih süreci boyunca dinamik bir görüntü sergilemiştir. Bölgede farklı kültürler ve halklar bir arada yaşamış ve her birinin yörenin kültürel birikimine katkısı olmuştur. Kırklareli’nin geleneksel mahallelerinde, farklı grupların bir arada yaşamaları sonucu, bölgede farklı tarzda inşa edilmiş konutlar ortaya çıkmıştır (Azsöz, 2021).

Cumhuriyet yönetimi açısından Trakya (Çanakkale, Tekirdağ, Kırklareli, Edirne) Türkiye’nin batıya açılan kapısı, İstanbul ve boğazların savunma sahası olması sebebiyle öncelikli bölgelerden birisi olmuştur. Bu nedenle de savaşlardan dolayı yıpranmış olan bölgenin gelişmesine ayrı bir önem verilmiştir.

Kırklareli ili Merkez ilçesinde Cumhuriyet Dönemi'ne ait koruma durumu kötü, orta ve iyi düzeyde olan pek çok konut günümüze ulaşabilmeyi başarmıştır. Kırklareli Kültür Envanterinde Erken Cumhuriyet ve Cumhuriyet Dönemlerine ait yaklaşık 80 konut bulunmaktadır. Bu konutlar tek tek incelenmiş, konumları vaziyet planı üzerinde gösterilmiş, genel ve ayrıntılı tanımları yapılarak günümüzdeki durumları hakkında bilgi verilmiş ve envantere fotoğrafları konulmuştur (Şekil 8).

Şekil 8. Kırklareli Merkez ilçede bulunan Cumhuriyet Dönemine ait konut fotoğrafları



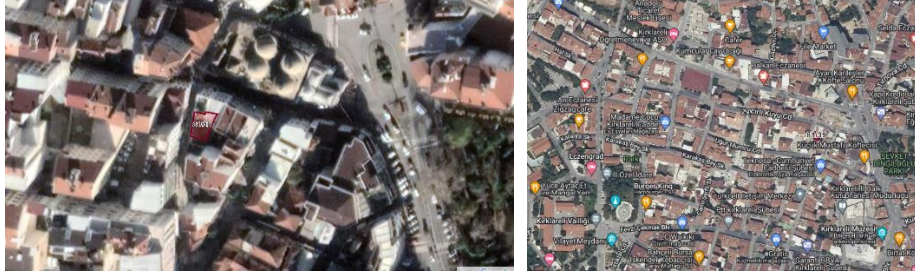
Kaynak: (URL 5)

Bu çalışmada Kırklareli ili Merkez ilçesinde bulunan Burhanettin ve Mustafa İnci Evi üzerine yoğunlaşmıştır. Günümüzde oldukça merkezi bir konumda olan bu yapının tarihi bilgilerine ulaşılmış ve mimari özellikleri incelenmiştir.

6. Kırklareli Merkez, Burhanettin ve Mustafa İnci Evi

Kırklareli, Karakaş Mahallesi, Kuyumcular Mevkiinde, Hızır Camisinin yer aldığı tarihi dokuda, 81 ada 39 parselde yer alan (Şekil 9), Burhanettin ve Mustafa İnci Evi, bitişik nizamlı üç dükkân üzeri konuttan oluşan yapı iki katlıdır.

Şekil 9. Burhanettin ve Mustafa İnci evinin konumu



Kaynak: (URL 6)

1947 yılında parsellerde tevhit işlemi yapılmış ve aynı yıl içinde üzerinde konut olan iki dükkân ve depo olarak tapuya kaydedilmiştir. Kırklareli Tapu Müdürlüğü kaydına göre, yapım yılı 1947 öncesidir. 1987 yılında cins değişikliğine gidilmiş, kat mülkiyeti alınmış ve üzerinde konut olan üç dükkân olarak tapuya kaydedilmiştir (Şekil 10,11). Günümüzde konut katı, sahibi Meliha İnce'nin vefatı sonrası, Çağdaş Yaşam Destekleme Derneği Kırklareli Şubesi'nin ofisine ev sahipliği yapmakta ve sokak cephesindeki dükkânlar ticari olarak kullanılmaktadır (Şekil 10,11).

