



İSTANBUL
ÜNİVERSİTESİ
YAYINEVİ

ISSN: 1304-0103

E-ISSN: 2548-0405

JOURNAL OF
SOCIAL POLICY
CONFERENCES

SOSYAL SİYASET
KONFERANSLARI
DERGİSİ

Yıl/Year: 2022/2

Sayı/Issue: 83

Aralık/December

İSTANBUL

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2022/2 • Sayı/Issue: 83 • Aralık/December
ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405

Dizinler / Indexing and Abstracting

TÜBİTAK-ULAKBİM TR Index
EBSCO Central & Eastern European Academic Source
EBSCO Sociology Source Ultimate
EBSCO Health Policy Reference Center
ProQuest Central
ProQuest Social Sciences Database
ProQuest Social Sciences Premium Collection
ProQuest Political Science Database
DOAJ
ERIH PLUS
RePEc IDEAS
RePEc EconPapers
SOBİAD

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2022/2 • Sayı/Issue: 83 • Aralık/December
ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405

Sahibi / Owner

Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Manager

Prof. Dr. Sayım YORGUN

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

Yazışma Adresi / Correspondence Address

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ek Bina: 2 Kat: 3, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
34459, Beyazıt, Fatih / İstanbul, Türkiye

Telefon / Phone: +90 (212) 440 00 00 (11500 & 11754 & 11624)

E-mail: sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr

<http://dergipark.gov.tr/iusskd>

<https://iupress.istanbul.edu.tr/en/journal/jspc/home>

Yayıncı / Publisher

İstanbul Üniversitesi Yayınevi / Istanbul University Press

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü, 34452 Beyazıt, Fatih / İstanbul, Türkiye

Telefon / Phone: +90 (212) 440 00 00

Baskı / Printed by

İlbey Matbaa Kağıt Reklam Org. Müc. San. Tic. Ltd. Şti.

Adres: 2. Matbaacılar Sitesi 3NB 3 Topkapı / Zeytinburnu, İstanbul, Türkiye

Sertifika No: 17845

www.ilbeymatbaa.com.tr

Dergide yer alan yazılardan ve aktarılan görüşlerden yazarlar sorumludur.

Authors bear responsibility for the content of their published articles.

Yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir.

The publication languages of the journal are Turkish and English.

Haziran, Aralık aylarında, yılda iki sayı olarak yayımlanan uluslararası, hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.

This is a scholarly, international, peer-reviewed and open-access journal published Biannual in June, December.

Yayın Türü / Publication Type: Yaygın Süreli / Periodical

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2022/2 • Sayı/Issue: 83 • Aralık/December
ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405

DERGİ YAZI KURULU / EDITORIAL MANAGEMENT BOARD

Baş Editörler / Editors-in-Chief

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

Doç. Dr. Emir KAYACAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - emirkayacan@hotmail.com

Baş Editör Yardımcıları / Co-Editors-in-Chief

Dr. Öğr. Üyesi Selcan PEKSAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - selcan.peksan@istanbul.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah EROL, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - abdullah.erol@istanbul.edu.tr

Yönetici Editör / Managing Editor

Dr. Öğr. Üyesi M. Enes KAYAGİL, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - muhammet.kayagil@istanbul.edu.tr

Editöryal Asistan / Editorial Assistant

Araş. Gör. Sera YILDIRIM DALYAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - serayildirim2334@gmail.com

Alan Editörleri / Section Editors

Prof. Dr. Haluk ZÜLFİKAR, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye - zulfikar@istanbul.edu.tr

Doç. Dr. Hakan BEKTAŞ, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ekonometri Bölümü, İstanbul, Türkiye - hbektas@istanbul.edu.tr

İngilizce Dil Editörleri / English Language Editors

Alan James NEWSON, İstanbul Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye - alan.newson@istanbul.edu.tr

Elizabeth Mary EARL, İstanbul Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye - elizabeth.earl@istanbul.edu.tr

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2022/2 • Sayı/Issue: 83 • Aralık/December
ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405

YAYIN KURULU / EDITORIAL ADVISORY BOARD

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

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

İşçilerle İlgili Sosyal Sigorta Mevzuatının Gelişimi: “Yap-Boz-Yap” Döngüsünden Çıkılabilir mi?

Developing Workers’ Social Insurance Legislation: Can the Work-Break-Rework Cycle Be Broken?

Yusuf Alper 1

Disabled Employees as A Vulnerable Group in the Labor Market and Mobbing: A Qualitative Research in Tokat Province

İşgücü Piyasasının Savunmasız Gruplarından Engelliler ve Mobbing: Tokat İlinde Nitel Bir Araştırma

Elif Özlem Özçatal, Umur Aşkın 39

2000-2020 Yılları Arasında G7 Ülkeleri ve Türkiye’nin İşgücü Piyasası Yapısının ve Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Karşılaştırmalı Analizi

Comparative Analysis of the Labor Market Structure and Active Labor Market Policies of G7 Countries and Turkey Between 2000-2020

Didem Koca 101

COVID-19 Salgını Döneminde Türkiye’de Uzun Dönemli Bakım Önlemleri

Long-Term Care Measures in Turkey During the COVID-19 Pandemic

Cemre Canbezer Şanlı, Başak Akkan 141

Changing Migration Mobility and Migration Policies During the Covid-19 Process

Şeyda Nur Koca Peker 179

Fütüvvet Teşkilatlarının Süreç Analizi Yoluyla İncelenmesi

Examining Futuwwa Organizations Using Process Tracing

Onur Dündar 197

Avrupa’da Yaşlanma, Aktif Yaşlanma ve Kuşaklar Arası Çatışma İlişkisine COVID-19 Güncellemesi

COVID-19 Update on Its Relationship to Aging, Active Aging, and Intergenerational Conflict in Europe

Burcu Çağla Ayabakan 225

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

- Determining Significant Factors Influencing the Choices of International Students with Spherical Fuzzy DEMATEL**
Halim Baş, Serkan Eti 249
- Field Research on Global Climate Change in Social Reality**
Toplumsal Gerçeklik İçinde Küresel İklim Değişikliği Üzerine Bir Alan Araştırması
Fatma Karakuş Kaçmaz 275
- Üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezi Faaliyetlerinin Kadın Katılımcılar Açısından Değerlendirilmesi: İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nde Nitel Bir Araştırma**
Evaluation of Continuing Education Center Activities in Terms of Female Participants: A Qualitative Research at Istanbul University Continuing Education Center
Hanife Candır Şimşek 365
- Türkiye'de Sendika Algısının Kuşaklar Üzerinden Ölçülmesi**
Measuring Unions' Perceptions over Generations in Türkiye
Furkan Düzenli, Mehtap Demir 393

EDİTÖRDEN

Kıymetli okuyucularımız,

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nin yeni bir sayısını sizlerle paylaşmanın heyecanını ve mutluluğunu yaşıyoruz. Geçmiş sayılarımıza benzer şekilde, dergimizin 83. sayısında da birbirinden değerli makaleler yer almaktadır. Dergimizin bu sayısındaki makaleler sosyal sigortalardan iklim değişikliğine, sosyal yardımlardan işgücü piyasasındaki dezavantajlı gruplara kadar uzanan toplam on bir makale ile sosyal politikanın çeşitli alanlarındaki sorunlarına temas etmekte ve çözüm aramaktadır.

Sayımızın ilk çalışması, sosyal güvenlik konuları başta olmak üzere sosyal politika alanında günümüzde önemli bir yeri olan Yusuf ALPER Hocamıza aittir. Başlığı "İşçilerle İlgili Sosyal Sigorta Mevzuatının Gelişimi: "Yap-Boz-Yap" Döngüsünden Çıkılabilir mi?" olarak belirlenen çalışmada, Türk sosyal sigorta sisteminin, yapılan sık müdahaleler sonucunda sosyal sigorta haklarını ve yükümlülüklerini düzenleyen mevzuat yönünden adeta bir "yap-boz-yap" döngüsüne girdiği ileri sürülmektedir. Sistemin tekrar "yap-boz-yap" döngüsüne girmekte olduğunu vurgulayan ALPER, ilgili mevzuatla ilgili "nitel" değişimleri esas alarak, sosyal sigorta mevzuatında yaşanan "yap-boz-yap kısır döngüsünün" sosyal sigorta hak ve yükümlülükler dengesine yönelik olumsuz etkilerine dikkat çekmektedir.

Sayının ikinci makalesi ise "İşgücü Piyasasının Savunmasız Gruplarından Engelliler ve Mobbing: Tokat İlinde Nitel Bir Araştırma" başlığını taşımaktadır. Umur AŞKİN ve Elif Özlem ÖZÇATAL tarafından kaleme alınan makalede, engelli çalışanların mobbing süreçleri ve mobbingin engelli çalışanlar üzerindeki etkileri 10 kişi ile yapılan yüz yüze derinlemesine görüşmeler sayesinde elde edilen veriler sayesinde betimsel ve içerik analizi kullanılarak nitel yöntemle araştırılmıştır.

Sayının üçüncü makalesi ise "2000-2020 Yılları Arasında G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin İşgücü Piyasası Yapısının ve Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Karşılaştırmalı Analizi" başlığını taşımaktadır. Didem KOCA tarafından kaleme alınan çalışmada, G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasasının yapısı ve bu ülkelerde uygulanmakta olan Aktif İşgücü Piyasası Politikaları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Araştırmada, 2000-2020 yılları arasında G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasasını etkileyen önemli dönemler Dünya Bankası ve OECD aracılığıyla elde edilen veriler ışığında betimsel olarak analiz edilmiştir.

Dördüncü makalemiz ise Cemre CANBAZER ŞANLI ve Başak AKKAN'a ait olan "COVID-19 Salgını Döneminde Türkiye'de Uzun Dönemli Bakım Önlemleri" başlıklı çalışmadır. Araştırmada COVID-19 pandemisi ile birlikte uzun dönemli bakım önlemleri üzerinde ciddi ölçüde baskı oluştuğu vurgulanarak; Türkiye'deki COVID-19 salgınının uzun dönemli bakım alanı üzerindeki etkisi, Türkiye'nin aile temelli bakım rejimini baz alınarak tartışılmaktadır.

Sayımızdaki bir diğer çalışma ise Şeyda Nur KOCA PEKER'e aittir. İngilizce olarak kaleme alınan makalenin başlığı "Covid-19 Sürecinde Değişen Göç Hareketliliği ve Göç Politikaları" olarak Türkçeye çevrilebilmektedir. Araştırma, Covid-19 pandemisinin göç hareketliliği ve göç politikaları üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaç-

lamaktadır. Kuramsal bir bağlamda oluşturulan bu çalışmada göç hareketleri salgın öncesi, salgın süreci ve salgın sonrası bağlam olmak üzere üç aşamada açıklanmaya çalışılmıştır.

Altıncı makalemiz ise Onur DÜNDAR tarafından kaleme alınan “Fütüvvet Teşkilatlarının Süreç Analizi Yoluyla İncelenmesi” başlıklı araştırmadır. Doküman incelemesi kullanılarak nitel bir yaklaşımla gerçekleştirilen bu araştırmada Fütüvvet Teşkilatları dört dönemde değerlendirilmiştir. Makalede; Cahiliye Fütüvveti, Abbasi Fütüvveti, Tasavvuf Fütüvveti ve Ahilik Fütüvveti şeklinde dört ayrı dönemde incelenen Fütüvvet Teşkilatlarının ekonomideki etkinlikleri araştırılmıştır.

Bir sonraki makalemiz yine pandemi sürecinin etkilerini içermektedir. Burcu ÇAĞLA AYABAKAN tarafından yayımlanan makale “Avrupa’da Yaşlanma, Aktif Yaşlanma ve Kuşaklar Arası Çatışma İlişkisine COVID-19 Güncellemesi” başlığını taşımaktadır. Çalışma, Avrupa’da kuşaklar arası çatışmaya yönelik göstergeleri; kuşaklar arası çatışma ile yaşlanma ve kuşaklar arası çatışma ile aktif yaşlanma politikaları arasındaki ilişkiyi ve son olarak, COVID-19’un kuşaklar arası çatışmanın boyutuna etkisini değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Sayımızın sekizinci makalesi ise Halim BAŞ ve Serkan ETİ’ye ait olan ve Türkçe’ye “Uluslararası Öğrencilerin Seçimlerini Etkileyen Önemli Faktörlerin Küresel Bulanık DEMATEL ile Belirlenmesi” şeklinde çevirebileceğimiz çalışmadır. BAŞ ve ETİ çalışmasında, uluslararası öğrencilerin öğrenim görecekları ülkeyi seçmelerinde etkili olan en önemli faktörlerin hangileri olduğunu belirlemeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada yedi faktör belirlenmiş ve analiz edilmiştir.

Bir sonraki makale ise “Toplumsal Gerçeklik İçinde Küresel İklim Değişikliği Üzerine Bir Alan Araştırması” başlığı ile Fatma KARAKUŞ KAÇMAZ’a aittir. Söz konusu araştırmanın amacı, küresel iklim değişikliği olgusu ile sosyal politika disiplini ilişkisini toplumsal gerçeklik ekseninde açığa çıkarmaktır. Nitel araştırma modelinin benimsendiği çalışma kapsamında; iklimsel değişimleri değerlendirebilecek kadar uzun süre geçimini doğrudan doğadan sağlayan kişilerle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Hanife CANDIR ŞİMŞEK tarafından gerçekleştirilen “Üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezi Faaliyetlerinin Kadın Katılımcılar Açısından Değerlendirilmesi: İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi’nde Nitel Bir Araştırma” başlıklı araştırma ise sayımızın onuncu makalesini oluşturmaktadır. Sürekli eğitim merkezinden eğitim alan kadınların sürekli eğitim merkezilerine yönelik görüşlerinin hangi kavramlar ile açıklandığını keşfetmeyi ve konuya anlam kazandırmayı amaçlayan çalışmada nitel yöntem benimsenmiştir.

Son makalemiz ise “Türkiye’nin Sendika Algısını Kuşaklar Üzerinden Ölçmek” başlığı ile Furkan DÜZENLİ ve Mehtap DEMİR’e aittir. Makale, emek piyasası içerisinde aktif olarak istihdam edilen işçilerin sendikal algısını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu makalede yazarlar, işçilerin sendikal algısını kuşaklar üzerinden ölçmeyi ve böylelikle kuşak farklılıklarından doğan sendikal algıya ilişkin sendikaların kendi stratejilerini oluşturabilmesini sağlamayı hedeflemektedir.

Bu sayı başta olmak üzere, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’ne bugüne kadar katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, hakemlerimize, kurul üyelerimize teşekkür ederiz.

Yine, çok kıymetli yardımcı editörlerimiz Selcan PEKSAN, Muhammet Enes KAYA-GİL, Sera YLDIRIM DALYAN ve Abdullah EROL'a diğer akademik çalışmalarının yanında dergi için çabalarından dolayı teşekkür borçluyuz. Dergimizin pek çok sürecinde büyük gayret ve emekleri olan başta Selin DİZBAY olmak üzere, koordinatörlüğü gerçekleştiren Metin TUNÇ Hocamıza, Esmâ ÇAVUŞOĞLU'na ve İstanbul Üniversitesi Yayınevi ekibinin diğer çalışanlarına teşekkür ederiz.

Önümüzdeki sene yeni sayımızda sizlerle tekrar buluşmak ve sosyal politikaya katkı sağlamak dileğiyle saygılar sunarız.

Saygılarımızla,

Prof. Dr. Sayım Yorğun

Doç. Dr. Emir Kayacan

Baş Editörler

EDITORIAL

Dear Readers,

We are excited and glad to share with you a new issue of Journal of Social Policy Conferences. A total of eleven articles in the 83rd issue of the journal touch upon and seek solutions to problems in various fields of social policy, ranging from social insurance to climate change, from social assistance to disadvantaged groups in the labor market.

The first study of the issue belongs to Yusuf ALPER, who has an important place in the field of social policy, especially in social security issues. In this study, titled “The Development of Social Insurance Legislation of Workers : Can be Broken “The Cycle of Do-Break-Do “, it is argued that the Turkish social insurance system has entered a “lego toy” cycle in terms of legislation regulating social insurance rights and obligations as a result of frequent interventions. Emphasizing that the system is entering a “ Do-break-do “ cycle again, ALPER draws attention to the negative effects of the “ Do-break-do circle” in the social insurance legislation on the balance of social insurance rights and obligations, based on the “qualitative” changes in the relevant legislation.

The second article of the issue is titled “Disabled People, Vulnerable Groups of the Labor Market and Mobbing: A qualitative study in Tokat”. In the article written by Umur AŞKIN and Elif Özlem ÖZÇATAL, the mobbing processes of disabled employees and the effects of mobbing on disabled employees were investigated using descriptive and content analysis with qualitative method, thanks to the data obtained through face-to-face interviews with 10 people.

The third article of the issue is titled “ Comparative Analysis of the Labor Market Structure and Active Labor Market Policies of G7 Countries and Turkey Between 2000-2020 “. In the study written by Didem KOCA, the structure of the labor market of G7 countries and Turkey and the Active Labor Market Policies implemented in these countries were analyzed comparatively. In the research, the important periods affecting the labor market of G7 countries and Turkey between 2000-2020 were analyzed descriptively by using data obtained through the World Bank and OECD.

Our fourth article is titled “ Long-Term Care Measures in Turkey During the COVID-19 Pandemic “ by Cemre CANBAZER ŞANLI and Başak AKKAN. In the study, it is emphasized that there is a serious pressure on the importance of long-term care with the COVID-19 pandemic, and the impact of the COVID-19 epidemic in Turkey on the long-term care field is discussed based on Turkey’s family-based care regimen.

Another article in the issue belongs to Şeyda Nur KOCA PEKER. The research aims to reveal the effects of the Covid-19 pandemic on migration mobility and migration policies. In this study, which was created in a theoretical context, migration movements were tried to be explained in three stages: pre-epidemic, epidemic process and post-epidemic context.

Our sixth article is the research titled “Examining Futuwwa Organizations Using Process Tracing” written by Onur DUNDAR. In this research, which was carried out with a qualitative approach using document analysis, Futuwwa Organizations were evaluated in four periods. In the article, the economic activities of the Futuwwa Organizations, which were examined in four different periods as the pre-Islamic futuwwa, Abbasid futuwwa, Sufi futuwwa, and Akhi futuwwa, were investigated.

Our next article includes the effects of the pandemic as well. The article published by Burcu Çağla AYABAKAN is titled “COVID-19 Update on Its Relationship to Aging, Active Aging, and Intergenerational Conflict in Europe”. The study aims to evaluate the indicators for intergenerational conflict in Europe, the relationship between intergenerational conflict and aging and intergenerational conflict and active aging policies, and finally, the impact of COVID-19 on the size of intergenerational conflict.

The eighth article of the issue is the study titled “Determining Significant Factors Influencing the Choices of International Students with Spherical Fuzzy DEMATEL” by Halim BAŞ and Serkan ETİ. In the BAŞ and ETİ study, it was tried to determine which factors were most effective in choosing the country of study for international students. For this purpose, seven factors were determined and analyzed in the study.

The next article is by Fatma KARAKUŞ KAÇMAZ, titled “A Field Study on Global Climate Change in Social Reality”. The aim of the aforementioned research is to reveal the relationship between the phenomenon of global climate change and social policy discipline on the axis of social reality. Within the scope of the study, in which the qualitative research model was adopted, in-depth interviews were conducted with people who made their living directly from nature for a long time to evaluate the climatic changes.

The research titled “Evaluation of Continuing Education Center Activities in Terms of Female Participants: A Qualitative Research at Istanbul University Continuing Education Center” conducted by Hanife CANDIR ŞİMŞEK constitutes the tenth article of our issue. The qualitative method was adopted in the study, which aims to discover the concepts that explain the views of women who receive education from the continuing education center and to give meaning to the subject.

Our last article, with the title “Measuring the Perception of Unions over Generations in Turkey”, belongs to Furkan DÜZENLİ and Mehtap DEMİR. The article aims to measure the union perception of workers employed in the labor market. Thus, the authors aim to measure the union perception of the workers over generations and thus enable the unions to create their own strategies regarding the union perception arising from generational differences.

We would like to thank all our authors, referees and board members who have contributed to the Journal of Social Policy Conferences, especially this issue. Again, we would like to thank our invaluable assistant editors Selcan PEKSAN, Muhammet Enes KAYAGİL, Sera YLDIRIM DALYAN and Abdullah EROL for their efforts for the journal, among other academic works. We would like to thank Selin DİZBAY,

coordinator Metin TUNÇ, Esmâ ÇAVUŞOĞLU and other employees of the Istanbul University Publishing team for their great efforts in many processes of Journal of Social Policy Conferences.

We hope to meet you again in our new issue next year and to contribute to social policy.

Yours sincerely,

**Prof. Dr. Sayım Yorğun
Assoc. Prof. Dr. Emir Kayacan**

Editors-in-Chief

İşçilerle İlgili Sosyal Sigorta Mevzuatının Gelişimi: “Yap-Boz-Yap” Döngüsünden Çıkılabilir mi?

Developing Workers’ Social Insurance Legislation: Can the Work-Break-Rework Cycle Be Broken?

Yusuf Alper ¹ 

Öz

Türk sosyal sigorta sistemi, sık yapılan müdahalelerle sosyal sigorta haklarını ve yükümlülüklerini düzenleyen mevzuat bakımından adeta “**yap-boz-yap**” döngüsüne girmiştir. Geçmişte 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu dağınık sosyal sigorta mevzuatını toplamayı amaçlayan “**tek çatı**” kanunları olarak yürürlüğe girmişti. 5510 sayılı Kanun da aynı gerekçelerle hazırlanmış ve yürürlüğe konulmuş bir “**tek çatı**” kanunudur. Ancak Kanunun yürürlük tarihinden bugüne (Eylül 2022) kadar geçen 16 yıllık sürede 80 ayrı müdahale ile değişiklikler yapılmıştır. Adeta tarih bir kez daha tekerrür etmekte ve önceki dönemlerde olduğu gibi 5510 sayılı Kanunda da yeniden “**sadeleştirme**” amaçlı kapsamlı düzenleme yapma ihtiyacı doğmaya başlamıştır. Kısacası, Türk sosyal sigorta sistemi yine “**düzenle-boz-yeniden düzenle döngüsüne**” doğru hızla yol almaktadır. Bu çalışmada bu döngüyü yaratan gelişmeler, sosyal sigorta mevzuatı ile ilgili “**nitel**” değişimler esas alınarak incelenmektedir. Bu inceleme ile sosyal sigorta mevzuatında sık yapılan değişikliklerle ortaya çıkan “**yap-boz-yap kısır döngüsünün**” sosyal sigorta hak ve yükümlülükler dengesine yönelik olumsuz etkilerine dikkat çekilmeye çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Sosyal Sigorta Mevzuatı, Tek Çatı Kanunları, Sosyal Sigorta Reformları, “yap-boz-yap” döngüsü, 506 sayılı Kanun, 5510 Sayılı Kanun

Abstract

The Turkish social insurance system has practically turned into Lego blocks in terms of legislation regulating social insurance rights and obligations with frequent interventions. In the past, Türkiye’s Social Insurance Act No. 506 and Pension Fund Act No. 5434 are single-roof laws that aim to consolidate the disparate social insurance system. Türkiye’s Social Insurance and General Health Insurance Act No. 5510 is also a

1 Yusuf Alper (Prof. Dr.), Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa, Türkiye. E-posta: yalper@uludag.edu.tr ORCID: 0000-0003-4007-6758

Atf: Alper, Y. (2022). İşçilerle ilgili sosyal sigorta mevzuatının gelişimi: “yap-boz-yap” döngüsünden çıkılabilir mi?. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 1-38. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1181864>

single-roof law that was prepared and put into effect for the same reasons. However, in the past 16 years since the enactment of Act No. 5510, the need for a comprehensive rearrangement has emerged through the frequent interventions similar to previous periods. In short, the Turkish social insurance system is again on its way to the work-break-rework dilemma.

Keywords

Social Insurance Legislation, Single Roof Laws, Social Insurance Reforms, Act No. 506, Act No. 5510

Extended Summary

The main institution and burden of Türkiye’s social security institution involves social insurance, both in terms of individuals and the breadth of resources used. The main problems of the social security system involve social security reforms, which are the radical changes made to the social security system.

Türkiye’s social insurance system displays a three-column development based on employees’ differences in status, with the first column being for workers, the second column being for civil servants, and third column being for the self-employed.

Türkiye started its efforts to establish a social insurance system for workers in 1936 with Labor Law No. 3008 from 1936. However, the system’s establishment took place post-World War II, not one year later as envisaged in the Law. Türkiye’s social insurance system has developed in line with the developments of social insurance systems around the world, both in terms of institutional structure and legislation. The system started with the scope of y Labour Law’s workers, and has shown continuous improvement over time by including other workers groups like artists, lawyers etc. The first stage started in 1945 and finished in 1957, with a partial social insurance system and social security guarantee being provided for employees up until 1964.

The second important column in Türkiye’s social insurance system was developed for government officials. The Pension Fund Act No. 5434 dated 1950 has terminated the old system that have 75 separate microscale social insurance funds to provide social security guarantees to public officials. This Fund has become the second column of the new social insurance system.

The disorganized state of the social insurance legislation for workers was eliminated with Social Insurance Act No. 506 enacted in 1964, with four separate social insurance laws being gathered under one single act. Act No. 506 transformed Türkiye’s social insurance system from workers’ insurance into social insurance, with non-worker groups beginning to be included within the scope of social insurance.

The third major column of Türkiye’s social insurance system was provided in 1971 with the Bağ-Kur (Turkish acronym for Social Insurance Institution for independent workers) Act No. 1479, which provides social security for workers

such as tradesmen, craftsmen, and other self-employed peoples on their own behalf. Act No. 1479 established the institutional structure and social insurance legislation that would ensure social security for all employees in Türkiye, regardless of their status.

While the Turkish social insurance system was expected to gain stability with this three-column structure, problems that had started with financing deficits, which is also a subject of this study, added to its transformation into an unstable structure that moved away from social insurance principles with frequent legal interventions.

Act Nos. 5434 and 506 are single-roof laws that bring together the scattered social insurance legislation that had been in effect prior to them. However, these laws also began gaining a structure that was difficult to follow and understand, with frequent legal interventions occurring shortly after their enactments. As a matter of fact, the number of regulatory articles increased by 91.5% with 63 separate interventions for Law No. 506 during its 43 years of being in effect. As for Law No. 5434, the number of regulatory articles increased by 110%, reaching a total of 470 articles with 182 separate interventions made at various times.

Türkiye's Social Insurance and General Health Insurance Act No. 5510 was enacted in 2006 and also prepared as a single-roof act that had been adopted with the aim of simplifying the social insurance legislation's at-the-time 1,103 articles contained in nine different acts. However, Act No. 5510 also had its own share of experiences similar to what had happened previously, with the number of articles having increased by 70.5% through 80 different legal interventions over its 16 years of being implemented (2006-2022). This situation is not expected to change anytime soon.

Nowadays (after 16 years later from great reform), Türkiye's social insurance system has again entered this vicious circle of work-break-rework. This vicious cycle disrupts the cost-benefit balance of the social insurance system and harms the public's sense of social justice. Social insurance systems are built on a long-term pay-benefit balance. Every intervention disrupts the functioning of the social insurance system to the extent that it disrupts the balance of rights and obligations front to back.

The problems in social insurance systems do not arise over a short period of time, nor do the solutions provide results in a short period of time. For this reason, these problems can be solved if stable proper steps are taken and applied over the long term. It doesn't seem possible Breaking this vicious circle does not seem possible unless a change occurs in the mindset of those making laws and their understanding of that process.

İşçilerle İlgili Sosyal Sigorta Mevzuatının Gelişimi: “Yap-Boz-Yap” Döngüsünden Çıkılabilir mi?

Türk sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigortalar üzerine inşa edilmiştir ve hangi açıdan olduğuna bağlı olmaksızın Türk sosyal güvenlik sistemi ile ilgili bütün olumlu-olumsuz değerlendirmeler esasen sosyal sigortalarla ilgili tartışmalar üzerinden yapılır. Bu çok da yanlış değildir, çünkü; toplam sosyal güvenlik (koruma) harcamalarının % 84’ü’ sosyal sigorta sistemi tarafından yapılmakta (TÜİK: 2022); ve yine sosyal güvenlik garantisi sağlanan nüfusun % 87’si sosyal sigortalar tarafından kapsama alınmaktadır (SGK: 2022). Türkiye’de yapılan sosyal güvenlik reformları ile de kast edilen yine sosyal sigorta sisteminde yapılan köklü-kapsamlı değişikliklere verilen addır. Bu bakımlardan, Türk sosyal güvenlik sistemi tarihi aslında büyük ölçüde Türk sosyal sigortalar tarihidir.

2006 yılında yapılan Türk sosyal güvenlik (sigorta) reformu; bir ayağı ile sosyal sigorta sisteminin kurumsal yapısını tekleştirirken (5502 sayılı Kanun); diğer ayağı ile statü esasına dayalı bir sosyal sigorta sisteminden risk temelli bir sisteme geçişi sağlayan ve 4 ayrı sosyal sigorta kanununu birleştiren “*tek sosyal sigorta kanununu*” (5510 sayılı Kanun) hayata geçirmiştir. Ancak, 75 yılı aşan bir tarihe sahip olan Türk sosyal sigorta sistemindeki dağınıklığı ortadan kaldırma ve tekleştirerek birleştirme ve sadeleştirmeye yönelik düzenlemeler ilk değildir ve son da olmayacak gibi görünmektedir.

Türk sosyal sigorta sisteminde farklı kurumları ve mevzuatı birleştiren “reform” çalışmaları yeni değildir. 17 Haziran 1949 tarih ve 7235 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5434 sayılı *Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu*, kendinden önce bu alanı düzenleyen 75 Kanunu ve 1 Nizamnameyi tamamen yürürlükten kaldırırken, memurların sosyal güvenliği ile ilgili çeşitli düzenlemeler içeren 85 ayrı Kanunun çeşitli maddelerini yürürlükten kaldıran 137 asıl ve 87 geçici maddeden oluşan bir “**tek çatı kanunu**” olma özelliği taşıyordu.

Benzer şekilde, 29-31 Temmuz ve 1 Ağustos 1964 tarihleri ve 11763-11766 sayılı Resmi Gazetelerde (4 gün arka arkaya) yayımlanan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu da kendinden önce yürürlükte olan 4 ayrı sosyal sigorta kanununu (4772, 5502, 5417 ve 6900 sayılı Kanunlar), mülga hale getiren, 143 asıl ve 20 geçici madde ile toplayan “**tek çatı**”, o dönemin ifadesi ile “**vahdet**” kanunudur. (Zadil, 1968: 261).

Son olarak 2006 yılında yasalaşan 5510 sayılı Kanun da sosyal sigorta hukukunu oluşturan 6 ayrı sosyal sigorta kanununda (506, 1479, 5434, 2829, 2925 ve 2926 Sayılı Kanunlar) yer alan 1039 maddelik sosyal sigorta mevzuatını (Uşan, 2016:211), 109 asıl ve 13 geçici madde olmak üzere toplam 122 maddede toplayan, daha önce yürürlükte olan 5 ayrı sosyal sigorta kanunu ile 24 ayrı kanunda yer alan ilgili maddeleri yürürlükten kaldıran “**tek çatı kanunudur**”. Aslında sosyal sigorta hukuku alanında yaşanan karmaşayı sonlandırması ve sadelik ve istikrar getirmesi gereken bu “*köklü-kapsamlı*” değişiklikler veya yaygın ifade ile “*reformlar*” beklenen ve istenen istikrarı sağlamamış görünmektedir. Nitekim bu çalışmanın nihayetlenildiği Eylül 2022 tarihi itibarıyla “reform kanunu” olarak adlandırılan 5510 sayılı Kanun, Resmi Gazetede yayımlandığı tarihi takip eden 16 yıllık sürede, 80 ayrı değişiklikle 107 asıl ve 20 ek ve 86 geçici madde olmak üzere toplam 214 maddelik bir kanun haline gelmiş, yeniden sadeleştirme amaçlı bir düzenleme yapma ihtiyacı duyulan noktaya gelmiş görünmektedir.

Bu çalışma, Cumhuriyetin 100’üncü yılına bir kala, tarihi süreç içinde Türk sosyal sigorta sisteminde “*istikrarsızlık*” yaratan sosyal sigorta mevzuatı ile ilgili düzenlemelerin gelişme seyrini ele almaktadır. Çünkü başlangıçta zorunluluklardan kaynaklanan sebeplerle ancak büyük ölçüde *doğru ilkelerle ve doğru adımlarla* oluşturulan Türk sosyal sigorta mevzuatı zaman içinde sık ve yanlış müdahalelerle “**rayından çıkma**” eğilimi gösterince, “**reform yapma gerekçesiyle**” “*sil-baştan*” düzenlemelerin konusu olmuş ve maalesef bu durum bir kısır döngüye (fasit daireye) dönüşmüştür. Metaforik bir benzetme ile Türk sosyal sigorta mevzuatı, “**bitmeyen bir şantiye!**” görünümünden kurtulamamaktadır (Güzel vd, 2021:V). İhtiyaç olan yasal düzenlemeleri yapmak Türkiye’de devletin her devirde sosyal güvenliğe verdiği önemin bir göstergesi olarak kabul edilmiştir (Yazgan, 1981:33). Ancak bu müdahaleler köklü ve kapsamlı sorunu kökten çözen müdahaleler değil, küçük grupların menfaatlerini korumaya yönelik, sosyal sigortacılık ilkelerini bozan düzenlemeler olmuştur (Yazgan, 1981:37).

Bu çalışma, Türk sosyal sigorta sisteminin en önemli ayağını oluşturan **işçilere yönelik** sosyal sigorta mevzuatı ile ilgili değişiklikleri “*sık düzenleme yapma ihtiyacı doğuran şartlar ve sonuçları*” bakımından ele almaktadır. Çalışma yöntem olarak; kanunların ilk hali ile mülga hale gelmeden önceki son halleri arasında geçen dönemde yapılan değişikliklerin sayısal analizini

yaparak içine düşülen kısır döngüye dikkat çekmeyi amaçlamaktadır. Şüphesiz bu değişiklikleri zorunlu kılan nedenler ve yapılan değişikliklerin içeriği ve sosyal güvenlik hakkının kullanılması bakımından çok daha önemlidir. Ancak bu yazının amacı **“bir içerik incelemesi”** yapmak değildir ve değişikliklerin niteliği üzerine değil niceliği üzerine odaklanılmıştır. Çalışma, 60 yıllık bir *“sosyal sigorta tecrübesinden sonra hayata geçirilen 2006 reformlarından”* sonra da aynı döngüye düşülmesi üzerine yoğunlaşmakta, bu kısır döngüden çıkmak mümkün mü? sorusuna cevap aramaktadır.

Sosyal Sigorta Hukuku İle İlgili Sık Düzenleme Yapmanın Etkileri Ve Sonuçları

Kamu hukukunun içinde yer aldığı konusunda yaygın bir görüş olan sosyal güvenlik (sigorta) hukuku (Güzel vd, 2021:68, Arıcı, 2015:60), sosyal hukukun diğer alanlarından önemli farklılıklar gösterir. Sosyal güvenliğin, sosyal politika içindeki yeri ve önemi vurgulanırken, *“toplumu oluşturan bütün insanları (herkesi) bütün hayatları boyunca, hatta daha uzun süre ilgilendiren”* bir sosyal politika aracı olduğu sıklıkla dile getirilir (Alper, 2022:223). Sosyal güvenliğin bu özelliği alanla ilgili hukuki düzenlemelerin niteliğine de yansımaktadır. Diğer sosyal hukuk alanı ile ilgili düzenlemelerin bir çoğu genellikle yürürlük tarihinden itibaren yeni haklar ve yükümlülükler getirir ve sonuçlar doğururken sosyal güvenlik (sigorta) hukuku ile ilgili hukuki düzenlemeler için aynı şeyi söylemek mümkün değildir.

Sosyal sigorta hukuku ile ilgili hukuki düzenlemeler, yaygın bir ifade ile *kişilerin doğumundan ölümüne bütün hayatını ilgilendiren haklar ve yükümlülükler* içeren düzenlemelerdir. Bu sebeple alanla ilgili hukuki düzenlemeler de doğal olarak ilk yürürlüğe girdiği andan itibaren kapsamına aldığı kişilerle ilgili olarak kendiliğinden ileriye doğru haklar ve yükümlülükler getirirler. Çok zaman bu düzenleyici hükümler geçmiş dönemlere yönelik, geriye doğru haklar ve yükümlülükler de getirebilir. Eğer ilgili mevzuat düzenlemesinin gecikmiş olarak yapılmış olması, temel bir insan hakkı olan sosyal güvenlik hakkından bazı kişi, kesim ve grupların kapsam dışında kalması sonucunu doğuruyorsa, ilgili mevzuat düzenlemesinde geriye doğru haklar ve yükümlülükleri de içeren düzenleyici hükümlere de yer verilmektedir. Türk sosyal sigorta hukukunda bunun çok sayıda örneği vardır ve bunlardan bu duruma en uygun örneklerden biri de 1971 tarihli 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununda gerçekleşmiştir. Diğer çalışan gruplarına göre kendi adına bağımsız

çalışanların sosyal güvenlik kapsamına alınmasına yönelik olarak hazırlanan 1479 sayılı Kanun, yürürlük tarihi itibarıyla ileri yaşta bulunanlara (45 yaşını geçmiş erkekler ve 40 yaşını geçmiş kadınlar), genel hükümlerle yaşlılık aylığı bağlanması imkanı olmadığı için, Kanunun yürürlük tarihinden önce 10 yıl kendi adına bağımsız çalıştıklarını belgelemeleri halinde prim ödeme ve sigortalılık süresi ile ilgili diğer şartları da yerine getirmeleri durumunda yaşlılık aylığı bağlanması imkanı getirilmiştir (1479/geçici madde 2). Bu hüküm ile bu kesimle ilgili mevzuatın geç çıkarılmış olmasının ortaya çıkaracağı boşluk önlenmek istenmiş ve yürürlük tarihinde ileri yaşta olanlara da Kanun kapsamında yaşlılık aylığı alma imkanı sağlanmıştır.

Sosyal sigorta hukuku ile ilgili bütün yeni hukuki düzenlemeler, mülga hale gelseler bile kendilerinden önce yürürlükte olan ilgili mevzuatla sağlanan hakları ve yükümlülükleri dikkate alan hükümler ihtiva ederler. Bu bazen geriye doğru çok uzun bir süreyi içerebilir. Nitekim, 2006 yılında yasalaşan 5510 sayılı Kanun, yürürlük tarihi ile mülga halen gelen 1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun, 1964 yılında yürürlüğe girmesi ile mülga hale gelen iki kanun; 2/6/1949 tarih ve 5417 sayılı *İhtiyarlık Sigortası* ve yine 4/2/1957 tarih ve 6900 sayılı *Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunlarına* atıf yapan (sigortalılık süresi ile ilgili 38. madde ve yaşla ilgili 57. Madde) düzenlemeler içermiştir. Bir başka ifade ile 5510 sayılı Kanundan 57 yıl önce yasalaşan ve 42 yıl önce mülga hale gelen 5417 sayılı Kanunun düzenleyici hükümlerinin yürürlüğü bu kanunla devam ettirilmiştir. Sosyal sigorta hukuku ile ilgili bu geriye yönelik etkilerle ilgili örnekleri çoğaltmak mümkündür. Nitekim, 5510 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırdığı 506 sayılı Kanunda, 1999 yılında 4447 sayılı Kanunla getirilen “yaşlılık aylığı bağlanma yaşı kademeli olarak yükselten geçici 81’nci ve geçici 87’inci maddeler, bu maddelerin kapsamında olanlar için yürürlüğü 5510 sayılı Kanun uygulamasında da devam eden maddelerdir.

Sosyal sigorta kanunları, yürürlük tarihinden çok ileri dönemlere yönelik düzenleyici hükümler de içerebilirler. Nitekim, 5510 sayılı Kanun, yürürlük tarihi itibarıyla yaşlılık sigortasından bağlanacak aylıklarda kadınlar için 58, erkekler için 60 olan aylık bağlama yaşı 2036 yılını başlangıç olarak kademeli olarak yükseltmiş ve kadın ve erkekler için 2048 yılında 65 yaş olarak yeniden belirlemiştir (5510, madde 28). Bir diğer ifade ile Kanun yürürlük tarihinden sonraki 30-42 yıllık bir süreyle ilgili yeni hak ve yükümlülük düzenlemesi yapmıştır.

Kamu görevlilerinin sosyal güvenlik (sigorta) hakları ile ilgili düzenleme daha da karmaşık bir görünüm arz etmektedir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce kamu görevlisi olanlar Kanun kapsamı dışında bırakılmış ve 5510 sayılı Kanunun kamu görevlileri ile ilgili hükümlerinin 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren kamu görevlisi olacaklar için uygulanması söz konusu olmuştur. Aynı statüde olan bir çalışan grubu için aynı zaman diliminde yürürlükte olan ikili bir sosyal sigorta hukukunun devam ediyor olmasının gelecekte yaratacağı sorunlar bir yana, 5510 sayılı Kanunla mülga olması amaçlanmış 5434 sayılı Kanunun yürürlüğünün çok uzun yıllar devam edecek ve kapsamındaki kişilerin hak ve yükümlülükleri bu çerçevede ele alınacaktır. Bir süre sonra 1 Ekim 2008 den önce 5434 sayılı Kanun kapsamında olanların sosyal güvenlik hakları yalnızca kendileri tarafından bilinen ve takip edilen bir alan olarak kalacaktır. Bugün 1999 yılında getirilen kademeli emeklilik yaşı uygulaması ile yaşanan sorunlar, kamu görevlilerinin sosyal güvenlik hakları ile ilgili “**ikili hukuk**” sebebiyle yakın gelecekte çok yönlü olarak yaşanacaktır.

Sosyal sigorta sistemi diğer sosyal politika alanlarından farklı olarak, hem kişi hem de toplum bazında bir haklar ve yükümlülükler dengesi üzerine kurulur ve bu denge doğal olarak alanı düzenleyen sosyal sigorta hukukuna da yansır. Temel bir insan hakkı olarak sosyal güvenlik hakkının sağlanması bakımından sosyal boyutuyla “*mucizevi*” bir çözüm getirme özelliği olan sosyal sigortaların, müessese olarak “*sigorta*” boyutuyla bu denge (sigorta tekniği ifadesi ile aktüeryal denge) ile çalışmak zorundadır ve sosyal güvenliğin “*sosyal adaleti sağlama*” fonksiyonu da bu dengenin sağlanması ile gerçekleşir. Çünkü sosyal güvenlik gerçekte bir “gelir transferi mekanizmasıdır” ve bu mekanizmada mutlaka iki taraf vardır. Bu taraflardan biri; ödeyen, maliyete ve külfete katlanan ve diğer taraf da; alan, fayda sağlayan ve nimete ulaşanlardır. Sosyal adaleti sağlama bakımından bu haklar-yükümlülükler dengesi sistemin gerçekleştirdiği gelir transferi ile somutlaşır. Yaşlılık sigortası için bu denge kişi bazında; çalışma hayatı boyunca ödediği primler dolayısıyla katlandığı maliyet ile aylık almaya hak kazandığı zaman kendisine bağlanan ve hayatının sonuna kadar alacağı aylıkla sağladığı faydanın tutar olarak dengede olması ile sağlanır. Toplum bazında ise bu denge, çalışırken prim ödeyenlerin katlandığı maliyet ile yaşlanınca aylık alanların sağladığı fayda tutarı arasında sağlanmaya çalışılır. Sosyal sigortaların bu hassas dengeyi sağlaması hem kişi hem de toplumsal düzeyde çok uzun bir sürede ve hassas işleyen bir süreçle gerçekleşir.

Sosyal sigorta hukukunda yapılan her düzenleme sistemin dayandığı haklar-yükümlülükler dengesini doğrudan etkileyen sonuçlar doğurur: Emeklilik yaşının yükseltilmesi, maliyete katlanma süresini uzatan, fayda sağlama süresini kısaltan; prime esas kazançların ve prim oranlarının yükseltilmesi maliyeti artıran, sağlanan faydayı azaltan etkileriyle dengeyi değiştirici etkiler yaratır. Daha önce de belirtildiği gibi sosyal güvenlik hakkı ile ilgili her düzenleme hem geriye hem de geleceğe yönelik haklar ve yükümlülükler dengesini değiştirecek ve uzun dönemde sağlanan dengeyi “*kesinlikle değiştirici*” ve çok zaman da “*bozucu*” etki yapacaktır. Sosyal sigorta hukukunda yapılan düzenlemelerin sıklığı arttıkça bu dengeyin bozulması ihtimali de o kadar yüksek olacaktır.