Şekil 10. Yapının ön cephesi 1987 ve 2020 yıllarına ait fotoğraflar



Kaynak: (Docomomo, 2020)

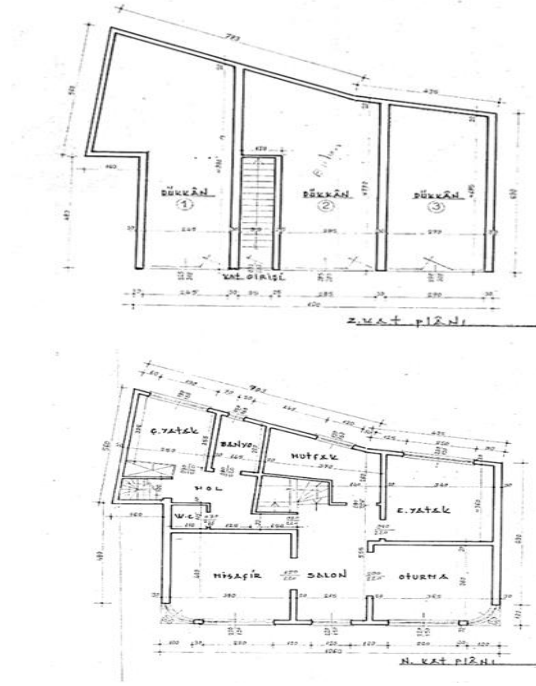
Şekil 11. Yapının arka cephesi 1987 ve 2020 yıllarına ait fotoğraflar



Kaynak: (Docomomo, 2020)

Kuyumcular Sokak'ında bulunan yapının zemin kat giriş kapısının sağında iki adet dükkân, solunda ise bir adet dükkân yer almaktadır. Sokak kapısından girilerek yaşam katı olan birinci kata zemin kattan tek kollu döner bir merdivenle ulaşılır. Yaşam katında merdivenin açıldığı hol, kapalı çıkmanın ortasında yer alan yaşam bölümü ile adeta bir niş gibi sokağa cephe vermektedir. Orta sofa niteliğindeki bu alan sağında ve solunda yer alan misafir ve oturma odasına, odadan odaya geçiş sağlayan camlı kapılarla bağlanmıştır. Bu orta mekândan ayrıca mutfağa bağlanılır, mutfanın yanında ebeveyn yatak odası konumlanmıştır. Mutfanın diğer tarafında adeta hamam işlevi gören banyo yer alır. Banyonun yanında çocuk yatak odası yer bulunmaktadır. Gömme dolaplı (yükçük) çocuk yatak odasının önünde yer alan koridordaki döner merdiven (günümüzde mevcut değildir) ile çatıda yer alan terasa bağlanmaktadır. Bu taraça ya da teras konuta hem nefes alma mekânı hem de çamaşır kurutma alanı sağlar. Sözü edilen koridorda yer alan hela hem yatma hem de yaşama mekanlarına hizmet etmektedir. Çocuk yatak odasından ortak yaşama alanına geçiş gece holünün orta hole bağlanması ile gerçekleşir. Yine bu gece holünde çatı arasına bağlanan iki kollu döner merdivenin kapısı yer alır (Şekil 12).

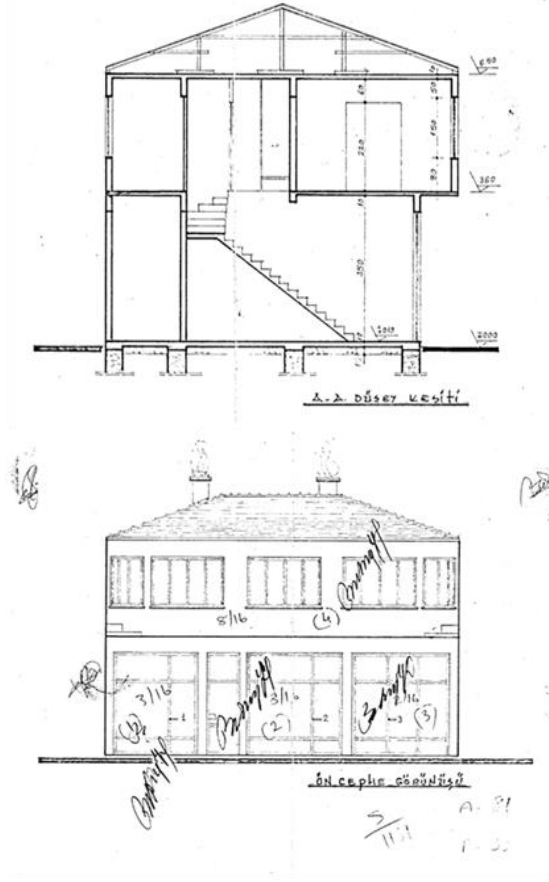
Şekil 12. Burhanettin ve Mustafa İnci evinin zemin ve birinci kat planları