İşçiler İçin İş Kanunu ile Bir Sosyal Sigorta Sistemi Oluşturmak

Bütün dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sosyal sigorta hukuku, iş hukuku içinde doğmuş, sonradan bağımsız bir sosyal hukuk haline gelmiştir. Türkiye’de işçi olarak çalışanlar için, modern anlamda ve bugüne yansıyan etkileri ile bir sosyal sigorta sistemi oluşturmaya yönelik ilk yasal düzenleme 15.6.1936 tarih ve 3330 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3008 sayılı **İş Kanunu** ile gerçekleşmiştir. 3008 sayılı Kanunun “**Sosyal Yardımlar**” başlıklı yedinci faslında (bölüm) yer alan 100 ve 107’inci maddeleri ile 3008 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler için oluşturulacak sosyal sigorta sisteminin temel esasları belirlenmiştir. Bu maddelerle İş Kanunu kapsamındaki işçiler için kurulacak sosyal sigorta sisteminin “*yol haritası*” oluşturulmuştur. Buna göre:

- Kurulacak sistem çalışanların iş hayatında karşılaşacakları “*iş kazaları ile meslek hastalıkları*”, “*Analık*”, “*İhtiyarlık*”, “*İşten kalma*”, “*Hastalık*” ve “*Ölüm*” hallerine karşı güvence sağlayacaktır. Yapılacak yardımlar Devlet tarafından tanzim ve idare edilecektir (m.100/1).
- Bahsedilen sigorta kolları ile ilgili işlemleri yürütmek üzere Kanunun yürürlük tarihinden sonra 1 yıl içinde Devlet müessesesi kurulacak ve ismi “**İşçi Sigorta İdaresi**” olacaktır (m.100/2). İşçi Sigortası İdaresi, İş Kanunu uygulanması ile görevli genel teşkilata (***İktisat Bakanlığına bağlı, İş Dairesi***) (3008, m.141). bağlı olacaktır (m.100/3).
- İşçiler işe alınmalarıyla beraber kendiliğinden (zorunlu-mecburi) sigortalı olacaklar ve bu haklarından vazgeçemeyeceklerdir. İşçi sigortası hak ve

yükümlülüklerini azaltmaya yönelik her türlü sözleşme geçersiz sayılacaktır (m.101).

- İşverenin işyerinde çalışan karısı, çocukları, ana-babası ve kardeşleri ile geldiği ülkede sigortalı olanlar sigortalı sayılmayacaktır (m.102). İş Kanunu kapsamındaki haklardan faydalanmak için Türkiye’de ikamet etmek şarttır (m.103).
- İşçi sigortası idaresi, önce “**iş kazası ile meslek hastalıkları**” ve “**Analık**” sigortalarını yapar. Bu sigorta kolları ile ilgili Kanunlar *İş Kanununun yürürlük tarihini takip eden 6’ıncı ayın sonuna kadar*; diğer sigorta kollarına ait kanunlar ise *ilgili sigorta kollarının uygulama imkanları uygun oldukça TBMM’ne sevk edilir* (m.107).

3008 sayılı Kanunun yürürlüğü genel hükümler bakımından Resmi Gazetede yayım tarihinden sonra 1 yıl (15 Haziran 1937 tarihine kadar); iş ve işçi bulma faaliyetleri ile ilgili 63 ve 64’üncü maddeler için 3 yıl (15 Haziran 1939 tarihine kadar); İş Dairesi teşkilatının kurulması ile ilgili hükümler ise yürürlük tarihi ile başlar denilmiştir. Buna göre kurulması gereken ilk sigorta kolu olan İKMH ve Analık sigortasının 15 Haziran 1937 tarihini takip eden 6’ıncı ay sonuna kadar (15 Aralık 1937 tarihine kadar) yürürlüğe konulması öngörülmüştür. Ancak, ilgili sigorta kanunlarını yürütmek üzere görevli İşçi sigortaları idaresinin 1 yıl içinde kurulması ile ilgili hükmün uygulanması, 3516 ve 3612 sayılı Kanunlarla 2 defa ertelendikten sonra ve 8 yıllık gecikmeyle 16.7.1945 tarih ve 6058 sayılı Resmi gazetede yayımlandıktan sonra 1.1.1946 tarihinde gerçekleştirilmiştir (Fişek vd, 1997:19).

İşçi Sigortaları İdaresinin kurulmasının gecikmesi, ilgili sosyal sigorta mevzuatının da gecikmesini beraberinde getirmiştir. Bu gecikmede, o dönem siyasi iktidarının bir sosyal politikasının olmaması, sosyal sigortalar konusunda uzman insangücü eksikliği, savaş döneminin olumsuz iktisadi ve sosyal tesirleri gibi olumsuz etkileri olmuştur (Fişek vd, 1997:19). İkinci Dünya savaşını takip eden yıllarda sosyal sigorta sisteminin kurulmasına yönelik hızlı bir yasalaşma ve kurumsallaşma çabasının gerçekleşmesinde çalışanların sosyal güvenlik ihtiyacının artması yanında Türkiye’nin içinde yer aldığı demokratik-batı ittifakında yaşanan gelişmeler; Beveridge Planı, Atlantik Şartı, Filadelfiya Bildirgesi ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gibi uluslararası belgelerin hayata geçirilmesi de etkili olmuştur (Fişek vd, 1997:19; Özbek, 2006:222-

225). Bu gelişmeler içinde İngiltere’de savaş yıllarında hazırlanan ve bütün batılı ülkelerle birlikte Türkiye’yi de etkileyen yeni sosyal güvenlik düzeni ile ilgili anlayış ve gelişmelerin de etkisi olmuş ve 1942 yılında Parlamento’ya sunulan Beveridge raporu böyle bir etki yapmıştır (Dilik, 1972:41).

İkinci Dünya Savaşını takip eden yıllarda 3008 sayılı Kanunda öngörülen sosyal sigorta sisteminin kurulmasına yönelik olarak ilk sosyal sigorta kanunları ve yürürlükleri ile ilgili esaslar aşağıdaki gibi gerçekleşmiştir:

- 7 Temmuz 1945 tarih ve 6051 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4772 sayılı, “**İş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunu**” (86 asıl ve 1 geçici madde) ile İKMH ve analık sigortaları oluşturulmuştur. Kanunun bazı maddelerinin *İşçi Sigortaları İdaresi Teşkilat Kanunu* ile birlikte, diğer hükümlerinin ise İdarenin kurulmasından 6 ay sonra yürürlüğe girmesi düzenlenmiştir. (Kabul tarihi 27.06.1945)
- 16 Temmuz 1945 tarih ve 6058 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4792 sayılı “**İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu**” (28 asıl ve 1 geçici madde) ile ilk sosyal sigorta kurumu oluşturulmuş, Kanunun yürürlük tarihi 1 Ocak 1946 tarihi olarak belirlenmiştir. (Kabul tarihi 9.7.1945).
- 8 Haziran 1949 tarih ve 7227 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5417 sayılı “**İhtiyarlık Sigortası Kanunu**” (44 asıl ve 1 geçici madde) ile ihtiyarlık (yaşlılık sigortası) oluşturulmuştur. Kanunun yürürlük tarihi, (bazı maddeleri dışında) 1 Nisan 1950 olarak belirlenmiştir. (Kabul tarihi 2/6/1949).
- 10 Ocak 1950 tarih ve 7402 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5502 sayılı “**Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu**” (51 asıl ve 2 geçici madde), ile analık sigortası İKMH sigortasından ayrılmış ve hastalık sigortası ile birlikte düzenlenmiştir. Kanunun yürürlük tarihi, 2 maddesi dışında, 1 Mart 1951 olarak belirlenmiştir (Kabul tarihi 4.1.1950).
- 13 Şubat 1957 tarih ve 9534 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 6900 sayılı “**Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu**” (57 asıl ve 6 geçici (muvakkat) madde), yayım tarihini takip eden 3 ay sonunda (13 Haziran 1957) yürürlüğe (mer’iyete) girmiştir. (Kabul Tarihi 4 Şubat 1957).

4792 sayılı İşçi Sigortaları Kanunuyla birlikte yürürlüğe giren 4 ayrı sosyal sigorta kanunu ile 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında olanların sosyal güvenliği sağlanmıştır. Bu süreç, süre olarak gecikmeli de olsa 3008 sayılı Kanunda düzenlendiği gibi gerçekleşmiş, ilk olarak 4772 sayılı *İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası* Kanunu yürürlüğe girmiş, uygulama imkanları uygun oldukça diğer sigorta kolları ile ilgili mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır.

Ancak bu kanunların yürürlüğü ilk halleri ile devam etmemiş, 4772 sayılı Kanunda iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası ile birlikte düzenlenen analık sigortası, 1950 yılında 5502 sayılı Kanunla hastalık sigortası ile birlikte düzenlenmiş, İKMH sigorta kolundan ayrılmıştır. 1949 tarihli 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu da 1957 yılında 6900 sayılı Kanunla mülga hale getirilmiş ve yaşlılık sigortası, *olması gerektiği gibi*, diğer uzun vadeli sigorta kolları malullük ve ölüm sigortaları ile birlikte düzenlenmiştir. 1957 yılı itibarıyla 3008 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçilerin sosyal güvenliği, 4792 sayılı Kanunla faaliyet gösteren İşçi Sigortaları İdaresi tarafından yürütülen 4772 sayılı *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları*; 5502 sayılı *Hastalık ve Analık Sigortası* ve 6900 sayılı *Malullük, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları* Kanunlarından oluşan bir sosyal sigorta sistemi tarafından karşılanır hale gelmiştir.

Beklendiği gibi sosyal sigortalar ilk kuruldukları anda bütün işçileri kapsama alacak şekilde kurulmamıştı. Kanunda öngörülen sosyal sigorta mevzuatı Türkiye’de 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanacaktı (Özbek, 2006:244). Ancak, sosyal sigorta kanunları yürürlüğe girdikten kısa bir süre sonra diğer iş kanunları kapsamındaki işçileri de kapsamına almıştır. Nitekim 1952 yılında 5953 sayılı Kanunla Basın İş Kanunu; 1954 yılında da 6379 sayılı Kanunla Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçiler sosyal sigortalar kapsamına alınmıştır.

3008 sayılı İş Kanunu ve diğer iş kanunları kapsamındaki işçiler için oluşturulan sosyal sigorta sistemi ile ilgili mevzuat düzenlemeleri ile ilgili temel göstergeler Tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1
3308 sayılı Kanun Kapsamındaki İşçilerle İlgili Sosyal Sigorta Mevzuatı

Resmi Gazete Yayın Tarihi	Kanun numarası	Kanun İsmi	Madde Sayısı		Yürürlük Tarihinde Toplam Madde sayısı	Mülga hale gelmeden önce ilave geçici madde sayısı	Yürürlük Tarihi	Mülga hale gelmeden önce yürürlük süresince değişiklik yapan Kanun sayısı
			Asıl	Geçici				
7 Temmuz 1945	4772	İş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunu	86	1	87	4	1 Temmuz 1946	(1945-1964) 6
8 Haziran 1949	5417	İhtiyarlık Sigortası Kanunu	44	1	45	3	1 Nisan 1950	(1949-1957) 5
10 Ocak 1950	5502	Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu	51	2	53	4	1 Mart 1951	(1950-1964) 4
13 Şubat 1957	6900	Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu	57	6	63	4	13 Haziran 1957	(1957-1964) 1
Sosyal Sigorta Mevzuatı			238	10	248	15	248 Madde	15
16 Temmuz 1945	4792	İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu	28	1	29		1 Ocak 1946	1945-1963 6
Toplam Sosyal Sigorta Mevzuatı			266	11	277		277 Madde	21

Gecikmeli olarak kurulması ve diğer çalışan gruplarını dışarda bırakmasına yönelik eksikliklerine rağmen, 1945 yılından sonra işçi sigortalarının kurulması, Türk sosyal sigorta sistemi için bir başarı olarak değerlendirilmiştir (Zadil, 1961:261). Zaten Zadil'e göre **“sosyal sigorta mülksüz zümrenin devlet tarafından kurulmuş sigortasıdır”** (Zadil, 1950:37) ve başarısı da bu özelliğinden kaynaklanmaktadır. İşçi Sigortaları İdaresi ile ilgili mevzuat bir yana bırakılırsa 238 asıl, 10 geçici madde olmak üzere toplam 248 maddelik bir sosyal sigorta mevzuatı oluşmuştur. Kurulmuşta yaşanan eksiklikler zaman

İNİNDE gİDERİLMEMEYE ÇALIŞILMIŞ, ANALIK SİGORTASI İŞ KAZALARI VE MESLEK hastalıklarından ayrılarak hastalık sigortası ile birlikte ayrı bir kanunla düzenlenirken, ihtiyarlık sigortası da malullük ve ölüm sigorta kolları ile birlikte düzenlenmiştir.

1950’li yıllardan itibaren 1964 yılında 506 sayılı Kanunla mülga hale gelinceye kadar yürürlükteki sosyal sigorta kanunları ile ilgili çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. 4772 sayılı Kanunla ilgili olarak 6; 5417 sayılı Kanunla ilgili 5; 5502 sayılı Kanunla ilgili olarak 4 ve 6900 sayılı Kanunla ilgili olarak 1 olmak üzere toplam 15 ayrı kanunla sosyal sigorta mevzuatı değiştirilmiştir. Esas olarak asıl maddelerde değişiklik yapan bu kanunlarla dönemsel ihtiyaçları karşılamak üzere (tespit edilebildiği kadarı ile) 15 geçici madde daha ilave edilmiş ve sosyal sigorta mevzuatı 263 maddelik bir hacme ulaşmıştır.

Dikkat çeken bir özellik, 506 sayılı Kanun öncesi dönemde sosyal sigorta mevzuatında değişiklik yapan kanunlar, birbirine yakın zamanlarda TBMM’de görüşülerek kabul edilen ve aynı gün tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş kanunlardır. Nitekim, 11.4.1956 tarih ve 10149 sayılı Resmi Gazetede yürürlükte olan 4 ayrı sosyal sigorta kanununda değişiklik yapan 4 ayrı Kanun (4772 sayılı Kanunda değişiklik yapan 6707 sayılı Kanun; 5417 sayılı Kanunda değişiklik yapan 6708 sayılı Kanun; 5502 sayılı Kanunda değişiklik yapan 6709 sayılı Kanun ve Emekli Sandığı Kanununu değiştiren 6711 sayılı Kanun) aynı gün yürürlüğe girmiştir. Aynı şekilde 3 Mart 1959 tarih ve 10149 sayılı Resmi Gazetede yürürlükteki iş kanunu ve sosyal sigorta mevzuatını değiştiren 5 ayrı kanun (6900 sayılı Kanunda değişiklik yapan 7231 sayılı Kanun; 5417 sayılı Kanunda değişiklik yapan 7232 sayılı Kanun; 5502 sayılı Kanunda değişiklik yapan 7233 sayılı Kanun; 5434 sayılı Kanunda değişiklik yapan 7236 sayılı Kanun ve 5434 sayılı Kanuna ek düzenleme getiren 7242 sayılı Kanun) yürürlüğe girmiştir. Sosyal sigorta mevzuatı ile ilgili değişikliklerin bu şekilde gerçekleştirilmesi kanun koyucuya sosyal sigorta sisteminde birbirini bütünleyen düzenlemeler yapma imkanı vermiş ve mevzuatın dağılmasını önleyici etki yapmıştır.

Çalışanlar İçin Yeni Bir Sosyal Sigorta Sistemi Kurma İhtiyacı: 506 Sayılı Kanun (Vahdet Kanunu)

İŞÇİLERİN sosyal güvenliğini sağlamaya yönelik sosyal sigorta mevzuatı 1950’li yıllarda parçalı bir yapı ile hayata geçirilmeye çalışılırken, 1950 yılında

memurların sosyal güvenliği ile ilgili köklü ve kapsamlı bir değişiklik yürürlüğe girdi. 17.06.1949 tarih ve 7253 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5434 sayılı **T.C. Emekli Sandığı Kanunu**, tam bir **tek çatı kanunu** olma özelliği taşıyordu. Yürürlük tarihinden önce kamu görevlilerinin sosyal güvenliğini sağlayan (bir kısmı Osmanlı döneminde kurulan ve devam eden tekaüd-emeklilik sandıkları olmak üzere) 75 Kanun ve 1 nizamnameyi yürürlükten kaldıran, yine diğer kanunlarda memurların sosyal güvenliği ile ilgili 85 ayrı Kanunda yer alan maddeyi değiştiren bir kanun olarak hayata geçirildi.

Çoklu bir sosyal sigorta mevzuatı ile sosyal güvenlik garantisi sağlamanın zorlukları ile 1960’lı yılların başından itibaren yaşanan köklü siyasi ve iktisadi gelişmeler işçilerin (çalışanların) sosyal güvenlik taleplerini karşılayacak yeni bir sosyal sigorta sistemi oluşturma ihtiyacını artırmıştır. Çünkü:

- 1961 Anayasası ile Türkiye’nin ekonomik, siyasi ve sosyal sisteminde devlet başta olmak üzere tarafların rolünü değiştiren köklü yenilikler getirilmiştir.
- Devletin sosyal devlet olma görevi Anayasal hükümlerle düzenlenmiştir (Talas, 1979:383).
- Planlı kalkınma dönemi başlamış ve sosyal sigortalara geçiş plan hedefleri arasında yer almıştır (Özbek, 2006:277; Talas, 1979:384).
- Değişen toplumsal yapı ve artan sosyal güvenlik ihtiyacını yalnızca iş kanunları kapsamındakiler için oluşturulan bir mevzuatla karşılamak mümkün değildir (Talas, 1955:95).
- Aynı kesime birden fazla ve aralarında yeterince koordinasyon olmayan farklı sosyal sigorta kanunları ile sosyal güvenlik garantisi sağlama beraberinde sorunlar getirmektedir.
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi başta olmak üzere bir çok uluslararası belgede sosyal güvenlik temel bir insan hakkı ve devlet görevi olarak tanımlanmış, sosyal güvenlik hukukunun özel hukuk alanından kamu hukuku alanına doğru evrilmesi söz konusu olmuştur.
- 1961 Anayasası, Uluslararası belgelere uygun şekilde sosyal güvenlik hakkını toplumu oluşturan herkes için bir hak ve bu hakkın gereklerini yerine getirmenin de sosyal devletin bir görevi olarak tanımlamıştır (m.48).

- Sosyal sigorta mevzuatının özel hukuk alanını oluşturan iş kanunlarından bağımsız bir alanda, kamu hukuku içinde düzenlenmesi zorunluluğu belirgin hale gelmiştir.

Yukarıda sayılan faktörlere 20 yıla yaklaşan sosyal sigorta uygulamaları da eklenince işçilere yönelik sosyal güvenlik mevzuatının bütünlük (vahdet) sağlama amacıyla yeniden düzenlenmesi gündeme gelmiştir. 1961 yılında başlayan yeni bir sosyal sigorta mevzuatı oluşturulmasına yönelik hazırlık çalışmaları 3 yıl sürmüş, 1964 yılında tamamlanabilmiştir. Ancak yeni Kanun, İş Kanunundan bağımsız ve yalnızca işçileri değil diğer çalışan gruplarını da kapsama alacak bir “**Sosyal Sigorta Kanunu**” olarak hazırlanmış, içeriği 1963 yılında yapılan İşçi Sigortaları Genel Kurul toplantısında da ayrıntılı olarak tartışılmıştır. Özellikle işçilerin, sosyal sigorta sisteminin İş Kanunu dışında ve işçi isminin çıkarılarak herkesi kapsayacak şekilde sosyal olarak değiştirilmesine yönelik itirazlarına rağmen, büyük ölçüde kabul görmüştür (Zadil, 1968:263).

17 Temmuz 1964 tarihinde TBMM’de kabul edilen yeni sosyal sigorta kanunu, **506 Kanun numarası** ve **Sosyal Sigorta Kanunu** ismi ile 29 Temmuz 1964 tarih ve 11766 sayılı Resmi Gazete ile başlayan ve birbirini **takip eden 4 günde yayımlanarak** yürürlüğe giren kapsamlı bir kanundur. Sosyal sigorta kanununun kişi olarak kapsamı İş Kanunları kapsamında olmayanları da kapsama alacak şekilde genişletilmiş, İşçi Sigortaları Kurumunun ismi de “**Sosyal Sigortalar Kurumu**” olarak değiştirilmiştir (506, m.136). Yeni Kanunun getirdiği en önemli kolaylık çalışanlara yönelik dağıtık sosyal sigorta mevzuatını birleştirmesi (vahdet getirmesi) ve mevzuatın takibini kolaylaştırmasıdır (Zadil, 1968:261;).

Tablo 2
506 Sayılı Kanunun Resmi Gazete Yayımlı Tarihleri

Resmi Gazete			Yayımlanan Kanun Maddeleri
Kabul Tarihi	Yayımlı Tarihi	Resmi Gazete Sayısı	
17.7.1964	29 Temmuz 1964	11766	1-55 arası maddeler
	30 Temmuz 1964	11767	56-90 arası maddeler
	31 Temmuz 1964	11768	91-140 arası maddeler ve geçici maddeler 1-10
	1 Ağustos 1964	11769	Geçici madde 11- 20 arası maddeler ve 141-143 arası maddeler ve 2 numaralı cetvel.

506 sayılı Kanun yayımlandığı tarih itibarıyla 143 asıl ve 20 geçici maddeden oluşan 163 maddelik bir sosyal sigorta kanunudur ve yürürlük tarihi olarak 1 Ocak 1965 tarihi olarak belirlenmiştir. “**Tek Çatı Kanunu**” olma özelliği taşıyan 506 sayılı Kanun ilk bakışta çalışanlara yönelik sosyal sigorta mevzuatını birleştiren ve kolaylaştıran bir Kanun olarak dikkat çekmiştir (Zadil, 1968:261). Nitekim tekleşme ile oluşturulan 506 sayılı Kanun toplam madde sayısı bakımından % 38’lik bir azalma sağlamıştır. Ancak 506 sayılı Kanunun en olumlu özelliği, sigortalıların farklı kanunlarda düzenlenen sosyal sigorta haklarını tek bir kanun metni içinde takip etme imkanına kavuşması olmuştur.

Tablo 3
506 sayılı Kanunun Yürürlük Tarihinde Sosyal Sigorta Mevzuatı¹

Sosyal Sigorta Mevzuatı	Asıl madde sayısı	Geçici madde sayısı	Yürürlükten sonra ilave edilen geçici maddeler ²	Toplam Madde sayısı
Yürürlükten kaldırılan Kanunlar (4772, 5417, 5502, 6900) (toplam)	238	10	15	263
506 sayılı Kanun	143	20		163
Mevzuatın sadeleşme oranı (%)	- 40	+ 100	- 100	- 38

Beklendiği gibi, 506 sayılı Kanun, yürürlükten kaldırılan sosyal sigorta kanunları ile sağlanan haklar ve yükümlülüklerde bazı değişiklikler yaparken (*kadınlar ve yer altında çalışanlar için emeklilik yaşının 60’dan 55’e indirilmesi, prim oranlarının yükseltilmesi gibi*) Türk sosyal sigorta sistemine *sosyal sigorta yüksek kurulu ve prim itiraz komisyonları* oluşturulması gibi, sistemin işleyişine yönelik süreçlerle ilgili yenilikler de getirmiştir.

506 sayılı Kanunda, sonradan yapılacak yeni düzenlemelere haklılık kazandıracak iki temel hata yapılmış görünmektedir. Bunlardan ilki farklı sosyal sigorta kolları ile ilgili sosyal sigorta mevzuatının tekleştirilmesi sürecinde Kanun olarak teklik sağlanırken, sağlanan haklar ve yükümlülükler bakımından önceki mevzuatta yer alan farklılıklar 506 sayılı Kanuna büyük ölçüde aynen

1 Bu tablonun hazırlanmasında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu (Sosyal Sigortalar Kurumu) Kanunu dikkate alınmamıştır.

2 Bu çalışma hazırlanırken, çok değişik kaynaklara başvurulmakta birlikte 506 sayılı Kanundan önceki dönemde yürürlükte olan 4 ayrı sosyal sigorta Kanununun 506 sayılı Kanunla mülga hale gelmeden önceki son metinlerine ulaşılamamıştır. İlgili sütunda yer alan geçici madde sayısının tesbitinde ilgili kanunlarda değişiklik yapan son kanun metinlerinden hareket edilmiştir. Mesela; 4772 sayılı İKMH ve Analık Sigortaları Kanununu değiştiren son tarihli Kanun olarak 26.02.1959 tarih ve 7232 sayılı Kanunla 4772 sayılı Kanuna eklenen geçici maddeler esas alınarak geçici madde sayısı belirlenmiştir.

yansıtılmıştır. Nitekim bunlardan en dikkat çeken, sigortalılara sağlanacak tedavi edici sağlık yardımlarının iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortalarının her biri için ayrı ayrı düzenlenmesi olmuştur. İkincisi ise, 506 sayılı Kanun 2008 yılında mülga hale gelmesine rağmen, bugüne de yansıyan önemli bir düzenlemesi; banka ve sigorta şirketleri sandıklarının ayrı sosyal sigorta kurumları gibi faaliyet göstermelerine izin veren geçici 20'nci maddesi olmuştur. Bir yandan tek çatı kanunu olma özelliği taşıırken diğer yandan sayıca küçük gruplar için de olsa bu kesimler için farklı kurum ve sosyal sigorta uygulamalarının devamına imkan vermesi olmuştur³.

506 sayılı Kanunla işçi sigortalarından sosyal sigortalara geçiş Dünyada sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimi ile ilgili sürece de uygun düşmüş, dar anlamda işçi sigortalarından geniş anlamda sosyal sigortalara geçilmiştir. Nitekim ilk sosyal sigortaları kuran Almanya'da olduğu gibi işçi sigortaları işçi sigortaları ve müstahdem sigortaları veya devlet sigortaları adını almaya başlamıştır (Özbek, 2006:280). 506 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte sosyal sigortaların kişi olarak kapsamı; bir yandan yeni çalışan gruplarının kapsama alınması diğer yandan kapsama alınan işyerleri ile genişletilmiştir.

506 sayılı Kanunun geçici 1'nci maddesine göre; “*Kanunun uygulama alanı şehir, kasaba ve belediye sınırları içinde bulunan yerlerde 4 kişiden, bunlar dışında kalan yerlerde 8 kişiden az kimse çalıştıran işyerlerinde uygulanacak, bunların dışındaki yerlerde ise ihtiyacı karşılayacak sağlık tesisleri ve Kurum teşkilatı kurulduktan sonra Bakanlar Kurulu kararı ile uygulama alanı genişletilecektir*”. Bakanlar Kurulu bu yetkisini ilk olarak 1965 yılında Eskişehir ve Ankara illeri için kullanmaya başlamış, 1966 yılından itibaren Aydın, Samsun, Kayseri, Diyarbakır, Malatya, Bursa ve İzmir illeri kapsama alınmıştır. Takip eden yıllarda kapsama alınan il sayısı kademeli olarak artırılmış ve *1 Nisan 1971 tarihinde İstanbul'un da kapsama alınması ile Türkiye'de 1 kişi çalıştıran işyerleri de kapsama alınmıştır* (Özbek, 2006:278-280).

İşçi sigortalarından sosyal sigortalara geçişle iş kanunları kapsamında hizmet akdi ile çalışan gruplar dışındaki çalışanların da sosyal sigorta kapsamına alınması

3 Banka sigorta şirketler sandıklarının varlıklarının devamı; sosyal sigorta mevzuatına paralel düzenlemeler yapmaları ve sistemin gerçek esprisine sadık kalmak şartıyla daha yüksek imkanlar sağladıkları için kaldırılmaları uygun bulunmamıştır (Zadil, 1968:279). Ancak bu sandıkların devamı konusunda 2 görüş öne çıkmıştır: Sağladığı hakların yüksekliği dolayısıyla devamlarında fayda vardır ve 1961 Anayasası, “Devlete sosyal güvenlik kurumları kurma ve kurdurma görevi vermiştir”. gerekçesi olmuştur.

sağlanmış; 1969 yılında Avukatlık Kanunu ile Avukatlar; 1976 yılında 1992 sayılı Kanunla Koruma bekçileri, 1977 yılında 2100 sayılı Kanunla tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar; 1978 yılında 2167 sayılı Kanunla güzel sanatlarla uğraşanlar ve Umumi Hıfzısıhha Kanunu kapsamındaki genelev kadınları sosyal sigorta kapsamına alınmıştır (Özbek, 2006:286).

Kişi ve işyeri olarak kapsam genişlemesi Türkiye’de sosyal sigorta kapsamına alınan nüfus bakımından kısa sürede ciddi genişlemeleri de beraberinde getirmiştir. 1950 yılında yalnızca 292.606 olan aktif sigortalı sayısı 506 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 1963 yılında 650.432’ye ulaşmış (Özbek, 2006:232), 506 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden 10 yıl sonra 1975 yılında (% 97,8 artarak) 1.823.338’e ulaşmıştır. Yine 1950 yılında aylık alan kişi sayısı yalnızca 2637 iken 1975 yılında 289.870’e ulaşmıştır (Fişek vd, 1997:155).

506 Sayılı Kanun Sonrası Dönemde Türk Sosyal Sigorta Sistemi: Yeniden Çok Kanunlu ve Çok Kurumlu Bir Dönemin Başlangıcı

506 Sayılı Sosyal Sigorta Kanunu, işçilere yönelik sosyal sigorta mevzuatını tekleştirmesine rağmen bir bütün olarak Türk sosyal sigorta sistemindeki **çok yasalı, çok kurumlu** yapı ortadan kalkmamış yeni bir **“çok kanunlu ve çok kurumlu bir sosyal sigorta dönemi”** başlamıştır. Çünkü:

Kamu görevlilerinin sosyal güvenliği ile ilgili 5434 sayılı Kanun ve T.C. Emekli Sandığı varlığını devam ettirmiştir.

506 sayılı Kanunun geçici 20’nci maddesi ile banka ve sigorta şirketleri sandıklarının ayrı “sosyal sigorta kurumları” gibi faaliyet göstermelerine imkan verilmiştir.

506 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 2 temel sosyal sigorta kanunu (506 ve 5434), iki büyük sosyal sigorta kurumu (SSK ve Emekli Sandığı) ve 24 adet dar kapsamlı banka ve sigorta şirketi Sandığı ve vakıf sözleşmesi vardır (TOBB, 1993:182).

506 sayılı Kanun sonrası dönemde Türk sosyal sigorta sisteminde hem mevzuat hem de kurumsal yapı bakımından “çoklu yapı” tekrar canlanmaya başlamıştır. Değişik kanunlarla 506 sayılı Kanun kapsamına alınan kişiler, sosyal devletin *“herkese, her tehlikeye karşı sosyal güvenlik garantisi sağlama”* hedefini gerçekleştirme bakımından yetersiz kalmış, ortaya çıkan boşluk yeni

sosyal sigorta kanunları ve sosyal sigorta kurumları oluşturularak giderilmeye çalışılmıştır. Bu yeni dönemin sosyal sigorta kanunları ve kurumları ile ilgili gelişmeler, kronolojik olarak aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir:

- 14 Eylül 1971 tarih ve 13956 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1479 sayılı **“Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu”**, (Bağ-Kur); tek kanun içinde hem kurumsal yapıyı (ilk 23 madde) hem de kendi adına bağımsız çalışanların sosyal sigorta haklarını (24-84’üncü maddeler) düzenlemiştir. 1479 sayılı Kanun 84 asıl ve 6 geçici madde ile kabul edilmiş, hak ve yükümlülükler ilgili düzenlemelerinin yayım tarihinden sonra 6 ay içinde yürürlüğe girmesi hükme bağlanmıştır.
- 27.5.1983 tarih ve 1805 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2829 sayılı **“Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun”** ile farklı sosyal sigorta mevzuatına tabi olanların hizmetlerinin birleştirilmesi sağlanmıştır.
- 22.5.1985 tarih ve 1876 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3201 sayılı **“Yurt Dışında bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun”** ile 1960’lı yıllarda başlayan yurt dışına işgücü göçü ile ilgili sosyal güvenlik sorunları çözülmeye çalışılmıştır.
- 20.10.1983 tarih ve 18197 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2925 sayılı **“Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu”** ile tarım ve orman işlerinde süresiz olarak çalışanların sosyal güvenliği sağlanmıştır. 2925 sayılı Kanunun uygulanması için yeni bir sosyal sigorta kurumu oluşturulmamış, SSK görevli kılınmıştır.
- 20.10.1983 tarih ve 18197 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2926 sayılı **“Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu”** ile tarım sektöründe kendi adına bağımsız çalışanların (çiftçiler) sosyal güvenliği sağlanmıştır. 2926 sayılı Kanunun uygulanması için de ayrı bir sosyal sigorta kurumu oluşturulmamış, Kanunun uygulanması için Bağ-Kur görevli kılınmıştır.
- 8.9.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4447 sayılı **“İşsizlik Sigortası Kanunu”** ile 506 sayılı Kanun kapsamındakiler için

işsizlik sigortası yeni bir sigorta kolu olarak oluşturulmuş, primlerin toplanması dışındaki sigortacılık işlemleri için **Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)**, ilgili sosyal sigorta kurumu olarak görevli kılınmıştır.

4447 sayılı Kanundan sonra 1999 yılı itibarıyla değişik çalışan gruplarının sosyal sigorta haklarını düzenleyen; 6 sosyal sigorta kanunu (506, 5434, 1479, 2925, 2926 ve 4447 sayılı Kanunlar); iki ilgili sosyal sigorta düzenlemesi (2829 ve 3201 sayılı Kanunlar), 3 temel sosyal sigorta kurumu (SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı-**Türk sosyal sigorta sisteminin üçüzleri**), 1 ilgili Sosyal Sigorta Kurumu (İŞKUR) ile 24 Banka ve Sigorta Şirketi Sandığı bulunmaktadır. Kısacası, Türk sosyal sigorta sistemi çalışanların statülerini esas alan **“çok kurumlu ve çok kanunlu”** dağınık-parçalanmış bir yapıya sahiptir. Sosyal güvenlik hakları bakımından *“norm ve standart birliğini”* ortadan kaldıran bu dağınık-parçalı yapı sosyal sigorta kurumları arasında şartları daha avantajlı olan kurumlara doğru adeta bir **“kurumlararası sigortalı göçüne”** yol açmıştır. Bu göç, öncelikle Bağ-Kur’dan SSK’ya doğru, mümkünse her ikisinden T.C. Emekli Sandığına doğru olmuştur.

Bir vahdet kanunu olarak yürürlüğe konulan 506 sayılı Kanunda yürürlük tarihinden sonra çok sayıda değişiklik yapılmıştır. Sosyal sigorta mevzuatını **“kolaylaştırdığı”** ileri sürülen 506 sayılı Kanun zaman içinde yapılan değişikliklerle **“takibi ve anlaşılması zor ve yeniden sadeleştirilmesi”** gereken bir kanun metnine dönüşmüştür. 506 sayılı Kanunda, yürürlük tarihi olan 1.2.1965 tarihinden mülga hale geldiği 1.10.2008 tarihine kadar geçen **43 yıllık dönemde 56 Kanun ve 7 KHK ile toplam 63 defa** değişiklik yapılmıştır. Bunların dışında, Kanunda yer alan bazı oran ve miktarlarla ilgili olarak Bakanlar Kurulu kararı ile 26 değişiklik yapılmıştır. Yıllar itibarıyla yapılan değişikliklerin yoğunluğu bakımından en dikkat çeken yıl 2004 yılı olmuş ve sosyal sigorta mevzuatına yıl içinde 4 ayrı yasal düzenleme ile müdahale olmuştur. Yıl içinde 3 değişikliğin yapıldığı yıllar ise 1973, 1983, 1985, 1986, 1992, 1993 ve 2006 yılları olmuştur.

Tablo 4
1965-2008 Döneminde 506 sayılı Kanunda Yapılan Değişiklikler

	Asıl madde sayısı	Ek madde sayısı	Geçici madde sayısı	Ek geçici madde sayısı	Kanuna işlenmeyen geçici maddeler	Toplam madde sayısı
506 sayılı Kanun ilk hali	143	--	20	--	---	163
506 sayılı Kanun (mülga tarihi)	143	50	93	3	4	293
Hiç Değişmeyen Madde sayısı	58	---	18	---	---	76
Madde sayısı itibarıyla değişim oranı						% 91,5

Tablo 5
506 sayılı Kanunda Değişiklik Yapan Düzenlemeler

506 Sayılı Kanun Uygulaması	Kanun	Kanun Hükmünde Kararname	Toplam Değişim	Kararnamelerle 506 Sayılı Kanunun çeşitli maddelerinde yapılan oran ve miktar değişiklikleri
1965-2008 (43 yıl)	56	7	63	26
Yıllık Ortalama Değişim Oranı	1,3	0,16	1,46	0,60

506 sayılı Kanunda değişiklik yapan yukarıdaki düzenlemeler yalnızca 506 sayılı Kanunda değil, sosyal sigorta hukuku uygulamaları ile ilgili 7 ayrı Kanunda yer alan bazı maddeleri de yürürlükten kaldırmıştır. 30 Eylül 2008 tarihi itibarıyla, yani 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden bir gün öncesinde, Türk sosyal sigorta mevzuatının genel görünümü madde sayısı itibarıyla aşağıdadır.

Tablo 6
5510 Sayılı Kanun Öncesi Dönemde Sosyal Sigorta Mevzuatı⁴

1	Sosyal Sigorta Kanunu	Asıl Madde	Ek madde	Geçici Madde	Ek Geçici Madde	Toplam Madde Sayısı	Değişiklik yapan Kanun ve KHK Sayısı
2	506	143	50	93	3	289	63
3	5434	137	84	226	23	470	182
4	1479	84	22	23	23	152	35
5	2925	42		2		44	8
6	2926	64	3	10	--	77	11
7	4447 (*) ⁵	18	2	7	--	27	40
8	2829	18	--	5	--	23	3
9	3201 (*)	18	---	5	--	23	8
TOPLAM		524	161	371	49	1105	350

Tablo 6, 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce sosyal sigorta sistemi ile ilgili yürürlükte olan kanun sayısı 9 ve asıl, ek, geçici ve ek geçici madde olmak üzere yürürlükte olan 1105 madde olduğunu ve 9 ayrı Kanunda 350 defa Kanun, KHK ve AYM kararları ile değişiklik yapıldığını ortaya koymaktadır. Bu tablo hem tek tek sosyal sigorta kanunları bazında (özellikle 5434 sayılı Kanun ve 506 sayılı Kanunlar bakımından) hem de toplam olarak Türk sosyal sigorta mevzuatında dağınık ve çok parçalı bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı dağınık ve parçalı yapı Kurumsal yapı bakımından da söz konusudur ve 3 temel ve 1 ilgili sosyal sigorta kurumu yanı sıra 24 banka ve sigorta şirketi sandığı faaliyetini sürdürmektedir.

Dağınık Türk Sosyal Sigorta Sistemini Bir Kez Daha Tekleştirme Çabası: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

1990’lı yıllarda sosyal sigorta sisteminde, özellikle finansman açıkları öne çıkarılarak yaşanan problemler, sürekli bir arayışı beraberinde getirmiştir. 8 Eylül 1999 tarihli 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, mevcut sistemi iyileştirmelerle devam ettirme arayışının en son ve kapsamlı örneğidir (Alper, 2019:160 vd). İşsizlik sigortasını kuran Kanun, diğer düzenleyici hükümleriyle emeklilik yaşının yükseltilmesi, aylık hesaplama sisteminin değiştirilmesi gibi

4 Tabloda verilen sayılara ilgili Kanunlara işlenmeyen geçici maddeler ilave edilmemiştir.

5 Yürürlükleri devam eden 3201 ve 4447 sayılı Kanunların madde sayısı, 5510 sayılı Kanun öncesi dönem, 30 Eylül 2008 tarihi esas alınarak tabloya işlenmiştir. Nitekim Eylül 2022 tarihi itibarıyla 4447 sayılı Kanunun ek madde sayısı 7’ye, geçici madde sayısı ise 31’e yükselmiştir. Benzer şekilde 3201 sayılı Kanunun halen yürürlükte olan geçici madde sayısı 7’ye yükselmiştir.

Türk sosyal sigorta sisteminin temel parametrelerinde köklü değişiklikler getirmiştir.

Türk sosyal sigorta sisteminde reform arayışları 2000 yılında KHK'lerle devam ettirilmiş ve birbirini takip eden 4 KHK ile sistem yeniden yapılandırılmıştır. 4 Ekim 2000 tarih ve 24190 sayılı Mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan:

- Sosyal Sigorta Kurumu Başkanlığının Kurulması ile ilgili 616 Sayılı KHK,
- Türkiye İş Kurumunun kurulması ile ilgili 617 sayılı KHK,
- Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı kurulması ile ilgili 618 sayılı KHK,
- 1479 ve 2926 sayılı Kanunlarda değişiklik yapan 619 sayılı KHK,
- T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanunda değişiklik yapan 624 sayılı KHK,

ile Türk sosyal sigorta sistemi yeniden yapılandırılmıştır. Ancak Hükümete bu KHK'ları çıkarma yetkisi veren 4588 sayılı KHK'nın AYM tarafından iptali ile bu değişiklikler akamete uğramıştır. KHK'lerin iptali ile Türk sosyal sigorta sisteminde yaşanan karmaşa 2003 yılı Temmuz ve Ağustos aylarında yürürlüğe giren 4947, 4956 ve 4958 sayılı Kanunlarla giderilmeye çalışılmıştır. 18 Kasım 2002 tarihinde göreve başlayan 58'inci Cumhuriyet Hükümeti ile sosyal güvenlikte reform çalışmaları tekrar başlamıştır. 3 Ocak 2003 tarihli "58'inci Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti Acil Eylem Planı" kapsamında "**Sosyal Politikalarla İlgili Yapılacak Faaliyetler**" kapsamında "**Herkese Sosyal Güvenlik**" alt başlığı altında yapılacak faaliyetler (T.C. 58. Hükümet, 2003:112):

- Sosyal güvenlik kuruluşlarında norm ve standart birliği sağlanması (SP-39),
- Bütünleştirilmiş bir sosyal güvenlik ağı oluşturulacak (SP-40),
- Uzun vadeli ve kısa vadeli sigorta programlarının birbirinden ayrılması (SP-41),
- Prim karşılığı olmayan ödemeler kaldırılacak (SP-42),
- Bütünleştirilmiş bir sosyal hizmet ve yardım ağı ve kurumsal yapısı oluşturulacak (SP-43),

olarak 5 başlık altında toplanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Acil Eylem Planında öngörülen sosyal güvenlik reformu ile ilgili kanun tasarılarını ve takvimi internet erişim sayfasında yayınlamış ve reformla ilgili Kanunların 2003 yılı içinde Kanunlaşması ve ilgili mevzuatın 1 Ocak 2004 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi hedeflenmiştir.

Yukarıda belirtilen çalışmalarla ilgili olarak 15 Ocak 2003 tarihinde ÇSGB'nın internet sayfasında “**Hükümet Programı ve Acil Eylem Planı Çerçevesinde ÇSGB'nın sorumluluğunda yürütülen Faaliyetler**” başlığı altında, “*Sosyal Güvenliğin Tek Çatı Altında Toplanması ve Genel Sağlık Sigortasının Oluşturulması*” ile ilgili bir kısa rapor kamuoyuna sunulmuştur. Rapor esas olarak sosyal güvenlik alanında;

- *Sağlık Hizmetlerinin Sunumu ile Finansmanının Ayrılması,*
- *Genel Sağlık Sigortası Sistemi ve Kurumunun Kurulması,*
- *Uzun Vadeli ve Kısa Vadeli Sigorta Programlarının Birbirinden Ayrılması,*
- *Prim Karşılığı Olmayan Ödemelerin Kaldırılması,*
- *Bütünleştirilmiş bir Sosyal Güvenlik Ağının Kurulması,*
- *Bütünleştirilmiş Bir Sosyal Hizmet ve Yardım Ağı ve Kurumsal Yapının Oluşturulması,*
- *Sosyal Güvenlik Kuruluşlarında Norm ve Standart Birliğinin Sağlanması,*

hedeflerini öngörmüş, bu amaçları gerçekleştirmek için ÇSGB başta olmak üzere çeşitli bakanlıklar, kamu kuruluşları ve sosyal taraf temsilcilerinden oluşan 8 ayrı komisyon oluşturulduğu belirtilmiştir. Bu komisyonlarca gerçekleştirilen çalışmalarla nüfusun tamamını kapsama almaya yönelik bir genel sağlık sigortası oluşturulmasından SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığının birleştirilmesi, emeklilik sigortaları oluşturulması ve nihayet sosyal yardım ve hizmetlerin birleştirilmesi ile ilgili kanun tasarı taslakları hazırlanmış ve yine Bakanlığın internet sayfasından kamuoyuna sunulmuştur. Bu tasarılar;

- **Emeklilik Sigortası Sistemi ve Emeklilik Sigortaları Kurumu Kanunu Tasarı Taslağı**
- **Sosyal Hizmetler ve Sosyal Yardım Temel Kanunu Tasarısı**

- **Sosyal Güvenlik Kurulu Başkanlığı Kanunu Tasarı Taslağı,**
- **Genel Sağlık Sigortası Sistemi ve Sağlık Sigortası Kurumu Kanunu Tasarısı Taslağı**

başlıkları altında toplanmıştır.

Temel amacı, “*Adil, kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal koruma sistemine ulaşma*” olarak belirlenen sosyal güvenlik reformu kapsamında “**sil-baştan**” anlamına gelecek 4 bileşenli yeni bir sosyal güvenlik sistemi hedeflenmiştir. Bu yeni sosyal güvenlik sisteminin 4 bileşeni;

- Herkesi kapsama alan bir genel sağlık sigortası oluşturulması,
- Bütün sosyal yardım ve hizmetlerin (primsiz ödemeler) bütünleştirilmesi,
- Statü farkı olmaksızın herkes için emeklilik sistemi oluşturulması,
- Nüfusun tamamını kapsama alacak bir sosyal güvenlik sistemini yürütmekle görevli kurumsal yapılanmanın oluşturulması,

olarak belirlenmiştir (TC. Başbakanlık, 2005:55-59). Ancak, *Acil Eylem Planında* öngörülen sosyal güvenlik reformu ile ilgili mevzuat düzenlemeleri, Planda öngörülenden çok daha uzun bir sürede ve çok problemlili bir süreçle tamamlanabilmiştir. Reformun kurumsal yapısı ile ilgili Kanun, 20.5.2006 tarih ve 26173 sayılı Resmi Gazetede 5502 sayılı Kanun numarası ile ve **Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu** başlığı ile yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığının kurumsal varlıklarını sonlandırarak kurumsal yapıda “**tek çatı**” hedefini gerçekleştirmiştir.

Sosyal sigorta mevzuatı ile ilgili kanun 19.4.2006 tarihinde 5489 Kanun numarası ile kabul edilmiş, ancak Cumhurbaşkanı'nın Kanunu tekrar görüşülmek üzere TBMM'ye geri göndermesi üzerine değiştirilmeden aynen kabul edilen Kanun 1.1.2007 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 5510 Kanun numarası ile kabul edilmiştir (Uşan, 2016:212). Bu arada emeklilik sigortaları ile genel sağlık sigortası iki ayrı kanun tasarısı ile TBMM'de görüşülmek üzere sunulmuşken görüşmeler sürecinde birleştirilmiş ve 5510 sayılı **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu** (SSGSSK), olarak kabul edilerek yayımlanmıştır.

1 Ocak 2007 tarihinde yürürlüğe girmesi beklenen 5510 sayılı Kanunla ilgili olarak Cumhurbaşkanı ve 118 muhalefet milletvekilinin AYM’ne başvurusu üzerine, Mahkemenin 15.12.2006 tarihli Kararı ile bazı maddeleri tamamen veya kısmen iptal edilmiş, bazı maddeleri reddedilmiş, bazı maddelerinin ise yürürlüğü durdurulmuştur. İptal kararı doğrultusunda yapılması gereken köklü değişiklikler için 2007 yılı Bütçe Kanununa konulan bir hüküm ile Kanunun yürürlük tarihi 1.7.2007 olarak ertelenmiştir. Yapılması gereken değişikliklerin geniş kapsamlı olması ve 2007 yılı içinde yaşanan Cumhurbaşkanlığı seçimi öngörülen tarihte yapılması gereken değişikliklerin gerçekleştirilememesi dolayısıyla önce 1 Ocak 2008; sonra 1 Haziran 2008’e ve nihayet 1.10. 2008’ olmak üzere Kanunun yürürlük tarihi 4 defa daha ertelenmiştir (Uşan, 2016:212). 5510 Sayılı Kanun esas olarak 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe girmekle birlikte bazı maddeleri için yürürlük tarihi 1 Ocak, 1 Mayıs ve 1 Temmuz olarak belirlenmiştir (Uşan, 2016:213).

AYM kararı sonrası çok sayıda maddesi yeniden düzenlenen 5510 sayılı Kanunda; Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olan kamu görevlilerinin tamamen kapsam dışında bırakılması, kamu görevlilerinin kısa vadeli sigorta kolları kapsamı dışında tutulması ve genel hükümlerin ötesinde kamu görevlilerine yönelik çok sayıda özel düzenlemenin yapılması Kanunun hazırlanmış gerekçeleri arasında yer alan bütün sigortalılar için “**tek kanun**” düşüncesinin geçerliliğini ortadan kaldırmıştır (Güzel vd, 2021:72-73). Kanun esas olarak 506 sayılı Kanun sistematığı ve terminolojisini esas almıştır. Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile başlangıçta ayrı bir Kanunla düzenlenmesi öngörülen genel sağlık sigortasının tek kanun içinde düzenlenmesi, genel sağlık sigortası ile hükümler bakımından “**kanun içinde kanun**” görüntüsü yaratmıştır.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, bir çok maddesi bakımından mülga hale gelen önceki sosyal sigorta mevzuatının yürürlüğü devam eden maddeleri ve sosyal sigorta mevzuatımızla ilgili genel durum, maddeleri ile itibarıyla Tablo 7’de verilmiştir. 5510 sayılı Kanunla mülga hale gelen kanunların yürürlüğü devam eden asıl maddeleri yürütme yetkisi ve yürürlük tarihi ile ilgili maddelerdir.

5510 sayılı Kanun, yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 8 ayrı Kanunda yer alan toplam 1103 maddeden oluşan sosyal sigorta mevzuatının 967 maddesini yürürlükten kaldırarak toplam 135 maddeye düşürmüş, 5510 sayılı Kanunla yürürlüğe giren hükümler de dikkate alınca Türk sosyal sigorta mevzuatı

toplam 266 maddeden oluşan “daha sade” bir mevzuata dönüşmüştür. Bu yönüyle 5510 sayılı Kanun ilk bakışta madde sayısı bakımından ciddi bir sadeleşme sağlamış görünmektedir. Bu arada Kanunun bazı maddelerinin Resmî Gazete yayımlanan şekli ile 3 sayfa civarında olduğunu, bu uzun maddelerde birkaç fıkrayı inceledikten sonra önceki fıkralarda ne olduğunu hatırlamak için madde başına dönme ve tekrar okuma ihtiyacı duyulduğunu belirtmek gerekir. Kanun madde sayısı olarak azalmış ancak takibi ve anlaşılması zor bir Kanun haline gelmiştir.

Tablo 7
5510 Sayılı Kanunun Yürürlük Tarihinde Türk Sosyal Sigorta Mevzuatı

Sosyal Sigorta Mevzuatı	Asıl Madde Sayısı	Geçici Madde Sayısı	Ek Madde Sayısı	Ek Geçici Madde Sayısı	Toplam madde sayısı	
5510 Sayılı Kanundan Önce Sosyal Sigorta Mevzuatı	524	161	371	49	1105	
5510 sayılı Kanunla Mülga mevzuatın yürürlüğü devam eden maddeleri (*)	506	2	2	1	5	
	1479	2	1		1	4
	5434	10	11	14	---	35
	2925	18	1	---	---	19
	2926	--	---	---	----	---
	2829	---	---	---	---	---
	3201	12	4	--	---	16
	4447	18	31	7	--	56
	TOPLAM	62	50	22	1	135
FARK	-462	-111	-349	-48	-970	
5510 SSGSSK(**)	109	(13) 22	----	---	(122) 131	
5510’la birlikte Mevzuat	171	(63)72	----	---	(257) 266	

(*) 5510 ile mülga hale gelen kanunların yürürlükte olan maddeleri esas alınmıştır.

(**) 5510 sayılı Kanunun AYM Kararı ile iptal ve yürürlük tarihinin durdurulmasından önce 5510 sayılı Kanun 109 asıl ve 13 geçici madde olmak üzere toplam 122 maddeden oluşuyordu. İptal kararları doğrultusunda 5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler Kanun asıl maddelerinde yapılan değişikliklerle birlikte geçici madde sayısı 22 ye yükselmiştir.

5510 sayılı Kanun sonrasında Türk sosyal sigorta sisteminin mevzuat ve kurumsal yapısında beklenen “**tekleşme**” sağlanamamış görünmektedir. Mevzuat bakımından 2008 yılı itibarıyla 5510 sayılı SSGSSK’nun yanısıra 2925, 3201, 4447 Sayılı Kanunlar ile 5510 sayılı Kanundan önce kapsamda olanlar için 5434 sayılı Kanun bir çok maddesinin yürürlüğü devam etmektedir. Sosyal sigorta kurumları olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun yanısıra işsizlik sigortasını uygulamakla görevli İŞKUR ve özellikle banka ve sigorta şirketleri

sandıkları yeni dönemin sosyal sigorta kurumları olarak varlıklarını devam ettirmektedir.

5510 Sayılı Kanun Uygulaması ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Yeniden Dağılıma Dönemine Giriş

5510 sayılı Kanun, 1946 yılında yürürlüğe giren 4772 sayılı “*İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası*” Kanunundan 60 yıl sonra, uzun sayılacak bir sosyal sigorta tecrübesinden sonra hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir. 5510 sayılı Kanun, geçmişte “**yap-boz-yap**” süreci yaşayan sosyal sigorta sisteminin “**yeniden yap dönemi**” ifade eder ve büyük ölçüde bir “*sil-baştan*” kanunudur. Türk sosyal sigorta sisteminde “*yeni bir beyaz sayfa*” açılmasının yansıması olarak kabul edilebilir. Reform gerekçelerinde belirtilen; Türk sosyal güvenlik sisteminin temel problemlerinin (*finansman açıkları, kapsam sorunu, örgütlenme ve alt yapı sorunları, yoksulluğa karşı etkin çözüm sağlamaması* vb (T.C. Başbakanlık, 2005: 33-53)) çözülmesine yönelik sonuçları yanında diğer beklenti de 5510 sayılı Kanun döneminde sosyal sigorta mevzuatında “*belirlilik ve istikrar*” sağlanmasıdır. Kanunların yasalaşma sürecinde yeni Kanunla ilgili yapılacak düzenlemeler konusunda hem fikir olunan husus; Kanun yürürlüğe girdikten sonra 2-3 yıllık dönem aralıkları ile Kanun uygulamasının sonuçlarının akademisyenler, Kurum bürokratları ve sosyal tarafların katılımları ile değerlendirilecek, uygulama problemleri de dikkate alınarak yapılması gereken mevzuat değişikliklerinin ve ilave edilmesi gereken yeni hükümlerin konuya özel Kanunla ilave edilmesi yöntemi idi.

Ancak 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra, sosyal sigorta mevzuatına yönelik düzenlemeler bakımından tekrar bir “**dejavu**” yaşanmaya başlanmıştır. Tablo 8’de 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden bugüne kadar geçen 16 yıllık dönemde yapılan değişikliklerle madde sayısı bakımından geldiği durum görülmektedir.

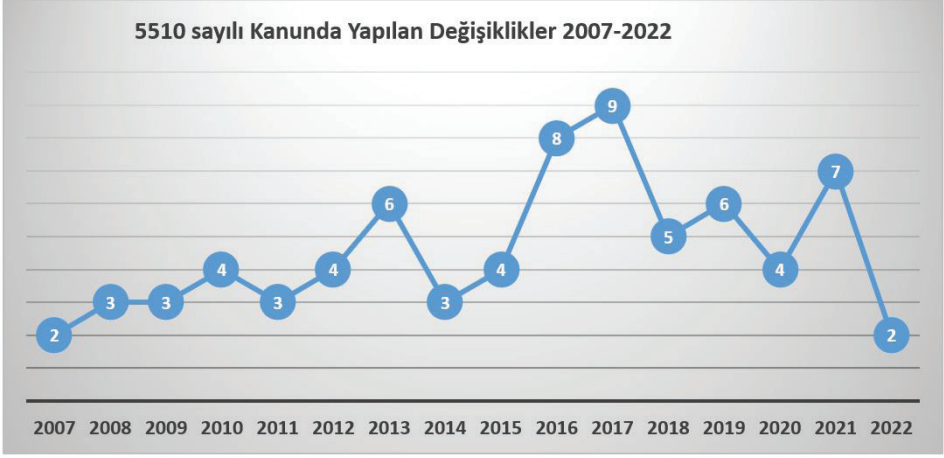
Tablo 8
5510 Sayılı Kanunda Yapılan Değişiklikler (2006-2022/Eylül)

	Asıl madde sayısı	Ek madde sayısı	Geçici madde sayısı	Ek geçici madde sayısı	Kanuna işlenmeyen geçici maddeler	Toplam madde sayısı	Kanunda Değişiklik Yapan Mevzuat		
5510 sayılı Kanun ilk hali	109		13 (22)	---		122 (131)	Kanun	KHK	AYM
5510 sayılı Kanun (Eylül 2022)	107 (*)	20	88	---	1	216	66	8	6
Hiç Değişmeyen Madde sayısı	9	--	18	--	---	27			
Madde sayısı itibarıyla 5510 Sayılı Kanunda değişim oranı ve yıllık müdahale sayısı						70,5 (64,9)	80 (80/14=5,71)		

(*) 2013 yılında 6385 sayılı Kanunla kısa vadeli sigorta kolları prim oranı bütün sigortalılar için % 2 olarak belirlenince, Kanunun kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi ve iş kollarının tehlike sınıf ve derecelerinin belirlenmesi ile ilgili 83. Maddesi ile tehlike sınıf ve derecelerini etkileyebilecek değişikliklerle ilgili 84. Maddesi mülga hale gelmiş ve Kanunun asıl madde sayısı 107'ye düşmüştür.

Ekim 2008- Eylül 2022 tarihleri arasında 5510 sayılı Kanuna Kanun, KHK ve AYM kararları ile 80 defa müdahale olmuştur ve yıllık ortalama müdahale sayısı 5,71 dir. Kanunun madde sayısı bu dönemde ilk haline göre % 70,5; AYM iptalinden sonraki haline göre ise % 64,9 artmıştır. Çalışmanın başında da belirtildiği gibi bu tespit yapılan müdahalelerin içeriğinden ve zorunluluğundan bağımsız bir tespittir. Ancak kısa bir değerlendirme yapmak gerekirse, Kanunun yürürlük tarihinden 3 yıl sonra 2011 yılında 6111 sayılı Kanunla yapılan müdahale hem kapsamı hem de getirdiği yenilikler bakımından savunması en kolay müdahale olmuştur.

5510 sayılı Kanuna yapılan müdahalelerin yıllar itibarıyla sayısı Grafik 1 de gösterilmektedir. 2016 ve 2017 yılları en fazla müdahale edilen yıllar olmuştur. Ancak genel ortalama itibarıyla yıllık müdahale sayısı 5,71 dir ve bir başka ifade ile her 2 ayda bir 5510 sayılı Kanunda değişiklik yapılmaktadır.



Grafik 1. Yıllar itibarıyla 5510 sayılı kanunda yapılan mevzuat değişiklikleri.

Çalışmanın ilk kısımlarında belirtildiği gibi, sosyal sigorta mevzuatı geriye ve ileriye doğru çok uzun süreleri içeren geçiş hükümleri içerirler. 5510 sayılı Kanunun da, ilk yürürlük tarihinde geçici maddelerle düzenlediği, ilgili kişiler bakımından etkileri uzun yıllar yürürlüğü sürecek çok sayıda geçiş maddesi vardır. Sonradan yapılan değişikliklerin bir kısmı bu geçiş hükümlerini de etkilemekte ve sistemin karmaşıklığını artırmaktadır. Bir çoğu uzun yıllar yürürlükte kalacak olan, 5510 sayılı Kanunun geçiş hükümleri ile ilgili geçici maddeler Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9
5510 sayılı Kanunda Geçiş Hükümleri

	Geçiş hükümleri konuları	Düzenleyici hüküm Geçici madde numarası
1	Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasına ilişkin bazı geçiş hükümleri	Geçici madde 1
2	5434 sayılı Kanuna ilişkin geçiş hükümleri	Geçici madde 4. (madde uzunluğu 4,5 sayfa)
3	Toptan ödeme ve ihya geçiş hükümleri	Geçici madde 5.
4	506 sayılı Kanuna ilişkin geçiş hükümleri	Geçici madde 6.
5	506, 1479, 5434, 2925, 2926 Sayılı Kanunlara ilişkin ortak geçiş hükümleri	Geçici madde 7.
6	1479 sayılı Kanuna ilişkin geçiş hükümleri	Geçici madde 8.
7	Emeklilik yaşına ilişkin bazı geçiş hükümleri	Geçici madde 9.

8	506 sayılı Kanunun malullük ve engellilik hükümlerine ilişkin geçiş hükümleri	Geçici madde 10.
9	Sigortalı tesciline, sigorta sicil numarasına ve dış temsilciliklerdeki görevlilere ilişkin geçiş hükümleri	Geçici madde 11.
10	Genel sağlık sigortası geçiş hükümleri	Geçici madde 12.
11	4046 sayılı Kanunun uygulanmasına ilişkin geçiş esasları	Geçici madde 13.
12	Sosyal güvenlik destek primine ilişkin geçiş hükümleri	Geçici madde 14.
13	Prime esas kazancın beyanına ilişkin geçiş hükmü	Geçici madde 15.
14	Kendi adına ve hesabına tarımsal faaliyette bulunan sigortalılar ile esnaf muafılığından yararlanan kadın sigortalılara ilişkin geçiş hükümleri	Geçici madde 16.
15	Kendi adına ve hesabına çalışanların sigortalılıklarının durdurulmasına ilişkin hükümler	Geçici madde 17.
16	Bazı aylık, tazminat ve yardımlara ilişkin geçiş hükümleri	Geçici madde 18.
17	2108 sayılı Kanuna ilişkin geçiş hükümleri	Geçici madde 21
18	Anonim şirket kurucu ortaklarının sigortalılıklarına ilişkin geçiş hükümleri	Geçici madde 22

Türk Sosyal Sigorta Hukukunda Yap-Boz Dönemi Sona Erecek Mi?

Türk sosyal sigorta sistemi 2006-2008'deki “**sil-baştan yap döneminden**” sonra tekrar bir “**boz döneme**” girmiş görünmektedir. Bu süreç tam anlamıyla bir kısır döngüye dönüşmüş görünmektedir ve yakın zamanda yeniden bir “**yap dönemi**” ihtiyacı dile getirilmeye başlayacaktır. O kadar ki, bu çalışmanın en başından itibaren bütün değerlendirmelerde, çalışmanın tamamlandığı son tarihe; “**Eylül 2022**” tarihine referans verilerek değerlendirmeler yapılmıştır⁶. Bu yalnızca bu çalışmada karşılaşılan bir durum değildir. Sosyal sigorta hukuku ile ilgili yayınlarda yeni baskı yapılırken daha giriş kısımlarında adeta “**nokta tarih**” belirtilme ihtiyacı duyulmaktadır (Güzel vd, 2021:VII; Sözer, 2021:III; Alper, 2022:xx). Çünkü bilinmektedir ki, makalenin veya kitabın yayınlanmasından sonra yine değişiklikler yapılacaktır ve çalışma güncelliğini kaybedecektir. Öyle ki hiçbir sosyal güvenlik hukuku kitabının ömrü güncelliği bakımından 1 yıldan daha uzun değildir. Her sosyal sigorta hukuku kitabı “**güncellenmiş**” baskı niteliği taşımaktadır.

Türkiye yeni bir genel seçim ortamına girmiştir. Başta, kamuoyunda *EYT: emeklilikte yaşa takılanlar* problemi olarak bilinen sorunla ilgili olarak emeklilik

6 Nitekim, makalenin hakem değerlendirme sürecinde 5510 sayılı Kanunda değişiklik yapan 2 yeni Kanun yürürlüğe girmiş ve Kasım 2022 tarihi itibarıyla değişiklik sayısı 82'ye yükselmiş, ancak bunlar makale metnine ve tablolara işlenmemiştir.

yaşı ile ilgili düzenlemeler beklenmektedir. 2022 yılı sonuna doğru bu alanda kapsamlı bir değişiklik yapılması kesinleşmiş gibidir. Hangi içerikte yapılırsa yapılsın bu konu ile ilgili değişiklik, öngörülenden çok daha uzun süreli ve çok yönlü, karmaşık sorunları beraberinde getirecektir. Bunlara ilaveten, aylıklarla ilgili parametrik değişikliklerin yapılması da beklenen değişiklikler olacaktır. Yüksek oranlı enflasyon dolayısıyla prime esas kazançlar ve aylıkların alt sınırı ile ilgili değişiklikler yapılması, bayram ikramiyelerinin miktarının yeniden belirlenmesi, prim borçlarının affı (yeniden yapılandırılması) ve hizmet borçlanması ile ilgili değişikliklerin yapılması da sürpriz olmayacaktır. Geçmişte olduğu gibi siyasi iktidarların sosyal sigorta sistemlerinin imkanlarını, çalışma hayatının diğer sorunlarını (işsizlik, gelir düşüklüğü vb) çözmek için kullanma eğiliminde olması, bu kurumları sosyal sigorta kurumu olmaktan uzaklaştıran müdahaleleri artırmaktadır (Yazgan, 1981:39).

Çalışmanın ilgili bölümünde belirtildiği gibi 1950’li yıllarda sosyal sigorta sistemi ile ilgili yasal değişiklikler ilgili kanunda değişiklik yapılacak düzenlemeleri ihtiva eden özel-tahsis kanunlarla yapılırken, yeni dönemde diğer bir çok alan gibi sosyal sigorta hukuku ile ilgili değişiklikler de “**torba yasa**” olarak bilinen düzenlemelerle, kısa sürede ve kamuoyunda yeterince tartışmadan ve olgunlaşmadan yapılmaktadır. Benzer bir durum yeni dönemde de devam edecek görünmektedir. Kısacası, yakın gelecekte, başkaca köklü bir “*yaklaşım değişikliği olmadığı sürece*” sigorta hukukunda **yap-boz süreci** devam edecek görünmektedir.

Sonuç

Sosyal sigorta hukuku ile ilgili düzenlemeler, kişilerle ilgili çok uzun dönemli haklar ve yükümlülükleri ihtiva ettiği için ilgili kişiler bakımından *kolay anlaşılabilir ve takip edilebilir* bir nitelikte olmalıdır. İlk hazırlandığı dönemdeki içeriği bir yana sık yapılan müdahalelerle haklar ve yükümlülükler dengesini değiştirilmesi kişilerin “*sosyal adalet duygusunu zedeleyen*” hak kayıplarını beraberinde getirir. Sosyal güvenliğin sosyal dayanışmayı sağlama fonksiyonu zayıflar veya tamamen ortadan kalkar. 5510 sayılı kanun ve sonrasında yapılan yasal düzenlemelerde görüldüğü gibi sosyal sigortayı anlamak ve bilmek uzmanlık işi haline gelmiş ve bazıları için bir kazanç kapısına dönüşmüştür (Arıcı, 2015:xxxviii). Kişiler en temel haklarına ulaşmak için “*danışmanlık bedeli*” ödemek zorunda kalmaktadırlar.

Türkiye, uzun ve köklü sayılabilecek bir sosyal sigorta tecrübesine sahiptir ve temel esaslar bakımından uluslararası ilkelere/standartlara uygun bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmuştur. Sistemin işleyişini sağlayacak gelişmiş bir kurumsal alt yapıya ve sosyal sigorta sistemini bilen her seviyede yetişmiş insan gücüne sahiptir. Yapılan bütün yanlışlara rağmen toplum olarak giderek kökleşen derin bir **“sosyal sigorta kültürüne”** sahiptir. Bu olumlu özellikler, sistemin problemlerini çözme kapasitesini de beraberinde getirmektedir. Kişi olarak sosyal güvenliğin kapsamı bakımından, özellikle genel sağlık sigortası ile ilgili hakların içeriğiyle ilgili uluslararası normlara uygun bir düzenlemeyi gerçekleştirmiştir.

Sosyal sigorta sisteminin ileriye ve geriye doğru hakları ilgilendirmesi dolayısıyla, maddi olarak gelir transferi boyutuyla ilgili **haklar-yükümlülükler dengesini** sağlamaya yönelik kısa dönemli **“mucizevi çözümler”** mümkün değildir. Türk sosyal sigorta hukukunda yapılan değişikliklerin **“nitel”** boyutuyla ilgili bu çalışmada vurgulanmaya çalışılan **“yap-boz-yap”** kısır döngüsü, sosyal adalet üzerine inşa edilen sosyal sigorta sisteminin **haklar-yükümlülükler dengesini** bozan uzun dönemli etkilere sahiptir. Çalışma boyunca yasal değişikliklerle ilgili nitel-sayısal gelişmeler üzerinde durulmuş, bu değişikliklerin gerisinde yatan **“içerik değişiklikleri”** konu edilmemiştir. Ancak bu sayısal değişikliklerin gerisinde yatan değişiklik alanlarından biri, mesela yaşlılık sigortası ile ilgili düzenlemeler ele alınırsa; sosyal sigorta sistemlerinin en önemli harcama kalemini oluşturan yaşlılık aylıklarına hak kazanma şartlarının 10 yıllık bir süre içinde 3 defa değiştirilmesi sosyal sigortacılık ilkeleri ile açıklanabilecek bir durum değildir.

Sosyal sigorta sisteminde sık yasal değişiklik yapma şeklinde kendisini gösteren bu kısır döngüden çıkmak mümkün olabilir mi? Başlangıç olarak sosyal sigorta mevzuatı ile ilgili ilgili yasal düzenlemelerin yapılmasında;

- Dönemsel olarak mevcut mevzuatın uygulanmasından kaynaklanan sorunları ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçları karşılamaya yönelik düzenlemelerin, Kurum, üniversite ve sosyal tarafların birlikte çalışmaları ile oluşacak ortak akıl ve bu ortak aklın önereceği çözümler doğrultusunda hayata geçirilmesini sağlayacak bir istişare mekanizması oluşturmak,
- Sosyal sigorta sisteminin mevzuat sorunları için çok taraflı katılımı, süreklilik gösteren uzman çalışma grupları oluşturmak ve periyodik olarak bu grupların çalışmalarını sürdürmesini sağlamak,

- Sosyal sigortaların ilk yıllarında olduğu gibi Kurum Genel Kurul toplantılarını sosyal sigorta sistemi ile ilgili sorunların tartışıldığı bir platforma dönüştürerek sorunların çözümüne yönelik arayışlar için çok taraflı katılımı sağlamak (Alper, 2012:341-343),
- Sosyal sigorta mevzuatı ile ilgili düzenlemeleri, torba kanunlar içinde değil, mevcut mevzuatla bağlantıları kolaylıkla kuracak, ilgili Kanunda değişiklik yapan tahsisi kanunlarla yapmak,

hem nitel hem de nicel sorunları çözmeye yönelik ilk doğru adımlar olacaktır. Herkesin bildiği gibi, “*yapılması gerekenleri yapmak sorun çözmede ne kadar olumlu sonuçlar verirse, yapılmaması gerekenleri yapmamak da olumlu sonuçlar alınmasına imkan verir*”. Bugüne kadar yapılanlarla ilgili yol ve yöntemleri terk etmek, daha kapsamlı ve bütüncü bir düzenleme yapılmaya kadar “*hiçbir şey yapmamak*” iyi bir başlangıç olacaktır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

Kaynakça/References

- Alper, Y. (2012). 3. Genel Kurul Toplantısına Giderken SGK Yalnızlaşıyor mu? *Sosyal Güvenlik Dünyası*, Yıl:15, sayı, 81, Eylül-Ekim, 2012.
- Alper, Y. (2016). Sosyal Güvenlik Reformu-2008-2016: Sosyal Güvenlik Mevzuatı ve İdari Özerklik. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 30(5).
- Alper, Y. (2017). 5510 Sayılı Kanunda Yeni Değişiklikler ve Düzenlemeler Yapma İhtiyacı. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 8.
- Alper, Y. (2019). *Sosyal güvenlik üzerine yazılarım*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.
- Alper, Y. (2022). *Sosyal güvenlik*. Sosyal Politika (Ed. A. Tokol, Y. Alper) Gözden geçirilmiş 12. Baskı, Bursa: Dora Yayınevi.
- Arıcı, K. (2015). *Türk sosyal güvenlik hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Fişek, G., Özsuca, Ş. T., & Şuğle, M.A. (1997). *Sosyal sigortalar kurumu tarihi: 1946-1996*. Ankara: Sosyal Sigortalar Kurumu, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Güzel, A., Okur, A. R., & Caniklioğlu, N. (2021). *Sosyal güvenlik hukuku*. Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi.

- Özbek, N. (2006). *Cumhuriyet Türkiye'sinde sosyal güvenlik ve sosyal politikalar*. İstanbul: Emeklilik Gözetim Merkezi, Tarih Vakfı.
- SGK. (2022). SGK Sigortalı-mali istatistikleri. <http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik> (Eylül 2022).
- Soykan, Ş. (1964). Türkiye'de sosyal sigortaların kuruluşu ve gelişmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 15, 73-82.
- Sözer, A. N. (2021). *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından: Türk sosyal sigorta hukuku*, Güncellenmiş 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi.
- T.C. Başbakanlık (2003). T.C. 58. Hükümet Acil Eylem Planı (AEP), T.C. Başbakanlık, Ankara.
- T.C. Başbakanlık (2005). Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: 9, T.C. Başbakanlık, Ankara,
- Talas, C. (1955). Sosyal güvenlik meselemiz. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 7, 84-99.
- TOBB(1993). Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Ankara.
- TÜİK (2022). *Sosyal Koruma İstatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Sosyal-Koruma-Istatistikleri-2020->
- Uşan F. (2016). Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay mı? Yahut Bu kadar Zor mu? (5510 Sayılı Kanun Çerçevesinde Bir Tesbit). Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2016-1.
- Yazgan, T. (1981). *Türk sosyal güvenlik sistemi ve meseleleri*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, KUTYAY.
- Zadil, E. (1950). Sosyal sigortaların mahiyet ve vazifeleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 3, 36-64.
- Zadil, E. (1968). 506 sayılı kanunun getirdiği yenilikler. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 19, 255-284.

Disabled Employees as A Vulnerable Group in the Labor Market and Mobbing: A Qualitative Research in Tokat Province

Elif Özlem Özçatal¹ , Umur Aşkın² 

Abstract

Out of the vulnerable and disadvantaged groups in the labor market, disabled employees make up one of the segments that is most exposed to mobbing in the workplace. In this study, we investigated mobbing processes against disabled employees and their effects on them. The research was conducted through face-to-face in-depth interviews with 10 disabled employees in the province of Tokat, between November 2019 and December 2020. The obtained data was analyzed using descriptive and content methods. We examined the characteristics of handicapped employees who had been victims of mobbing, the mobbing acts used against them, causes and types of mobbing and their effects on the victims. The findings show that disabled employees are subjected to acts of mobbing including scolding, mockery, shouting, humiliation, backbiting, overloading, disdain, and being given work below their qualifications. Negative prejudices and attitudes towards disability are among the causes of mobbing against disabled employees in the workplace. Mobbing affects the effective and equal participation of disabled people at work and hinders their permanent presence in the labor market. The psychological and physical health of disabled employees who are victims of mobbing worsen and their disability-related health problems deteriorate. Mobbing impairs the physical and mental health of disabled employees and reduces their productivity as well. Mobbing weakens and eventually breaks these people's ties with the labor market and their working lives.

Keywords

Mobbing, Causes of Mobbing, Disability, Disabled Employees, Working Life

1 Elif Özlem Özçatal (Assoc. Prof. Dr.), Tokat Gaziosmanpaşa University, Faculty of Health Sciences, Department of Social Services, Tokat, Türkiye. E-mail: elifozlem.ozcatal@gop.edu.tr ORCID: 0000-0001-7737-5810

2 **Corresponding author:** Umur Aşkın (Assoc. Prof. Dr.), Tokat Gaziosmanpaşa University, Niksar Faculty of Applied Sciences, Department of Public Relations and Advertising, Tokat, Türkiye. E-mail: umur.askin@gop.edu.tr ORCID: 0000-0001-8456-2411

To cite this article: Ozcatal, E. O., & Askin, U. (2022). Disabled employees as a vulnerable group in the labor market and mobbing. a qualitative research in Tokat province. *Journal of Social Policy Conferences*, 83, 39-100. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1142868>

Introduction

Mobbing means exclusion, intimidation, emotional harassment and psychological violence in the workplace and is both a public health and a working life problem for all employees. Mobbing can be defined as a systematic and prolonged exposure to hostile and unethical behaviors in the workplace. Mobbing has negative effects and damages the individual, business and society in terms of the problems and results it causes and its domain exceeds workplace boundaries. The first and most harmful effect of mobbing is felt by the employee being exposed to mobbing. In the face of the frequency and continuity of psychological violence in the workplace, the health of the employee deteriorates, and economic, social and emotional problems arise. Employees in workplaces where mobbing is occurring have difficulties in generating motivation for their work, their productivity decreases, their commitment to the work/workplace diminishes, they lose their self-confidence and they may finally quit their jobs. The most extreme negative effects of this violent process may result in the victim's suicide.

Disabled employees are those most frequently exposed to mobbing at work due to prejudice and negative attitudes towards them in society. Mobbing may cause physical and psychological disorders in disabled employees and lead to serious consequences such as isolation from the social environment. The participation of disabled people in society is highly important in terms of exclusion since they have a significant population density in society. For disabled individuals, exposure to mobbing means they cannot benefit from the returns of business life, they cannot be permanent in the employment and labor market and they may even be pushed out of work completely. Thus, mobbing, particularly for the disabled, is an important health problem that cannot be ignored and needs precautions.

There are numerous studies in the literature on the mobbing issue. However, there is limited information about the mobbing experiences of disabled employees, who make up one of the disadvantaged groups in the workplace. Data collection on the problems the disabled experience in the workplace, especially on mobbing, is obviously necessary since they are the largest minority in the world. Further research is required to detect and raise awareness of the mobbing issue and of the problems of disabled employees who are victims of mobbing in order to develop solutions to the issue. In this study, we use a qualitative research

perspective to determine the mobbing behaviors faced by disabled employees and the effects of these behaviors on them. We discuss the types of mobbing actions toward disabled employees, the formation, direction, frequency and causes of these actions and their effects on handicapped employees.

Mobbing in the Workplace

Mobbing is a significant health and work life problem that all employees are or may be exposed to in the workplace¹. Although the first book on mobbing (*The Harassed Worker*) was written by Brodsky (1976), Leymann is accepted as the pioneer of research on mobbing. Leymann determined the existence of long-term hostile and aggressive behaviors among employees in a workplace and later used the term ‘mobbing’ to describe this phenomenon. Leymann (1996, p. 165) defines mobbing as a form of psychological terror/violence in the workplace, in which one or more people systematically direct hostile and immoral communication towards another person, the reasons for which can be very diverse, ranging from differences of opinion and belief to jealousy and gender discrimination. Mobbing can also be defined as a situation in which a person is repeatedly harassed for a period of time, subjected to abuse, assault or social exclusion, and pushed into an inferior position where he/she cannot defend him/herself against such unethical behaviors. (Einarsen, Hoel & Zapf, 2011, p. 22; Feijó, Gräf & Pearce, 2019, p. 1). In many definitions of mobbing, there are descriptions of negative, hostile and disturbing behaviors in the workplace and the continuation of these behaviors in a constant and regular manner that lead to health problems. There must be an inequality of power between two parties in a workplace so that something that has happened between the two can be labelled as mobbing. This unequal power relationship may cause mobbing victims to perceive themselves as helpless and vulnerable, to experience a deterioration in their mental health and even to face the danger of losing their jobs (Zapf & Gross, 2001, p. 501).

1 In a study conducted in US, it is stated that 25%-30% of all employees are victims of mobbing at one time in their working life, and 10% are constant mobbing victims (Tracy Lutgen-Sandvik & Alberts, 2006, p. 149). In another study in the USA, it is revealed that 79.3 million workers (about 61% of the total workforce) are affected by mobbing (WBI, 2021, pp. 6-7). In EU, 9% of workers (12 million workers) were found to be victims of mobbing in the 12-month period, and this trend slightly increased between 1995 and 2000 (Paoli & Merllié, 2001, p. 26). One out of every ten workers in UK (Beale & Hoel, 2010, p. 103) and 14% of those in Spain (Vélez, 2011, p. 8, cited from González & Grana 2009) are mobbing-victimised. In a study on healthcare workers in Turkey, it was stated that 48.3% of the sample was exposed to mobbing acts (Karatuna & Tınaz, 2010, p. 121). In another study conducted in Turkey between 2008 and 2009, 84% of the participants stated that they underwent mobbing in the workplace (İzmir & Fazlıoğlu, 2011, p. 35).

Mobbing is a systematic and continuous process. The frequency, duration and results of the attacks are determinative for what happened in a workplace to be accepted as mobbing. Leymann states that the negative actions in a workplace must last for at least six months, an average of 15 months, and occur at least once a week to be labelled as mobbing. Among the mobbing behaviors are those aimed at preventing communication², attacks on social relations³, reputation⁴, one's professional status⁵, and direct attacks on one's health⁶ (Leymann, 1996, pp. 170-172).

High frequency and long-term hostile behaviors cause serious physical, mental, psychosomatic and social problems (Leymann, 1996, p. 182). Mobbing affects the victim's health, welfare and social relations adversely (Akter, 2019; Ferris, 2004). Many physical disorders (Djurkovic, McCormack & Casimir, 2006, p. 78; Kivimäki, Virtanen & Vartia et al., 2003, p. 781) including cardiovascular diseases such as high blood pressure, sweating and trembling of hands, headaches and backaches, stomach and intestinal diseases and anxiety depression, sleep disorders and even suicidal ideation (Feijó et al., 2019, p. 1; Hollis, 2017, p. 98) are among the health problems experienced by mobbing victims. Mobbing symbolizes a kind of 'social death' in that it deeply shakes the victims' sense of being talented and valuable individuals and creates a serious source of social pain through revealing their fragility (Einarsen & Nielsen, 2015, p. 132).

Mobbing results in many negativities on its victims and occurs in two ways - vertical and horizontal. Vertical (hierarchical) mobbing is the type that superiors apply to subordinates and emerges as the direct implementation of aggressive and punitive behaviors toward the victim by the supervisor/manager. Horizontal mobbing is psychological violence between employees of equal status (Tinaz, 2006, p. 5-7).

Mobbing is applied mainly by managers and supervisors (Fevre, Robinson & Lewis, 2013, pp. 299-300, Zapf & Einarsen, 2011, p. 180).

2 E.g. behaviors such as constant criticizing, interrupting, scolding and shouting etc.

3 E.g. exclusion and pretending as if he/she does not exist etc.

4 E.g. mockery, backbiting, verbal and nonverbal sexual demands etc.

5 E.g. assigning tasks that are meaningless or affect self-esteem etc.

6 E.g. physical violence and sexual harassment.

The formation of mobbing is too complex a process to be attributed to a single cause. There are many reasons stemming from individual, organizational and social factors. People who carry out mobbing are jealous, hypocritical, narcissistic, excessively controlling, intolerant, take pleasure in the embarrassment of others, malicious, aggressive and prejudiced whereas mobbing victims are hardworking, honest and successful individuals with high ideals (Zapf & Einarsen, 2011). Further, their unchangeable characteristics such as race, gender, religion or the minority group (e.g. the disabled) they belong to may also be the causes of mobbing (Davenport, Schwartz & Elliot, 2003, pp. 70-72).

Among the organizational causes of mobbing are excessive hierarchical structure in businesses, providing discipline in the workplace, using mobbing as a tool to increase productivity, reducing expenditures on human resources, ineffective communication channels, weak conflict resolution abilities, weak leadership, ignoring educational differences, bad management, an intensely stressful workplace, downsizing and restructuring situations, wrong personnel selection and recruitment processes (Tinaz, 2006, p. 4). The causes of mobbing stemming from social and economic factors are poverty, unemployment, income insufficiency, unjust income distribution, population mobility (Dietz & Gill, 2006, p. 335)⁷, and behavioral patterns due to the individual-based, competitive and success-centered society structure (Davenport, 2003 p. 58).

Being a Disabled Employee in the Workplace and Mobbing

Disability is defined as the social consequences of being an individual with a physical disorder or deficiency. The disabled are defined as persons with long-term physical, mental, intellectual or perceptual impairments that hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others (Askin & Askin, 2019, p. 372). Disability derives from the interaction of attitudes and environmental conditions that prevent their full and effective participation in society on equal terms (UN, 2007, p. 2). In other words, disability is *not* only a situation related to the disability, expressing the lack of an individual's body structure, but is also related to the social structure and environmental conditions of the society in which the individual lives. The

7 Social factors such as poverty and increase in unemployment create social stress in the society, and behavioral patterns such as an increase in violence can also trigger violence in the workplace (Dietz and Gill, 2006, p. 338).

disabled see interaction as one of the most important aspects of their lives (Knox & Hickson, 2001), which provides information about workplace qualities and environment characteristics that can help disabled employees adapt to the workforce and integrate them physically and socially. The negative attitudes of colleagues and supervisors affect the interaction, socialization and employment experience of disabled people and limit their abilities in the workplace (Schur, Kruse & Blanck, 2005, p. 10). Today, the definition of disability covers both a physical deprivation and social and environmental factors that prevent the participation of people with physical deprivations in social life.

Barriers to the participation of disabled people in society and activities are listed under the umbrella of environmental agents including physical, institutional and attitudinal factors. Physical factors include conditions such as roads, buildings, houses, and means of transport built for the non-disabled and which are unsuitable for disabled individuals' inclusion in social activities. Institutional factors cover the neglect of social, educational, legal, religious or political institutions or the access problem of disabled people to these institutions due to a systematic exclusion. Attitudinal factors are ingrained personal or social prejudices against people with disabilities (Harris & Enfield, 2003, p. 17). These factors make individuals with physical deprivation handicapped in social life⁸. Negative labels such as helpless, burden, threatening, needy, inefficient, useless (Barton, 1998, pp. 54-55) and prejudiced attitudes towards disabled people hinder them from getting a job and going to school. All these society-devised environmental factors/obstacles and negative attitudes towards disabled people cause their exposure to pressure, discrimination and exclusion in society (Shakespeare, 2011, p. 55). The social, cultural, economic and environmental barriers for disabled people handicap them in almost every aspect of their social lives in the forms of exclusion, discrimination and isolation (Burcu, 2017, p. 109). All these social inhibition processes transform disabled individuals into those with handicaps at work as well as in all areas of participation in their social lives.

8 In fact, an orthopedically disabled individual can easily go to work, school, and shopping alone if there are no obstacles around him. Being wheelchair-bound is not the reason for his inability to perform these activities. The main reason is that the environment in which he lives (home, vehicle, road, school, workplace, shopping places, etc.) was built by ignoring the conditions of this person (Şentürk, 2010, p. 3)

Discrimination, stigmatization, negative employer attitudes, inaccessible physical environments, transportation and communication systems, and low education levels hinder disabled people from participating and staying in working life (Vickers, 2009, p. 259; UN, 2019, p. 152). The assumption that disabled people are less productive makes it difficult for them to participate and stay in employment, which is regarded as the key to participation in society. Employers assume disabled people are unable to comply with working discipline and they will be inefficient, and they find it costly to employ disabled people (Barnes & Mercer, 2005, p. 533; Coleman, Sykes & Groom, 2013, pp. 64-65). These attitudes complicate the working conditions of disabled people that are able to participate in the labor market (Barnes & Mercer, 2005; Vickers, 2015).

Disabled people are as willing to have jobs as non-disabled people (Ali, Schur, & Blanck, 2011). However, the employment rates of disabled people are significantly different to and much lower than those of the non-disabled. A low employment rate means a high poverty rate for the disabled (WBI, 2021, p. 39-40). Employment is important both for increasing economic resources and its social and psychological effects as it helps the disabled be fully included in mainstream society by enhancing their social networks, civic skills, behaviors, sense of activity and independence (Schur, 2002, pp. 340-1, 344-6).

Employment rates are very low and unemployment rates are very high for the disabled⁹. Disabled people face unemployment but the working disabled may also undergo challenges in terms of underemployment, lower income and less advancement opportunities, which means being employed in a job below one's skill level. Disabled workers participate in underemployment at a higher rate than non-disabled workers. They are more involved in involuntary, part-time or contingent employment and earn below average wages (Bonaccio, Connelly & Gellatly, 2020, pp. 135-140; Fevre, Foster & Jones, 2016, pp. 17-22). Disabled people work in low-status and low-paid jobs that are unsuitable for their education and skills. In addition to employer attitudes reflecting stigmatization and prejudice against disability, company culture that has little or no tolerance of disabled people and discrimination, mobbing is yet another important problem for the disabled in their working life.