Kaynak: (Docomomo, 2020)

Moloz taş duvarlı sömelden oluşan temelli, kırma çatılı, harman tuğlası duvarlı kâgir yığma yapının döşemeleri betonarme olarak yapılmıştır (Şekil 13). Zemin katta yer alan dükkanlarda (döşeme üstünden döşeme üstüne) kat yüksekliği 360 cm, üst katta yer alan konutta (döşeme üstünden döşeme üstüne) kat yüksekliği 280 cm'dir. Binanın orijinal dökme mozaik girişi döner merdiven basamaklara oradan da konut bölümüne geçişi sağlamaktadır. Binanın iç duvarlarında sıva+boya kullanılmış, odalardaki ahşap süpürgeliklerin üzerine yeni döşeme süpürgelikleri yerleştirilmiştir. Mutfakta bulunan bazı özgün ahşap tel dolap ve raf üniteleri ile özgün mutfak tezgâhı (ancak günümüzde mutfak tezgâhı seramik ile kaplanmıştır) günümüze kadar gelmiştir. Ahşap iç kapılar ve doğramaları özgündür. Yapının dış kapısında bulunan demir muhtemelen soğuk demir işçiliği ile üretilmiştir.

Şekil 13. Burhanettin ve Mustafa İnci evinin A-A kesiti ve ön cephe çizimi



Kaynak: (Docomomo, 2020)

Zemin katta giriş kapısının konumundan dolayı asimetrik cephe kurgusu ile üst katta ise simetrik cephe düzenlemesi ile karşılaşılır. Kat silmesi, profilli çatı bitişiğindeki yatay nispetli söveli cephe biçimlenişinde üst kattaki kapalı çıkmanın her iki ucunun bitişi dairesel formda biçimlenmiştir ve cephede edelputz türü sıva yer alır. Pencere doğramalarında, 1/3 oranında 4 adet pencere kanadı yer alır. Çıkmanın altında yer alan kat silmesinin altında alt kata kirişler payanda biçiminde bağlanmıştır (Şekil 13).

SONUÇ ve TARTIŞMA

Ülkemizin ve tüm dünyanın hızla geliştiği 20. yüzyıl pek çok açıdan değişimlerin yaşandığı bir dönem olarak tarihte yerini almıştır. Öyle ki ekonomik, kültürel, siyasi, sosyal ve teknolojik alanlarda radikal değişimlerin yaşandığı bu dönemde Türkiye Cumhuriyeti'nin temelleri atılmış ve yoktan bir ulus-devlet

yaratılmıştır. Yeni kurulan devlet ayakları yere basan, çağdaş, laik üreten ve Avrupa'da gelişen modernleşme hareketlerini yakından takip eden bir devlettir. Birinci Dünya Savaşı sonrası küllerinden doğan ve imar hareketlerine önem veren, modernleşme süreci içerisindeki yeni devlet mimarlık alanında kökten bir değişikliğe gitmiştir.

Çalışma kapsamında, ülkemizde yaşanan modernleşme sürecinin bir parçası olan Kırklareli Merkezde yer alan Burhanettin ve Mustafa İnci Evi çalışılmıştır. Tarihi ve mimari değere sahip olan bu konut 1947 öncesi inşa edilmiş olduğundan dolayı Erken Cumhuriyet Dönemi yapılarından biri olarak kabul edilebilir. Yeni kurulmuş olan Türkiye Cumhuriyeti'nde modern yaşamın getirileri doğrultusunda planlanmış olan bu yapı toplumsal ve kültürel anlamda gelişimleri yansıtmaktadır.