9 According to global data, the employment rate is 44% for disabled people and 75% for non-disabled people (OECD, 2010, p. 23). In Turkey, only 14.3% of the disabled are in employment (TurkStat, 2010).

Disabled workers are victims of mobbing more than non-disabled workers (Evans, Edwards & McGregor, 2016, p. 2016; Fevre et al., 2013; Fevre et al., 2016; Foster & Scott, 2015; Fevre, Robinson & Jones, 2008). Mobbing, which aims to intimidate the disabled and make it their own decision to quit their jobs, is a frequently used method of pressure. Thus, undesirable disabled employees are faced with mobbing directly or indirectly¹⁰. The relationship between disability and negative behavior is strong and evident. The studies conducted in England show disabled employees are exposed to mobbing more than other disadvantaged/minority groups, such as Asians, blacks, female employees (Fevre et al., 2008; Fevre et al., 2013; Foster & Scott, 2015). The studies show disabled workers are usually exposed to mobbing by their employers or managers (Fevre et al., 2013).

Disabled people are exposed to mobbing due to such factors as negative attitudes of employers¹¹ and colleagues to working with disabled people and their physical differences that are categorized unattractive according to appearance standards. The perceptions that disabled workers fail to fit the image of the organization/company and that they are less productive and negative assumptions and prejudices regarding the abilities of disabled people are also listed among the reasons for mobbing against disabled employees. Performance problems such as anxiety and/or lack of confidence in disabled employees, slowing down the work, being unable to adapt to other employees, and tendencies to higher absenteeism and delays are the other reasons for mobbing. Negative perceptions such as the aggressiveness of a disabled employee and the necessity of making physical workplace arrangements for transportation and access –which is regarded as some extravagant financial burden- are among the reasons for mobbing against the disabled (Adams & Oldfield, 2012; Bonaccio et al., 2020; Colemann et al., 2013; Dipboye, 2005; Evans et al., 2016; Tororei, 2009; Vickers, 2009). The existence of all these negative and discriminatory attitudes towards disabled

10 The father of the concept, Leymann, and Lindroth found that 21.6% of disabled employees in a non-profit organization were victims of mobbing while this rate was only 4.4% in non-disabled individuals (Zapf & Einarsen, 2011, p. 174, cited from Lindroth & Leymann, 1993). The studies conducted in the US, England and Australia argue that disabled employees, despite protective legislation, are subjected to more mobbing actions by employers and colleagues compared to non-disabled employees (Evans et al., 2016; Fevre et al., 2016; Snyder, Carmichael & Blackwell, 2010). The employees with psychological disorders or learning difficulties in England are seven times more likely to be victims of mobbing in the workplace (Fevre et al., 2013).

11 Coleman et al. (2013, p. 52) state 68% of mobbing-performers against disabled employees were employers, supervisors or managers in Fair Treatment in the Workplace Survey and 50% in Life Opportunities Questionnaire.

employees in workplaces and acceptance of such attitudes as a habitual situation in workplaces expose disabled workers to mobbing. As a reflection of these negative attitudes, the lack of arrangements in accordance with the needs of the disabled in workplaces and ignoring them are important factors in mobbing practices (Fevre et al., 2013, p. 290, cited from Foster, 2007).

Disabled employees are exposed to mobbing by their managers on the grounds that their performance and productivity are insufficient, their duties are changed frequently for this reason and they are made to work alone in isolation (Foster & Scott, 2015, pp. 334-335). Prejudiced, condescending and negative attitudes towards disabled people and their appearances lead to the perception that they are unsuitable for certain roles in workplaces and thus they are exposed to mobbing (Adams & Oldfield, 2012, p. 23-27; Davenport et al., 2003, p. 70). Disabled workers' observable and visible physical, social and emotional differences can create alienation and lack of empathy. As a result, they may be stigmatized, discredited and excluded, which will make them vulnerable to all kinds of bad behaviors including mobbing (Fevre et al., 2013, p. 301; Pampel, 2014, pp. 5-6). The physical and psychological health of mobbing-victimized disabled people deteriorate and their lives and social (spouse, family, friend) relations become worse (Coleman et al., 2013, pp. 43, 46). Higher anxiety, stress and depression (Vickers, 2009, p. 263; Vickers, 2015, p. 39) decrease their self-confidence and motivation to stay in employment and the labor market (Evans et al., 2016, p. 30). Disabled people whose physical and mental health deteriorate and whose productivity decreases as a result of mobbing they have been exposed to leave the workforce through early retirement, dismissal etc. Mobbing negatively affects disabled employees' health and their situation and position in the employment and labor market (Fevre et al., 2013; Okechukwu, Souza & Davis, 2014; Khubchandani & Price, 2015).

Purpose and Method

The aim of the present study is to examine the characteristics of disabled employees who are victims of mobbing, mobbing actions against them and reasons and types of these actions and their effects on disabled employees. We carried out field research using a qualitative method suitable for investigating sensitive and difficult social events and using an in-depth interview technique. Qualitative research is suitable both for situations where it may be difficult to

access a particular group that is sensitive to the issues being researched and for interviews with disabled employees (Foster & Scott, 2015, p. 333). We used an open-ended questionnaire to ask detailed *why* and *how* questions. Based on qualitative interviews, this study focuses on raising awareness of understanding the experiences of disabled employees. Thus, we present information about the nature, causes and effects of mobbing and how employers and non-disabled employees interact with disabled employees.

Table 1
Socio-demographics of the Participants

Participant	Gender	Age	Marital Status	Educational Status	Sector	Position	Type of Disability	Disability Rate (%)	Length of Service (Years)
P1	M	33	Single	Bachelor's	Public	Paperwork/ Switchboard Operator	Orthopedic	58	6
P2	M	32	Single	Bachelor's	Public	Switchboard Operator	Visual	60	4
P3	F	47	Married	Bachelor's	Public	Switchboard Operator	Visual	80	17
P4	M	49	Single	Bachelor's	Public	Paperwork	Orthopedic	60	19
P5	M	27	Single	High School	Private	Textile	Orthopedic	40	7
P6	M	42	Single	High School	Private	Market Attendant	Orthopedic	50	5
P7	M	34	Single	Associate	Public	Paperwork	Hearing-Speech	85	8
P8	F	32	Single	Bachelor's	Public	Civil Servant	Orthopedic	55	4
P9	F	48	Single	Bachelor's	Private	Banking/ Paperwork	Orthopedic	60	18
P10	F	45	Single	Associate	Private	Accounting / Paperwork	Orthopedic	58	14

The research was carried out with face-to-face in-depth interviews with 10 disabled employees between November 2019 and December 2020 in Tokat Province. Before conduction of the research, we obtained written permission from the Social and Human Sciences Research Ethics Committee of Tokat Gaziosmanpasa University (Date: 06.23.2020, Issue: 06.25.2020/ 29031). The snowball sampling technique was used for determining the sample (Baltaci, 2018, p. 237) in order to collect detailed data for qualitative research and to meet the objectives of the research. The participants had at least 3 years of work experience. During the research period, we interviewed 7 orthopedic, 2

visually and 1 hearing-speech impaired employees that met the criterion. We ended the interviews when the information obtained from 10 disabled employees was satisfactory enough with repetitive answers and we reached saturation point in terms of data collection. Informed consent was obtained from the participants during the data collection process. Table 1 shows the participants' socio-demographics.

The data was obtained with a semi-structured questionnaire for understanding the cause, type, social, physiological and psychological effects and consequences of mobbing on disabled individuals. Interviews were held in formal or informal settings according to the wishes of the participants. Notes were taken and a voice recorder was used to prevent data loss. We evaluated the research data through content analysis¹². In the content analysis, we first examined the answers given by the interviewees and coded similar expressions (similar or common words, sentences and paragraphs). Later, we created themes and sub-themes by combining related codes. The obtained data (opinions of the participants) was often presented in the form of direct quotations. In qualitative research, the inclusion of direct quotations from the statements of the interviewees and explanation of the results accordingly is important for validity (Yildirim & Simsek, 2005, p. 257). We aimed to digitize the data with frequency analysis and to investigate the reliability for data comparison possibility. In our study, the total frequency was higher than the number of participants since the answers given by the same participants might have fallen under different themes.

Findings

This section gives the findings regarding the qualitative data obtained from the interviews with the participants. We interpreted the research findings by enriching the frequency information of each theme and direct quotations from the statements of the participants in line with the literature findings.

Demographic and Working Life Findings

We interviewed 4 female and 6 male disabled employees whose age range was 27-50. The age distribution was 27-32 (n= 3), 33-38 (n= 2), 39-44 (n= 1)

¹² In content analysis, similar data is gathered within the framework of certain concepts and themes so that they can be organized and interpreted (Yildirim & Simsek, 2006). We analyzed the data on mobbing against the disabled, gathered common/similar thoughts from the views of the participants, formed certain themes, and calculated frequency values.

and 45-50 (n= 4). Six participants were married and 4 were single. The participants' education levels were relatively high: High school (n= 2), associate degree (n= 2) and undergraduate (n= 6). The participants were orthopedic (n= 7), visually (n= 2) and hearing-speech (n= 1) impaired. Disability rates were 40%-60% (n= 8) and 80%-100% (n=2). Most of the participants had disabilities in the range of 40%-60%, which complies with the finding that low-disability employees are favored more in working life (Yilmaz, 2004; EYHGM, 2015, p. 66). The participants worked in the public (n= 6) and private (n= 4) sector. Of the public employees, 1 was a worker and 5 were civil servants. The employees in the private sector were all workers. One of the public employees worked as a servant, 5 worked as civil servants in low-status jobs (on a switchboard, in paperwork such as record keeping, correspondence, paper delivery etc.). Of the private sector employees, 1 worked in a market, 1 in a car dealership (accounting), 1 in a textile business and the other in a bank.

Findings on Mobbing Exposure of Disabled Employees in the Workplace

We examined the participants answers to the questions about their exposure to mobbing and listed the types of mobbing against disabled employees under the following five sub-themes: Mobbing against their communicating, maintaining social relations, reputation, professional status and states of health. These sub-themes are in compliance with Leyman (1996)'s typology in mobbing conceptualization.

The mobbing acts that the participants were exposed to in communicating were coded as follows: Scolding (n= 8), negative and hostile staring (n= 2), ignoring (n=1).

Mobbing acts against social relations were coded as verbal or written threats (n= 3).

Mobbing acts in the form of attacks on personal reputation were coded as follows: Gossiping/Backbiting (n= 6) and ridiculing their disabilities (n= 6).

Mobbing act against their professional status were detected in the following codes: Giving assignments/responsibilities below their qualifications (n= 4), constant criticism (n= 3) and over-monitoring (n= 2).

Mobbing against the health of victims was manifested with the overload code (n= 3).

The most common forms of mobbing against disabled employees were scolding (the most repetitive code) (n= 8) and those against preventing their social relations.

The excerpts from the interview with P2 are examples of mobbing acts and sub-themes related to communication, establishing and maintaining social relations, reputation and professional status.

“My employer shouted at me saying “I saw this job appropriate for you, your situation is clear, why are you challenging your conditions, should I make you a manager immediately simply because you are a university graduate, don’t make me angry! When I said, “What’s wrong with my situation,” he said, “Son, you are blind, is there anything beyond?” It hurt me a lot. “You are blind!” I replied angrily. He kicked me out of his room. Since that day, when he sees me in the hallway, he has been scolding me, “Why are you wandering here, go get your work?”” (P2).

The excerpts from P4’s statements include mobbing behaviors and sub-themes for communication, reputation and professional status.

“Why do I work, should I stay at home, should I earn money by lying down? These were said by my superiors and my colleagues, and they always scold me. Both my supervisor and my colleagues treat me very badly. They keep scolding me for being lazy and not wanting to work” (P4).

Some of the statements of P6 and P9, who worked in the private sector, constitute an example of mobbing action aimed at preventing their formation of communication and reputation as follows:

“They constantly scold me for I move slowly, I don’t organize the aisles well, and they keep saying all these things in front of other customers” (P6).

“Whenever he sees me, he looks angry. He chats with other employees but usually scolds me for sitting idly. When I ask for permission, I get shouted and scolded” (P9).

Some of the excerpts for the codes for ridiculing their disabilities (n= 6) and gossiping/backbiting (n= 6) are as follows:

“He usually ridicules my lameness, but in fact, he is a real cripple who has never had his share of humanity. He was always making fun of my disability saying, “Life is good for you, you don’t do anything but we get the same wage. They are also making very ugly rumors that I cannot share here, but, one of which is like “How dare he get married despite his lame foot!” (P1).

“I am hard of hearing because of hearing loss in one my ears. I also suffer from stuttering. I have suffered a lot from being ridiculed, faked, mocked and exposed to rude behaviors by my colleagues” (P7).

“I am frequently exposed to backbiting and gossip. They say: I am very capricious, incompetent, I usually have troubles at work, I am unable to come to work on time, I should have stayed at home because the government would somehow give me a pension, this workplace is not my father’s company...” (P4)

Mobbing acts against professional status were marked with the giving assignments/responsibilities under their qualifications (n= 4) code and those against the health of victims were marked with the overload (n= 3) code. Below are statements from some of the mobbing victims regarding these codes.

“Those who entered the job at the same time as me were promoted but I was not. I have the same training as other employees but I am employed as a support staff in a position where there is no promotion and no contact with customers” (P9).

“They make me do cleaning and photocopying. Are these jobs proper for a college graduate? Pain has started in my leg muscles and I have started physical therapy” (P4).

They treat me badly. They make me carry very heavy parcels. I am not allowed to work at the registry. However, I can work better as a cashier. They take turns sitting at the cash registry (P6).

I do photocopying, faxing, correspondence, filing documents, etc. My workload is too much. They make me do a job that at least three people are able to do. I work 6 days a week, they call me to work even on Sunday. They make me work until 7-8 in the evening (P10).

The codes for other mobbing acts created from the statements of the participants were verbal or written threats (n= 3), constant criticism and condemnation (n= 3), over-monitoring (n= 2), negative and hostile staring (n= 2) and ignoring (n= 1). The participants' statements about these themes are as follows:

I wrote a petition to change my unit but they replied with a counter-petition, or rather, a threat. If I do not do my job meticulously and comply with the working hours, a legal action will be initiated against me (P1).

They were chatting as if I wasn't in the room and I wasn't there. They were doing it deliberately to annoy me. They didn't even answer my questions about the job. I complained to the chief but the chief denied my complaint and thought I had an inferiority complex because of my disability (P8).

The statements of the participants show they are exposed to many unethical mobbing acts in their workplaces. Such above-mentioned attitudes as scolding, criticism, ignoring, exclusion etc. are accepted as mobbing acts aimed at preventing the communication and social relations of disabled employees. Leymann (1996) states such mobbing acts are for isolating and excluding the mobbing victim from his/her environment and preventing his/her communication to intimidate the victim. Davenport et al. (2003, p. 19) argue that mocking a person's disability, backbiting, gossiping, belittling and insulting are among the mobbing acts against the personal dignity and reputation of an individual, and the aim is to humiliate the victim and damage his/her reputation. Malicious over-monitoring, giving jobs/responsibilities below the employee's qualifications and overloading are intended to show the victim is professionally unreliable and inadequate. Such mobbing acts are harmful to the professional status and dignity of the individual (Davenport et al., 2003, p. s19).

We found that the disabled participants of the present study were exposed to one or more of the above-mentioned mobbing acts. In the literature, disabled employees are reported to have been victims of mobbing. Among the mobbing acts that disabled people are subjected to most in their careers are mockery, humiliation, gossip, backbiting, disrespect, over-monitoring, hypercriticism, overtasking, deprivation of promotion, exclusion and written and verbal threats

(Bernard, 2017, p. 42; Cesim, Sanli & Akel, 2018, p. 39-40; Colemann et al., 2013, pp. 44-51; Fevre et al., 2013, pp. 296-297).

Frequency, Duration and Type of Mobbing

The participants reported the frequency of mobbing as a few times a month (n= 2), once or a few times a week (n= 5) and almost every day (n= 3). One participant's statement is as follows:

“The man is obsessed with me. He doesn't end the week without scolding or warning me a few times” (P2).

Of the 10 interviewees, 6 stated they were victims of mobbing for 1-3 years while 4 suffered from mobbing for 4-7 years. The duration and frequency of the negative behaviors that our interviewees defined as mobbing comply with the condition in the literature that negative behaviors must be performed with a certain frequency in order to be considered mobbing (Leymann, 1996, p. 168). We found the longest period of exposure to mobbing was 7 years in the public sector (n= 2) and 6 years in the private sector (n= 1). Our findings accord with the condition in the literature that mobbing acts must be performed statistically at least once a week and for at least six months over a long period of time (Leymann, 1996, p. 168).

Public employees have job security. However, disabled employees in the private sector frequently undergo mobbing for a long time due to the pressure of unemployment in today's conditions and they think they will have difficulties in finding jobs due to their disadvantaged position in the labor market. The following statements of the interviewees confirm this finding.

“I've been suffering for 7 years. I have no connections so I cannot transfer to another institution. It is impossible for me to resign because it is a great luck to find a job in public service. Many people are trying to have a job in public office because they will have insurance and pension guarantee. The private sector does not want the disabled anyway. That's why I have to tolerate all these things” (P4).

“These negative behaviors towards me have been going on for 6 years. Is it easy to quit job for a disabled woman with children like me? Is it easy to find another job? If I quit my job here, there are no

other jobs for me. I cannot have a job in civil service because very few handicapped people are staffed. Few disabled people are employed in the private sector just out of formal obligation. In general, men with less disability are preferred. If I get out of here, I can't find a job. So, I have to endure" (P9).

The interviewees stated they were exposed to mobbing by their managers (n= 4), by both their managers and colleagues (n= 3) and by their colleagues' friends (n= 3). The findings show disabled employees are intensely and widely exposed to vertical mobbing exercised by their managers/supervisors and horizontal mobbing by their colleagues at the same level. The findings are also similar to those in the literature (Colemann et al., 2013; Fevre et al., 2013). Vickers (2009, p. 259) states the participation of disabled people in employment occurs in low-paid, low-income, low-position jobs that are unsuitable for their education, and with no opportunity for promotion. Jones et al., on the other hand, argue that this kind of participation makes disabled individuals more vulnerable to mobbing (Jones, Finkelstein & Koehoorn 2018, pp. 84-87). The power inequality, which is effective in the exposure of employees to mobbing in the workplace, is due to the fact that disabled employees work in low-status jobs in a strict hierarchy, and this makes it easier for them to be exposed to mobbing. In this study, the mobbing-victimized participants all work in low positions. Zapf and Gross (2001, p. 501) emphasize that the hierarchical status difference between mobbing victim and mobbing performer is a major cause of mobbing.

Mobbing is a special type of conflict involving the victim-perpetrator structure that pushes the exposed person into a helpless and vulnerable position. Salin states a perceived power imbalance is a prerequisite for the occurrence of mobbing. Power structures in organizations partially explain the imbalances and manager-practiced mobbing acts. Perceived power inequalities are due to both formal power differences and situational and contextual characteristics. Unequal power relations such as traditional gender roles and physical power differences are discussed in this context (Salin, 2003, p. 1219, cited from Cleveland & Kerst, 1993). Further, social power inequalities feed power inequalities in work life and the values that support racial, class and gender-based social inequalities in society also cause mobbing in workplaces (Bayrak-Kök, 2006). Thus, the existence of disability- based social inequalities and the

continuation of the social values that support such inequalities in workplaces feed both horizontal and vertical mobbing towards disabled employees. Cultural values that create inequality in society place disabled people in positions that are weak, needy, dependent, of lower social status and worthless compared to non-disabled people, leading to perceptions/prejudices that they are unproductive (Barton, 1998; Fevre et al, 2016; Askin & Askin, 2018a; Cook, von Schrader, & Malzer 2019; Jammaers, Zanoni, & Williams 2019; Mkheimer & Milae, 2020). This mentality, which is also widely shared and approved in our society, exposes disabled employees, who are mostly in a managed position in the formal hierarchical structure, to vertical mobbing by their managers and horizontal by their colleagues who are in the same position as them.

Findings on the Causes of Mobbing

In the literature, individual differences of victims are one of the major causes of mobbing (Davenport et al., 2003; Fevre et al., 2008; Foster & Scott, 2015; Jones et al., 2018; Leymann, 1996; Tinaz, 2006). We examined the reasons of exposure to mobbing for disabled people under two sub-themes - being a disabled and being a disabled woman. Being regarded as inefficient (n= 5), lazy (n=5), moody, disagreeable, capricious (n= 4), unskilled and unqualified despite their education (n= 5); seen as a burden when they want workplace arrangements suitable for their disabilities (n= 3), their written and oral rights (n=3) and intolerance (n=2) were the codes used for explaining the relationship between disability and exposure to mobbing. Having the physical appearance of a disabled woman (n= 3) and antagonism against working women (n= 2) were codes under the theme of disabled women. Some notable views of those interviewed about the causes of mobbing are as follows:

“The reason they behave me badly is because they see me as useless, lazy and unproductive since I am disabled. I submitted a petition stating that they could not make me do some work because I was not tenured worker. They thought I was both a disabled and a trouble maker for them” (P1).

“Even if you are a university graduate, you are a blind handicapped person in the eyes of a manager. You are a capricious, incompetent disabled person who has no abilities to work in any other job except on switchboards. So, they believe you deserve ill treatment” (P2).

“They did not approve of me getting doctor permits not to go to work because of my health problems. When I wanted to work in a downstairs room and asked for a service bus, they thought I was grumpy, unwilling to work, lazy and over-demanding” (P4).

“The private sector sees the disabled as unproductive and lazy and hires them perfunctorily. They deliberately load a lot of work on a disabled worker so that s/he will quit the job as soon as possible. Same thing happened to me” (P5).

The participants of the present study seem to have experienced the above-mentioned codes for mobbing acts to severe degree. In the literature, employers and other employees generally assume that disabled employees are less productive or unproductive, and accordingly, they believe the disabled have performance problems such as slowing down or delaying work (Adams & Oldfield, 2012; Bonaccio et al., 2020; Evans et al., 2016; Vickers, 2009). Managers’ perceptions of disabled employees being problematic and incompatible workers (Kaye, Jans, & Jones, 2011, p. 529) and negative and prejudiced attitudes of managers toward making workplace arrangements according to the needs of disabled employees (Evans et al., 2016; Jones et al., 2018) are stated as the reasons for mobbing against the disabled.

In the sub-theme of being a disabled woman, the reasons for mobbing were expressed with the codes for physical appearance (n=3) and antagonism against working women (n=2). The participants’ statements regarding this sub-theme are as follows.

“My manager once said, “You are a blind woman, why are you loitering here? You are spoiling our image. You have a job despite your appearance and you also want a service bus. Go sit at home. What are you doing here?” My manager is a man of such bad mentality. He is against woman working. His wife doesn’t work, either” (P3).

“... They didn’t like my physical appearance, my disability. My appearance discomforted them. They didn’t want me in the room with them. They said to my face that I was an eyesore. They even put their noses into the skirt I was wearing and despised me saying, what I was wearing was weird, ugly and didn’t fit me” (P8).

“They told I was not fast and punctual, appearance was important for customers, I could not be allowed to work at a position where the contact with customers were intense... We are non-presentable women workers” (P9).

“Working women are unwanted in the private sector. I am physically handicapped as well. Working hours and pace are very busy. I am married with a child. They want to make me work late. They started to put pressure on me when I objected so that I will quit the job” (P10).

The statements of the disabled female participants about the causes of mobbing focused on physical appearance and antagonism against working women. Labeling the body as incomplete brings the view that a physically handicapped person will be seen worthless, paving the way for mobbing by managers and colleagues (Adams & Oldfield, 2012, p. 23-27). Gender-based division of labor dictates that women are not the actual breadwinners in their families, limits women’s participation in working life and supports the stereotypical view that the only place women can work is at home. Such gender-based attitudes make significant contributions to the reasons for mobbing against women at work (Topkaya-Sevinç, 2011; Cögenli, Asunakutlu & Türeğün 2017, p. 117; Askin & Askin, 2018b, pp. 271-273). Gender-oriented understanding considers women as having the sole responsibility for housework and child care. Thus, their domestic responsibilities may hinder them from fulfilling the requirements of their jobs at offices with an excessive workload and long working hours. They may be stigmatized as low performing and inefficient employees and may eventually undergo mobbing (Askin & Askin, 2020; Askin & Askin, 18b). We found negative attitudes toward physical appearance and working women cause mobbing against women with disabilities.

Findings on the Effects of Mobbing on Disabled Employees

We listed the effects of mobbing on disabled employees under the four sub-themes of psychological, physiological, social life- and work-related effects. The codes for these sub-themes were sufferance (n= 9), loss of self-confidence (n= 9), stress (n= 9), anger (n= 7), insomnia (n= 6), anxiety (n= 7).

The codes for physiological effects were headache (n= 4), stomach pain (n= 3), arm/leg/back/joint pain (n= 7), worsening of disability (n= 6), high blood pressure (n= 4) and fatigue (n= 6).

Social life-related effects were coded with uneasiness (n=6) in marital and friend relationships. Work-related effects were coded with thoughts of resignation (n=8) as soon as possible. Below are some of the participants' statements on the effects of mobbing.

“I don't feel like going to work. Stress and sadness became chronic. I want to be alone. ... I can't stand my family's insistence on marriage. I shouted over and over that I didn't want to get married, I get angry with them... My self-confidence was shattered when I heard the word lame at work. ... Stress hurt my stomach, the ulcer problem started. I am going through painful situations. If I had the opportunity, I would quit my job immediately” (P1).

“I am constantly stressed. My head hurts like it's going to crack, I suffer from migraine. ... Here ... I usually feel worried that the manager will scold me if he does not find me, I am always anxious like this.... I always feel tired when I go home. I can't stand my son or my husband, I get angry and shout at the slightest thing” (P3).

“I'm nervous, stressed. I get angry quickly. My family ... I make them sad too. ... I lose sleep at night when I think of what I've been through at work. I became a high blood pressure patient. ... If I didn't need the money, I would quit my job” (P4).

“Stress, sadness, pain ... I am unhappy and nervous at work. ... I can't take care of my child. I feel very tired. My head hurts often. I always take painkillers. It's not worth what I've suffered “(P10).

Our findings on the participants' physiological and psychological experiences accord with the effects in the literature. Mobbing against the disabled deteriorates their physical and psychological health, worsens their lives and social (spouse, family, friend) relationships (Colemann et al., 2013). Further, it decreases their self-confidence and motivation to stay in the workforce job (Evans et al., 2016). and increases their tendency to quit (Colemann et al., 2013; Jones et al., 2018; Khubchandani & Price 2015; Okechukwu et al., 2014).

In our research, we found mobbing affected most of the disabled people (n=6), their body aches (arm/leg/back/joint pains) increased, their gait deteriorated, limping increased and their speech worsened. The statements of the participants on this subject are as follows:

“... My lameness has seriously increased. Heavy insults and ugly backbiting destroyed me. My whole body is getting tense from stress and nervousness... I can't stand to see those make me suffer at work, the moment I see them, my body gets tight, my feet feel like they're going to get tangled and I limp more” (P1).

“I am full of stress and anger because of being mocked. My stuttering increased and I became almost unable to speak. ... I started to have the same difficulty in speaking at home. My wife and relatives ask why my stuttering got so bad” (P7).

Mockery, insulting speeches, accusations, arguments and complaints not only damaged my psychology but also spoiled my actual disability. Limping got worsened. An arm numbness was added to my leg and muscle pain. I started physical therapy. The doctor said it was due to nervousness, tension and stress (P8).

Mobbing both worsens their psychological-physical health and increases disability-related health problems. For instance, disabled employees are more likely to suffer from fatigue, depression and anxiety (feeling anxious, nervous and restless) than non-disabled employees. Exposure to health problems may exacerbate disability (Atkinson, 2016, p. 25). Foster and Scott (2015, pp. 334-335) found that more than half of handicapped employees' disabilities worsen due to mobbing-caused stress. Vickers (2009, p. 263) found stress causes the inability to work for some disabled employees.

Conclusion

In this study, we examined mobbing, an important problem for disabled people in the workplace, from the perspective of disabled people working from a qualitative research perspective and through their experiences. Furthermore, we discussed the characteristics of disabled employees who had been victims of mobbing, mobbing acts against the disabled in working life and reasons, duration, type and causes of these acts and their effects on disabled employees.

The results show disabled employees are exposed to several types of mobbing, including acts against self-realization and hindering their communication and against their social relationships and reputation, attacks on their professional status, and negative attitudes towards their health. Among the mobbing acts that disabled people undergo most in their careers are mockery, humiliation, gossip, backbiting, disrespect, over-monitoring, hypercriticism, overtasking, deprivation of promotion, exclusion and written and verbal threats. The duration of exposure to mobbing extends over a long time range from 1 to 7 years and the frequency is intense as several times a month, once a week or a few times and almost every day. Disabled employees are exposed to mobbing both vertically (by managers) and horizontally (by colleagues).

Mobbing increases their body aches (arm/leg/back/joint pains), deteriorates their gait particularly in orthopedically handicapped employees, increases limping and worsens their speech. Furthermore, the physical and psychological health of disabled people who are victims of mobbing deteriorate and their lives and social (spouse, family, friend) relations become worse. Mobbing reduces the self-confidence and motivation of disabled individuals to stay in working life and leads to the thought of quitting their job.

The causes of exposure to mobbing are that disabled employees are regarded as inefficient, lazy, moody, disagreeable, capricious, unskilled and unqualified despite their education and that they are seen as a burden when they request workplace arrangements suitable for their disabilities. Further, disabled women are unwanted in working life and their physical appearance is found antipathetic.

According to the findings of the study, as in the literature, disabled employees are perceived as *different* with negative characteristics imposed by sociocultural values. Cultural values that create inequality position the disabled as dependent, weak and needy people in society and feed the perception that they are unproductive and inefficient. The reflections of these negative perceptions and thoughts in workplaces target disabled employees for mobbing. Physical power inequality places disabled employees in a weak position in the workplace and makes them vulnerable both to vertical mobbing by managers and to horizontal mobbing by peers and colleagues. The examples of horizontal mobbing are mostly psychological violence acts including behaviors such as scolding, mockery, shouting, humiliation, disdain, and giving work below their qualifications, which will act as methods of applying pressure. Mobbing may marginalize and intimidate disabled people in their working lives and cause an increase in their tendency to leave the labor market.

Mobbing hinders handicapped people from reaching the goal of participation in society through their participation in the workplace. In addition, it limits the participation of disabled people at work only to the activity of earning a life-sustaining income. Mobbing is an important issue area that negatively affects the working conditions of disabled people and worsens their positions in employment. Thus, it is a necessity to create effective and strengthened legal regulations and develop and implement policies for the solution of this problem to which both disabled and non-disabled employees are or may be exposed.

We hope that this study will contribute to the development of perspectives on understanding the real problems of disabled people and finding appropriate solutions in this context. Our findings will contribute to the creation of social policies in the relevant field. Further qualitative and quantitative research will demonstrate the perspectives of disabled employees.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

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

References

- Adams, L. & Oldfield, K. (2012). Opening up work: The views of disabled people and people with long term health conditions. Equality and Human Rights Commission Research Report 77, Manchester: EHRC, Retrieved from https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research_report_77_opening_up_work.pdf.
- Akter, J. (2019). The psychological effects of workplace bullying among Bangladeshi women. *EC Psychology and Psychiatry* 8 (12,) 1-8.
- Ali, M., Schur, L. & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *J Occup Rehabil* 21, 199–210, DOI:10.1007/s10926-010-9266-0.
- Atkinson, T. P. (2016). Effects of social issues on employment outcomes for individuals with disabilities. *All Dissertations*. 1644.
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2020) Engelli kadın işgücünün marjinalliği, E. Y. Oktay ve R. A Wolff (Ed.) *Farklı boyutları ile kadın çalışmaları* (ss.47-73) Ekin: Bursa
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2019) *İşgücü piyasasında (çoklu) dezavantajlılık: Engelli kadın işgücü üzerine niteliksel bir araştırma*, International Congress of Management, Economy and Policy / ICOMEP'19-Güz'de sunulan bildiri, İstanbul/TÜRKİYE
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2018a, Aralık) *Engellilerin istihdama katılımdaki sorun alanlarının sosyal model perspektifinden analizi*, Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi 2018 Güz'de sunulan bildiri İstanbul/TÜRKİYE

- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2018b) Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(4) 255-282
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *BEÜ SBE Derg.*,7(1), 231-274
- Barnes, C. & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society* 19(3), 527–545, <https://doi.org/10.1177/0950017005055669>
- Barton, L (1998) Sociology, disability studies and education:some observation. In: T. Shakespeare (Ed.), *The disability reader: Social science perspectives*, (pp. 53-64), New York: Cassell Pub.
- Bayrak-Kök, S (2026) İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (433-448)
- Beale, D. & Hoel, H. (2010). Workplace bullying, industrial relations, and the challenge for management in Britain and Sweden. *European Journal of Industrial Relations*, 16 (2), 101-118, <https://doi.org/10.1177/0959680110364826>.
- Bernard, A. (2017). Beyond the wheelchair: Workplace bullying and persons with disabilities. *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 5(3), 41-47.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35, 135–158, DOI: 10.1007/s10869-018-9602-5.
- Burcu, E (2017). Türkiye’de engelli bireylerin dezavantajlı konumlarına engellilik sosyolojisinin eleştirel tavrıyla bakmak, *Toplum ve Demokrasi*, 11 (24), Temmuz-Aralık, 107-125.
- Cesim, Ö. B., Şanlı, Ö.ve Akel, B. S. (2018). Hacettepe Üniversitesindeki engelli çalışanların karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları (mobbing) ve bu davranışların etkileri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi* 5 (1), 35-45, DOI: 10.21020/husbfd.380965.
- Coleman, N., Sykes, W. & Groom, C. (2013). Barriers to employment and unfair treatment at work: A quantitative analysis of disabled people’s experiences, Equality and Human Rights Commission Research. Report No. 8.
- Cook, L., von Schrader, S., Malzer, V. and Mimno, J. (2019) Unwelcoming Workplaces: Bullying and Harassment of Employees with Disabilities, (Ed:) Susanne M. Bruyère, *Employment and Disability: Issues, Innovations, and Opportunities* (129-154), Labor and Employment Relations Association Series. USA
- Çögenli, M. Z., Asunakutlu, T. ve Türegün, Z. N. (2017), “Gender and Mobbing: The Case of Turkey”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (3), s.109-121
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing işyerinde duygusal taciz*, (O. C. ÖnerToy, Çev) İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Djurkovic, N. McCormack, D., & Casimir, G. (2006). *Neuroticism and the psychosomatic model of workplace bullying*, *Journal of Managerial Psychology*, 21(1) 73-88, <https://doi.org/10.1108/02683940610643224>.
- Dietz, J. & Gill, H (2006). Community source of workplace violence. In: E. K Kelloway, J. Barling & Joseph J. Hurrell (Eds.) *Handbook of workplace violence*. (pp. 331-349), London: Sage Publication,
- Dipboye, R. L. (2005). Looking the part: Bias against the physically unattractive as a discrimination issue. In: R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*. (pp. 281-301, Mahwah, New Jersey & London: Lawrence.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd Ed.), (pp. 3-39) Taylor & Francis Group.
- Einarsen, S. & Nielsen, M. B. (2015). *Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study*. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131-142. DOI: 10.1007/s00420-014-0944-7
- Evans, M., Edwards, M., McGregor, C. & Upton, P. (2016). *Doing it differently staff perceptions of the barriers to workplace participation experienced by public servant with disability in the Australian*, The Institute for Governance and Policy Analysis & University of Canberra.
- EYHGM (2015). *Kamuda engelli istihdamının analizi*, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk factors for workplace bullying: A systematic review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 16, (1-25), DOI: 10.3390/ijerph16111945.
- Ferris, P. (2004). A preliminary typology of organizational response to allegation of workplace bullying: See no evil, hear no evil, speak no evil. *British Journal of Guidance & Counseling*, 32(3), 389–395, <https://doi.org/10.1080/03069880410001723576>.
- Fevre, R., Robinson, A. L., Jones, T., & Lewis, D. (2008). *Work fit for all—disability, health and experience of negative treatment in the British workplace*, Insight Report 1 (London: Equality and Human Rights Commission).
- Fevre, R., Robinson, A., Lewis, D., & Jones, T. (2013). The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces. *Work, Employment and Society*, 27(2), 288–307. <https://doi.org/10.1177/0950017012460311>
- Fevre, R., Foster, D., Jones, M. & Wass, V. (2016). *Closing disability gaps at work - deficits in evidence and difference in experience*, Cardiff: Cardiff University.
- Foster, D. & Scott, P (2015). Nobody's responsibility: The precarious position of disabled employees in the UK workplace, *Industrial Relations Journal* 46(4), 328–343, <https://doi.org/10.1111/irj.12107>

- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetlandand, J. & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study, *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255-268, doi: 10.1111/1748-8583.12035
- Harris, A & Enfield, S. (2003). *Disability, Equality and human rights a training manual for development and humanitarian organisations*, Oxford: Oxfam GB.
- Hollis, L. P. (2017). *Workplace bullying II: A civilizational shortcoming examined in a comparative content analysis*. *Comparative Civilizations Review*, 77, 90-104.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L (2006). Like wolves in a pack: predatory alliances of bullies in nursing. *Journal of Management and Organization*, 12(3), 235-250 doi:10.5172/jmo.2006.12.3.235
- İzmir, G ve Fazlıoğlu, A. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Ankara: TBMM.*
- Jammaers, E., Zanoni, P. and Williams, J. (2019) “Not all fish are equal: a Bourdieuan analysis of ableism in a financial services company”, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI:10.1080/09585192.2019.1588348
- Jones, A. M., Finkelstein, R. & Koehoorn, M. (2018). Disability and workplace harassment and discrimination among Canadian federal public service employees. *Can J Public Health*, 109, 79–88, <https://doi.org/10.17269/s41997-018-0022-0>
- Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz: Sağlık sektöründe kesitsel bir araştıma*. Ankara: TÜRK-İş.
- Kaye, H. S., Jans, L. H. & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536, doi: 10.1007/s10926-011-9302-8.
- Khubchandani, J. & Price, J. H. (2015). Workplace harassment and morbidity among US adults: Results from the National Health Interview Survey. *J Community Health* 40, 555–563, DOI: 10.1007/s10900-014-9971-2.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60: 779–783.
- Knox, M. & Hickson, F. (2001) The meanings of close friendship: the views of four people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 14, 276-291, <https://doi.org/10.1046/j.1468-3148.2001.00066.x>.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184, <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Mkheimer, I and S. A. Mjlae (2020) “Exploring Bullying Practices at a Workplace” *International Journal of Advanced Medical Sciences and Technology (IJAMST)* 1 (1) 20-27
- Nielsen, M. B., Gjerstad, J., Jacobsen, D. P. & Einarsen, S. V. (2017). Does ability to defend moderate the association between exposure to bullying and symptoms of anxiety?, *Frontiers in Psychology*, 59(7), 609-614, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01953>

- Nielsen, M. B. & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior* 42, 71–83, <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- OECD (2010), *Sickness, disability and work: breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries*, Paris: OECD Publishing,
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D. & de Castro A. B. (2014). Discrimination, harassment, abuse and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities *American Journal of Industrial Medicine* 57(5), 573–586, doi: 10.1002/ajim.22221.
- Pampel, F. (2014). *Bullying and disability: An overview of the research literature*, Denver: OMNI Institute.
- Paoli, P. & Merllié, D. (2001). Third European survey on working conditions 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Conditions. Luxemburg, Retrieved from <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment, *Human Relations*, 56(10), 1213-1232, <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Schur L. (2002). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *J Econ Issues*. 36(2), 339–48, <https://doi.org/10.1080/00213624.2002.11506476>
- Schur, L., Kruse D. & Blanck P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law* 23, 3–20, doi: 10.1002/bsl.624.
- Shakespeare, T. (2011) Sakatlık sosyal modeli, F. B. Aydar (Çev.) D Bezmez, S Yardımcı, Y Şentürk (Ed), *Sakatlık çalışmaları: Sosyal bilimlerden bakmak kitabı* içinde (ss. 51-62), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N. & Thornton, G. C. (2010). *Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. Empl Responsib Rights J*, 22(1), 5–19, DOI 10.1007/s10672-009-9107-5
- Şentürk, Y. (2010, Eylül). *Sakatlık ve sosyal teori: Toplum bilim kuramlarındaki “normal” özneyi yeniden düşünmek*, 5. Karaburun Bilim Kongresi’nde sunulan bildiri (2-5 Eylül 2010), İzmir
- Tınaz, P. (2006) Çalışma yaşamında psikolojik bir dram: Mobbing. *Toprak İşveren Dergisi*, 71, 4-14
- Toker-Gökçe, A. (2009). Mobbing: İş yerinde yıldırma kavramsal çerçeve, *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 1-9
- Topkaya-Sevinç, E. (2011) *Mobbing with a gender perspective: How women perceive, experience and are affected from it*, (Master Thesis) Middle East Technical University, Ankara
- Tororei, S K (2009) The right to work: A strategy for addressing the invisibility of persons with disability. *Disability Studies Quarterly* 29(4). Retrieved from <https://dsq-sds.org/article/view/973/1174> Son Erişim Tarihi: 07.08.2021

- Tracy, S. J., Lutgen-Sandvik, P. & Alberts, J. K. (2006) Nightmares, demons, and slaves: Exploring the painful metaphors of workplace bullying. *Management Communication Quarterly*, 20, 148-185. <https://doi.org/10.1177/0893318906291980>.
- TÜİK, (2010). Özürlülerin sorun ve beklentileri araştırması Ankara: TÜİK.
- UN (2007). From exclusion to equality: Realizing the rights of persons with disabilities: Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol. Geneva: UN.
- UN (2019). Realizing the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities: UN flagship report on disability and development 2018, New York: UN.
- Vélez, M. L. R. (2011). Workplace harassment: A global organizational issue. Retrieved from: <https://fae.uprrp.edu/quest/wp-content/uploads/sites/15/2018/09/081001.pdf>
- Vickers, M H (2009) Bullying, disability and work: A case study of workplace bullying. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 4(3), 255-272, <https://doi.org/10.1108/17465640911002536>
- Vickers, M H (2015). Telling tales to share multiple truths: Disability and workplace bullying: A semi-fiction case study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27(1), 27-45, <https://doi.org/10.1007/s10672-014-9246-1>
- WBI (2021). 2021 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute:
- Yıldırım., A. ve Şimşek, H. (2005). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, (6. Baskı) Ankara: Seçkin
- Yılmaz, Z. (2004) Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler, Öz-Veri Dergisi, Ankara, Cilt I, Sayı 2 Erişim Adresi <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2calisanozurlusorunlari.htm>.
- Zapf, D. & Gross, C. (2001) Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522,
- Zapf, D and Einarsen, S (2011) Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. In: Einarsen, S, Hoel, H, Zapf, D and Cooper, C L (Eds), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, 2nd ed., Taylor & Francis, London, 177-200

İşgücü Piyasasının Savunmasız Gruplarından Engelliler ve Mobbing: Tokat İlinde Nitel Bir Araştırma

Elif Özlem Özçatal¹ , Umur Aşkın² 

Öz

İşgücü piyasasının savunmasız, dezavantajlı grupları içinde yer alan engelliler, çalışma yaşamında mobbingi en fazla deneyimleyen kesimler arasındadır. Bu çalışmada, engelli çalışanların mobbing süreçleri ve mobbingin engelli çalışanlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma, Tokat ilinde, Kasım 2019-Aralık 2020 döneminde, 10 engelli çalışan ile yüz yüze derinlemesine görüşmeler yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, betimsel ve içerik yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmada, mobbing mağduru engelli çalışanların özellikleri, engellilere yöneltilen mobbing davranışları, bu mobbing davranışlarının nedenleri, çeşitleri ve engelli çalışanlar üzerindeki etkileri tespit edilmiştir. Engelli çalışanlar, azarla(n)ma, bağır(ıl)ma, alay edilme, arkasından kötü konuşulma, dedikodusunun yapılması, aşırı iş yüklemesi ve niteliklerinin altında iş verilmesi gibi mobbing eylemi ve davranışlarına maruz kaldıkları araştırmanın bulguları arasındadır. Engelliliğe yönelik olumsuz önyargı ve tutumlar, işyerlerinde engelli çalışanlara karşı uygulanan mobbingin nedenleri arasındadır. Mobbing, engellilerin çalışma yaşamına etkin ve eşit katılımını etkilerken onların işgücü piyasasında kalıcı olmalarını da olumsuz etkilemektedir. Mobbinge maruz kalan engelli çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıkları kötüleşmekte ve engellilikle ilgili sağlık sorunları şiddetlenmektedir. Mobbing nedeniyle fiziksel ve ruhsal sağlıkları bozulan engelli çalışanların üretkenlikleri düşmektedir. İşgücü piyasaları ve çalışma yaşamı ile bağları zayıflamakta ve işgücü piyasaları ve çalışma yaşamı ile bağları kopmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Mobbing, Mobbing Nedenleri, Engellilik, Engelli Çalışanlar, Çalışma Yaşamı

1 Elif Özlem Özçatal (Doç. Dr.), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmetler Bölümü, Tokat, Türkiye. E-posta: elifozlem.ozcatal@gop.edu.tr ORCID: 0000-0001-7737-5810

2 Sorumlu Yazar: Umur Aşkın (Doç. Dr.), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Nisars Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, Tokat, Türkiye. E-posta: umur.askin@gop.edu.tr ORCID: 0000-0001-8456-2411

Atf: Özçatal, E. O., & Aşkın, U. (2022). İşgücü piyasasının savunmasız gruplarından engelliler ve mobbing: Tokat ilinde nitel bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 39-100. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1142868>

İşgücü Piyasasının Savunmasız Gruplarından Engelliler ve Mobbing: Tokat İlinde Nitel Bir Araştırma

İşyerlerinde dışla(n)ma, yıldırma amacı taşıyan, duygusal taciz, psikolojik şiddet anlamına gelen mobbing, tüm çalışanlar için bir çalışma yaşamı sorunu olduğu kadar aynı zamanda toplum sağlığı sorunudur. Mobbing, işyerinde düşmanca ve etik olmayan davranışlara sistematik, uzun bir zaman süresince maruz kalma şeklinde yaşanmaktadır. Yol açtığı sorunlar ve sonuçları açısından birey, işletme ve toplum üzerinde olumsuz etkileri ve zararları bulunmaktadır. Etki alanı işyeri sınırlarını aşmaktadır. Mobbingin ilk ve en zararlı etkisi mobbinge maruz kalan çalışan üzerindedir. İşyerinde karşı karşıya kalınan psikolojik şiddetin sıklığı ve sürekliliği karşısında çalışanın sağlığı bozulmakta; ekonomik, sosyal ve duygusal sorunlar ortaya çıkmaktadır. Mobbing uygulanan işyerlerinde çalışanlar(ın), işlerine motive olmakta sıkıntı yaşamakta, verimlilikleri düşmekte, işyerine/işe bağlılıkları azalmakta, özgüvenlerini kaybetmektedirler. İşlerinden bile ayrılmaktadırlar. Bu şiddet sürecinin en olumsuz etkisi kurbanının intiharı olarak da ortaya çıkabilmesidir.

Engelli çalışanlar, toplumda, kendilerine yönelik ön yargı ve olumsuz tutumlar nedeniyle çalışma yaşamında mobbingi en fazla yaşayan kesimlerdendir. Mobbingin engelli çalışanlar açısından yol açtığı fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkların yanı sıra sosyal çevreden yalıtılma gibi ağır sonuçları da bulunmaktadır.

Toplumda önemli bir yoğunluğa sahip engellilerin toplumsal yaşama katılımları, dışlanmamaları açısından çalışma yaşamına katılımları çok önemlidir. Engelli çalışanların işyerlerinde mobbing mağduru olmaları, onların çalışma yaşamının getirilerinden yararlanamamalarına, istihdamda ve işgücü piyasalarında kalıcı olmalarını engelleme ve hatta çalışma yaşamı dışına itilme, çık(arıl)ma süreci içinde bulunmaları anlamına gelmektedir. Bu nedenle, başta engelliler olmak üzere çalışma yaşamında mobbing, ihmal edilmemesi ve önlem alınması gereken önemli bir sağlık sorunudur.

Mobbing sorununa yönelik literatürde birçok araştırma bulunmakla birlikte, çalışma yaşamındaki dezavantajlı gruplardan biri olan engelli çalışanların, mobbing deneyimlerine yönelik sınırlı bilgi bulunmaktadır. Dünyada en büyük azınlığı oluşturan engellilerin işyerlerindeki mobbing başta olmak üzere, sorunları hakkında veri gereksinimi olduğu aşikârdır. Engellilerin çalışma

yaşamında kurbanı oldukları mobbing sorununun gündeme getirilmesi ve bu konuda farkındalık oluşturulması ve çözüm(ler) geliştirilebilmesi için sorunun tespitine yönelik araştırmalar gereklidir. Çalışmada, nitel araştırma bakış açısı ile engelli çalışanların karşılaştıkları mobbing davranışları ve bu davranışların etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada, mobbinge maruz kalmış engelli çalışanların ne tür mobbing eylemleri ile karşı karşıya kaldığı mobbing eylemlerinin oluşumu, yönü, sıklığı nedenleri ve engelli çalışanlar üzerindeki etkileri birlikte irdelenmektedir.

Çalışma Yaşamında Mobbing Olgusu

Mobbing, tüm çalışanların işyerinde maruz kaldığı ya da kalabileceği önemli bir sağlık, çalışma yaşamı sorunudur¹. İşyerinde mobbing üzerine ilk kitap (The harassed worker) Brodsky (1976) tarafından yazılmış olmasına rağmen işyerinde mobbing araştırmalarının öncüsü Leymann kabul edilmektedir. Leymann, bir işyerinde çalışanlar arasında uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına yönelik yaptığı tespitler sonucunda, olguyu tanımlamak için “mobbing” kavramını kullanmıştır. Literatürde yaygın bir şekilde kullanılan *mobbingi* Leymann (1996: 165), *işyerinde bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik -nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen- sistematik biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklindeki bir çeşit psikolojik terör/şiddet olarak tanımlanmaktadır*. Mobbing, *“bir kişinin ardı ardına ve belirli bir süre boyunca rahatsız edilme, istismar, saldırı veya sosyal dışlanmaya maruz kaldığı ve bireyi etik olmayan davranışlara karşı kendini savunamayacağı aşağı bir konumda olma durumu olarak”* da tanımlanır (Einarsen, Hoel ve Zapf, 2011:22; Feijó, Gräf ve Pearce, 2019:1). Mobbingin birçok tanımında, işyerinde karşılaşılan olumsuz, düşmanca, rahatsız edici davranışlar; bu davranışların sürekli, düzenli bir şekilde sürmesi ve bu davranışları sonucu sağlık sorunu yaşanması ortak

1 ABD’de yapılan bir araştırmada tüm çalışanların %25-%30’unun çalışma yaşamlarının herhangi bir anında, tüm çalışanların %10’unun ise sürekli mobbing kurbanı olduğu belirtilmektedir (Tracy Lutgen-Sandvik ve Alberts, 2006, s. 149). ABD’deki bir başka araştırmada 79,3 milyon çalışanın (toplam işgücünün yaklaşık %61’inin) mobbingden etkilendiği ortaya konulmaktadır (WBI, 2021, s. 6-7). AB’de ise işçilerin %9’unun (12 milyon işçinin) 12 aylık dönemde mobbing kurbanı olduğu bulgulanmıştır ve bu durum 1995-2000 yılları arasında hafifte olsa artış eğilimindedir (Paoli ve Merlié, 2001, s. 26). İngiltere’de her on çalışandan biri (Beale ve Hoel, 2010, s. 103), İspanya’da çalışanların %14’ü (González ve Grana 2009’dan aktaran Vélez, 2011, s. 8) mobbing kurbanı olmuştur. Türkiye’de sağlık sektöründe çalışanlarına yönelik bir araştırmada örneklemin %48,3’ünün mobbing davranışlarına maruz kaldığı belirtilmiştir (Karatuna ve Tınaz, 2010, s. 121). Türkiye’de 2008-2009 yılları arasında yapılmış bir başka çalışmada, katılımcıların %84’ü işyerinde mobbing mağduru olduğunu ifade etmiştir (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011, 35).v

noktalar olarak ortaya çıkmaktadır. İşyerindeki iki taraf arasında gerçekleşen bir şeyin mobbing olabilmesi için taraflar arasında güç eşitsizliği olmalıdır. Bu eşitsiz güç ilişkisi mobbing mağdurunun kendisini çaresiz ve savunmasız algılamasına, ruh sağlığının bozulmasına, işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir (Zapf ve Gross, 2001:501).

Mobbing sistematik ve sürekliliği olan bir süreçtir. İşyerinde yaşananların mobbing olarak kabul edilebilmesi için, saldırıların sıklığı, saldırıların süresi ve sonuçları belirleyicidir. Leymann, işyerindeki olumsuz eylemlerin mobbing olarak adlandırılabilmesi için en az altı ay boyunca ve ortalama 15 ay sürmesi ve haftada en az bir kez tekrarlanarak meydana gelmesi gerektiğini belirtmektedir. İletişimi engellemeye yönelik davranışlar²; sosyal ilişkilere ilişkin saldırılar³; itibara yönelik saldırılar⁴; kişinin mesleki durumuna yönelik saldırılar⁵ ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar⁶ mobbing davranışları arasında sayılmaktadır (Leymann, 1996:170-172).

Düşmanca davranışların yüksek sıklıkta ve uzun bir süre gerçekleştirilmesi ciddi fiziksel, ruhsal, psikosomatik ve sosyal sorunlara yol açmaktadır (Leymann, 1996:182). Mobbing kurbanının sağlığı, refahı, yaşamı ve sosyal ilişkileri olumsuz etkilenmektedir (Akter, 2019; Ferris, 2004); yüksek tansiyon gibi kardiyovasküler hastalıklar, ellerin terlemesi ve titremesi, baş ve sırt ağrıları, mide ve bağırsak hastalıkları gibi pek çok fiziksel rahatsızlık (Djurkovic, McCormack ve Casimir, 2006:78; Kivimäki, Virtanen ve Vartia vd., 2003:781) ile kaygı, depresyon, uyku bozuklukları ve hatta intihar düşüncesi mobbing mağdurunun yaşadığı sağlık sorunları arasındadır (Feijó ve ark. 2019:1; Hollis, 2017:98). Mobbing kurbanlarının yetenekli ve değerli birey olma duygusunun derinden sarsıldığı, kırılmalıklarını ortaya çıkardığı için ciddi bir toplumsal acı kaynağını oluşturduğu ve hatta bir tür '*sosyal ölüm*'ü simgelediği varsayılmaktadır (Einarsen ve Nielsen, 2015:132).

İşyerinde sürekli mobbinge maruz kalan bireylerde psikolojik travma sonrası stres, benlik saygısı ve özgüvenin azalması, kaygı sorunları ortaya çıkmaktadır (Hutchinson, Vickers ve Jackson, 2006; Nielsen, Gjerstad ve Jacobsen, 2017).

2 Örneğin bireyi sürekli eleştirme, sözünün sürekli kesilmesi, azarlanması, bağırılması gibi davranışlar...

3 Örneğin kişiyle konuşulmaması, orada değilmiş gibi davranılması gibi davranışlar...

4 Örneğin arkadan konuşma, alay etme, sözlü-sözsüz cinsel talepler yöneltmesi gibi davranışlar...

5 Örneğin görevleri kısıtlama, anlamsız ya da özgüveni etkileyecek işler verme gibi davranışlar...

6 Örneğin fiziksel şiddet, cinsel taciz gibi davranışlar...

Mobbingin neden olduğu stres, mağdurun sosyal çevresinden uzaklaşarak kendini diğer insanlardan yalıtmasına, agresif davranışlar göstermesine yol açmakta (Toker-Gökçe, 2009); mağdur çalışanın işine, işyerine yönelik düşünce ve tutumları olumsuz etkilenmekte; işyerinde verimliliği düşmekte, işe/işyerine bağlılığını azalmakta, işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır (Nielsen ve Einarsen, 2018; Glambek, Matthiesen ve Hetlandand, 2014).

Mağdurları üzerinde birçok olumsuzlukla sonuçlanan mobbing dikey ve yatay olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilmektedir. Dikey (hiyerarşik) mobbing, üstlerin astlara uyguladığı mobbing türüdür. Amir/yönetici tarafından doğrudan kurbanı yönelik, saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yatay mobbing, eşit statüde bulunan çalışanlar arasında gerçekleşen psikolojik şiddettir (Tınaz, 2006:5-7). Mobbingin ağırlıklı olarak yöneticiler ve amirler tarafından (dikey mobbing) uygulandığı belirtilmektedir (Fevre, Robinson ve Lewis, 2013: 299-300; Zapf ve Einarsen, 2011: 180).

Mobbingin oluşumu tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşık bir süreçtir. Bireysel, örgütsel ve sosyal faktörlerden kaynaklı pek çok nedeni bulunmaktadır. Mobbing uygulayan kişinin kıskanç, iki yüzlü, narsist, aşırı kontrolcü, toleranssız, başkalarının güç duruma düşmesinden keyif alan, kötü niyetli, agresif, ön yargılı kişiler olması buna karşın mobbinge maruz kalanların da genellikle yüksek ideale sahip, çalışkan, dürüst, başarılı kişiler olmasının (Zapf ve Einarsen, 2011) yanı sıra mağdurun ırk, cinsiyet, din veya mensup olduğu azınlık (örneğin engelliler) grubu gibi değiştiremeyeceği bireysel özellikleri de mobbing nedenidir (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003:70-72).

İşletmelerdeki aşırı hiyerarşik yapı, mobbingin işyerinde disiplinin sağlanması, verimin artırılmasında bir araç olarak kullanılması, insan kaynaklarına yapılan harcamaların azaltılması, işyerlerinde iletişim kanallarının etkili çalışmaması, işyerlerinde çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı, zayıf liderlik, eğitim farklılığının dikkate alınmaması, kötü yönetim, yoğun stresli işyeri, işyerlerinde küçülme, yeniden yapılanma durumları, hatalı personel seçim ve işe alım süreci mobbingin örgütsel nedenleri arasındadır (Tınaz, 2006:4). Sosyal ve ekonomik faktörlerden kaynaklı mobbing nedenleri ise yoksulluk, işsizlik, gelir yetersizliği, adaletsiz gelir dağılımı, nüfus hareketliliği

(Dietz ve Gill, 2006:335),⁷ birey temelli, rekabetçi ve başarı merkezli toplum yapısının getirdiği davranış kalıpları (Davenport, 2003:58) olarak belirtilmektedir.

Çalışma Yaşamında Engelli Çalışan Olmak ve Mobbing

Engellilik bireyin bedensel bir bozukluğa veya noksanlığa sahip olmasının toplumsal sonuçları olarak tanımlanmaktadır. Engelliler, diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişiler olarak tanımlanmakta (Aşkın ve Aşkın, 2019:372); bireylerin engellilik durumunun, topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını engelleyen tutumlar ve çevre koşullarının etkileşiminden kaynaklandığı belirtilmektedir (UN, 2007:2). Bireylerin engellilik durumu, beden fonksiyonlarında birtakım fiziksel-zihinsel yoksunlukları bulunan bireylerin, toplumsal hayata eşit koşullarda tam ve etkin katılımını engelleyen davranış ve çevre koşulları olarak tanımlanmaktadır ((Aşkın ve Aşkın, 2019). Bir başka ifade ile engellilik durumu, sadece bireyin beden yapısındaki eksikliği-yoksunluğunu ifade eden, engeliyle ilgili bir durum olmanın yanı sıra bireyin içinde yaşadığı toplumun sosyal yapısı, çevre koşullarıyla da ilişkilidir. Engelli bireylerin, başkalarıyla etkileşime yaşamlarının en önemli yönlerinden biri olarak değer vermeleri (Knox ve Hickson, 2001) engelli çalışanların işgücüne uyum sağlamasına, fiziksel ve sosyal olarak işgücü ile bütünleşmelerine yardımcı olabilecek işyeri nitelikleri ve ortam özellikleri hakkında bilgi de vermektedir. İş arkadaşlarının ve amirlerinin (olumsuz) tutumları, engelli bireylerin onlarla etkileşimini, sosyalleşmelerini ve istihdam deneyimlerini etkiler ve işyeri içerisindeki yeteneklerini sınırlar (Schur, Kruse ve Blanck, 2005:10). Günümüzde engellilik kavramı tanımlanırken sadece fiziksel bir yoksunluktan söz edilmemekte, çevresel belirleyicilere vurgu yapılarak engellilik durumunun, bireysel bir sorunun ötesinde bedensel bir yoksunluğu olan insanların toplumsal yaşama katılımının önündeki toplumsal engellerle ilgili olduğu belirtilmektedir.

Engellilerin toplumsal yaşama ve etkinliklere katılımının önündeki engeller, çevresel etmenler çatısı altında fiziksel, kurumsal ve tutumsal etmenler olarak belirtilmektedir. Fiziksel etmenler, engelli olmayanlar için inşa edilen ve engellilerin toplumsal yaşama katılmasına uygun olmayan yollar, binalar, evler

7 Örneğin yoksulluk, işsizlik artışı gibi sosyal faktörler toplumda sosyal stres yaratır; bunun getirdiği toplumdaki şiddet eğiliminin artması gibi davranış kalıpları, işyerindeki şiddeti de tetikleyebilir (Dietz ve Gill, 2006, s. 338).

ve ulaşım araçları gibi koşulları içermektedir. Kurumsal etmenler; toplumsal, eğitimsel, yasal, dinsel veya politik kurumların ihmali veya sistematik dışla(n) maları nedeniyle engelli bireylerin, bu kurumlara erişim sorununu kapsamaktadır. Tutumsal etmenler, engelli bireylere karşı toplumda yerleşmiş kişisel veya toplumsal önyargılardır (Harris ve Enfield, 2003:17). Söz konusu bu etmenler bedensel yoksunluğu olan bireyleri toplumsal yaşamda engelli kılmaktadır⁸. Toplumda engelli bireylere yönelik aciz, yük, tehdit edici, muhtaç, verimsiz, yararsız gibi negatif etiketlemeler (Barton, 1998:54-55), önyargılı tutumlar bir işe girmesinde, okula gitmesinde engellenmesine neden olmaktadır. Toplumdan kaynaklı tüm bu çevresel faktörler (engeller); uygun olmayan fiziki çevre, engelli bireylere karşı olumsuz tutumlar gibi- toplumsal yaşamda engelli bireylerin baskı, ayrımcılık ve dışlanma yaşamasına neden olmaktadır (Shakespeare, 2011:55). Engelli bireylerin sosyal, kültürel, ekonomik ve çevresel engellenmeleri sosyal yaşamlarının hemen her alanında dışlanma, ayrımcılık, izolasyon ve yalnızlaştırılma şeklinde dezavantajlı konumlanmalarına yol açmaktadır (Burcu, 2017:109). Bütün bu toplumsal engellenme süreçleri yeti yitimi olan bireyleri, toplumsal yaşama katılımın her alanında olduğu gibi çalışma yaşamında da engelli bireye dönüştürmektedir.

Çalışma yaşamına katılmak ve orada kalmak isteyen engellilere, ayrımcılık, damga(n)lama, olumsuz işveren tutumları, erişilemeyen inşa edilmiş fiziksel ortamlar, ulaşım ve iletişim sistemleri, düşük eğitim düzeyleri engel olmaktadır (Vickers, 2009:259; UN, 2019: 152). Engellilerin daha az üretken olduklarının varsayılarak damgalanması, toplumsal yaşama katılımın anahtarı olarak görülen istihdama katılımlarını ve istihdamda kalmalarını zorlaştırmaktadır. İşverenler, engellilerin çalışma disiplinine uygun olamayacağını, verimsiz olacaklarını düşünmekte ve engelli çalıştırmayı maliyetli bulmaktadırlar (Barnes ve Mercer, 2005:533; Coleman, Sykes ve Groom, 2013:64-65). Bu tutumlar, işgücü piyasasına katıla(bile)n engelli bireylerin çalışma şartlarını zorlaştırmaktadır (Barnes ve Mercer, 2005; Vickers, 2015).

Engelli bireyler, engelli olmayanlarla aynı oranda iş istemektedir (Ali, Schur ve Blanck, 2011), ancak engelli bireylerin istihdam oranları, engelli olmayanlarınkinden önemli ölçüde farklı, son derece düşüktür. Engelliler için

8 Örneğin, ortopedik engelli birey aslında -çevresindeki engeller olmasa- rahatlıkla işine, okula, alışverişe tek başına gidebilir. Tekerlikli sandalyede olması, bu etkinlikleri yerine getirememesindeki neden değildir; yaşadığı ortamların (ev, taşıt, yol, okul, işyeri, alışveriş mekanları) bu kişinin koşulları gözardı edilerek inşa edilmiş olmasıdır (Şentürk, 2010, s. 3)

düşük istihdam oranı, yüksek yoksulluk oranı anlamına gelir (WBI, 2021, s. 39-40). İstihdam, yalnızca ekonomik kaynakları artırmak için değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik etkileri için de önemlidir, çünkü engellilerin sosyal ağlarını, yurttaşlık becerilerini, davranışlarını ve etkinlik duygularını, bağımsızlıklarını artırarak ana akım topluma tam olarak dâhil edilmelerine yardımcı olur (Schur, 2002: 340-1, 344-6).

Engellilerin istihdam oranları çok düşük buna karşın işsizlik oranları çok yüksektir⁹. Engelli bireyler işsizlikle karşı karşıyadır, ancak çalışan engelli bireyler, işyerinde kişinin beceri seviyesinin altındaki bir işte istihdam edilmesi anlamına gelen eksik istihdam, daha düşük gelir ve daha az ilerleme fırsatı açısından da zorluklarla karşı karşıyadır. Engelli çalışanlar, eksik istihdama engelli olmayanlara göre daha yüksek oranda katılmaktadır. İstem dışı (gönülsüz) yarı-zamanlı veya koşullu istihdamda daha fazla yer almakta; ortalama ücretlerden daha düşük gelir elde etmektedirler (Bonaccio, Connelly ve Gellatly, 2020: 135-140; Fevre, Foster ve Jones, 2016: 17-22). Engelli bireyler, istihdama eğitimlerine ve becerilerine uygun olmayan düşük statülü, ilerleme olanağı olmayan düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Engelliliğe karşı damgalama ve önyargıyı yansıtan işveren tutumları, engellilere hoş bakmayan şirket kültürü ve ayrımcılığın yanı sıra engelli çalışanların çalışma yaşamındaki bir diğer önemli sorunu mobbingdir.

Engelli çalışanlar, engelsizlere göre daha fazla mobbing kurbanı olmaktadır (Evans, Edwards ve McGregor, 2016; 2016; Fevre ve ark., 2013; Fevre ve ark., 2016; Foster ve Scott, 2015; Fevre, Robinson ve Jones, 2008). Engellileri yıldırma ve işlerini bırakmayı kendi kararı haline getirmeyi amaçlayan mobbing, sıklıkla başvurulan bir baskı yöntemidir. Böylece istenmeyen engelli çalışanlar doğrudan veya dolaylı olarak mobbing ile karşı karşıya kalmaktadır¹⁰. Engellilik ve olumsuz davranış arasındaki ilişki güçlü ve belirgindir. İngiltere’de yapılan araştırmalarda engelli çalışanların işyerinde diğer ‘dezavantajlı/azınlık’ gruplardan (Asyalılar, siyahiler, kadın çalışanlar gibi) daha fazla mobbinge

9 Küresel verilere göre, engellilerin istihdam oranı %44 iken bu oran engelli olmayanlarda %75’tir (OECD, 2010, s. 23). Türkiye’de ise engellilerin sadece %14,3’ü istihdamdadır (TÜİK, 2010).

10 Kavramın babası Leymann, Lindroth ile birlikte yaptıkları çalışmada, kâr amacı gütmeyen bir kuruluşta engelli çalışanların %21,6’sı mobbing kurbanı iken bu oran engelli olmayanlarda sadece %4,4 olarak tespit edilmiştir (Lindroth and Leymann, 1993’den aktaran Zapf ve Einarsen, 2011, s. 174). ABD, İngiltere ve Avustralya’da yapılan araştırmalarda, koruyucu mevzuata rağmen, engelli olmayan çalışanlarla karşılaştırıldığında engelli çalışanların işverenlerden ve iş arkadaşlarından daha fazla mobbing eylem ve davranışı gördükleri belirtilmektedir (Evans ve ark., 2016; Fevre ve ark., 2016; Snyder Carmichael, ve Blackwell, 2010). İngiltere’de psikolojik rahatsızlığı veya öğrenme güçlüğü olan çalışanların işyerinde mobbing kurbanı olma olasılıklarının yedi kat daha fazla olduğu bulunmuştur (Fevre ve ark., 2013)

maruz kaldıkları belirlenmiştir (Fevre ve ark., 2008; Fevre ve ark., 2013; Foster ve Scott, 2015). Engelli çalışanlara mobbing uygulayanların çoğunlukla işverenleri ve/veya yöneticileri olduğu tespit edilmiştir (Fevre ve ark., 2013).

Engellilere yönelik mobbing nedenleri arasında işverenlerin¹¹ ve/veya iş arkadaşlarının engellilerle çalışma konusundaki olumsuz tutumları; çekicilik gibi öznel yargılara göre farklılıkları, fiziksel yapıları görünüm standartlarına, normlara göre fiziksel olarak çekici olmayan kişiler olarak etiketlenmeleri sayılmaktadır. Engelli bireylerin görünüşlerinin örgütün/işletmenin imajına uymadığı şeklindeki algılar; engellilerin yetenekleri ve daha az üretken olduğu yönündeki olumsuz varsayımlar, önyargılar da engelli çalışanlara yönelik mobbing nedenleri arasında belirtilmektedir. Engelli çalışanlara yönelik endişe ve/veya güven eksikliği, engelli çalışanların işi yavaşlatma, diğer çalışanlara uyum gösteremeyecekleri, daha yüksek devamsızlık, daha fazla izin ve gecikme ve zor iş görme eğiliminde olacakları gibi performans sorunlarının da mobbing nedenleri arasında olduğu ifade edilmektedir. Engelli bir çalışanın agresif olma, ulaşım, erişimle ilgili engelli çalışanlara yönelik fiziki işyeri düzenlemeleri yapmak konusundaki -bu düzenlemeleri yapmanın gereksiz ve mali yük olarak görülmesi gibi- olumsuz algılar da engellilere yönelik mobbingin nedenleri arasında olduğu vurgulanmaktadır (Adams ve Oldfield, 2012; Bonaccio ve ark., 2020; Colemann ve ark., 2013; Dipboye, 2005; Evans ve ark., 2016; Tororei, 2009; Vickers, 2009). İşyerlerinde engelli çalışanlara yönelik tüm bu olumsuz, ayrımcı tutumların varlığı ve bunların işyerlerinde alışılabilen bir durum olarak kabulü, engelli çalışanların mobbinge maruz kalmasına yol açmaktadır. Bu olumsuz tutumların bir yansıması olarak işyerlerinde engellilerin gereksinimlerine uygun düzenlemelerin yapılmaması, göz ardı edilmesi mobbing uygulamalarında önemli bir etmendir (Foster, 2007'den aktaran Fevre ve ark., 2013:290).

Engelli çalışanların performans ve üretkenliklerinin yetersiz olduğu gerekçeleriyle yöneticileri tarafından mobbinge maruz kaldıkları; bu gerekçe yüzünden sık sık görevleri değiştirildikleri, yalıtık bir şekilde yalnız çalıştırıldıkları ortaya konmuştur (Foster ve Scott, 2015:334-335). Engellilere yönelik önyargılı, küçümseyici olumsuz tutumlar, engellilerin görünüşleri, görseellikleri bireysel bir etmen olarak birçok işyerinde belirli roller için uygun olmadığı algısına ve mobbinge maruz kalmalarına yol açmaktadır (Adams ve

11 Coleman ve arkadaşları (2013, s. 52) İngiltere'de yapılan iki araştırmadan birinde (İşyerinde Adil Muamele Anketi) engelli çalışanlara mobbing uygulayanların %68'inin diğerinde (Yaşam Fırsatları Anketi) ise %50'sinin işveren, amir(ler) veya yöneticiler olduğunu belirtmektedir.

Oldfield, 2012:23-27; Davenport ve ark., 2003:70). Gözlenebilir ve görünebilir fiziksel, sosyal ve duygusal farklılıkları, yabancılık ve empati eksikliği yaratabilmekte; damgalanarak gözden düşmekte ve dışlanmakta; bu durum, mobbing gibi her tür kötü davranışa karşı savunmasız kalmalarına neden olmaktadır (Fevre ve ark., 2013:301; Pampel, 2014:5-6).

Mobbing kurbanı engellilerin fiziksel, psikolojik sağlıkları bozulmakta; yaşamları ve sosyal (eş, aile, arkadaş) ilişkileri kötüleşmekte (Coleman ve ark., 2013: 43, 46); daha yüksek kaygı, stres, depresyon gibi psikolojik sağlık sorunları (Vickers, 2009:263; Vickers, 2015:39) istihdamda ve işgücü piyasasında kalmak için özgüvenlerini, motivasyonlarını azaltmaktadır (Evans ve ark., 2016:30). Maruz kaldıkları mobbing sonucu fiziksel, zihinsel sağlıkları bozulan, üretkenlikleri düşen engellilerin işgücünden- erken emeklilik, işten çık(arıl)ma şeklinde ayrılmalarına yol açmaktadır. Mobbing, engellilerin sağlıkları ile birlikte istihdam ve işgücü piyasasındaki durum ve konumlarını olumsuz etkilemektedir (Fevre ve ark., 2013; Okechukwu, Souza ve Davis, 2014; Khubchandani ve Price, 2015;).

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmada işyerinde mobbing kurbanı olan engellilerin özellikleri, işyerlerinde engellilere yönelik gerçekleşen mobbing eylemleri, bu eylemlerin nedenleri, çeşitleri ve engelli çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Alan araştırması, hassas ve ortaya çıkarılması zor sosyal olayları araştırılmasında elverişli nitel yöntem benimsenerek ve derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma, engelli çalışanlarla görüşmelerde olduğu gibi araştırılan konuların hassas olduğu belirli bir gruba erişimin zor olabileceği durumlar için de uygundur (Foster ve Scott, 2015:333). Engelli çalışanlarla ‘neden’ ve ‘nasıl’ sorularını ayrıntılı bir şekilde sorgulamak için açık uçlu sorulardan oluşan bir soru formu kullanılarak yapılan nitel görüşmelere dayanan bu makale, engelli çalışanlara “ses verme” girişiminde bulunarak onların yaşanmış deneyimlerini anlamaya odaklanmaktadır. Bu yolla, işyerindeki mobbingin doğası, nedenleri ve etkileri ile işverenlerin, engelli olmayan çalışanların engelli çalışanlarla nasıl etkileşime girdiğine yönelik bilgiler sunulmaktadır.

Araştırma Tokat ilinde, Kasım 2019 - Aralık 2020 döneminde, 10 engelli çalışanla yüz yüze derinlemesine görüşmeler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapılabilmesi için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi-Sosyal ve

Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan yazılı izin alınmıştır (Tarih: 23/06/2020, Sayı: 25/06/2020/ 29031). Nitel araştırma kapsamında ayrıntılı veri elde edebilmek ve araştırmanın amaçlarını karşılayabilmek için örneklemin belirlenmesinde (Baltacı, 2018:237) kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların en az 3 yıllık iş deneyimleri olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı dönemde bu kriteri sağlayan 7 ortopedik, 2 görme ve 1 işitme-konuşma engelli çalışana ulaşılmıştır. Görüşülen 10 engelli çalışandan elde edilen bilgilerin doyurucu olduğu ve verilen yanıtların tekrar etmeye başladığı, bir diğer ifade ile veri açısından doyum noktasına ulaşıldığında görüşmeler sonlandırılmıştır. Veri toplama sürecinde katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo'da verilmektedir.

Tablo 1
Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Çalıştığı Sektör	Yaptığı İş	Engel Türü	Engellilik Oranı (%)	Çalışma Süresi (Yıl)
K1	Erkek	33	Bekar	Lisans	Kamu	Evrak işi/Santral Memuru	Ortopedik	58	6
K2	Erkek	32	Bekar	Lisans	Kamu	Santral Memuru	Görme	60	4
K3	Kadın	47	Evli	Lisans	Kamu	Santral Memuru	Görme	80	17
K4	Erkek	49	Evli	Lisans	Kamu	Evrak işi	Ortopedik	60	19
K5	Erkek	27	Bekar	Lise	Özel	Tekstil	Ortopedik	40	7
K6	Erkek	42	Evli	Lise	Özel	Market/ Reyon elemanı	Ortopedik	50	5
K7	Erkek	34	Evli	Önlisans	Kamu	Evrak işi	İşitme-Konuşma	85	8
K8	Kadın	32	Bekar	Lisans	Kamu	Memur	Ortopedik	55	4
K9	Kadın	48	Evli	Lisans	Özel	Bankacı / Evrak işi	Ortopedik	60	18
K10	Kadın	45	Evli	Önlisans	Özel	Muhasebe / Evrak işi	Ortopedik	58	14

Veriler engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing davranışlarını, nedenini, türünü, engelli bireyler üzerindeki sosyal, fizyolojik ve psikolojik etkilerini ve sonuçlarını anlamaya dönük bir çerçevede hazırlanan yarı yapılandırılmış bir soru formu ile elde edilmiştir. Görüşmeler katılımcıların isteklerine göre informal ya da formal ortamlarda gerçekleştirilmiş; not tutma tekniğinin yanı sıra veri kaybını önlemek için (katılımcı iznine göre) ses kayıt cihazı da

kullanılmıştır. Araştırma verileri, içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir.¹² İçerik analizinde öncelikle araştırmacılar tarafından görüşmecilerin verdikleri yanıtlar incelenerek, benzerlik gösteren ifadeler (birbirine benzeyen ya da ortak kelime, cümle ve paragraflar) kodlanmış; sonra birbiri ile ilişkili kodlar bir araya getirilerek temalar ve alt temalar oluşturulmuştur. Elde edilen veriler (katılımcıların görüşleri) sık sık doğrudan alıntılar biçiminde sunulmuştur. Nitel araştırmalarda görüşmecilerin ifadelerinden doğrudan alıntılara yer vermek ve bu yolla sonuçları açıklamak geçerlik için önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005:257). Frekans analizi ile de veriler sayısallaştırılarak, güvenilirlik artırılmış ve veriler arasında karşılaştırma olanağı sağlanmıştır. Çalışmamızda aynı katılımcıların verdiği cevapların farklı temalar altına da girebilmesi nedeniyle toplam frekans katılımcı sayısından fazla çıkmaktadır.

Araştırma Bulguları

Bu bölümde katılımcılar ile yapılan görüşmelerde elde edilen nitel verilere ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırma bulguları, her temanın frekans bilgileri ve katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılar ile zenginleştirilerek ve literatür bulgularından yararlanılarak yorumlanmış ve tartışılmıştır.

Demografik ve Çalışma Yaşamına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında yaş aralığı 27-50 olan 4 kadın ve 6 erkek engelli çalışanla görüşülmüştür. Yaş dağılımı 27-32 (n: 3), 33-38 (n: 2), 39-44 (n: 1) ve 45-50 (n: 4) şeklindedir. Katılımcıların 6'sı evli, 4'ü bekârdır. Görüşülenler; lise (n: 2), önlisans (n: 2), lisans (n: 6) mezunu olup; eğitim düzeyleri görece yüksektir. Engelli çalışanların büyük bir kısmı (n: 7) ortopedik, diğer kısmı ise görme (n: 2), işitme-konuşma (n: 1) engellidir. Engellilik oranları %40-%60 (n:8) ve %80-%100'dır (n:2). Görüşülen engelli çalışanların çoğunun engellilik oranının %40-%60 aralığında olması, çalışma yaşamında daha çok engellilik oranı düşük olanların tercih edildiği bulgusuyla örtüşmektedir (Yılmaz, 2004; EYHGM, 2015: 66).

Görüşülen engelli çalışanların 6'sı kamu sektöründe, 4'ü özel sektörde çalışmaktadır. Kamuda çalışanlardan 1'i işçi, 5'i memur statüsündedir. Özel sektörde çalışanlar işçidir. Kamuda çalışanların 1'i hizmetli, 5'i düşük statülü

12 İçerik analizinde birbirine benzeyen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilir ve düzenlenerek yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu çerçevede araştırmada engellilere yönelik mobbing ile ilgili olarak elde edilen veriler incelenerek katılımcı görüşlerinden ortak-benzer düşünceler bir araya getirilip belirli temalar oluşturulmuş, frekans değerler hesaplanmıştır.

işlerde (santralde, evrak işlerinde (evrak kaydı tutma, yazışmalar, evrak dağıtıcısı gibi) işlerde memur olarak çalışmaktadır. Özel sektörde çalışanların 1'i markette, 1'i araba galerisinde (muhasabede) ve 1'i tekstil işletmesinde diğeri ise bankada çalışmaktadır.

İşyerinde Engellilerin Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışlarına İlişkin Bulgular

Engelli çalışanlarla gerçekleştirilen görüşmelerde, işyerlerinde kendilerine yapılan mobbing davranışlarının neler olduğuna ilişkin soruya verdikleri cevapların incelenmesi sonucunda mobbing mağdurlarına yönelik mobbing davranışları teması:

- iletişim kurmaya,
- sosyal ilişki kurmaya ve sürdürmeye,
- itibara,
- mesleki duruma
- mağdurların sağlıklarına yönelik mobbing davranışları olmak üzere 5 alt tema çerçevesinde incelenmiştir. Oluşturulan alt temalar Leyman (1996)'ın mobbing kavramsallaştırmasındaki tipolojiye de uygundur.

Katılımcıların iletişim kurmalarına (alt temasına) yönelik maruz kaldıkları mobbing eylem ve davranışları;

- azarlanma/bağır(ıl)ma (n: 8);
- olumsuz bakışlar yöneltme, düşmanca, dik veya sinirli bakılma (n: 2);
- yokmuş gibi davranılma (n: 1) şeklinde kodlanmıştır.

Sosyal ilişkilere yönelik uygulanan mobbing eylemleri; sözlü veya yazılı tehdit edilme (n: 3) olarak kodlanmıştır.

Kişisel itibara yönelik saldırılar şeklinde gerçekleşen mobbing eylemleri;

- Arka(ların)dan kötü konuşulması veya dedikodularının yapılması (n: 6) ve
- engelleriyle alay edilmesi (n: 6) kodları ile tespit edilmiştir.

Mesleki duruma yönelik gerçekleşen mobbing eylemleri;

- niteliklerinin altında iş verilmesi (n: 4);
- yaptıkları işler ile ilgili sürekli eleştirilme, hatalı veya suçlu bulunma (n: 3) ve
- aşırı kontrol edilme (n: 2) kodlarında belirginleşmektedir.

Mağdurların sağlığına yönelik mobbinge eylemleri aşırı iş yüklenmesi (n: 3) kodu ile kendini göstermektedir.

Engelli çalışanların en çok deneyimlediği mobbing davranışı, (en çok yineleyen kod) azarlama, bağırma (n: 8) ile sosyal ilişkileri engellemeye yönelik mobbing davranışı olmuştur.

Katılımcılardan K2 ile yapılan görüşmeden yapılan alıntılar iletişime, sosyal ilişki kurmaya ve sürdürmeye, itibara ve mesleki duruma yönelik mobbing davranış ve alt temalarına örnek oluşturmaktadır:

“Ben bu işi uygun gördüm sana, durumun belli, niye şartlarını zorluyosun, üniversite mezunusun diye seni hemen müdür mü yapacağım, otur oturduğun yerde beni de kızdırma’ diye bana bağırды. Ben de “durumumda ne varmış” deyince “Oğlum körsün işte, ötesi var mı” dedi. Çok ağrıma gitti. Sinirle “kör sensin” dedim. Odasından kovdu. O gün bugündür koridorda beni gördüğü zaman “Niye dolaşıyosun, işinin başına git” diye azarlıyor” (K2)

Katılımcılardan K4’ün ifadelerinden yapılan alıntılar iletişim kurmaya, itibara ve mesleki duruma yönelik mobbing davranış ve alt temalarından oluşmaktadır:

“Niye çalışıyormuşum, evde oturmalymışım, Yatarak mı para kazanacakmışım. Bunları amirde, iş arkadaşlarımda söylüyor, azarlıyorlar beni. Hem amir hem de iş arkadaşlarım çok kötü davranıyorlar bana. Tembelmişim, iş yapmak istemiyormuşum diye azarlayıp duruyorlar” (K4)

Özel sektörde çalışan katılımcılardan K6’nın ve K9’un iletişim oluşumunu engellemeye ve itibara yönelik mobbing eylemi örneği oluşturan ifadelerinden bir kısmı aşağıdadır:

“Yavaş hareket ediyosun, reyonları iyi düzenlemiyorsun diye sürekli azarlıyorlar, müşterinin önünde de bunları söyleyip duruyorlar” (K6)

“Gördüğünde sinirli bakıyor, diğerlerine hal hatır soruyor, bana da tembel tembel oturma işini yap diye azarlayıp odasına gidiyor. İzin istediğimde bağırılıp, azarlanıyorum” (K9)

Mobbing mağduru engelli çalışanların ifadelerinden; engelleriyle alay edilmesi (n: 6) ve arkalarından kötü konuşulması ve dedikodularının yapılması (n: 6) kodlarına yönelik alıntılardan bazıları aşağıda verilmiştir:

“Benimle topal diye alay ediyor ama aslında kendisi insanlıktan nasibini almamış gerçek sakat. Sürekli sakat olmak varmış, hayat sana güzel, sen bir şey yapmıyorsun, aynı ücreti alıyoruz diye alay ediyordu. ... Bu topal haliyle nasıl evlenecek gibi burada diyemeyeceğim çok çirkin dedikodular yapıyorlar” (K1)

“Kulağımın birinde işitme kaybı var, az duyuyorum, kekemeliğimde var. Alay etmeler, kaba davranmalar, taklidimi yapıp dalga geçmeler, bunlardan çok çektim. Bu hep alay konusu oldu işyerimde. Çok dalga geçtiler” (K7).

“Arkamdan çok konuşuyorlar anca dedikodumu yapıyorlar. Çok kaprisli, geçimsizmişim. İşyerinde sorun çıkarıyormuşum. İşe gelmeyi beceremiyormuşum. Evimde oturmalıymışım, devlet bana para bağlamış. İşyeri babamın değilmiş, bana göre düzenlenemezmiş” (K4)

Engelli çalışanların, mesleki durumlarına yönelik mobbing eylemeleri arasında; niteliklerinin altında iş verilmesi (n: 5) ve sağlıklarına yönelik mobbing eylemleri arasında aşırı iş yüklenmesi (n: 4) şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlamalara yönelik mobbing mağdurlarından bazılarının ifadeleri aşağıdadır:

“Benimle girenler terfi aldılar, bana verilmiyor. Diğer çalışanlarla aynı eğitimdeyim. Ama terfinin olmadığı, müşteri ile temasın olmadığı bir pozisyonda, destek elemanı olarak çalıştırıyor beni” (K9)

“Temizlik, artı fotokopi işi yaptırıyorlar. Bu işler üniversite mezununun yapacağı işler mi ki? Bacak kaslarımda ağrılar başladı, fizik tedaviye başladım” (K4)

“İyi davranmıyorlar. Çok ağır kolileri taşıyorlar. Kasaya oturtmuyorlar. Halbuki kasiyer işini yapabilirim. Dönüşümlü kendileri oturuyor kasaya” (K6)

“Fotokopi, faks, yazışmalar, evrak dosyalama hepsi bende. Çok yükleniyorlar. İş yüküm çok fazla. En az üç kişinin yapacağı işi yaptırıyorlar. Haftanın 6 günü işteyim, Pazar günü bile işe çağırıyorlar, akşamın 7-8'ine kadar çalıştırıyorlar” (K10)

Katılımcıların ifadelerinden ortaya çıkan diğer mobbing davranışlarına yönelik kodlamalar;

- Sözlü, yazılı tehdit edilme (n: 3);
- yaptıkları işler ile ilgili sürekli eleştirilme, hatalı veya suçlu bulunma (n: 3);
- aşırı kontrol edilme (n: 2);
- olumsuz bakışlar yöneltmesi, düşmanca, dik veya sinirli bakılması (n: 2);
- yokmuş gibi davranılma (n: 1) olarak oluşmuştur.