Çalışmanın Kırklareli Merkez: Burhanettin ve Mustafa İnce evi üzerinden tartışmaya açtığı ve katkıda bulunmayı hedeflediği alan ülkemizdeki koruma kavrayışına 20. yüzyıl Modern Mimarlık ürünlerinin de katılması yönünde geliştirilmesi gereken toplumsal bilinçtir. Ne yazık ki Modern Mimarlık ürünleri, koruma tartışmaları söz konusu olduğunda, daha eski ve geleneksel mirasla karşılaştırıldığında aynı derecede kabul görmemekte, değişen yaşam şartları, yapım teknolojileri, ihtiyaçlar v.b. karşısında dayanamayarak çok hızlı bir şekilde tahrip olmakta ve hatta teker teker yıkılmaktadırlar. Oysaki bu dönem yapılarının, Burhanettin ve Mustafa İnce Evinde olduğu gibi, günümüz gereksinmelerine uygun olarak yapılacak restorasyon, tadilat ve onarımlarla yaşama dahil edilmeleri mümkündür. Böylelikle 20. yüzyıl Modern Mimarlık ürünlerinin, pek çokları tarafından güç fark edilen özel ve özgün niteliklerinin göz önüne çıkartılabileceği ve bu yapıların da korunması gerektiğine dair bilincin gelişmesine yönelik olumlu bir etki üretileceği düşünülmektedir.

Burhanettin ve Mustafa İnce Evi, yer aldığı kentsel konum ile Cumhuriyet sonrası Kırklareli Karakaş Mahallesinde Kuyumcular Mevkiinde yer alır. Bitişik nizamlı 2 katlı bina inşa edildiği dönemin kentsel doku özelliklerini yansıtması ile kentsel doku değeri taşır. Kadının çalışma hayatına girmesi ile konut plan tipinin geleneksele bağlı olarak değişimini ve gelişimini yansıttığından mekân örgütlenmesi belgesi niteliğindedir. Mekân örgütlenmesinde geleneksel konutta dış mekânda yer

alan hela konutun servis mekânında çözümlenmiştir. Banyolar yıkanmalık olarak kurgulanmış olup yıkanma ve hela mekânı birbirinden ayrımlanarak hijyen konforu konuta verilmiştir. Üst katta giriş bölümünde yer alan hol yaşam ile bütünleşerek aynı zamanda yemek yeme mekânı olarak da kullanılmıştır. Adeta çatı bahçesi niteliğinde çözülmüş olan çatı terası modern dönem kurgusunu yansıtır. Çocuk yatak odasında yer alan gömme dolap bir yüklüğün o günkü yansıması olmuştur. Giriş kapısının karşısındaki dökme mozaik merdiven basamak detayı, birkaç iç kapı kolu, ahşap süpürgelikler, tavan duvar bitimindeki ahşap profiller ile pencere üstündeki perde kornişleri özgün kalmıştır ve dikkate değer niteliktedir. İç kapılar ve doğramaları tamamıyla özgündür ancak günümüzde maalesef boya ile kaplanmıştır. İç mekânda yatay hatların egemen olduğu modern tutum hakimdir. Parselin konumundan dolayı yaşam mekanları caddeye cepheli, mahremiyet gerektiren mekanlar ise arka cephede yer almıştır. Tüm bu kurgu ile yaşamsal değer söz konusudur. Yapının strüktüründen kaynaklanan kurgunun sağlamlığı fiziksel değer; malzeme seçimleri ise yapıya stilistik değer katar. Cephe kurgusundaki modernist tutum ve binanın sahip olduğu değerler bağlamında, dükkan+konut işlevli bina gelecek kuşaklara aktarılması gereken değerleri taşır.

Kırklareli ilinin tarihinden bahsedilirken de değinildiği üzere çalışma alanı olan Kırklareli Merkez ilçesinde yaklaşık 80 tane Erken Cumhuriyet ve Cumhuriyet Dönemi konut envantere alınmıştır. Envanterde yer almayan aynı döneme ait bir o kadar daha konut yapısı mevcuttur. Ancak kentsel dönüşüm, rant, doğal afetler v.b. olaylar neticesinde bu yapıların sayısı gün geçtikçe azalmaktadır. Oysa bu yapılar bir dönemin tanıkları, tarihimizin bir parçasıdır. Değerleri bilinmediği ve belgelenmedikleri takdirde daire karşılığı bir müteahhit tarafından kolayca yıkılabilmektedirler. Bu çalışmanın asıl amacı Burhanettin ve Mustafa İnci Evi gibi pek çok konutun yer aldığı Kırklareli Merkez ilçesinde bir dalgalanma başlatmak ve değerleri anlaşılmamış olan yapıların varlıklarını duyurmaktır.