Görüşülen engelli çalışanların konu ile ilgili ifadeleri aşağıdadır:

“Birimimi değiştirmek için dilekçe yazdım, karşı dilekçe geldi, daha doğrusu tehdit geldi: İşimi titizlikle yapmazsam, mesai saatlerine uymazsam yasal işlem başlatacakmış” (K1)

“Canları isteyince konuşuyorlardı. Ben odada değilmişim, orda yokmuşum gibi kendileri sohbet ediyorlardı. Özellikle yapıyorlardı, beni sinir etmek için. İşle ilgili sorularıma bile cevap vermiyordular. Amire şikâyet ediyordum. Beni yalanlıyorlardı, onlar öyle şeyler yapmamışlar, ben kompleksliymişim engelimden dolayı...” (K8)

Katılımcıların ifadeleri, işyerinde etik ve ahlaki olmayan birçok mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını göstermektedir. Araştırma kapsamında belirtilen; bağırma, azarlama, işle ilgili eleştirilme, hatalı bulunma, suçlanma ve olumsuz bakışlar yöneltmesi (düşmanca, dik ve sinirli bakışlar), yazılı veya sözlü olarak tehdit edilme, mağdur ile iletişim kurmama, kendisi orada değilmiş gibi davranılma şeklindeki davranışlar engelli çalışanların iletişim kurmasına ve sosyal ilişkilerini engellemeye yönelik mobbing davranışları

olarak kabul edilmektedir. Leymann (1996), mobbing mağdurunu çevresinden soyutlamaya, dışlamaya yalnızlaştırmaya yönelik uygulanan, iletişimi engelleyici bu ve benzeri davranışların mağduru sindirme amacıyla gerçekleştirildiğini belirtmektedir. Davenport ve arkadaşları (2003:19); engeliyle alay edilmesi, kişinin arkasından kötü konuşulmasını, dedikodu yapılmasını, küçümseme, hakaret etmeyi bireyin kişisel saygınlığına, itibarına yönelik yapılan mobbing davranışları olduğunu ve amacın mağduru küçük düşürmek, itibarına zarar vermek olduğunu belirtmektedir. İş performansının (kötü niyetli olarak) aşırı kontrol edilip izlenmesi, niteliklerinin altında işler verilmesi ve aşırı iş yüklenmesi davranışları ise mağduru mesleki olarak güvenilmez, yetersiz olduğunu göstermek amaçlı olan bireyin mesleki durumuna, saygınlığına zarar vermeye yönelik yapılan mobbing davranışlarıdır (Davenport vd., 2003:19)

Araştırma kapsamında görüşülen engelli çalışanların, mobbing davranışlarından bir ya da birkaçına birlikte maruz kaldıkları bulgulanmıştır. Literatürde de engelli çalışanların birçok mobbing davranışı kurbanı olduğu belirtilmektedir. Engelli çalışanların, işyerlerinde en çok; alay edilme, aşağılanma, küçümseme, bağırlama, saygısız davranılması, hakaret, haklarında dedikodu yapılması, performanslarının eleştirilmesi, iş performanslarının aşırı ve gereksiz kontrolü, niteliklerinin altında işler verilmesi, aşırı iş yükü verme, terfi ettirilmeme, göz ardı edilme (önemsenmeme), görmezden gelinme (yokmuş gibi davranılma) ve yazılı-sözlü tehdit edilme şeklindeki iletişime, mesleğe, kişiliğe yönelik mobbing davranışları yaşadıkları tespit edilmiştir (Bernard, 2017: 42; Cesim, Şanlı ve Akel, 2018: 39-40; Colemann vd., 2013:44-51; Fevre vd., 2013:296-297).

Mobbing Davranışı Uygulanma Sıklığı, Süresi ve Türü

Görüşülen engelli çalışanlar, mobbingin uygulanma süresini ayda birkaç kez (n: 2), haftada bir veya birkaç kez (n: 5) ve hemen hemen her gün (n: 3) olarak belirtmişlerdir. Bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

“Yani adam kafayı taktı bana. Birkaç kez azarlanmadan, uyarılmadan haftayı kapatmıyorum” (K2).

Görüşülenlerin önemli bir kısmı 1-3 yıl (n: 6), geri kalanları ise 4-7 yıldır (n: 4) mobbing kurbanı olduğunu ifade etmiştir. Görüşülenlerin mobbing olarak

belirttikleri olumsuz davranışları deneyimleme süresi ve sıklığı, literatürde olumsuz davranışların mobbing sayılması için belli bir sıklıkta (istatistiksel olarak en azından haftada bir defa) ve uzun bir zaman periyodunda (en azından altı aylık bir müddette) yapılıyor olması koşulu (Leymann,1996: 168) ile örtüşmektedir. Görüşülen engelli çalışanların mobbinge maruz kalma süreleri bakımından en uzun sürenin kamu sektöründe çalışanlarda (n: 2) 7 yıl, özel sektörde ise bu sürenin 6 yıl (n: 1) olduğu bulgulanmıştır. Katılımcıların mobbing olarak belirttikleri olumsuz davranışlara maruz kalma süresi ve sıklığı literatürde olumsuz davranışların mobbing sayılması için belli bir sıklıkta (istatistiksel olarak en azından haftada bir defa) ve uzun bir zaman periyodunda (en azından altı aylık bir müddette) yapılıyor olması koşulu (Leymann,1996: 168) ile örtüşmektedir.

Kamu sektöründe çalışanların iş güvencesi bulunmaktadır. Özel sektörde çalışan engelliler, günümüz koşullarında işsizlik baskısı ve işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumları nedeniyle iş bulma noktasında zorlanacakları düşüncesi mobbing sürecine uzun süre maruz kalma nedenleri arasındadır. Görüşülenlerin konuyla ilgili ifadeleri bu tespiti ortaya koymaktadır:

“7 yıldır bu baskıyı çekiyorum. Torpilim yok ki başka kuruma geçeyim. İstifa mümkün değil, devlette iş bulmuşum, büyük bir nimet. İnsanlar devlete sigortası, emeklilik garantisi var diye girmek için çabılıyor, özel sektör engelliye zaten istemiyor. Bu yüzden çekiyorum işte bu yapılanları” (K4)

“Bu olumsuz davranışlar yani bana uygulananlar 6 yıldır sürüyor. Benim gibi engelli, çocuklu bir kadın için işten çıkmak kolay mı? İş bulmak kolay mı? Çok iş araştırdım: Burdan çıksam gireceğim iş yok. Devlete bir türlü giremedim. Az engelli alıyor, açılan kadrolar sınırlı. Özel sektör bizim gibi engellileri mecburiyetten alıyor. Genelde de engeli az erkekler tercih ediliyor. Burdan çıksam daha iş bulamam. Bulamadım da zaten, mecbur dayanyorum işte” (K9).

Araştırma kapsamında görüşülen engelliler; yöneticileri tarafından (n: 4), hem yönetici hem de eşit düzeydeki çalışma arkadaşı veya arkadaşları tarafından (n: 3) ve çalışma arkadaşları tarafından (n: 3) mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Araştırma bulguları, engelli çalışanların, yukarıdan aşağıya doğru yöneticilerin/amirlerin uyguladıkları dikey mobbing ile eşit düzeydeki

iş arkadaşlarının uyguladıkları yatay mobbinge yoğun ve yaygın bir şekilde maruz kaldıklarını göstermektedir. Bulgular, literatürle de benzerlik göstermektedir (Colemann ve ark., 2013; Fevre ve ark., 2013). Vickers (2009:259), engellilerin istihdama katılımlarının düşük ücretli, düşük gelirli, eğitimlerine uygun olmayan düşük pozisyonlu, ilerleme imkânı olmayan işlerde gerçekleştiğini belirtmektedir. Jones ve arkadaşları ise bu durumun engelli bireyleri mobbinge karşı daha savunmasız yaptığını ve daha fazla mobbing eylemi ile karşılaşmalarına yol açtığını belirtmektedirler (Jones, Finkelstein ve Koehoorn 2018: 84-87). Çalışanların işyerlerinde mobbinge maruz kalmasında etkili olan güç eşitsizliği, engelli çalışanlar için hiyerarşik silsilede ağırlıklı düşük statülü işlerde çalışmalarından kaynaklanmakta ve bu durum, onların mobbinge maruz kalmalarını kolaylaştırmaktadır. Bu çalışmada da mobbing kurbanı olan engelli çalışanların tamamının düşük pozisyonlarda olduğu tespit edilmiştir. Zapf ve Gross (2001: 501) da işyerlerinde mobbinge maruz kalan ve mobbing davranışlarını yönelten arasında hiyerarşik yapıdan gelen, çalışanların statü farklılığı gibi güç eşitsizliğinin mobbingde etkili olduğunu vurgulamaktadırlar.

Mobbing, ilgili kişiyi çaresiz ve savunmasız bir konuma iten, mağdur-fail yapısını içeren özel bir çatışma türüdür. Bu durum, Salin'in de belirttiği gibi algılanan bir güç dengesizliğinin mobbingin gerçekleşmesi için bir ön koşul olduğunu gösterir. Örgütlerdeki güç yapıları, dengesizlikleri ve yöneticiler tarafından uygulanan mobbingi kısmen açıklamaktadır. Algılanan güç eşitsizlikleri sadece resmi güç farklılıklarından kaynaklanmaz, durumsal ve bağlamsal özelliklerden de kaynaklanabilir. Geleneksel cinsiyet rolleri ve fiziksel güç farklılığı gibi eşitsiz güç ilişkisi bu bağlamda ele alınmaktadır (Cleveland & Kerst, 1993'den aktaran Salin, 2003: 1219). Ayrıca işyerlerindeki güç eşitsizlikleri toplumdaki güç eşitsizliklerinden de beslenmekte; toplumdaki ırksal, sınıfsal ve cinsiyete dayalı sosyal eşitsizlikleri destekleyen değerler de işyerlerinde mobbinge neden olmaktadır (Bayrak-Kök, 2006). Bu bağlamda, engelliliğe dayalı sosyal eşitsizliklerin toplumsal yapıda bulunması; engelliliğe dayalı eşitsizliklerin desteklenmesi yönündeki toplumsal değerlerin işyerlerinde de devam etmesi, engelli çalışanlara yönelik hem yatay hem de dikey mobbingi beslemektedir. Toplumda eşitsizlik yaratan kültürel değerler, engelli bireyleri engelli olmayanlara göre zayıf, muhtaç, bağımlı ve sosyal statüsü daha düşük ve değersiz bir konuma yerleştirmekte; üretken, verimli olmadıkları şeklindeki algılara/önyargılara yol açmaktadır (Barton,1998; Fevre ve ark, 2016; Aşkın

ve Aşkın, 2018a; Cook, von Schrader ve Malzer 2019; Jammaers, Zanoni ve Williams 2019; Mkheimer ve Milae, 2020) Toplumumuzda da ağırlıklı paylaşılan ve onaylanan bu düşünce sistemi, işyerlerinde formel hiyerarşik yapıda çoğunlukla yönetilen pozisyonunda olan engelli çalışanlara yöneticileri (dikey) ve informal hiyerarşik yapıda engelli olma-olmama şeklinde olan statü farklılığından kaynaklı konumlarından dolayı kendileriyle aynı pozisyonda olan iş arkadaşları tarafından (yatay) mobbing uygulamalarını beraberinde getirmektedir.

Mobbingin Nedenlerine İlişkin Bulgular

Literatürde, mobbingin önemli nedenlerinden biri, mağdurların (engellilik gibi) bireysel bir farklılığa sahip olmaları olarak gösterilmektedir (Davenport vd., 2003; Fevre vd., 2008; Foster ve Scott, 2015; Jones vd., 2018; Leymann, 1996; Tınaz, 2006).

Araştırmamızda görüşülenlerin mobbinge maruz kalma nedenleri:

- engelli olmak ve
- engelli kadın olmak şeklinde iki alt tema oluşturmaktadır.

Engelliliklerinden dolayı işyerlerinde:

- verimsiz görülme (n: 5),
- tembel olarak görülme (n: 5),
- engelliliklerinden dolayı huysuz, geçimsiz, kaprisli olarak değerlendirilme (n: 4),
- engel durumlarına uygun işyeri düzenlemeleri istediklerinde yük olarak görülme (n: 3),
- eğitilmiş olsalar da becerisiz, niteliksiz çalışanlar olarak görülme (n: 5);
- yazılı-sözlü haklarını aramaları (n: 3);
- hoşgörüsüzlük (n: 2)

engellilik ve mobbinge maruz kalma arasındaki ilişkiyi açıklarken kullanılan kodlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Engelli kadın olarak fiziksel görünüşleri (n: 3) ve işyerlerinde kadınların çalışmasının istenmemesi (n: 2) kodları ise engelli kadın teması altında yer almaktadır. Mobbingin nedenleri konusunda görüşülenlerin dikkat çeken görüşleri şu şekildedir:

“Kötü davranmalarının nedeni tamamen beni, engelli olduğum için yararsız, tembel, verimsiz, ne işi var ... diye görmeleri... Dilekçe yazdım, ... bu işleri bana yaptıramazsın, kadrom işçi değil diye ... Hem engelli hem de bize kafa tutuyor, karşılık veriyor, düşünceleri buydu” (K1)

“Üniversite mezunu da olsan yöneticinin gözündeki kör bir engellisin. ... Santral dışında başka bir işte çalışma becerisi olmayan. ... kaprisli, geçimsiz olan bir engellisin. Bu durumda sana kötü davranmak şart oluyor” (K2).

“Engelli olarak, ... Sağlık sorunlarım yüzünden rapor almamı yanlış değerlendirdiler, tembel dediler. Alt katta oda istedim, servis istedim. ... Hüysuz, çalışmak istemiyor, tembel, isteği fazla diye düşünüyorlar” (K4).

“Özel sektör engelliği verimsiz, tembel görüyor, istemiyor, zorunluluktan işe alıyor. Yalandan çok iş yüklüyor, bir an önce çıksın gitsin işten diye. Bana da bunu yaptılar”. (K5).

Araştırmamızda mobbing nedenlerine ilişkin kodlamalara bakıldığında engelli çalışanların temelde engellilik durumları ve buna ilişkin verimsiz, tembel, geçimsiz olarak değerlendirilmeleri; yük olarak görülmesi, eğitilmiş olsalar da niteliksiz çalışan olarak algılanmaları kodlarının yoğun olarak dile getirildikleri görülmektedir. Literatürde de işverenlerin ve diğer çalışanların genellikle engelli çalışanları daha az üretken veya verimsiz varsaymaları, buna bağlı olarak, engelli çalışanların işi yavaşlatma, geciktirme gibi performans sorunları olduğunu düşünmeleri (Adams ve Oldfield, 2012; Bonaccio ve ark., 2020; Evans ve ark., 2016; Vickers, 2009); engelli çalışanların bazen yöneticiler tarafından “sorunlu, uyumsuz çalışanlar” olarak algılanması (Kaye, Jans ve Jones, 2011: 529); ihtiyaçlarına yönelik işyeri düzenlemeler yapılma isteğine olumsuz veya önyargılı yaklaşarak bu düzenlemelerin yapılmasını maliyetli bulan yöneticilerin varlığı (Evans ve ark., 2016; Jones ve ark., 2018) engellilere yönelik mobbingin nedenleri olarak belirtilmektedir.

Araştırmada oluşturulan engelli kadın olmak alt temasında, tespit edilen mobbing nedenlerini katılımcılar;

- fiziksel görünüş (n :3) ve
- işyerlerinde kadınların çalışmasını istememe (n :2) kodlarıyla ifade etmişlerdir.

Buna ilişkin katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Görmeyen bir kadınsın, niye ortalıkta dolaşıyorsun. Görüntüyü bozuyosun. ... haline ... bakmıyorsun çalışıyorsun, ... bir de servis istiyosun. Git evde otur. Ne işin var işte. Yöneticim bu kafadaydı, düşüncesi buydu. ... Kadınların çalışmasına karşı biri. Kendi eşini de çalıştırmayan biri zaten. ...” (K3).

“... fiziğimi engelliliğimi beğenmediler. ... fiziğim onlara battı. Oda da yanlarında istemediler, yakıştıramadılar. ... yüzüme göz zevkimizi bozuyosun dediler. Giydiğim eteğe bile karıştılar, yakışmamış, giyme, tuhaf, çirkin olmuş diye. ... beni, horgördüler” (K8).

“... hızlı, dakik değilmişim, görüntü, fizik müşteri için önemliymiş, ... istediğim pozisyona getiremezmiş, müşteri ile temasın çok olduğu pozisyonmuş, engelliliğim müşteriyi rahatsız edermiş. ... prezantabl olmayan engelli kadınlarız işyeri için” (K9).

“Özel sektörde kadınların çalışması istenmiyor. Benim engelimde var üstelik. ... Çalışma temposu, saatleri çok yoğun. Evliyim, çocuğum var. Geç saatlere kadar çalıştırmak istiyorlar beni. İtiraz edince de yüklenmeye başladılar. Kendim işten ayrılıyım diye yapıyorlar bence. ...” (K10)

Araştırmada engelli kadın katılımcılar mobbing nedenleri olarak fiziksel görünüşleri, işyerlerinde kadınların çalışmasının istenmemesi şeklinde ifadeleri yoğun olarak dile getirmişlerdir. Engellilik görünüşe ait olarak, bedenin eksik sayılarak etiketlenmesini, değersiz görülmesini getirmekte; bundan dolayı işyerlerinde yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından engelliler mobbinge maruz kalmaktadır (Adams ve Oldfield, 2012: 23-27). Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümüne göre kadının aile geçiminden sorumlu asıl kişi olarak görülmemesi, kadınların çalışma yaşamına katılımını sınırlamakta; ücret

karşılığı çalışmasına önyargıyla yaklaşılmakta; çalışmasının gerekli olmadığı, kadının yerinin evi olduğu bakış açısını getirmektedir. Toplumsal cinsiyetin getirdiği bu bakış açısı ve değerlendirmeler ise işyerlerinde kadına yönelik mobbingin önemli bir nedeni olmaktadır (Topkaya-Sevinç, 2011; Çögenli, Asunakutlu ve Türegün 2017:117; Aşkın ve Aşkın, 2018b:271-273). Toplumsal cinsiyeti nedeniyle ev içi alanda ev işleri, çocuk bakımında tek sorumlu görülen kadın, aşırı iş yükü, çalışma saatlerinin uzun olduğu işyerlerinde ev içi yükümlülükleri yüzünden işin gereklerini yerine getirmekte zorlanmakta, (bir de buna engellilik gibi bir kısıtlılık eklenince) performansı düşük, verimsiz çalışan olarak damgalanarak mobbing davranışlarına maruz kalmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2020; Aşkın ve Aşkın, 2018b). Bu bağlamda, araştırmamızda engelli kadınlar için işyerlerinde görünüş/görsellik ve kadının çalışmasıyla ilgili olumsuz değerlendirmelerin mobbinge neden olduğu bulgulanmıştır.

Mobbingin Engelli Çalışanlar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Engelli çalışanlar, işyerlerinde yaşadıkları mobbingin kendilerinde yarattığı olumsuz etkileri:

- psikolojik etkiler,
- fizyolojik etkiler,
- sosyal yaşama etkiler ve
- işle ilgili etkiler şeklinde dört alt temada belirtmiştir.

Bu alt temalar altında mobbingin engelliler üzerindeki psikolojik etkileri; acı çekme (n: 9), özgüven kaybı (n: 9), stres (n: 9), öfke (n: 7), uykusuzluk (n: 6), endişe (n: 7) kodlarıyla belirginleşmiştir.

Fizyolojik etkileri ise baş ağrısı (n: 4), mide ağrısı (n: 3), kol/bacak/sırt/eklem ağrısı (n: 7), engellilik durumlarının kötüleşmesi (n: 6), tansiyon yüksekliği (n: 4), yorgunluk (n: 6) kodlarıyla ortaya çıkmıştır.

Sosyal yaşama etkileri; evlilik, aile veya arkadaş ilişkilerinde yarattığı huzursuzluk (n: 6) kodlarıyla; işle ilişkili etkiler imkanı olsa işinden hemen ayrılma düşüncesi yaratma (n: 8), işinden ayrılma (n: 1) kodlarıyla ifade edilmiştir. Buna göre; engelli bireyler mobbingin başlıca olumsuz etkilerini acı çekme, özgüven kaybı, stres, imkanı olsa işinden hemen ayrılma düşüncesi

yaratma kodlarıyla ifade etmişlerdir. Katılımcıların konu ile ilgili ifadelerinden bazıları aşağıda verilmektedir:

“İşe gitmek içimden gelmiyor. Stres, üzüntü kronikleşti. Evde de aynıyım. Yalnız kalmak istiyorum, ... Ailemin evlendirelim seni demelerine tahammül edemiyorum. Evlenmek istemiyorum diye bağıryorum, kızıyorum onlara... İşyerinde topal lafını duya duya özgüvenim sıfırlandı. ... mideme vurdu, ülser sorunu başladı. Acı veren durumlar yaşıyorum. İmkanım olsa hemen işten ayrılıırım” (K1)

“Sürekli stres yaşıyorum. Başım çatlayacak gibi ağrıyor, migren oldum. ... İşte ... endişe içindeyim. Müdür beni arayacak, bulamayacak yine azarlanacağım endişesi, stresi var. Eve gittiğimde hep yorgun hissediyorum. ... Oğluma, kocama tahammülüm kalmıyor, hemen en ufak bişey de sinirlenip bağıryorum...” (K3)

“Sinir, stres içindeyim. Çabuk öfkeleniyorum. Ailem ... Onları da üzüyorum, ... Gece uykularım kaçıyor, işte yaşadıklarım aklıma gelince. Tansiyon hastası yaptılar beni. ... Paraya ihtiyacım olmasa işi bırakırdım” (K4).

“Stres, üzüntü, acı ... İşte mutsuz, gerginim. ... çocuğumla ilgilenemiyorum. Çok yorgun hissediyorum. Başım sık sık ağrıyor. Sürekli ağrı kesici alıyorum. ... değmez bu çektiklerime.” (K10).

Araştırmada katılımcıların ifade ettikleri fizyolojik-psikolojik deneyimler, literatürde belirtilen etkilerle de örtüşmektedir. İşyerlerinde engellilere uygulanan mobbingin engellilerin fiziksel, psikolojik sağlıklarının bozulmasına; yaşamları ve sosyal (eş, aile, arkadaş) ilişkilerinin kötüleşmesine neden olduğu (Colemann ve ark., 2013); işgücünde kalmak için özgüvenlerini, motivasyonlarını azalttığı (Evans ve ark., 2016); işten çıkma eğilimlerini artırdığı belirtilmektedir (Colemann ve ark., 2013; Jones ve ark., 2018; Khubchandani ve Price 2015; Okechukwu ve ark., 2014).

Araştırmamızda engellilerin büyük bir kısmının (n: 6) kurbanı olduğu mobbing yüzünden engellilik durumlarının olumsuz etkilendiği; vücut ağrılarının (kol/bacak/sırt/eklem ağrılarının) arttığı, yürüyüşlerinin daha bozulduğu, kendi ifadeleriyle topallamalarının arttığı, konuşmalarının daha kötüleştiği bir diğer dikkat çekici bulgudur. Katılımcıların bu konuya yönelik ifadeleri şu şekildedir:

“... resmen topallamam arttı. Ağır hakaretler; aşağılamalar; çirkin dedikoduları beni mahvetti. Sinir, stresten tüm vücudum geriliyor... Bana bu işkenceyi yapanları işyerinde görmeye dayanamıyorum, onları gördüğüm an vücudum kasılıyor, ayaklarım birbirine dolanacak gibi oluyor, daha da çok topallamaya başlıyorum” (K1)

“Taklidimi yapmaları, alayları yüzünden sinir, stres, öfke doldum. Kekemeliğim daha çoğaldı, konuşamaz oldum ... Evde de aynı konuşma zorluğu yaşamaya başladım. ... eşim, ailem. Bu kadar kötü değildi, ne oldu, niye çok arttı? bu kekemeliğin diye sorup durdular. ... ” (K7)

“Alaylar, hakarete varan konuşmalar, beni durduk yere suçlamalar, tartışmalar, şikayetler psikolojimi bozduğu gibi asıl engellilik durumumu da bozdu. Yürürken aksamam daha arttı, bacak, kas ağrılarına bir de kol uyuşması eklendi. Fiziğe başladım. Sinirden, gerginlikten, yaşadığım stresten olmuş, doktor öyle dedi” (K8)

Katılımcıların yaşadıkları mobbing, psikolojik-fiziksel sağlıklarını kötüleştirdiği gibi engellilikle ilgili sağlık sorunlarını da artırmaktadır. Mobbing, engellilik sorunlarına ek olarak engelli çalışanların sağlıklarını daha da kötüleştirmektedir. Örneğin, engelli çalışanların yorgunluk, depresyon, anksiyete (kaygı, sinirli, gergin, huzursuz hissetme) gibi hastalıkları yaşama durumu, engelli olmayanlara göre daha fazladır. Yaşanan sağlık sorunları engelliliği şiddetlendirir ve daha artırabilmektedir (Atkinson, 2016: 25). Foster ve Scott (2015: 334-335) engelli çalışanların yarısından fazlasının mobbingden kaynaklanan stres nedeniyle engellilik (sakatlık) durumlarının daha da kötüleştiğini tespit ederken, Vickers (2009: 263) bu durumla birlikte çalışan bazı engelliler için çalışmama durumuna yol açtığını bulgulamıştır. Araştırmamızdaki bulgular da bu yöndedir.

Sonuç

Çalışmada, çalışma yaşamında engelliler için önemli bir sorun alanı olan mobbing, nitel araştırma perspektifiyle, işyerinde çalışan engellilerin bakış açısından, onların deneyimleri üzerinden incelenmiş ve mobbinge maruz kalmış engellilerin özellikleri, çalışma yaşamında engellilere yönelik gerçekleşen mobbing eylemleri, bu eylemlerin nedenleri, süresi, çeşidi, nedenleri ve engelli çalışanlar üzerindeki etkileri tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre engelli çalışanların kendi(leri)ni göstermelerine ve iletişimlerini engellemeye yönelik davranışlar; sosyal ilişkilere, itibara yönelik, mesleki durumlarına yönelik saldırılar; kişinin sağlığına yönelik saldırılar gibi mobbing davranışlarının bir ya da birkaçına birden maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Engellilere yönelik ağırlıkla azarlama, bağırma; engelleriyle alay etme; işle ilgili performanslarının sürekli eleştirilmesi, hatalı/suçlu bulunma; arkalarından kötü konuşulması, dedikodularının yapılması; aşırı iş yüklemesi; işle ilgili aşırı kontrol edilme; niteliklerinin altında iş verilmesi; sözlü tehdit edilme gibi mobbing davranışlarının uygulandığı bulgulanmıştır.

Engelli çalışanların mobbinge maruz kalma süresi, 1 – 7 yıllık uzun bir zaman aralığında gerçekleşirken sıklığı da (ayda birkaç kez, haftada bir veya birkaç kez, hemen hemen her gün şeklinde) yoğun olarak ortaya çıkmaktadır. Engelli çalışanlar hem dikey (yöneticiler tarafından) hem de yatay (eşit düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından) mobbinge maruz kalmaktadırlar.

Mobbinge maruz kalmak engelli çalışanların fiziksel, psikolojik sağlıklarını bozmakta; engellilik durumlarını kötüleştirmekte, vücut (kol, bacak, sırt, eklem) ağrılarının artmasına ve özellikle ortopedik engellilerin yürüyüşlerinin daha bozulmasına (kendi ifadeleriyle topallamalarının artmasına), konuşmalarının daha kötüleşmesine; sosyal (eş, aile, arkadaş) ilişkilerinin bozulmasına neden olmaktadır. Mobbing, engelli bireylerin çalışma yaşamında kalmak için özgüvenlerini, motivasyonlarını azaltmakta, işten ayrılma düşüncesinin ortaya çıkmasına ve işten ayrılmaya yol açmaktadır.

Mobbinge maruz kalma nedenleri arasında engelli olma ve buna bağlı olarak verimsiz, yavaş, tembel, huysuz, geçimsiz olarak değerlendirilmeleri; engel durumlarına uygun işyeri düzenlemeleri istediklerinde yük olarak görülmeleri; eğitilmiş olsalar da becerisiz, niteliksiz çalışanlar olarak görülmeleri; kadın engelliler özelinde işyerlerinde kadınların çalışmasının istenmemesi ile görüşlerinin/görselliklerinin beğenilmemesi olduğu tespit edilmiştir.

Literatür ve araştırmanın sonuçları mobbing sorununun engelli çalışanlar açısından yaygın ve derin bir sorun olduğunu göstermektedir. Mobbing, eşitsiz güç ilişkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşyerlerinde çalışanlar arasındaki eşitsiz güç algısı, formel güç farklılıkları ile birlikte hiyerarşik yapıdan bağımsız toplumdaki cinsiyet rolleri ve fiziksel güç farklılığı gibi eşitsiz güç ilişkisini de kapsamaktadır. Engelli çalışanlar özelinde, toplumdaki

güç eşitsizliklerinden beslenen işyerlerindeki bu güç eşitsizlikleri algısı engellilik gibi farklı kategorileştirmeye dayalı hiyerarşik pozisyonlar ortaya çıkararak ötekileştirmeye ve mobbinge yol açmaktadır.

Literatürde olduğu gibi çalışmanın bulgularına göre engelli çalışanlar, işyerlerinde “farklı” olarak, sosyo-kültürel değerlerin yüklediği olumsuz özelliklerle algılanabilmektedir. Eşitsizlik yaratan kültürel değerler, engelli bireyleri toplumda bağımlı, zayıf, muhtaç olarak konumlandırırken, üretken ve verimli olmadıkları algı ve düşüncesini de yeşertmektedir. Bu olumsuz algı ve düşüncelerin işyerlerindeki yansımaları, engelli çalışanları mobbing kurbanı ve hedefi yapmaktadır. Engellilikten kaynaklanan güç eşitsizliği engelli çalışanları işyerlerinde zayıf bir konuma yerleştirirken, sadece yöneticilerden gelen (dikey mobbing) eylemlerine karşı değil aynı zamanda eş pozisyondaki çalışanlardan, iş arkadaşlarından gelen (yatay mobbing) şiddet eylemlerine karşı da savunmasız konuma itmektir. Engellilere yönelik yatay mobbinge örnekleri daha çok çalışanın engelliliği ile ilgili (ağırlıklı olarak engelliliği ile ilgili azarlama, alay, bağırma, aşağılama, küçümseme, niteliklerinin altında iş verme gibi davranışlardan oluşan) psikolojik şiddet uygulamaları, baskı yöntemi olarak ortaya çıkmaktadır. Mobbing, engelli bireylerin çalışma yaşamında ötekileştirilmiş, sindirilmiş çalışanlar arasında katılmalarına ve/veya istihdam ayrılma ve işgücü piyasası dışına çıkma eğilimlerinin artmasına neden olabilmektedir.

Mobbing, engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımı yoluyla toplumsal yaşama katılım hedefine ulaşılmasını engellemekte, güçleştirmektedir; engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımları sadece yaşamı idame ettirecek gelir elde etme faaliyetine indirgemektedir. Mobbing, engelli bireylerin çalışma koşullarını niteliksel olarak olumsuz etkileyen, istihdamdaki konumlarının kötüleşmesine yol açan önemli bir sorun alanıdır. Bu bağlamda, özelde engelli çalışanların genelde de tüm çalışanların karşı karşıya kaldığı, karşı karşıya kalma olasılıklarının yüksek olduğu bu sorunun çözümüne yönelik etkili, güçlendirilmiş hukuki düzenlenmelerin oluşturulması ve sorunu çözmeye yönelik politikaların geliştirilerek uygulanması bir zorunluluktur.

Bu çalışmanın bulgularının özellikle engelli bireylerin soruna yönelik bakış açılarının ortaya konulması, gerçek durumun kavranması ve bu bağlamda uygun çözümler geliştirilmesi noktasında katkı sağlayacağı umulmakla birlikte, elde edilen bulguların sosyal politika uygulamaları oluşturulmasına

yapacağı katkıların, bu alanda yapılacak ve engelli çalışanların, bireylerin bakış açılarını ortaya koyacak nitel ve nicel araştırmalar çerçevesinde daha da geliştirilebileceği umulmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

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

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Kaynakça

- Adams, L. & Oldfield, K. (2012). Opening up work: The views of disabled people and people with long term health conditions. Equality and Human Rights Commission Research Report 77, Manchester: EHRC, Retrieved from https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research_report_77_opening_up_work.pdf.
- Akter, J. (2019). The psychological effects of workplace bullying among Bangladeshi women. *EC Psychology and Psychiatry*, 8(12,) 1-8.
- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *J Occup Rehabil*, 21, 199–210. DOI:10.1007/s10926-010-9266-0.
- Atkinson, T. P. (2016). Effects of social issues on employment outcomes for individuals with disabilities. *All Dissertations*. 1644.
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2020). Engelli kadın işgücünün marjinalliği, E. Y. Oktay ve R. A Wolff (Ed.) *Farklı boyutları ile kadın çalışmaları* (ss.47-73) Ekin: Bursa
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2019). *İşgücü piyasasında (çoklu) dezavantajlılık: Engelli kadın işgücü üzerine niteliksel bir araştırma*, International Congress of Management, Economy and Policy / ICOMEP'19-Güz'de sunulan bildiri, İstanbul/TÜRKİYE
- Aşkın, E. Ö ve Aşkın, U (2018a, Aralık.) *Engellilerin istihdama katılımdaki sorun alanlarının sosyal model perspektifinden analizi*, Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi 2018 Güz'de sunulan bildiri İstanbul/TÜRKİYE
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2018b). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(4), 255-282
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *BEÜ SBE Derg.*,7(1), 231-274
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society*, 19(3), 527–545, <https://doi.org/10.1177/0950017005055669>
- Barton, L. (1998). Sociology, disability studies and education:some observation. In: T. Shakespeare (Ed.), *The disability reader: Social science perspectives*, (pp. 53-64), New York: Cassell Pub.

- Bayrak-Kök, S. (2026). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (433-448)
- Beale, D., & Hoel, H. (2010). Workplace bullying, industrial relations, and the challenge for management in Britain and Sweden. *European Journal of Industrial Relations*, 16 (2), 101-118, <https://doi.org/10.1177/0959680110364826>.
- Bernard, A. (2017). Beyond the wheelchair: Workplace bullying and persons with disabilities. *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 5(3), 41-47.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35, 135-158, DOI: 10.1007/s10869-018-9602-5.
- Burcu, E. (2017). Türkiye’de engelli bireylerin dezavantajlı konumlarına engellilik sosyolojisinin eleştirel tavrıyla bakmak, *Toplum ve Demokrasi*, 11 (24), Temmuz-Aralık, 107-125.
- Cesim, Ö. B., Şanlı, Ö. ve Akel, B. S. (2018). Hacettepe Üniversitesindeki engelli çalışanların karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları (mobbing) ve bu davranışların etkileri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(1), 35-45. DOI: 10.21020/husbfd.380965.
- Coleman, N., Sykes, W., & Groom, C. (2013). Barriers to employment and unfair treatment at work: A quantitative analysis of disabled people’s experiences, Equality and Human Rights Commission Research. Report No. 8.
- Cook, L., von Schrader, S., Malzer, V., & Mimno, J. (2019). Unwelcoming Workplaces: Bullying and Harassment of Employees with Disabilities, (Ed:) Susanne M. Bruyère, Employment and Disability: Issues, Innovations, and Opportunities (129-154), Labor and Employment Relations Association Series. USA
- Çögenli, M. Z., Asunakutlu, T. ve Türegün, Z. N. (2017). Gender and Mobbing: The Case of Turkey. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 109-121.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing işyerinde duygusal taciz*, (O. C. Önertoy, Çev) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Djurkovic, N. McCormack, D., & Casimir, G. (2006). Neuroticism and the psychosomatic model of workplace bullying, *Journal of Managerial Psychology*, 21(1) 73-88. <https://doi.org/10.1108/02683940610643224>.
- Dietz, J., & Gill, H. (2006). Community source of workplace violence. In: E. K Kelloway, J. Barling & Joseph J. Hurrell (Eds.) *Handbook of workplace violence*. (pp. 331-349), London: Sage Publication,
- Dipboye, R. L. (2005). Looking the part: Bias against the physically unattractive as a discrimination issue. In: R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*. (pp. 281-301, Mahwah, New Jersey & London: Lawrence.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.

- L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd Ed.), (pp. 3-39) Taylor & Francis Group.
- Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131-142. DOI: 10.1007/s00420-014-0944-7
- Evans, M., Edwards, M., McGregor, C., & Upton, P. (2016). Doing it differently staff perceptions of the barriers to workplace participation experienced by public servant with disability in the Australian, The Institute for Governance and Policy Analysis & University of Canberra.
- EYHGM (2015). Kamuda engelli istihdamının analizi, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk factors for workplace bullying: A systematic review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 16, (1-25). DOI: 10.3390/ijerph16111945.
- Ferris, P. (2004). A preliminary typology of organizational response to allegation of workplace bullying: See no evil, hear no evil, speak no evil. *British Journal of Guidance & Counseling*, 32(3), 389–395, <https://doi.org/10.1080/03069880410001723576>.
- Fevre, R., Robinson, A. L., Jones, T., & Lewis, D. (2008). Work fit for all—disability, health and experience of negative treatment in the British workplace’, Insight Report 1 (London: Equality and Human Rights Commission).
- Fevre, R., Robinson, A., Lewis, D., & Jones, T. (2013). The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces. *Work, Employment and Society*, 27(2), 288–307. <https://doi.org/10.1177/0950017012460311>
- Fevre, R., Foster, D., Jones, M., & Wass, V. (2016). Closing disability gaps at work - deficits in evidence and difference in experience, Cardiff: Cardiff University.
- Foster, D. & Scott, P (2015). Nobody’s responsibility: The precarious position of disabled employees in the UK workplace, *Industrial Relations Journal*, 46(4), 328–343. <https://doi.org/10.1111/irj.12107>
- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetlandand, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study, *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255-268. doi: 10.1111/1748-8583.12035
- Harris, A., & Enfield, S. (2003). Disability, Equality and human rights a training manual for development and humanitarian organisations, Oxford: Oxfam GB.
- Hollis, L. P. (2017). Workplace bullying II: A civilizational shortcoming examined in a comparative content analysis. *Comparative Civilizations Review*, 77, 90-104.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L (2006). Like wolves in a pack: predatory alliances of bullies in nursing. *Journal of Management and Organization*, 12(3), 235-250. doi:10.5172/jmo.2006.12.3.235

- İzmir, G. ve Fazlıoğlu, A. (2011). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Ankara: TBMM.
- Jammaers, E., Zanoni, P. and Williams, J. (2019). Not all fish are equal: a Bourdieuan analysis of ableism in a financial services company. *The International Journal of Human Resource Management*. DOI:10.1080/09585192.2019.1588348
- Jones, A. M., Finkelstein, R., & Koehoorn, M. (2018). Disability and workplace harassment and discrimination among Canadian federal public service employees. *Can J Public Health*, 109, 79–88. <https://doi.org/10.17269/s41997-018-0022-0>
- Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). İşyerinde psikolojik taciz: Sağlık sektöründe kesitsel bir araştıma. Ankara: TÜRK-İş.
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. doi: 10.1007/s10926-011-9302-8.
- Khubchandani, J., & Price, J. H. (2015). Workplace harassment and morbidity among US adults: Results from the National Health Interview Survey. *J Community Health* 40, 555–563, DOI: 10.1007/s10900-014-9971-2.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 779–783.
- Knox, M., & Hickson, F. (2001). The meanings of close friendship: the views of four people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 14, 276–291, <https://doi.org/10.1046/j.1468-3148.2001.00066.x>.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Mkheimer, I., & Mjlae, S. A. (2020). Exploring Bullying Practices at a Workplace. *International Journal of Advanced Medical Sciences and Technology (IJAMST)* 1(1) 20-27.
- Nielsen, M. B., Gjerstad, J., Jacobsen, D. P., & Einarsen, S. V. (2017). Does ability to defend moderate the association between exposure to bullying and symptoms of anxiety?, *Frontiers in Psychology*, 59(7), 609–614. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01953>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior* 42, 71–83, <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- OECD. (2010). *Sickness, disability and work: breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries*, Paris: OECD Publishing,
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., & de Castro A. B. (2014). Discrimination, harassment, abuse and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities *American Journal of Industrial Medicine* 57(5), 573–586. doi: 10.1002/ajim.22221

- Pampel, F. (2014). *Bullying and disability: An overview of the research literature*, Denver: OMNI Institute.
- Paoli, P., & Merlié, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. European Foundation for the Improvement of Living and Conditions. Luxemburg, Retrieved from <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment, *Human Relations*, 56(10), 1213-1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Schur L. (2002). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *J Econ Issues*. 36(2), 339-48, <https://doi.org/10.1080/00213624.2002.11506476>
- Schur, L., Kruse D., & Blanck P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law* 23, 3-20. doi: 10.1002/bsl.624.
- Shakespeare, T. (2011) Sakatlık sosyal modeli, F. B. Aydar (Çev.) D Bezmez, S Yardımcı, Y Şentürk (Ed), *Sakatlık çalışmaları: Sosyal bilimlerden bakmak kitabı* içinde (ss. 51-62), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N., & Thornton, G. C. (2010). Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Empl Responsib Rights J*, 22(1), 5-19. DOI 10.1007/s10672-009-9107-5
- Şentürk, Y. (2010, Eylül). *Sakatlık ve sosyal teori: Toplum bilim kuramlarındaki "normal" özneyi yeniden düşünmek*, 5. Karaburun Bilim Kongresi'nde sunulan bildiri (2-5 Eylül 2010), İzmir
- Tınaz, P. (2006). Çalışma yaşamında psikolojik bir dram: Mobbing. *Toprak İşveren Dergisi*, 71, 4-14.
- Toker-Gökçe, A. (2009). Mobbing: İş yerinde yıldırma kavramsal çerçeve. *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 1-9.
- Topkaya-Sevinç, E. (2011). *Mobbing with a gender perspective: How women perceive, experience and are affected from it*, (Master Thesis) Middle East Technical University, Ankara
- Tororei, S. K. (2009). The right to work: A strategy for addressing the invisibility of persons with disability. *Disability Studies Quarterly* 29(4). Retrieved from <https://dsq-sds.org/article/view/973/1174> Son Erişim Tarihi: 07.08.2021
- Tracy, S. J., Lutgen-Sandvik, P., & Alberts, J. K. (2006) Nightmares, demons, and slaves: Exploring the painful metaphors of workplace bullying. *Management Communication Quarterly*, 20, 148-185. <https://doi.org/10.1177/0893318906291980>.
- TÜİK. (2010). *Özürülülerin sorun ve beklentileri araştırması* Ankara: TÜİK.
- UN. (2007). *From exclusion to equality: Realizing the rights of persons with disabilities: Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol*. Geneva: UN.
- UN. (2019). *Realizing the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities: UN flagship report on disability and development 2018*, New York: UN.

- Vélez, M. L. R. (2011). Workplace harassment: A global organizational issue. Retrieved from: <https://fae.uprrp.edu/quest/wp-content/uploads/sites/15/2018/09/081001.pdf>
- Vickers, M. H. (2009). Bullying, disability and work: A case study of workplace bullying. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 4(3), 255-272. <https://doi.org/10.1108/17465640911002536>
- Vickers, M H (2015). Telling tales to share multiple truths: Disability and workplace bullying: A semi-fiction case study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27(1), 27-45. <https://doi.org/10.1007/s10672-014-9246-1>
- WBI (2021). 2021 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute: <https://www.workplacebullyinginstitute.com/>
- Yıldırım., A. ve Şimşek, H. (2005). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, (6. Baskı) Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler, *Öz-Veri Dergisi*, Ankara, Cilt I, Sayı 2 Erişim Adresi <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2calisanozurlusorunlari.htm>.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001) Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522,
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2011). Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. In: Einarsen, S, Hoel, H, Zapf, D and Cooper, C L (Eds), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, 2nd ed., Taylor & Francis, London, 177-200.

2000-2020 Yılları Arasında G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin İşgücü Piyasası Yapısının ve Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Karşılaştırmalı Analizi

Comparative Analysis of the Labor Market Structure and Active Labor Market Policies of G7 Countries and Turkey Between 2000-2020

Didem Koca¹ 

Öz

Dünyanın en gelişmiş yedi ülkesini temsil eden G7 ülkelerinde çalışma çağındaki nüfus hızla azalmakta ve 65 yaş üstü nüfus ise giderek artmaktadır. Türkiye'nin demografik yapısı incelendiğinde ise hem çalışma çağındaki nüfusunun hem de 65 yaş üstü nüfusun artış eğiliminde olduğu görülmektedir. G7 ülkeleri ile Türkiye'nin demografik yapısında yaşanan bu farklılaşma, işgücü piyasası yapısına ve Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına (AİPP) ne ölçüde yansımaktadır? Araştırmamızın temel dinamiğini oluşturan bu soru kapsamında çalışmada, G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasasının yapısı ve bu ülkelerde uygulanmakta olan AİPP, 2000-2020 yılları arasında Dünya Bankası ve OECD aracılığıyla elde edilen veriler ışığında betimsel olarak analiz edilmiştir. Çalışmanın amacı, demografik nüfus yapısının değişiminde dikkat çeken ülkelerin potansiyelleri analiz edilerek, hangi ülkelerin hangi istihdam politikalarıyla öne çıktığını, çeşitli değişkenlere göre avantaj ve dezavantajlarının neler olduğunu ülkelerin emek piyasalarının genel özellikleri ışığında geniş bir perspektiften analiz etmektir. Çalışmanın sonucuna göre, AİPP ülkelerin işgücü dinamiklerine göre farklılık göstermektedir. AİPP, ülkelerin GSYİH içindeki payına göre değerlendirildiğinde; Fransa eğitim, doğrudan iş yaratma ve işe yerleştirme uygulamalarında öne çıkan ülke olmuştur. İtalya istihdam teşvikleri, Almanya işe yerleştirme uygulamaları, Japonya ve Birleşik Krallık ise işgücünün becerini etkinleştirmede öne çıkmıştır. Türkiye'de uygulanan en yaygın AİPP eğitim programlarıdır.