Sonuç olarak bu çalışma aslında bir başlangıç niteliğindedir. Asıl amaç Kırklareli Merkez İlçesi Cumhuriyet Dönemi Mimari Yapılar Kütüphanesi oluşturmak ve kültürel mirasımız olan bu yapıları tarihlerine yaraşır bir şekilde belgelemektir.

KAYNAKÇA

- AREL, A. (1982). Osmanlı Konut Geleneğine Tarihsel Sorunlar, İzmir: Ege Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları.
- ALSAC, Ü. (1973). Türk Mimarlık Düşüncesinin Cumhuriyet Devrimindeki Evrimi. Mimarlık Dergisi,11(11-12): 12-25.
- ALSAC, Ü. (1976). Türkiye'deki Mimarlık Düşüncesinin Cumhuriyet Dönemindeki Evrimi, Trabzon: KTÜ Baskı Atölyesi.
- ARSEVEN, C. E. (1958). Sanat Ansiklopedisi, Ankara: Milli Eğitim Basım Evi, C.1.
- ASLANOĞLU, İ. (1980). Erken Cumhuriyet Dönemi Mimarlığı (Birinci Baskı), Ankara: ODTÜ Mimarlık Fakültesi Basım İşliğı.
- ASLANOĞLU, İ. (2010). Erken Cumhuriyet Dönemi Mimarlığı 1923-1938(Üçüncü Baskı), Ankara: Bilge Kültür Sanat Yayınevi.
- ASLANOĞLU, İ. (2011). 1928-1950 Arası Türkiye’de Mimarlık Gelişmeleri, 26-27 Şubat 2009 Cumhuriyet’in Mimarlık Mirası Sempozyumu:35-44. TMMOB Mimarlar Odası Yayını, Ankara.
- AVCI, A. (2001). Geleneksel Türk Evinde Süreklilik ve Kimlik Sorunu: Bursa Reyhan-Kayhan-Hanlar Bölgesinde Bir Araştırma, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- AZSÖZ, G. P. (2021). Kırklareli Geleneksel Konut Mimarisi, Yıldız Journal of Art and Design, C. 8, S. 1, S:12-22, İstanbul.
- BATUR, A. (1983). Cumhuriyet Döneminde Türk Mimarlığı, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, Cilt 5, İletişim Yayınları, İstanbul.
- BATUR, A. (1994). Cumhuriyet Dönemi "1938-1950/Savaş Yılları ve II. Milli Mimari Akımı" Dünden Bugüne İstanbul Ansiklopedisi, Cilt 2, İstanbul.
- BATUR, A. (1998). 75. Yılda Gelişen Kent ve Mimarlık. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

- BATUR, A. (2011). Cumhuriyet Modernizminin Avrupa Bileşeni ve Koruma Sorununsalı. 26-27 Şubat 2009 Cumhuriyet'in Mimarlık Mirası Sempozyumu:45-50. TMMOB Mimarlar Odası Yayını, Ankara.
- BOZDOĞAN, S. (2002). Modernizm ve Ulusun İnşası, Erken Cumhuriyet Mimarisinde Mimari Kültür, İstanbul: Metis Yayınları.
- BOZDOĞAN, S. (2015). Modernizm ve Ulusun İnşası. İstanbul: Metis Yayıncılık.
- DOCOMOMO, (2020). Türkiye Mimarlığında Modernizmin Yerel Açılımları XVI, 25-26 Aralık.
- ERBİLEN, E. (1937). Bebekte Bir Villa. Arkitekt Dergisi, Sayı:8, Sf: 207-210.
- ELDEM, S. H. (1939). Milli Mimari Meselesi. Arkitekt Dergisi, 1939(105-106):220-223.
- ELDEM, S. H. (1984-1987). Türk Evi: Osmanlı Dönemi, Türkiye Anıt Çevre Turizm Değerlerini Koruma Vakfı, İstanbul.
- ERGİNBAŞ, D. (1953). Diyarbakır Evleri, Doçentlik Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi, İstanbul.
- ERGİNBAŞ, D. (1961). İnsan ve Ev, İstanbul Teknik Üniversitesi.
- HACIHAFIZOĞLU, E. (2003). Kırklareli'nin Mevcut Konut Çevresinin Kültür Bağlamında İncelenmesi, Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- HASOL, D. (2017). 20. Yüzyıl Türkiye Mimarlığı. İstanbul: Yapı Endüstri Merkezi Yayınları.
- HIZLI, N. (2013). Cumhuriyet Dönemi Modernleşmesi: Türkiye'de Mimarlık Eğitimi Reformu Bağlamında Ernst Arnold Egli, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KIRKLARELİ (1983). Yurt Ansiklopedisi, C.7, İstanbul.
- KUBAN, D. (2002). Mimarlık Kavramları: Tarihsel Perspektif İçinde Mimarlığın Kuramsal Sözlüğüne Giriş, İstanbul: YEM Yayınları.