Anahtar Kelimeler

İşgücü, İstihdam, Aktif işgücü piyasası politikaları, İşsizlik, Demografik yapı

Abstract

The population dynamics in the G7 countries, which represent the seven most developed countries in the world, differ from those in Turkey. To what extent does this differentiation reflect in their labor market structure and active labor market policies This study descriptively analyzes the labor market structure and

1 Didem Koca (Dr. Öğr. Üyesi), Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Zübeyde Hanım Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Niğde, Türkiye. E-posta: didem_koca@hotmail.com ORCID: 0000-0001-5236-2677

Atf: Koca, D. (2022). 2000-2020 yılları arasında G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasası yapısının ve aktif işgücü piyasası politikalarının karşılaştırmalı analizi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 101-140. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1075435>

ALMPs of the G7 countries and Türkiye for the years 2000-2020 within the scope of this question, which constitutes the basic dynamic of the research. The study aims to analyze the potentials of the G7 countries and Türkiye, which attract attention with regard to changes in their population structures between 2000-2020 and to analyze which countries stand out in terms of active labor market policies with respect to various variables and their advantages and disadvantages in light of the general characteristics of these countries' labor markets. According to the study results, ALMPs differ with respect to countries' labor force dynamics. When evaluating active labor market policies according to countries' GDP, France is seen to excel in education, direct job creation, and job placement practices; Italy in its employment incentives; Germany its job placement practices; and Japan and UK in their workforce skills activation. The most common ALMPs implemented in Türkiye involves training programs.

Keywords

Labor Force, Employment, Active Labor Market Policies, Unemployment, Demographic Structure

Extended Summary

Striking the right balance between active labor market policies is crucial to ensure the effective use of resources that are to reach people in need, including those at risk of being permanently disconnected from the labor market, and that are to respond well to their needs. However, these policies depend on each country's labor market status, potential labor resources, and demographics.

Improving labor market conditions largely depends on broad and sustained economic recovery. Even in countries that have weathered the global economic crisis better without a major increase in unemployment still have some problems with their labor market. These problems are often due to the underutilization of their potential for including younger people, women, and older workers in the labor market. Another problem is population aging, which causes the percentage of the economically active population to decrease, especially in developed countries. In this context, medium- and short-term labor shortages can be experienced due to population aging and low fertility rates. Meanwhile, Türkiye has a significant advantage compared to the G7 countries in terms of its young population structure. This situation has been a driving factor in Türkiye's development. The study's main purpose of comparing G7 countries' and Türkiye's labor markets and ALMPs is to see how they differ in terms of demographics. While G7 countries have the dynamic of aging populations, Türkiye is still more advantageous compared to G7 countries in terms of the percentage of the population that is at a working age.

The main question of the study asks to what extent the labor market structure and active labor market policies of G7 countries and Türkiye differ. In addition, the study analyzes the countries' potentials that stand out with regard to changes in their demographic population structure. In this context, the study analyzes from a very broad perspective the ALMPs that cause countries to come to the fore, what advantages and disadvantages exist according to certain variables, and the general characteristics of the countries' labor markets. The study descriptively analyzes the turning points that have affected the labor markets of G7 countries and of Türkiye between 2000-2020 in the light of data obtained through the World Bank and OECD as well as the general characteristics of the countries' labor markets.

The first part of the study involves a literature review on active labor market policies within the scope of demographic transformation. The second part of the study compares G7 countries and Türkiye with respect to the changes in

their demographic structures. The third part of the study analyzes the structural characteristics of the workforce in G7 countries and Türkiye in light of basic indicators. The fourth section examines the active labor market policies that have been implemented in G7 countries and in Türkiye. The fifth section then compares these countries in terms of ALMPs' share of the GDP in each country. The conclusion and discussion section compares the main developments and determinations regarding the labor market dynamics of G7 countries and Türkiye, as well as the active labor market policies that are widely used in these countries.

According to the findings obtained as a result of the study, active labor market policies are seen to differ by country. When evaluating active labor market policies according to their share of each country's GDP in particular, France's ALMPs stands out with regard to education, direct job creation, and job placement practices, while employment incentives are prominent in Italy, job placement in Germany, and mobilizing workforce skills in Japan and the United Kingdom. The most implemented active labor market policies in Türkiye involve training programs, among which on-the-job training and employment-guaranteed vocational training practices come to the fore.

When comparing the skill development policies of G7 countries and of Türkiye in terms of their workforces' skill development capacities, Japan and the UK can be said to stand out. Despite being the country with the highest elderly population, Japan has in fact been a success in mobilizing the skills of its workforce. Meanwhile, the United Kingdom performs best at utilizing its employees' skills effectively and at adopting high-performance workplace practices. Türkiye remains weak in terms of skills activation and labor market inclusiveness.

2000-2020 Yılları Arasında G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin İşgücü Piyasası Yapısının ve Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Karşılaştırmalı Analizi

Ülke ekonomileri için en yıkıcı sorunların başında ise işsizlik gelmektedir. Bu sebeple hem G7 ülkeleri hem de Türkiye, işgücü piyasasının birincil sorununun çözümüne yönelik AİPP'i kullanmaktadır. AİPP'nin dengesinin doğru sağlanması, işgücü piyasasından kalıcı olarak kopma riski en yüksek olanlar da dahil olmak üzere, ihtiyaç duyan insanlara ulaşan ve onların ihtiyaçlarına iyi yanıt veren kaynakların etkin kullanımını sağlamak için esastır. Ancak bu politikalar her ülkenin işgücü piyasası durumuna, potansiyel işgücü kaynaklarına ve demografik yapısına bağlıdır. G7 ülkeleri ve Türkiye'de işgücü piyasalarında 2000-2020 yılları arasında bazı dönüm noktaları yaşanmıştır. Bunların en başında 2001 ve 2008 yıllarında yaşanan küresel mali ve ekonomik krizler gelmektedir. 2019 yılının sonunda ise tüm dünyada etkisini gösteren Covid-19 salgını ise işgücü piyasaları açısından ikinci bir dönüm noktasını meydana getirmiştir. İşgücü piyasası koşullarının iyileştirilmesi, büyük ölçüde geniş ve sürekli bir ekonomik toparlanmaya bağlıdır. Küresel ekonomik krizi, işsizlikte büyük bir artış olmaksızın daha iyi atlatan ülkelerde bile, işgücü piyasasında birtakım sorunlar yaşanmıştır. Bu sorunlar genellikle gençler, kadınlar ve yaşlı işçilerin işgücü piyasasına dahil olabilmeleri açısından potansiyellerinin yeterli ölçüde kullanılamamasından kaynaklanmaktadır. Bir diğer problem ise özellikle gelişmiş ülkelerde ekonomik olarak aktif nüfusun büyüklüğündeki düşüşe neden olan nüfus yaşlanmasıdır. Bu bağlamda nüfusun yaşlanmasına ve düşük doğurganlık oranına bağlı olarak orta ve uzun vadede işgücü kıtlığının yaşanması olası hale gelecektir. Türkiye ise genç nüfus yapısı açısından G7 ülkelerine nazaran önemli bir avantajı elinde bulundurmaktadır. Azalan doğurganlık ve ölüm oranlarıyla ilişkili demografik geçiş süreci, dünya çapında nüfus yapısında benzeri görülmemiş değişikliklere neden olmaktadır. Bu durumda ülkeler, demografik geçiş aşamalarına ve gelişmişlik düzeylerine göre farklı şekilde etkilenmiştir. Bir yandan, çoğu gelişmiş ve bazı gelişmekte olan ülke günümüzde yaşlı nüfus dinamiklerine ulaşırken genç ve çalışma çağındaki nüfus oranlarında da düşüşler yaşamaktadır. Diğer yandan gelişmekte olan ülkeler sahip oldukları genç nüfus yapısı itibarıyla avantajlı olsalar da çalışma çağındaki nüfusa yönelik istihdam olanakları konusunda zorluklar yaşamaktadır.

Bu çalışma, altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, demografik dönüşüm kapsamında aktif istihdam piyasası politikalarına yönelik literatür incelemesi yer almaktadır. İkinci bölümde, G7 ülkeleri ve Türkiye, demografik yapılarındaki değişimler esas alınarak karşılaştırılmıştır. Üçüncü bölümde, G7 ülkeleri ve Türkiye'nin sahip oldukları işgücünün yapısal özellikleri, temel göstergeler ışığında analiz edilmiştir. Dördüncü bölümde, G7 ülkeleri ve Türkiye'de uygulanmakta olan aktif işgücü piyasası politikaları incelenmiştir. Beşinci bölümde ise söz konusu ülkeler, aktif işgücü piyasası politikalarının GSYİH içindeki payı açısından karşılaştırılmıştır. Sonuç ve tartışma bölümünde ise G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasası dinamiklerine ilişkin temel gelişme ve tespitlerin ardından söz konusu ülkelerin yaygın bir biçimde kullandığı aktif istihdam piyasası politikaları karşılaştırılmıştır. Ayrıca demografik yapıdaki değişimlere bağlı olarak işgücü piyasasının nasıl etkilendiği tartışılarak ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına binaen inşa edilebilecek bir politika önerine yer verilmiştir.

Literatür İncelemesi

Ulusal ve uluslararası akademik yazında demografik dönüşümün işgücü piyasalarına etkisi ve AİPP'nin istihdam potansiyellerini analiz eden çok sayıda çalışma yer almaktadır. Börsch-Supan (2003), nüfusun yaşlanmasının işgücü piyasası üzerindeki etkilerini analiz etmiş ve bunların kamu politikası üzerindeki geniş etkilerini belirlemiştir. Elde edilen sonuçlara göre, ekonomik olarak aktif nüfusun görece büyüklüğündeki düşüşün daha yüksek sermaye yoğunluğu ile dengelenmesi olası değildir. Nüfusun yaşlanmasının yerli üretim üzerindeki etkisini telafi etmek için işgücü verimliliğinin bu mekanizmanın üzerinde artması gerekecektir. Bununla birlikte, beşeri sermaye oluşumunu hızlandırmak için daha fazla eğitim ve öğretime ihtiyaç duyulacaktır. İkincisi ise yaş yapısındaki değişim, mal talebinin yapısını da değiştirecektir. Bunun da, ekonominin farklı sektörlerindeki istihdam modeli üzerinde büyük etkileri olacak ve bu yapısal değişikliklere uyum sağlamak için işgücü hareketliliğinde önemli bir artış gerektirecektir.

Jimeno, Domènech ve Belo (2020)'e göre, yaşlanma, işgücünün büyüklüğünü ve üretkenliğini etkilediği için ekonomik büyümeyi azaltmaktadır. Çünkü, yaşlanma hem işgücünü hem de ekonomik büyümeyi azaltmaktadır. Yaşlanmanın ekonomiyi etkilediği ilk kanal, işgücünün görece büyüklüğündeki

azalmaz. Tahminlere göre, 60 yaş ve üzeri nüfus oranındaki %1'lik bir artışın, kişi başına düşen işçi sayısındaki büyümeyi İspanya'da %0,21 ve Portekiz'de %0,19 oranında azalttığını göstermektedir. Ancak, üretkenlik kanalı İspanya'da da aynı derecede önemlidir ve Portekiz'de daha da önemlidir. 60 yaş ve üzeri nüfus oranındaki %1'lik bir artış, işgücü verimliliğindeki (işçi başına GSYİH) büyümeyi İspanya'da %0,18 ve Portekiz'de %0,32 oranında azaltmaktadır. İspanya'da, üretkenlikteki düşüş ve işgücündeki azalma, yaşlanmanın neden olduğu ekonomik büyümedeki yavaşlamadan eşit derecede sorumludur. Diğer yandan yaşlanmanın işgücü verimliliği üzerinde mutlaka olumsuz bir etkisi olması gerekmez. Nitekim, Acemoğlu ve Restrepo (2017), üretim süreçlerinin otomasyonuna yatırım yapılmasıyla sonuçlanırsa, daha fazla yaşlanmanın daha yüksek verimlilikle ilişkilendirilebileceğini iddia etmektedir. Diğer yandan Jimeno (2019), yaşlanmanın teknolojik değişikliklerin uygulanmasını nasıl teşvik edebileceğini tartışmaktadır. Bu değişikliklerin kişi başına düşen GSYİH'deki düşük büyümeyi tamamen ortadan kaldırmasının muhtemel olmadığına da işaret etmektedir.

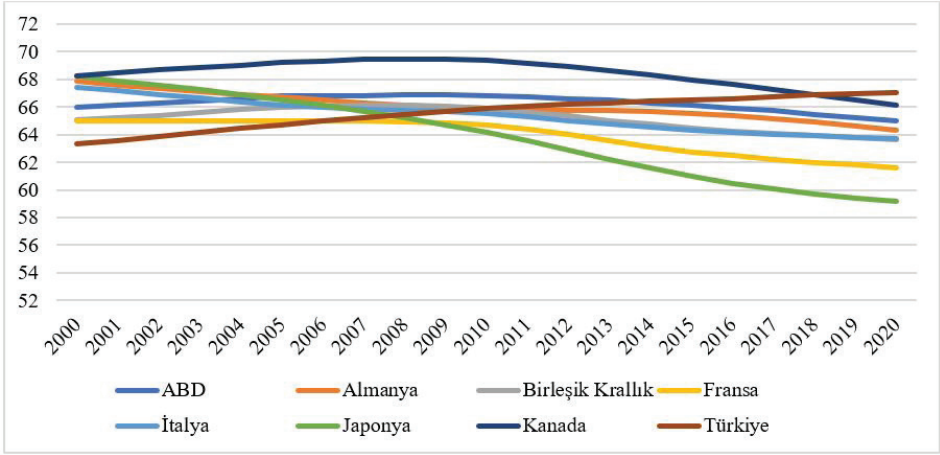
Grubb ve Martin (2001), 1980-1990 yılları arasında OECD ülkelerinde uygulanan AİPP'in işsizlikle mücadeledeki rolünü ve istihdam yaratma potansiyelini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, işsizlikle mücadelede ve istihdam yaratma noktasında AİPP'nin maliyet açısından en uygun program olduğu vurgulanmıştır. Diğer yandan Sianaesi (2002), AİPP'nin kısa ve uzun vadeli etkilerini istihdam yaratma ve kayıt dışı istihdam çerçevesinde analiz etmiştir. Sonuç itibarıyla, AİPP'nin çalışan bireyler için olumlu sonuçlar doğurduğu tespit edilmiştir. Betcherman ve ark. (2004), ise AİPP'ni kursiyer kazançları ve istihdam potansiyeli açısından değerlendirmiştir. Sonuç olarak AİPP'nin etkili ev uygun programlar seçildiği takdirde olumlu neticeler göstereceğini vurgulamıştır. Diriöz (2012), Türkiye'de uygulanmakta olan AİPP'nin etkisini analiz etmiştir. AİPP'e katılan ve APP'e katılmayan iki grubun iş bulma noktasındaki farklılıkları değerlendiren Diriöz, AİPP'nin iş bulma konusunda %10'luk bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Diğer yandan AİPP'nin gençler ve eğitim düzeyi yüksek bireyler için daha olumlu sonuçlar verdiği vurgulanmıştır. Şentürk (2017) ise Türkiye'deki aktif ve pasif istihdam politikalarının işgücü piyasasına etkilerini incelemiştir. Sonuç olarak iki mücadele politikasının birlikte uygulandığı takdirde işsizliği önleyebileceğini vurgulamıştır.

Diğer yandan aktif istihdam politikalarının etkinliğine yönelik yapılan çalışmalar ise bu politikaların uygulanmasında hedef kitlenin belirlenmesinin ve programların türünün önemine dikkat çekmektedir. Calmfors ve ark. (2002), AİPP'nın açık işsizliğini azalttığını vurgulamıştır. Ancak AİPP'nın verimli bir istihdam politikası aracı olabilmesi için daha küçük ölçekte kullanılmalıdır. Martin ve Grubb (2002)'a göre aktif istihdam politikası araçlarından biri olan kamu istihdam hizmetlerinin (KİH), işsiz bireylere iş tekliflerini kabul etmeleri için baskı yapan etkinleştirme stratejileri, daha hızlı geri dönüşler sağlama eğilimindedir. Puhani (1998) ise aktif istihdam politikalarının etkinliğini cinsiyet bazında ele almış ve tüm AİPP'nın etkilerinin kadınlara nazaran erkekler için daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Escudero (2018), 1985–2010 döneminde 31 gelişmiş ülke için işgücü piyasası sonuçlarını iyileştirmede aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliğini incelemiştir. Dikkate değer sonuçlar arasında, AİPP'lerin toplu düzeyde, ancak çoğunlukla uygun bir yönetim ve uygulama yoluyla önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, program yönetimine ve politika sürekliliğine yeterli kaynak tahsisi önemli görünmektedir. Dahası, savunmasız nüfusları hedefleyen başlangıç teşvikleri ve önlemler, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması açısından diğer AİPP'lerden daha etkilidir. İlginç bir şekilde, bu politikaların olumlu etkileri özellikle düşük vasıflı kişiler için faydalı görünmektedir. Card, Kluge ve Weber (2010)'e göre AİPP'lerin kısa, orta ve uzun vadeli etkinlikleri farklıdır. Ayrıca eğitim programları kısa vadede etkisiz görünmektedir. Ancak orta vadede olumlu etkileri bulunmaktadır. Kluge (2010), AİPP'lerin etkinliğindeki değişimi açıklayanın çoğunlukla programların türleri olduğu sonucuna varmıştır. Filges ve ark. (2016), etkisinin küçük olmasına rağmen AİPP'lere katılmanın genel bir etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Mereuta (2021) ise farklı faktörlerin AİPP'nın etkinliğini etkileyebileceğini belirtmiştir. Ülkelerin gelir düzeyleri ve kurumsal kapasiteleri bu faktörlerin başında gelmektedir.

G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin Demografik Yapısındaki Değişim

Çalışma çağındaki nüfusun nispi büyüklüğü, bağımlı nüfus ve yaşlı nüfusa destek sağlanması açısından önemlidir. Bu 'demografik temettü', düzgün bir şekilde yönetilirse ekonomik büyümeyi artırmaya ve insanları yoksulluktan kurtarmaya önemli bir katkı sağlamaktadır. Doğurganlığın azalması ve yaşam süresinin artmasından kaynaklanan demografik geçişin bir başka kaçınılmaz sonucu da nüfusun yaşlanmasıdır. Nüfusun yaşlanması, ekonomik büyüme,

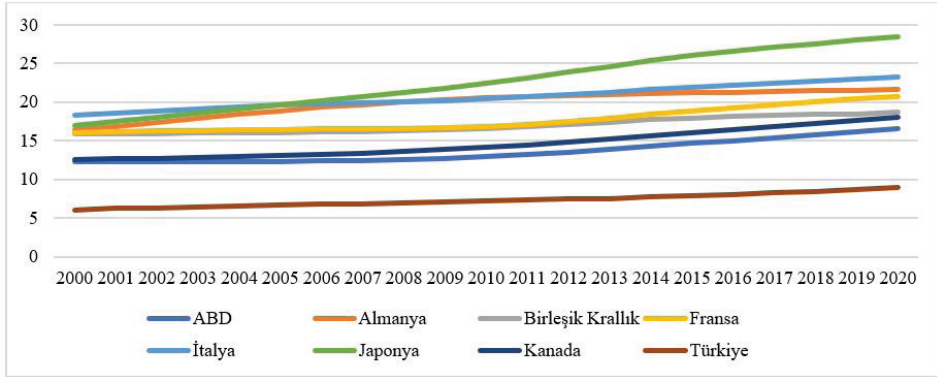
tasarruf, yatırım, işgücü arzı ve istihdamı, emeklilik planları, sağlık ve uzun vadeli bakım gibi faktörler aracılığıyla ekonomik, politik ve sosyal koşullar yelpazesi üzerinde derin bir etkiye sahiptir (ILO, 2013). Dolayısıyla nüfusun yaşlanması çalışma çağındaki nüfus dinamiklerini de doğrudan etkilemektedir. Çalışma çağındaki nüfus (15-64) bakımından G7 ülkeleri ve Türkiye'nin nüfus yapısı incelendiğinde (Şekil 1) Türkiye'nin sahip olduğu aktif nüfus yapısı ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Türkiye'den sonra G7 ülkelerinin çalışma çağındaki nüfus sıralaması ise şöyledir: Kanada, ABD, Almanya, İtalya, Birleşik Krallık ve Fransa. Japonya ise çalışma çağındaki nüfus bakımından G7 ülkeleri ve Türkiye sıralamasında sonuncu sırada yer almaktadır.



Şekil 1. G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin Çalışma Çağındaki Nüfusu (15-64)

Kaynak: World Bank, 2020a.

Günümüzde pek çok toplum özellikle de gelişmiş ülkeler, geçmişte hiç olmadığı kadar yaşlı nüfus yapısına ulaşmıştır. Şekil 2'de görüldüğü üzere Japonya, G7 ülkeleri arasında en fazla yaşlı nüfusa sahip lider ülke konumundadır. Japonya'dan sonra ise yüksek yaşlı nüfusa sahip ülkeler sırasıyla İtalya, Almanya, Fransa, Birleşik Krallık, Kanada ve ABD'dir. Türkiye ise G7 ülkeleri arasında en genç nüfus yapısına sahip ülke olma özelliği bakımından ön plana çıkmaktadır.



Şekil 2. G7 Ülkeleri ve Türkiye’de 65 Yaş Üstü Nüfusun Oranı

Kaynak: World Bank, 2020b.

ABD’de 65 yaş ve üstü nüfus, 2019 yılında 54,1 milyona ulaşmıştır ve nüfusun %16’sını temsil etmektedir. 15 yaş altı nüfusta ise sadece %3’lük bir artış yaşanmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında yaşanan ‘bebek patlaması’ neslinin %41’i günümüzde 65 yaş ve üzerindedir. Nüfus projeksiyonlarına göre ise ABD’de 2040 yılına kadar yaklaşık 80,8 milyon yaşlı olacağı öngörülmektedir (ACL, 2021). Almanya ise dünyadaki beş “süper yaşlı” toplumdandır. Nüfus projeksiyonlarına göre 65 yaş ve üstü nüfusun 2050 yılına kadar %41 artarak 24 milyon kişiye ulaşacağı tahmin edilmektedir. Sonuç olarak, 2050 yılında 65 yaş ve üzerindeki nüfusun toplam sayısı, öngörülen toplam nüfusun üçte birine eşit olacaktır. Bu değişim kısmen, geleneksel olarak tanımlanan “çalışma çağındaki” nüfusun veya 15 ila 64 yaş arasındaki nüfusun, 2015’te yaklaşık 53 milyondan 2050’ye kadar yaklaşık % 23 azalarak yaklaşık % 23 oranında düşmesinden kaynaklanmaktadır (ARRP, 2018).

2020’de Fransa’da 65 yaş ve üstü nüfus %20,8 olarak gerçekleşmiştir. Fransa’nın 65 yaş ve üstü nüfusu 1971’de %13’ten 2020’de %20,8’e çıkarken yıllık ortalama %0,96 oranında büyümüştür (Knoema, 2020). Diğer Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında Fransa, nüfus yaşı bakımından ortalama bir konumda yer almaktadır. Önümüzdeki birkaç on yılda, yaşlı nüfusun toplam nüfustan daha hızlı artmaya devam edeceği düşünülmektedir. Öngörülen tüm senaryolarda, 60 yaş ve üzeri nüfus oranının 2050’de %30’u geçmesi beklenmektedir (Desplanques ve Rogers, 2008). Birleşik Krallık ise Fransa’ya benzer demografik yapıya sahiptir. Birleşik Krallık nüfusunun yaklaşık beşte biri (%19) 2019’da 65 yaş ve üstü nüfus grubuna dahil olmuştur. Nüfus projeksiyonları 2043 yılına kadar bu oranın %24’e çıkabileceğini öngörmektedir

(Lewis, 2021). İtalya ise dünyanın en yaşlı üçüncü nüfusuna sahip ülkedir. 2020 yılında İtalya'daki toplam nüfusun %23,2'si 65 yaş ve üzerindedir. İtalyanların ortalama yaşı giderek yükselmektedir. Nitekim ortalama yaş 2011 yılında 43,6 yıl iken 2020 yılında 45,7 olarak gerçekleşmiştir (Statista, 2021).

Japonya, dünyanın 'süper yaşlı' toplumu olarak anılmaktadır. Nüfusunun %28,7'si 65 yaş üstü nüfus oluşturan Japonya'da 2036 yılına kadar 65 yaş üstü insanlar nüfusun üçte birini temsil edecektir. Japonya'nın demografik krizi yüksek yaşam beklentisi ve düşük doğurganlık oranının birleşiminin bir sonucu olarak doğmuştur. (EPRS, 2020). Kanada da ise ortalama nüfus yaşı 41.12 olmuştur. Kanada nüfusunun ortanca yaşı, 1950'de 27.7 iken, 2020'de 41.12'ye yükselmiştir ve yıllık ortalama %2.92 oranında artış göstermiştir (Statista, 2020b). Artan yaşam beklentisi ile birlikte daha düşük bir nüfus artış hızı, 65 yaş üstü nüfusun payının 2068 yılına kadar % 25,6'ya çıkacağı tahmin edilmektedir (Fuss ve Globberman, 2020).

Türkiye'de de kaçınılmaz yaşlanma olgusu ülkeyi etkisi altına almaya devam ederken, yüksek yaşlı nüfusa sahip 167 ülke arasında 66. sırada yer almaktadır (Dailysabah, 2021). Türkiye'de 65 yaş ve üstü nüfus son beş yılda %22,5 artışla 7,9 milyona ulaşmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2020 verilerine göre yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranı günümüzde %9,5 iken bu oranın 2025 yılında %11'e ulaşacağı ve önümüzdeki on yıllarda artış trendi izleyeceği öngörülmektedir. Yaşlı nüfusun büyük çoğunluğu ise 65-74 yaşları arasında yer almaktadır. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise %10'u aşmaya başlamıştır.

Türkiye'de yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranının %10'u geçmesi nüfusun yaşlanmasının bir göstergesidir. Türkiye'de yaşlı nüfus, diğer yaş gruplarındaki nüfusa göre daha yüksek bir hız ile artış göstermektedir. Küresel yaşlanma süreci olarak adlandırılan 'demografik dönüşüm' sürecinde yer alan Türkiye'de, doğurganlık ve ölüm hızlarındaki azalma ile birlikte sağlık alanında kaydedilen gelişmeler, yaşam standardının, refah düzeyinin ve doğuştan beklenen yaşam süresinin artması ile nüfusun yaş yapısı şekil değiştirmeye başlamıştır. Ancak dünyanın en gelişmiş ülkelerini temsil eden G7 ülkeleri ile kıyaslandığında ise Türkiye genç nüfus yapısını hala korumaya devam etmektedir. Çalışma çağındaki nüfusun artmaya devam etmesi ve 65 yaş üstü nüfusun ise G7 ülkelerinin oldukça gerisinde seyretmesi, Türkiye'nin hala demografik fırsat penceresinin açık olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye dünyanın en

gelişmiş yedi ülkesi ile sahip olduğu dinamik nüfus yapısı aracılığıyla rekabet edebilme potansiyeline sahiptir. Türkiye’de demografik değişkenlerin ekonomik büyümeye yaptığı katkı %0,54’dür. Başka bir ifade ile ekonomik büyümenin beşte biri çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfustan daha hızlı artması sayesinde gerçekleşmiştir (Mumcu ve Çağlar, 2006:7).

G7 Ülkeleri ve Türkiye’nin İşgücü Piyasasının Temel Özellikleri ve Göstergeleri

Ülkelerin işgücü yapısının genel özellikleri, işgücüne katılım, istihdam oranları, istihdamın sektörel dağılımı ve işsizlik oranları çerçevesinde ele alınmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde G7 ülkeleri ve Türkiye’nin işgücü yapısının genel özellikleri karşılaştırmalı bir biçimde incelenmiştir.

Almanya’da istihdam, 2008 küresel ekonomik krizinden sonra istikrarlı bir şekilde artmaya devam etmiş ve ulusal istatistiklere göre 2009’da 40,9 milyondan 2021 Ağustos ayında 44 milyon 864’a yükselmiştir (Destatis, 2021). İstihdam artışının ana kaynakları arasında ise çoğunlukla kadınlar, yaşlı işçiler ve göçmeler yer almıştır (Duell ve Vetter, 2020). Almanya işgücü piyasasına bakıldığında işsizlik oranlarının genel itibarıyla düşük düzeylerde seyrettiği görülmektedir. Ayrıca Almanya’da oldukça yaygın olan ikili mesleki eğitim sistemi genç işsizliğin düşük düzeyde kalmasını sağlamaktadır. Nitekim Almanya’da gençlerin %60’ı ikili mesleki eğitim görmektedir (Tuerkei, 2021). Ancak yükseköğretimi mesleki eğitime tercih etme eğiliminin giderek yaygınlaşmaya başlaması, Almanya’daki ikili mesleki eğitimin rolünü ciddi anlamda tehdit etmeye başlamıştır (Duell ve Vetter, 2020).

İtalya’da 2014’ten bu yana istihdam seviyelerindeki düşüş eğilimi, 2014-2017 döneminde yılda ortalama 250.000 iş yaratılmasıyla tersine dönmüştür (ISTAT, 2018). İstihdam seviyeleri neredeyse kriz öncesi seviyelere geri dönmüş de, toplam istihdam edilen kişi sayısı hala 2007 seviyesinin altında kalmaktadır. 2007 istihdam seviyelerine dönülmesi için toplam 128.000 iş yaratılması gerekmektedir. Krizden önce, İtalya’da 2000-2007 döneminde yılda yaklaşık 166.000 iş yaratılırken, 2008-2013 döneminde yılda ortalama 138.000 iş kaybedilmiştir (Orlando, Nico ve Romanello, 2019:15). 2014 yılından itibaren ise İtalya ılımlı bir toparlanma süreci yaşamıştır. Bazı iyileşmelere rağmen işsizlik seviyesi (özellikle genç işsizler) kriz öncesi seviyenin üzerindedir. Kadın istihdamında ise yavaş yavaş artış yaşanmaktadır. Diğer yandan bölgesel

eşitsizlik ise güney bölgesi aleyhine artmaya devam etmektedir (Marino ve Nunziata, 2017).

2000 yılından bu yana Fransa işgücü piyasasında çarpıcı değişimler yaşanmıştır. Bunlardan en önemlisi özellikle kadınlar için eğitimdeki muazzam iyileşme olmuştur. Fransa'da yüksek öğrenim görmüş işgücünün oranı sürekli artmaktadır. Diğer yandan 50-64 yaş arası çalışanların işgücüne katılım oranı da sürekli artış eğilimi göstermektedir. Kadınların ücretleri erkeklerin ücretlerine göre hala düşük düzeyde olmasına karşın yavaş yavaş iyileşmeler yaşanmaktadır. Diğer yandan Fransa'da uzun süreli işsizlik Büyük Buhran dönemi öncesi seviyesinin oldukça üzerinde seyretmektedir (Askenazy, 2018). İstihdam açısından, Fransa'da 15 ila 64 yaş arasındaki kişilerin yaklaşık %65'i ücretli bir işe sahiptir ve OECD istihdam ortalaması olan %68'in altındadır (OECD, 2020b).

Dünyanın en büyük üçüncü ekonomisi ve nüfusun yaşlanmasında küresel eğilimlerin habercisi olan Japonya, demografik değişimlerin işgücü piyasasını ve bireylerin ekonomik refahını nasıl etkilediğine dair örnek ülke olma özelliği göstermektedir. Nüfusun hızla yaşlanması, sağlık hizmetleri sektöründe işgücü talebini artırarak, başta kadınlar olmak üzere işgücü piyasasındaki bireylerde önemli değişiklikler getirmiştir. Japonya'nın toplam işsizlik oranı nispeten istikrarlı ve düşüktür. Diğer yandan Japonya'nın çalışma çağındaki nüfusu hızla düşme eğilimindedir. Aynı zamanda cinsiyet arası ücret farkının yüksek olması ise hala çözüm bulunamayan bir konu olmaya devam etmektedir (Kawaguchi, 2019). İstatistik Bürosu tarafından yürütülen İş Gücü Anketi (LFS, roudou-ryoku chosa), Japonya'nın istihdam oranının 2000'de %59,6'dan 2019'da %60,7'ye neredeyse hiç değişmediğini göstermektedir. Ancak bu istikrarlı durumun arkasında önemli değişikliklerin meydana geldiği ifade edilebilir. Nitekim istihdam oranı, yaşlanan nüfus toplam istihdam oranını düşürmede önemli bir faktör olarak çalıştığından, cinsiyete ve yaşa özel istihdam oranındaki artış bu eğilimi engellemiştir (Kawaguchi, Kawata ve Toriyabe, 2021: 248).

Kanada ekonomisi ve işgücü piyasası 2000 yılından günümüze kadar iyi bir performans göstermiştir. Diğer yandan Kanada'da da son resesyonlar ABD ve Avrupa ülkelerinin çoğundan daha hafif atlatılmıştır. Kadın ve erkek ücret farkları ise giderek azalmaya devam etmektedir. 1970 ile 2000 yılları arasında Kanada'da işgücü piyasası 'yüksek vasıflı/yüksek ücretli' işler ve 'düşük vasıflı/

düşük ücretli' işler olarak kutuplaşırken son zamanlarda bu kutuplaşmanın azaldığı görülmektedir (Riddell, 2018).

Dünyanın en büyük ekonomisi olan ABD'nin işgücü piyasası hem küresel ölçekte hem de kendi vatandaşlarının ekonomik refahı için önemlidir. Günümüz ABD işgücü piyasasında işsizlik oranları Büyük Buhran öncesi dönemin altına düşmüştür. Diğer yandan ABD'de genç işsizlik oranları yetişkin işsizlik oranlarının üzerinde seyretmektedir. Ücret eşitsizliği noktasında artış seyrinin yaşandığı ve buna bağlı olarak Afrikalı -Amerikalı işçilerin ücretleri beyaz işçilere kıyasla düşmüş ve beyaz Amerikalıların ücretlerinin oldukça altında kalmıştır (Hamermesh, 2019). ABD'nin 10 yıllık istihdam oranları diğer G7 ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça dalgalı bir seyre sahip olduğu görülmektedir. Kanada'nın aksine Birleşik Krallık işgücü piyasası 1929 yılında yaşanan Büyük Durgunluk döneminde diğer AB ülkelerine kıyasla daha az etkilenmiştir. Bu kapsamda günümüzde işsizlik düzeyleri ise 2008 küresel ekonomik kriz dönemi önceki seviyelerinin altında seyretmektedir. Birleşik Krallık'da ücret eşitsizliği 2000 yılına kadar artış eğilimi gösterirken, son on yılda ücret eşitsizliğinin azaldığı görülmektedir (Herz ve Rens, 2020).

Türkiye, G7 ülkeleri ile karşılaştırıldığında daha genç ve dinamik bir işgücüne sahiptir. Ancak nüfus artışı ve buna bağlı olarak genç ve uzun süreli işsizlik oranlarında ise artışların yaşandığı gözlenmektedir. Bu kapsamda Türkiye'de aktif nüfusa bağlı olarak istihdamda bir artış yaşanmamakla birlikte işgücü arz ve talebi arasındaki fark ise giderek açılmaktadır (Sapançalı, 2007). Ayrıca Türkiye'de nüfusun çeşitli grupları işgücü piyasasına yeterli ölçüde dahil olamamaktadır. Bunların başında kadınlar ve gençler gelmektedir. Nitekim Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları G7 ülkeleri ile kıyaslandığında 2019 yılı itibarıyla %34,7 oran ile son sırada yer almaktadır. Ancak 10 yıllık seyir içerisinde Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında önemli bir artış trendinin yakalandığını da belirtmek gerekmektedir. Nitekim kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye'de 2000 yılında %26,29 idi (World Bank, 2019).

Diğer bir grup ise 15-24 yaş aralığındaki gençlerdir. Bu kapsamda Türkiye'de genç işsizliği 2020 itibarıyla %25,09'dur. G7 ülkeleri ile kıyaslandığında Türkiye, İtalya'dan sonra yüksek genç işsizliğe sahip ülkeler arasında ikinci sırada yer almaktadır (World Bank, 2020e). Türkiye'de cinsiyete göre ücret farkı ise G7 ülkeleri iyi kıyaslandığı iyi bir konumda yer aldığı söylenebilir. Bu çerçevede Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı %10 seviyesinde iken, en

yüksek oran %22,5 ile Japonya'da görülmektedir (OECD, 2020a). Türkiye'de günümüzde geliştirilen ve uygulanan aktif istihdam politikalarının kapsamı, işgücü talebine göre şekillendirilen dinamik bir yapıya sahiptir. Bu noktada Türkiye'nin işgücü yapısının yeniden şekillendirilmesinde genç ve dinamik genç nüfus yapısı ön plana çıkmaktadır.

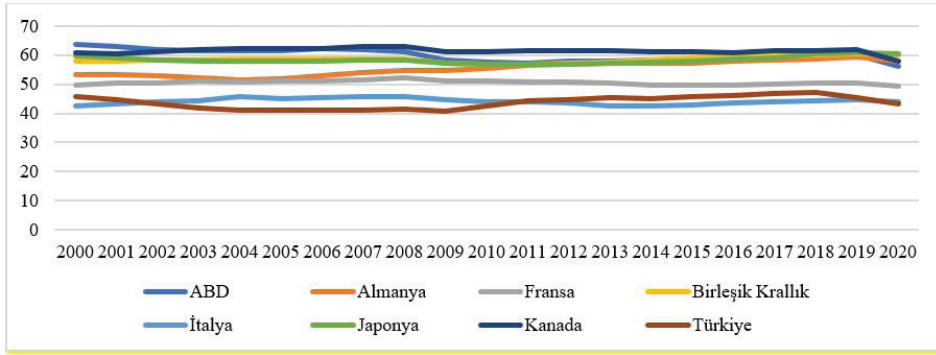
Şekil 3'de G7 ülkeleri ve Türkiye'nin 10 yıllık istihdam seyri gösterilmiştir. Bu kapsamda istihdam oranı en yüksek G7 ülkesi %60,49 oranında Japonya olmuştur. Japonya'da istihdam oranlarında on yıl içerisinde radikal dalgalanmalar yaşanmamış aksine istikrarlı bir seyrinde devam etmiştir. Ancak 2001 ve 2008 yıllarından sonra küresel ekonomik krizin de etkileri ile istihdam oranlarında düşüş gözlemlenirken 2013 yılından sonra istihdam oranları 2020 Covid-19 salgınına kadar artış göstermiştir. Dünyanın en düşük nüfus yoğunluğuna sahip ülkelerden biri olan Kanada, 1990'lı yıllarda azalan istihdam oranı 2000-2008 yılları arasında yükselişe geçerken, 2008 yılından sonra küresel kriz nedeniyle istihdam oranları uzun süre ortalama %60 bantlarında kalmaya devam etmiştir. 2006 yılından 2019 yılına kadar radikal sayılmayacak şekilde artan istihdam oranları 2020 yılında dramatik şekilde düşmüştür.

ABD'nin 10 yıllık istihdam oranları diğer G7 ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça dalgalı bir seyre sahip olduğu görülmektedir. Kanada'nın aksine ABD'de 2001 krizinin etkisi ile 2003 yılına kadar istihdam oranlarında istikrarlı bir düşüşün olduğu görülmektedir. Ayrıca 2008 yılından 2013 yılına kadar ise istihdam oranında keskin düşüşlerin yaşandığı görülmektedir. Aynı zamanda ABD, Covid-19 döneminde istihdamın azalması bakımından en fazla etkilenen ülke olmuştur. ABD'de 2020 yılında istihdam oranında yaklaşık dört puanlık bir düşüş yaşanmıştır.

Birleşik Krallık ise 2008 yılına kadar istikrarlı istihdam düzeyini korurken, 2008 yılından sonra istihdam oranlarının %57'lere gerilediği görülmektedir. 2010 yılında toparlanma sürecine girmesi ile birlikte Japonya'nın istihdam oranı ile neredeyse aynı düzeye yaklaşmıştır. Diğer yandan Almanya, 2004 yılına kadar işgücü piyasasında oldukça kötü seyreden bir yapıya sahipti. Ancak 2002 yılında Harzt Reformları ile önemli bir ivme kazanmıştır. 2019 yılına kadar sürekli bir yükseliş seyreden Almanya, birçok ülkede olduğu gibi 2020 yılına geldiğinde istihdam oranında iki puanlık azalma yaşamıştır. Tıpkı diğer G7 ülkelerinde olduğu gibi Fransa'da da istihdam oranlarının 10 yıllık seyri içerisindeki kırılma noktaları 2001 ve 2008 krizleri olmuştur. Fransa istihdam

oranları söz konusu yıllar dışında oldukça istikrarlı bir yapı sunarken, Kanada, Japonya, Birleşik Krallık, ABD ve Almanya'dan oldukça düşük istihdam oranlarına sahiptir.

İstihdam açısından, Fransa'da 15 ila 64 yaş arasındaki kişilerin yaklaşık %65'i ücretli bir işe sahiptir ve OECD istihdam ortalaması olan %68'in altındadır (OECD, 2020b). Diğer yandan İtalya'da istihdam oranları AB ortalamasının oldukça altındadır. İtalya'nın kuzey bölgeleri güney bölgelerine göre daha yüksek istihdam oranlarına sahiptir. Türkiye ise G7 ülkeleri ile karşılaştırıldığında düşük istihdam oranları ile dikkat çekmektedir. Ancak son yıllarda özellikle 2009 yılından sonra istihdam alanında önemli ölçüde toparlanma sürecine giren Türkiye, tıpkı diğer ülkelerde olduğu gibi 2019 yılı sonrasında istihdam alanında gerilemeler yaşamıştır.

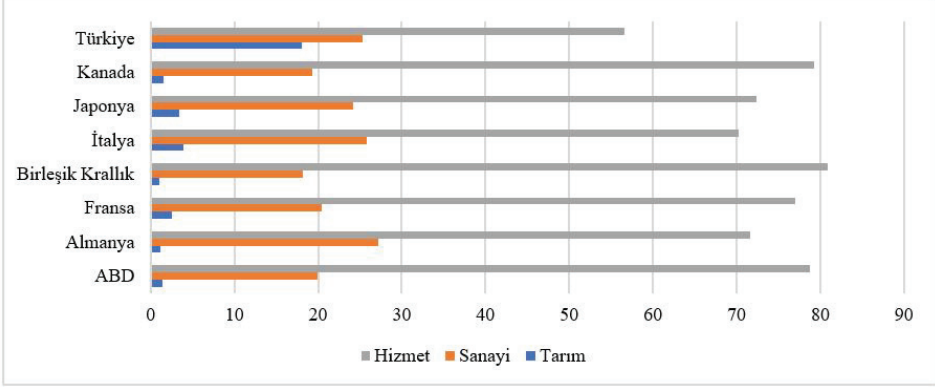


Şekil 3. G7 Ülkeleri ve Türkiye'de İstihdam Oranları 15+ (%)

Kaynak: World Bank, 2020c.

Ülkelerin ekonomik yapısı ve gelişmişlik düzeyi hakkında bilgi edinimi sunan bir başka gösterge ise istihdamın sektörel dağılımıdır (Metin, 2003). Şekil 4, G7 ülkeleri ve Türkiye'nin 2019 yılı itibarıyla istihdamdaki sektörel dağılımını göstermektedir. Şekil incelendiğinde, hem G7 ülkelerinde hem de Türkiye'de istihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Bu kapsamda istihdamın sektörel dağılımında hizmet sektörünün en yoğun olduğu ülke %78 oran ile Birleşik Krallık'dır. Birleşik Krallık'ı sırasıyla Kanada, ABD, Fransa, Japonya, Almanya ve İtalya takip etmektedir. Türkiye'de ise istihdamın sektörel dağılımında hizmetler sektörünün oranı %56'dır. Hizmetler sektöründen sonra istihdamın en fazla yoğunlaştığı sektör ise sanayi olmuştur. Bu çerçevede istihdamın ağırlık gösterdiği sanayi sektöründeki ülkeler sırasıyla; Almanya, İtalya, Türkiye, Japonya, Fransa, ABD, Kanada ve Birleşik Krallık'tır. Diğer

yandan G7 ülkeleri ve Türkiye için istihdam yoğunluğunun en az olduğu sektör ise tarımdır. Bu kapsamda Türkiye, tarım sektöründe en yoğun istihdamın yaşandığı ülke (%18) olarak ilk sırada yer almaktadır. Türkiye'yi İtalya, Japonya, Fransa, Kanada, ABD, Almanya ve Birleşik Krallık takip etmektedir.