KÜÇÜKERMEN, Ö. (1978). Kendi Mekanının Arayışı İçinde Türk Evi, İstanbul: Apa Ofset Basımevi Sanayi ve Ticaret A.Ş.

KÜREĞİBÜYÜK, Z. İ. (2011). Cumhuriyet Dönemi Mimarlığı Bağlamında Y. Mimar Arif Hikmet Holtay, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

LAWRENCE, R. J. (1987). The Image Of The City, The M.I.T. Press, Cambridge, Massachusetts, London.

ÖZAKBAŞ, D. (2007). Cumhuriyet Dönemi (1923-1940) İstanbul Konut Mimarisi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

ÖZSOY, A. (1994). Konutu Anlamak, Kuram Dergisi, Kitap 6, s.5-9., İstanbul: Kur Yayıncılık.

SACIR, A. (2018). Gaziantep'te Cumhuriyet Dönemi (1940-1965) Kamu Yapılarının Dönemin Mimari Özellikleri Bağlamında İncelenmesi, Gaziantep Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.

SAYAR, Z. (1973). Mimarlığımız 1923-1950. Mimarlık Dergisi, 11(2):20-23.

SÖZEN, M. (1984). Cumhuriyet Dönemi Türk Mimarlığı (1923-1983). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

SÖZEN, M. (1996). Cumhuriyet Dönemi Türk Mimarisi, İstanbul.

ÜNSAL, B. (1973). Mimarlığımız 1923-1950. Mimarlık Dergisi, 11(112):34-46.

YAKAR, K. K. (2020). Tarsus Kent Merkezindeki Cumhuriyet Dönemi Mimari Mirasının İncelenmesi (1900-1980), Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.

YÜREKLİ, H. ve YÜREKLİ, F. (2007). Türk Evi: Gözlemler ve Yorumlar, İstanbul: YEM Yayınları.

Url 1 Zonguldak Kozlu M.K.İ. İşçi Evleri Sitesi (Erişim Tarihi: 19.06.2022)

[81457.jpg \(562×600\) \(mimdap.org\)](#)

Url 2 Türkiye Büyük Millet Meclisi 1920-1940 (Erişim Tarihi: 27.04.2022)

<https://www.trthaber.com/foto-galeri/vekam-arsivinden-az-bilinen-ankara-fotograf-lari/22485/sayfa-7.html>

Url 3 Ankara'daki Emlak ve Eytam Bankası (Erişim Tarihi: 27.04.2022)

https://yandex.com.tr/gorsel/search?from=tabbar&text=ankara%20emlak%20ve%20eytam%0bankas%C4%B1&pos=1&img_url=https%3A%2F%2Fpbs.twimg.com%2Fmedia%2FD5aNDttWAAUB0HU.jpg&rpt=simage

Url 4 Ankara'daki Adliye Vekaleti Binası (Erişim Tarihi: 27.04.2022)

<https://www.gazeteilksayfa.com/95-yillik-baskent-ankaradan-nostaljik-kareler-313g-p28.htm>

Url 5 Kırklareli Merkez ilçede bulunan Cumhuriyet Dönemine ait konut fotoğrafları (Erişim Tarihi: 19.06.2022)

<https://kirklarelienvanteri.gov.tr/arama.php?isim=&envanerturu=0&ilce=1&yapituru=Konut&page=3>

Url 6 Burhanettin ve Mustafa İnci evinin konumu (Erişim Tarihi: 27.04.2022)

<https://parselsorgu.tkgm.gov.tr/#ara/idari/164534/81/39/1651088282226>