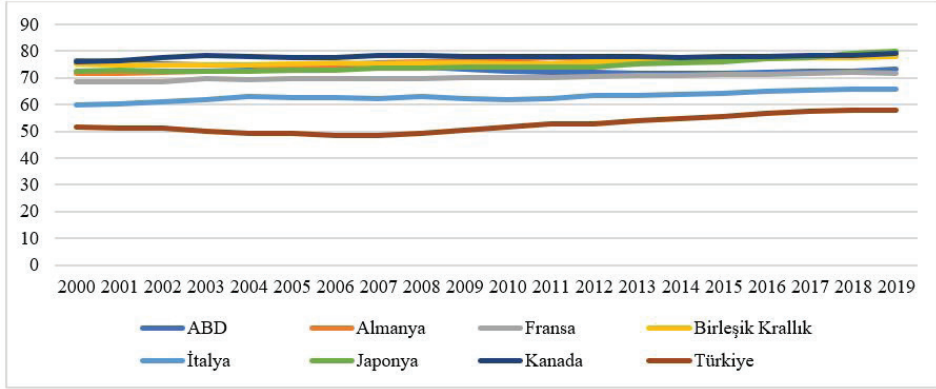


Şekil 4. G7 Ülkeleri ve Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (2019)

Kaynak: World Bank, 2019a.

Nüfusun işgücüne katılımı, ülkelerin istihdam alanı oluşturabilmesi ve işgücüne katılımın arzu edilen düzeye yükseltilebilmesi ekonomilerinin yapısal perspektifi ile doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla çalışma çağındaki nüfusun işgücüne katılımlarının artırılması ve iyileştirilmesi her ülkenin ekonomik dinamikleri ile alakalıdır.

Şekil 5, G7 ülkeleri ve Türkiye'nin çalışma çağındaki toplam nüfusun işgücüne katılımlarını yansıtmaktadır. Bu çerçevede G7 ülkeleri arasında en yüksek işgücüne katılım oranına sahip olan ülke Japonya'dır. Japonya'nın çalışma çağındaki nüfus bakımından G7 ülkeleri ve Türkiye arasında son sırada yer almasına karşın işgücüne katılım oranları bakımından oldukça iyi bir konumda yer almaktadır. Bunun en önemli kanıtlarından biri özellikle kadınların işgücüne katılımlarını teşvik edici politikaların uygulanmaya başlanmasıdır. Japonya'da 2000 yılında %71,56 olan işgücüne katılım oranı 2019 yılında %79,08'e yükselmiştir. ABD'de ise işgücüne katılım oranları 2000 yılında %76,43 iken 2019 yılında bu oran %73,11'e düşmüştür. Bu kapsamda ABD, G7 ülkeleri arasında işgücüne katılım oranları bakımından beşinci sırada yer almaktadır (Özdemir, 2019).

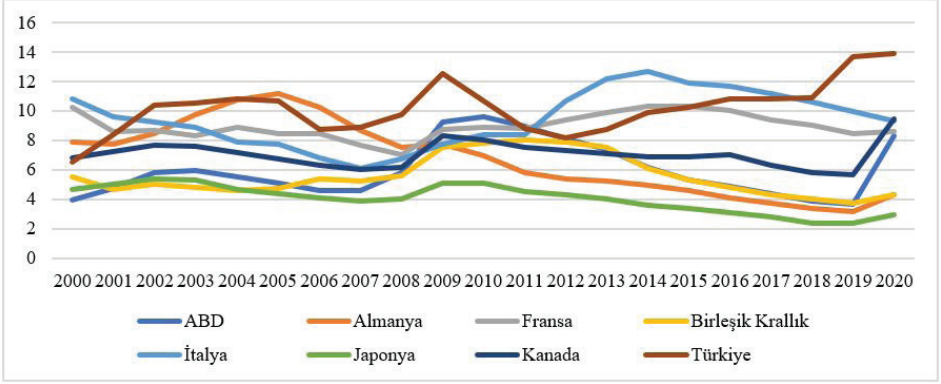


Şekil 5. G7 Ülkeleri ve Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranları 15-64 (%)

Kaynak: World Bank, 2019b.

Birleşik Krallık ise G7 ülkeleri arasında işgücüne katılım oranları bakımından dördüncü sırada yer almaktadır. Bu kapsamda Birleşik Krallık’ta işgücüne katılım oranları 2000 yılından 2019 yılına kadar yaklaşık üç puanlık artış yaşanmıştır. 2000 yılında %75,7 olan işgücüne katılım oranı 2019 yılında %78,01 olarak gerçekleşmiştir. Fransa ise İtalya’dan sonra G7 ülkeleri arasında düşük işgücüne katılım oranına sahip ikinci ülke olma özelliği göstermektedir. Fransa’da işgücüne katılım oranları 2000 yılından 2012 yılına kadar durağan bir seyir göstermiş olsa da 2012 yılından sonra işgücüne katılım oranlarında artışın yaşandığı dikkat çekmektedir. G7 ülkeleri arasında en düşük işgücüne katılım oranına sahip ülke ise İtalya’dır. Bu kapsamda İtalya’nın işgücüne katılım oranları bakımından karşılaştırıldığında diğer G7 ülkelerinin aksine 2001 yılından sonra hızlı bir yükseliş trendi yakaladığı görülmektedir. Ancak bu yükseliş trendi 2004 yılından sonra durağan bir yapıya kavuşmuştur.

Türkiye’de ise küresel ekonomik kriz nedeniyle 2001 yılından 2006 yılına kadar işgücüne katılım oranlarında düşüş yaşanmıştır. Ancak 2006 yılından sonra G7 ülkeleri ile kıyaslandığında işgücüne katılım oranlarında yüksek bir ivme yakalamış ve nitekim bu oranlar 2006 yılında %48,49 seviyesinden 2019 yılında %58,09’a kadar yükselmiştir. G7 ülkeleri ve Türkiye’nin işgücüne katılım seyri karşılaştırıldığında Türkiye’nin işgücüne katılım oranları düşük düzeyde seyretmesine karşın, Türkiye işgücüne katılım oranları noktasında artış trendi en yüksek ülkelerden biri olma özelliği göstermektedir.



Şekil 6. G7 Ülkeleri ve Türkiye’de İşsizlik Oranları 15-64 (%)

Kaynak: World Bank, 2020d.

Amerika Birleşik Devletleri’nde, 2019’da aktif işgücünün sadece %3,8’i işsizken, Kanada’da işsizlik oranı % 5,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar her iki ülke içinde son 40-50 yılda kaydedilen en düşük işsizlik seviyeleridir (UN, 2019:2). Ancak Covid-19 sürecinde ABD en yüksek işsizlik seviyelerine ulaşmıştır. Nitekim 2020 yılı ABD işsizlik oranı %8,31 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda Japonya, Almanya Birleşik Krallık, ABD, Kanada 2019 yılında 10 yıllık seyir içerisinde en düşük işsizlik oranlarını yakalamış olsalar da Covid-19 dönemi bu ülkeler için bir dönüm noktası olmuştur. Nitekim söz konusu ülkelerde işsizlik oranları 2019 sonrasında bir kırılma yaşamış ve yükselişe geçmiştir. Bu eğilimin ortaya çıkmasındaki en temel sebeplerden biri Covid-19 dönemindeki hükümet politikalarıdır. Ancak Türkiye ve İtalya gibi ülkelerde Şubat 2020’de Temmuz 2020’e kadar Covid-19 önlemleri kapsamında işten çıkarmalar yasaklanmıştır (Erdoğan, 2021; Parcivalle, 2021). Dolayısıyla Covid-19 döneminde işten çıkarma yasağı sayesinde çalışanlar için koruma tedbirleri alan ülkelerde bu süreç boyunca işsizlik oranlarında önemli ölçüde bir kırılma yaşanmamıştır. Şekil 6’da görüldüğü gibi özellikle Türkiye, İtalya ve Fransa’da Covid-19 sürecinde yaşanan işsizlik artışları diğer G7 ülkelerinde olduğu kadar keskin olmamıştır.

G7 Ülkeleri ve Türkiye’nin Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Çalışmanın bu bölümünde G7 ülkeleri ve Türkiye’de uygulanan AİPP’lere yönelik politikalar incelenmiştir.

Almanya

Almanya’da 2001 yılında işsiz bireyleri harekete geçirmek, nitelik kazandırmak ve eğitmek için çok sayıda araç sağlayan Job-AQTIV Yasası yürürlüğe girmiştir. Job-AQTIV Yasası Hartz reformları olarak adlandırılan ikinci önemli değişikliğin yasal habercisi olarak ifade edilmektedir. Hartz reformları, işe yerleştirme hizmetlerinden yeni bir iş kurmak için teşviklerin oluşturulmasına kadar değişen yeni AİPP önlemlerinin yeniden yapılandırılması ve uygulanması yoluyla Alman işgücü piyasasını modernleştirmeyi amaçlamıştır (Zoellner, Fritsch ve Wyrwich, 2018:378). Heyer, vd. (2012), Almanya’nın AİPP önlemlerini üç gruba ayırmaktadır. Birinci grup, arbuluculuk destek hizmetlerini içermektedir. Bu program işe yerleştirme kuponlarını, ihale hizmetlerini, kısa vadeli önlemleri ve mesleki eğitim programlarını içermektedir. İkinci grup, uygunluk değerlendirmelerini veya entegrasyon ikramiyeleri, ücret sübvansiyonları ve girişimciliği teşvik önlemleri gibi küçük ek yeterlilik bileşenlerini içermektedir. Üçüncü grubun programları ise özellikle kamu istihdamı yaratma ve ayrıca istihdam sübvansiyonlarını içermektedir. Bu önlemler, uzun süredir işsiz olan işçiler veya birden fazla işe yerleştirme engeli olan işsiz kişiler gibi işgücü piyasası beklentileri düşük olan kişiler için istihdam yaratılmasına odaklanmaktadır. Söz konusu popülasyon içerisindeki bireylerin işe yerleştirme engelleri genellikle; uzun süreli işsizlik, uyuşturucu veya alkol bağımlılığı, iflas, düşük eğitim becerileri, düşük dil becerileri veya kısıtlı hareketlilikten kaynaklanmaktadır (Bugzel, 2011). İnsanların işe geri dönme süreçleri (Arbeitsförderung), Alman Federal İş Kurumu (Bundesagentur für Arbeit, ‘BA’) ve yerel iş bulma kurumları (Agenturen für Arbeit) tarafından yönetilmektedir (IAB, 2021:1).

İtalya

İtalya’da 2000–2004 yıllarına ilişkin işgücü rakamlarına bakıldığında, toplam işgücü piyasası politikalarındaki eğilim değişikliğinin AİPP’den kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır. Nitekim, ekonomik büyümedeki durgunluk nedeniyle pasif politika harcamaları artsa ve dönem boyunca eğitimi ve belirli becerilerin geliştirilmesini teşvik etmek için yeni teşvikler uygulansa da, önde gelen faktör AİPP harcamalarındaki keskin artıştır (Orlando, Nico ve Romaniello, 2019:98). Günümüzde ise İtalya’da hem işsizlik oranı hem de pasif istihdam politikalarına yapılan harcamalar OECD ülkelerinin ortalamasının neredeyse iki katıdır. AİPP’e yapılan harcamalar ise ihtiyacı olan insan sayısının yüksek olmasına

rağmen sürekli olarak OECD ortalamasının biraz altında seyretmektedir. İtalya'daki aktif ve pasif istihdam politikalarına yapılan harcamalar AB ülkeleri ile kıyaslandığında ise fark giderek artmaktadır (OECD, 2019a). Prensip olarak, etkin bir AİPP'nin ülkeye özgü ekonomik durumu dikkate alması gerekmektedir. İtalya'nın merkezinde ve kuzeyinde, gençlerin, kadınların ve yaşlı işçilerin istihdam oranının iyileştirilmesinde AİPP önceliklidir. Öte yandan İtalya'nın güney bölgelerinde, işgücü talebini artırmaya, işgücü maliyetini düşürmeye, uzun vadeli işsizliği ortadan kaldırmaya, gizli emeği azaltmaya ve girişimciliğin ortaya çıkmasını teşvik etmeye yönelik tedbirlerle AİPP'nin desteklemesine ihtiyaç duyulmaktadır. İtalyan işgücü piyasasının özelliklerinden kaynaklanan önlemlerde bir artış gösteren işgücü piyasasına yönelik harcamalara ilişkin veriler, politika yapıcıların bu doğrultuda bir çaba gösterdiğini göstermektedir. Ancak uygulamada, bu politikaların gerçek etkileri hakkında çok az şey bilinmektedir (Orlando, Nico ve Romanello, 2019:100).

Birleşik Krallık

Genel harcamaları düşük olmasına rağmen, Birleşik Krallık, işgücü piyasası harcamalarının nispeten yüksek bir oranını AİPP'na tahsis etmektedir. Bu kısmen Birleşik Krallık'taki nispeten düşük işsizlik sigortası seviyelerini yansıtmaktadır. Ancak politika yapıcılar arasında AİPP'na yapılan harcamalarının kısmen etkili olduğu görüşündedir. Bu durum hem yerel hem de uluslararası politika değerlendirmelerinde Birleşik Krallık'taki AİPP'nın yapısında ve vurgusunda değişikliklere yol açmıştır (Bell ve Blanchflower, 2009). Meager (2008), özellikle eğitim politikası açısından AİPP'nın değerlendirmesini gözden geçirmektedir. Politikaları, işgücü piyasasının talep veya arz tarafına yönelik olanlar olarak sınıflandırmaktadır. Arz tarafında öne çıkan beş AİPP ise şunlardır; eğitim programları, bilgilendirme ve iş bulma faaliyetleri, bilgi, tavsiye ve rehberlik, teşvikler ve serbest mesleğe girişi desteklemek için sübvansiyonlar.

Fransa

Fransa özellikle uygulamakta olduğu eğitim amaçlı AİPP ile deneyimli bir ülke olma özelliği taşımaktadır (Köstekli, 2005:68). 2008'den bu yana krizle mücadele için uygulanan AİPP'nın doğasını ve büyüklüğünü tam olarak anlamak için, önceki on yıllarda Fransa'da işgücü piyasasına yönelik kamu politikası müdahalelerinin tarihsel arka planını tanımlamak esastır (Coquet,

2015). AİPP, 1970'lerin başında Fransa'da tanıtılmıştır. Yüksek işsizlik oranları ve özellikle yüksek genç işsizlik oranları, 1980'ler ve 1990'larda işgücü piyasası politikasında birçok reformun yapılmasına yol açmıştır. Bu yirmi yıldaki en dikkate değer değişikliklerden biri, 1986'da özel firmaların eğitim yerleri sunmaları için güçlü teşviklerle tanıtılan Genç İstihdamı için Acil Durum Planı (Plan d'Urgence pour l'Emploi des Jeunes) olmuştur. Değişen eğitim ve çalışma biçimleri ile alternatif çalışma modelleri (alternatif oluşumlar) desteklenmiştir. Bu sözleşmelerde giriş yaşı alt sınırı 16'ya indirilmiş, üst sınır ise 20'den 25'e yükseltilmiştir. 2001 yılında ise PAP programı (Program d'action personnalisée), işsizlere yönelik yoğun danışmanlık ile daha cömert bir sosyal yardım sistemi (uygun işsizler için), "Plan d'aide au retour à l' " adlı politika reformunun bir parçası olarak tanıtılmıştır. Bu programın bir parçası olarak, maksimum işsizlik maaşı alma süresi de düşürülmüştür (Orlando, Nico ve Romaniello, 2019:140).

Japonya

2015 yılında Japonya'da formüle edilen Japonya'nın Fumio Kishida'dan önceki başbakanı Shinzo Abe'nin politika değişiklikleri olarak bilinen Abenomics'in nüfusun azalmasına bağlı olarak işgücü arzı kısıtlamalarının üstesinden gelmek için üç temelde önlemler alınmıştır. Birincisi, yapılan işin kalitesini iyileştirmek için aşırı uzun çalışma saatlerini kısıtlayarak, ikincisi kadınların, yaşlı vatandaşların ve yeterince temsil edilmeyen diğer grupların katılımının arttırılmasını teşvik ederek ve üçüncüsü ise eğitim ve istihdam uygulamalarında bütünlük reform değişim ve yenilik çağı için insan kaynaklarını güçlendirmek olmuştur (JILPT, 2014). Japonya'daki AİPP genel itibarıyla gençler, bekar anneler ve yaşlılar gibi savunmasız gruplara destek niteliğinde geliştirilmiştir. Bunlardan ilki olan kişisel destek hizmeti, günlük yaşam zorluklarıyla karşı karşıya kalan kişilerin sorunlarının bütününe anlayarak bireysel, sürekli ve kapsamlı desteğin uygulanmasını amaçlamaktadır. İkinci grup istihdamda ve yetiştirmede olmayan gençleri kapsamaktadır. Çeşitli iş bulma destekleri (işyeri deneyimi, iş eğitimi vb.) sağlamak, seminerler yoluyla bilinçlendirmek ve diğer gençlik destek kurumlarına rehberlik etmektedir. Üçüncüsü, serbest çalışanların istihdamını düzenli hale getirmek için gösterilen düzenlemeler, işten ayrılan yarı zamanlıları düzenli işçilere Dönüştürme Planı kapsamında destek olmaktadır. Dördüncüsü, iş kartı sisteminden yararlanan düzensiz işçiler için iş bulma desteği ve mesleki beceri geliştirme, kariyer danışmanlığından iş bulana kadar olan sürece destek

sağlamaktadır (Kamimura ve Soma, 2013). Diğer yandan yaşlı bireyler içinde çeşitli AİPP düzenlenmiştir. İleri yaşlardaki kişilerin çeşitli istihdam ve iş ihtiyaçlarına cevap verebilmek için, emekli olduktan sonra geçici veya kısa süreli hafif işler yapmak isteyen yaşlılar için yerel toplum temelli çalışma sağlayan Gümüş İnsan Kaynakları Merkezleri teşvik edilmiştir. Ayrıca Silver İnsan Kaynakları Merkezi üyeleri, bebeklerin bakımı ve çocukların kreşlere götürülmesi dahil olmak üzere çeşitli çocuk bakım destek projelerini uygulamaktadır. Ayrıca Gümüş İnsan Kaynakları Merkezleri Federasyonu'nda iş yeri sahipleri dernekleri ve Kamu İstihdam ve Güvenlik Büroları ile işbirliği içinde beceri eğitimleri, grup görüşmeleri vb. sponsorlukların entegre edildiği Kıdemli Çalışma Programları yürütülmektedir (Heikki ve Haruhiko, 2008:16).

Kanada

Kanada'da, işgücü piyasası politikalarına harcanan kaynak birçok ülkeye göre daha azdır. Ancak Kanada'da işsizlikle mücadelede işsizlik sigortası ve gelir yardımları gibi sosyal politika araçlarına daha fazla kaynak ayırmaktadır (Köstekli, 2005:69). Kanada'da üç temel işgücü piyasası sorunu bulunmaktadır. Bunlardan ilki korunmasız çalışanların işgücüne dahil edilmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanamaması ve toplumsal yaşlanmadır. Sonuç olarak, tüm çalışanlar güçlü bir ekonominin faydalarından yararlanabilecek durumda değildir. İşgücünün büyük bir kısmı düşük ücretle, temsil edilmeden ve çalışma koşullarını iyileştirme konusunda zayıf beklentilerle çalışmaktadır (Saunders ve Maxwell, 2003). Kanada'da istihdam programları ve hizmetleri, iş arama hizmetleri, iş eşleştirme araçları ve hizmetleri, istihdam edilebilirlik/kendi kendine pazarlama eğitimi ve danışmanlık hizmetleri dahil olmak üzere çok çeşitli destekleri kapsamaktadır (FPT, 2019:20). Diğer yandan Kanada'da işsiz gençleri girişimciliğe teşvik etmek amacıyla Kanada Genç Girişim Vakfı (The Canadian Youth Business Foundation) kurulmuştur (Köstekli, 2005:76). Ayrıca yaşlı bireylerin yeni istihdam bulmasını desteklemeye yönelik programlar da uygulanmaktadır. Bunlar ise iş eşleştirme, iş alma hizmetleri, sevk hizmetleri ve serbest meslek arayan yaşlı kadınlar ve yaşlı kişilere yönelik hedefli destek ile ilgili programlardan oluşmaktadır (FPT, 2019:20).

Amerika Birleşik Devletleri

Ekonomik açıdan dezavantajlı gençlere ve yetişkinlere istihdam ve iş eğitimi yardımı ve işverenlere istihdam hizmetleri sağlama ihtiyacı ve ayrıca işyeri

güvenliğini ve sağlığını iyileştirme ihtiyacı gibi Amerikan çalışma durumunun bazı yönleri uzun yıllardır değişmedi. Küreselleşme, demografi, işyerinde artan çeşitlilik, teknolojik değişim, yenilik ve ortaya çıkan beceri boşlukları, politika yapıcılar için üretken ve rekabetçi bir işgücünü sürdürme ihtiyaçlarını karşılamak için programlar ve politikalar geliştirme konusunda önemli zorlukları ortaya çıkarmaktadır (OECD, 2005). Diğer yandan istihdam amaçlı eğitimler açısından üzerinde durulması gereken bir başka ülke ABD'dir. Almanya ve Birleşik Krallık'dan farklı olarak geliştirilen "Cisco Education Ecosystem/Networking Academy Programme, CISCO-NAP" adlı program, okul ve işveren işbirliğine örnek olarak gösterilmektedir (Köstekli, 2005:67). ABD, AİPP'ında özellikle beş temel stratejinin önemi vurgulanmaktadır. Mevcut işlerin kalitesinin artırılması (Howell, 2019), sübvansiyonlu istihdam programları dahil olmak üzere AİPP aracılığıyla istihdamın artırılması (McCarthy, Van Horn ve Prebil, 2021), çıraklık, iş temelli öğrenme, sektörel ortaklıklar, kariyer yolları ve diğer etkili işgücü geliştirme stratejilerine yatırımların yönlendirilmesinin (The White House, 2014) gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Diğer yandan iş kanunu ve yönetmeliklerin güncellenerek uygulamada ırk ve cinsiyet eşitliğine öncelik verilmesi (Ahlequist, 2014), sendikaların ve diğer işçi örgütlenmesi biçimlerinin desteklenmesi (Rosenfeld, Denice ve Laird, 2016) stratejide ön plana çıkan detayları oluşturmaktadır.

Türkiye

Türkiye'de uygulanan başlıca AİPP; sübvansiyonlu istihdam politikaları, toplum yararına programlar, kendi işine kuranlara yönelik girişimcilik programları ve mesleki eğitim programlarıdır. Mesleki eğitim programları kapsamında ise çalışanların mesleki eğitimi, engelli kursları, hükümlü kursları, istihdam garantili mesleki eğitim kursları ve iş başı eğitim programları yer almaktadır. İş başı eğitim programları eğitim programları 335 bin 761 kişi (İŞKUR, 2020a) ile AİPP arasında en fazla katılım sağlanan program olmuştur. İstihdam garantili mesleki eğitim programları ise 52 bin 416 kişi (İŞKUR, 2020a) ile AİPP arasında en fazla katılım sağlanan ikinci program olmuştur. Türkiye'de AİPP'nin uygulayıcısı bakımından İŞKUR önemli bir role sahiptir. 2000 ve 2020 yılları arasında toplam 868 bin 744 kişi İŞKUR aracılığıyla doğrudan işe yerleştirilmiştir. Bu sayı erkeklerde 6579 bin 021 iken kadınlarda ise 289 bin 723 dür. Türkiye'de işe yerleştirilenlerin 20 yıllık seyri incelendiğinde 2020 yılında Covid-19 sürecine bağlı olarak düşüş söz konusu olsa da 2010 yılından itibaren yükseliş trendinde olduğu görülmektedir (İŞKUR, 2020b).

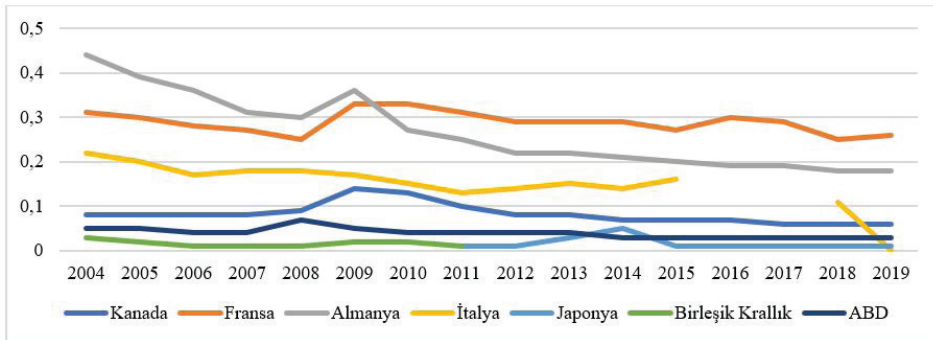
Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının GSYİH İçindeki Payı

G7 Ülkeleri ve Türkiye’de en yaygın AİPP’ler eğitim, istihdam teşvik programları, işe yerleştirme hizmetleri, doğrudan iş yaratma programları ve beceri geliştirme programlarıdır. Ancak ülkeler arasında AİPP’nin uygulama ağırlıkları eşit düzeyde değildir. Bu anlamda gelişmiş büyük ekonomiler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Birleşik Krallık ve Almanya büyük ölçüde işe yerleştirme hizmetlerine güvenmektedir. Avusturya, Finlandiya ve Danimarka eğitimi hedeflemektedir. İsveç ve Lüksemburg istihdam teşviklerini, Macaristan, Fransa ve Kore ise doğrudan iş yaratma politikalarını daha yoğun uygulamaktadır. Fransa dışındaki ülkelerde doğrudan iş yaratmaya yapılan harcamalar zamanla azalmaktadır. Birçok ülkeye kıyasla Birleşik Krallık, bu AİPP’nin her birine GSYİH’sının küçük bir kısmını harcamaktadır (Blanchard ve Wolfers, 2000). Diğer yandan Amerika Birleşik Devletleri’nin aksine, diğer OECD ülkeleri daha fazla yatırım yapmakta ve çok daha geniş bir dizi işgücü uyum programına dahil olmaktadır (Bown ve Freund, 2019:4). Ayrıca Fransa’da bu politikalar doğrudan ücretle ilgili düzenlemeleri de kapsamaktadır. İtalya’da ise işverenlerin sosyal güvenlik ödemelerinde indirim yapılarak ücret dışındaki işgücü maliyetinin azaltılması sağlanmaktadır. Her iki yaklaşımın uygulandığı politikalarda göze çarpmaktadır (Uşen, 2007:73).

Kamu harcamalarının GSYH’a oranı, aktif istihdam politikaları özelinde değerlendirildiğinde ise aşağıda yer alan dört grafik ortaya çıkmaktadır. Bu veriler OECD veri tabanından elde edilmiş olup, Türkiye’ye özel verilere erişilememiştir. Bu sebeple ülkelerin hangi AİPP ile öne çıktığı G7 ülkeleri özelinde ele alınmıştır. Bu kapsamda en yaygın uygulanan AİPP; eğitim, istihdam teşvikleri, doğrudan iş yaratma politikaları, işe yerleştirme hizmetleri (özel istihdam büroları) ve beceri geliştirme programlarıdır.

Eğitim: AİPP’ndan biri olan eğitim, iş başında eğitim ve iş deneyimi gibi önlemleri kapsamaktadır. Tedbirler daha genel bir eğitim (örneğin dil kursları, temel bilgisayar kursları veya diğer temel kurslar) veya belirli mesleki beceriler (örneğin ileri bilgisayar kursları veya örneğin teknik ve imalat becerileri sağlayan kurslar) sağlayabilmektedir. Eğitimin temel amaçları ise katılımcıların üretkenliğini, istihdam edilebilirliğini artırmak ve becerileri artırarak beşeri sermayeyi geliştirmektir. Araştırmalar, eğitimin kadınlarda erkeklerden daha iyi sonuç verme eğiliminde olduğunu bulmuştur (Bloom ve diğerleri, 1997). Almanya’nın en kapsamlı işgücü piyasası politikalarından biri, 2 ila 12 hafta

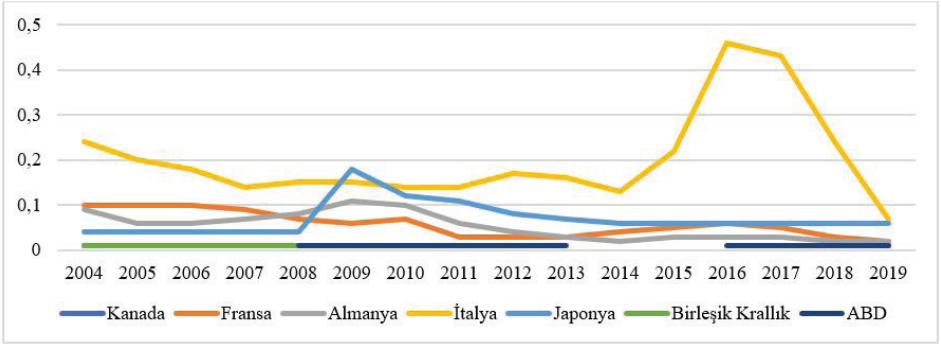
süren kısa süreli eğitim programlarıdır. 2000’li yılların ortalarında bu programlar, yılda bir milyondan fazla insanın işgücüne girmesini sağlamıştır. Eğitim programlarının kapsamı genellikle iki ana amaca hizmet etmektedir. Birincisi yeni bir beceri için eğitime, diğeri ise görüşme veya özgeçmiş hazırlama gibi becerileri ve iş arama eğitimini değerlendirmeye odaklanmaktadır. Çeşitli araştırmalar, eğitim programlarının işsizlik süresini azalttığını ve işçi işe alındıktan sonra istihdam süresini artırdığını bulmuştur. Fitzenberger vd. (2013), yeni beceriler öğreten programların işe hazırlık için eğitim veren programlardan daha iyi sonuçlara sahip olduğunu bulmuşlardır (Bown ve Freund, 2019:8). AİPP’ından biri olan eğitim programı bazı G7 ülkelerinde Covid-19 döneminde çevrimiçi eğitimlerle devam etmiştir. Örneğin, Kanada’da Covid-19 sırasında birçok il/bölge, İş Piyasası Geliştirme Anlaşması (LMDA) ve İş Gücü Geliştirme Anlaşması (WDA) tarafından finanse edilen programlama için hizmet sunum modellerini değiştirmiştir. Birçok okuryazarlık ve temel beceriler pilot projesi çevrimiçi eğitime taşınmıştır. Bazı öğrencilerin eğitime erişebilmeleri için gerektiğinde bilgisayar ve internet erişiminin tedarigi sağlanmıştır. Fransa’da genç işsizlerin daha uzun süre iş bulabilmeleri için eğitim süreleri artırılmıştır. Birleşik Krallık’ta ise dijital olarak verilen etkileşimli “sınıf tabanlı” eğitimin geliştirilmesine karar verilmiştir. Yerel ve ulusal ortaklık kuruluşları ve eğitim sağlayıcıları aracılığıyla sunulan dijital kurslar aktif hale getirilmiştir (OECD, 2021:18-19-22). Grafik 6’da görüldüğü üzere G7 ülkelerinde AİPP kapsamında eğitime yapılan harcamalar sıralamasında Fransa, Almanya ve İtalya ön plana çıkan ülkeler olmuştur.



Grafik 6. G7 Ülkelerinde AİPP Kapsamında Eğitim Harcamalarının GSYİH İçindeki Payı
Kaynak: OECD, 2019.

İstihdamı Teşvik Programları: İstihdam sübvansiyonları ve ücret sigortası, özellikle kısa vadede istihdamı teşvik etmenin pahalı ama potansiyel olarak

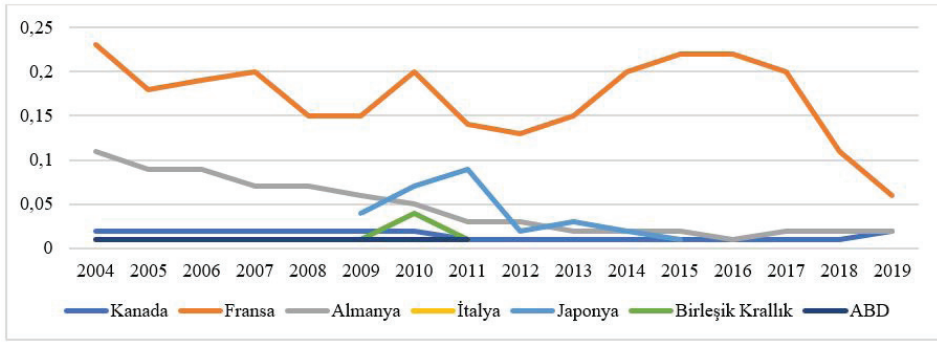
üretken bir yoludur (Card ve Hyslop 2005). Bu kategorideki en belirgin uygulama ücret sübvansiyonlarıdır. Sübvansiyonların amacı, işverenleri yeni işçileri işe almaya veya aksi takdirde bozulacak işleri sürdürmeye teşvik etmektir. Bu sübvansiyonlar, işverenlere doğrudan ücret sübvansiyonları veya sınırlı bir süre için işçilere yönelik mali teşvikler şeklinde sağlanabilmektedir. Sıklıkla uzun süreli işsizleri ve daha dezavantajlı bireyleri hedef almaktadır. Sübvansiyonlu özel sektör istihdamının bir başka türü de serbest meslek hibeleridir. Kendi işini kuran işsizler bu hibeleri ve bazen de belirli bir süre için danışmanlık desteği almaktadır (Kluve vd., 2007:28). Grafik 7’de görüldüğü üzere G7 ülkelerinde AİPP kapsamında istihdam teşviklerine yapılan harcamalar sıralamasında öne çıkan tek ülke İtalya olmakla birlikte, İtalya’da bu programa yapılan harcamaların oldukça dalgalı olduğu göze çarpmaktadır.



Grafik 7. G7 Ülkelerinde İstihdam Teşvikleri Harcamalarının GSYİH İçindeki Payı
Kaynak: OECD, 2019.

Doğrudan İş Yaratma Programları: Doğrudan iş yaratma programları, genellikle topluluk yararına veya sosyal olarak yararlı olan, geçici ve piyasa dışı bir karaktere sahip ek işler yaratır. Bu tür programların hedeflediği kişiler genellikle uzun süreli işsizler veya başka şekilde yerleştirilmesi zor olan kişilerdir. Fredriksson (2020) çalışmasında, işsizler için artan harcama, öncelikle iş yaratma ve istihdam sübvansiyonlarına yapılan harcamalarla ilgili olarak istihdama geçiş olasılığının daha yüksek olmasıyla ilişkilendirirken, eğitim programlarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymuştur. Başka bir ifade ile istihdam sübvansiyonları ve doğrudan iş yaratma programları aktif olmayanlar için işe geçiş olasılığını önemli ölçüde artırmaktadır. OECD ve AB ülkelerinin yaklaşık üçte biri, Covid-19 krizinin başlangıcından bu yana doğrudan iş yaratma programlarını genişletmiştir. Türkiye’de ise doğrudan iş yaratma uygulamalarından biri toplum yararına programlarıdır. Bu programların

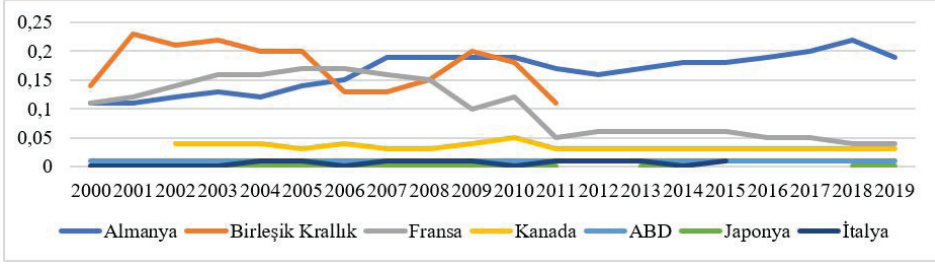
esas amacı, işsizlere belirli sürelerle istihdam edilmeleri sağlanarak, onların çalışma hayatından kopmalarının önüne geçmektir (Aşkın ve Aşkın, 2017:3). Ayrıca kriz zamanlarında, hassas durumdaki hanelere tamamlayıcı gelir sağlamak ve yerel kamu altyapısı, hizmetleri ve sosyal sermaye oluşturmak için faydalı olabilirler (ILO, 2020). Ancak bu hedefler, AİPP'lerden başka önlemlerle daha iyi gerçekleştirilebilir ve gelir desteği pasif işgücü piyasası programları yoluyla potansiyel olarak daha etkili bir şekilde sağlanabilir (Brown ve Koettl, 2015). Bu nedenlerle, programlar daha fazla dezavantajlı grupları hedef almalı ve işsizliği ele almak için daha geniş stratejilerle iyi bir şekilde bütünleştirilmelidir. Grafik 8'de görüldüğü üzere G7 ülkelerinde doğrudan iş yaratma programlarına yapılan harcamalar sıralamasında öne çıkan tek ülke Fransa olmuştur.



Grafik 8. G7 Ülkelerinde Doğrudan İş Yaratma Programlarına Yapılan Harcamaların GSYİH İçindeki Payı

Kaynak: OECD, 2019.

İşe Yerleştirme Hizmetleri (Özel İstihdam Büroları): İş uyumsuzluğunu ve yapısal işsizliği en aza indirmek için istihdam istikrar programı, ihtiyaca uygun işe yerleştirme sistemleri, esnek işgücü piyasası sistemleri ve işgücü piyasası bilgi sistemleri geliştirmeyi amaçlamaktadır. İşgücü piyasası bilgileri, işgücü arz ve talebinin geçmiş, şimdiki ve gelecekteki eğilimi, ücretler, çalışma saatleri, istihdam yapısı, iş arayanlar ve açık pozisyonlar, işgücü piyasasına ilişkin yasa ve yönetmelikler, meslekler, endüstriler, mesleki eğitim ve öğretim hakkında bilgileri içermektedir. Bu bilgileri toplayan, analiz eden ve dağıtan süreç veya sistem, bir işgücü piyasası bilgi sistemidir. Sistem, iş arama ve işe yerleştirmeyi iyileştirebilir. Tüm paydaşlar – hükümet, işverenler, işçiler, eğitmenler, eğitimciler, eğitimler ve topluluklar – işgücü piyasası bilgi sistemine dahil edilmelidir (Harasty, 2004:26).



Grafik 9. İşe Yerleştirme İle İlgili Hizmetlerin (Özel İstihdam Büroları) GSYİH İçindeki Payı
Kaynak: OECD, 2019.

İşe yerleştirme hizmetleri 1980'lere kadar kamunun tekeline gelişimini göstermiştir. Ancak bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle beraber, 1980 sonrasında çalışma hayatında ve özellikle işgücü piyasalarında radikal değişimler yaşanmıştır. İnsan kaynakları yönetimine de yansıyan bu değişimler ve yeni iş modelleri (esnek çalışma vs.) geleneksel işgücü piyasası kalıplarını zorlamıştır. Bu sayede işe yerleştirme hizmetlerinde kamunun yanı sıra özel istihdam bürolarının da süreçte aktif biçimde yer alamaya başladığı ifade edilebilir (Gündoğan, 1998:550-551). Grafik 9'da görüldüğü üzere işe yerleştirme hizmetleri noktasında en aktif rolü üstlenen ülke Almanya olmuştur. Almanya'da özel iş bulma büroları, kamu tarafından teşvik edilen işe yerleştirme hizmetleri ve geçici istihdam büroları olmak üzere üç tip istihdam bürosu işe yerleştirme konusunda faaliyette bulunmaktadır (Çölgeçen ve Es, 2020:1855).

Örneğin, Fransa'da hükümetin genç işsiz işçilere yardımcı olmak için özel bir yerleştirme hizmeti ödediği bir program bulunmaktadır. Ancak ödeme yalnızca iş bulmaları ve altı aydan fazla bir işi sürdürmeleri durumunda gerçekleşmektedir. Diğer yandan Alman Federal İş Kurumu'nda ise işe yerleştirme hizmetleri ve iş danışmanlığı, «4PM» olarak ifade edilen dört aşamalı bir model tarafından düzenlenmektedir. Dört aşamalı model, profil oluşturma (profilng), hedef belirleme (goal-setting), strateji seçimi (selection of strategy) ve strateji uygulamasından (strategy implementation) oluşmaktadır (IAB, 2021:7). Grafik 9'da görüldüğü üzere G7 ülkelerinde işe yerleştirme hizmetlerine yapılan harcamalar sıralamasında öne çıkan ülkeler Almanya ve Fransa'dır.

Beceri Geliştirme Programları: Teknolojinin gelişimi ile birlikte beden ve kas gücüne dayanan iş kollarında istihdamın giderek azalması, diğer yandan

yeni iş modellerinin ortaya çıkışı işgücünün yeni becerileri edinmesini zaruri hale getirmektedir. Dolayısıyla işgücünün yeni beceri ediniminin sağlanması, dijital dönüşümün benimsenmesi ve uygulanması sürecinde kilit rol oynamaktadır (Koca, 2020). Bu açıdan bakıldığında ülkelerin AİPP'ını çağın gerekliliklerine uygun hale getirmesi ve değişimi yakalaması esastır. Dolayısıyla günümüzde değişen işgücü talebinin beceri ihtiyacını karşılamak suretiyle AİPP arasında yaygınlaşmaya başlayan beceri geliştirme politikaları, işgücü arzının yetişmesinde önemli bir role sahiptir. Günümüzde beceri geliştirme programları, birçok ülkede yaygın hale gelmeye başlamıştır. Ülkelerin yüksek gelirli ülkeler statüsü kazanmak veya bu statüyü sürdürmek için yüksek katma değerli mal ve hizmetler üreterek daha yüksek ücretler ve karlar üretmeleri gerekmektedir. Yüksek katma değerli ürünlerin üretilebilmesi için ise yüksek vasıflı bir işgücüne ve gençleri işgücü piyasasına girmeye yeterince hazırlayan eğitim ve öğretim sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Söz konusu ihtiyacın giderilebilmesi ise uzun vadeli kapsayıcı planlar ve ekonomik kalkınma modelleri ile mümkündür. Beceri geliştirme stratejileri birçok ülkede uygulanmaktadır. Örneğin Fransa'da 2009, Birleşik Krallık'ta 2010 ve Almanya'da 2010-2014 yıllarında beceri geliştirme stratejileri geliştirilmeye başlanmıştır (ILO, 2011:1). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından hazırlanan beceri geliştirme stratejilerinde ülkelerin sahip olduğu avantaj ve dezavantajlar araştırılmıştır. Bu çerçevede G7 ülkeleri ve Türkiye'nin beceri geliştirme kapasitelerine aşağıda detaylı bir biçimde yer verilmiştir.

Türkiye sosyo-ekonomik arka planı, gençlerin becerilerinin gelişimi ve yüksek öğretimdeki başarısı gibi konularda diğer OECD ülkelerinin çoğundan daha güçlü bir etkiye sahiptir. Ancak becerilerin etkinleştirilmesi ve işgücü piyasasının kapsayıcılığı bakımından zayıf kalmaktadır. Türkiye'deki yetişkinler becerilerini işyerlerinde ve günlük yaşamda diğer OECD ülkelerindeki yetişkinlere göre çok daha az kullanmaktadır (OECD, 2019c:2). Japonya, OECD ortalamasının üzerinde istihdam ve işgücüne katılım oranlarıyla, işgücünün becerilerini etkinleştirmede genellikle başarılıdır. Japonya'da işyerinde matematik ve BİT kullanımı OECD ortalamasının altına düşmektedir. Nesiller boyunca, iş yerinde becerilerin kullanımının gelişimi ise zayıf kalmaktadır (OECD, 2019d:2). İtalya'daki yetişkinler, becerilerini işyerlerinde ve günlük yaşamda diğer OECD ülkelerinde olduğundan çok daha az kullanmaktadır. Benzer şekilde İtalya, yüksek performanslı işyeri uygulamalarının benimsenmesinde kötü bir performans sergilemekte ve

becerilerin kullanımını teşvik etmek için çok önemli olan inovasyon sistemi kapasitesi ülkeler arasında en alttaki %20'lik dilimde yer almaktadır (OECD, 2019e:2). Birleşik Krallık, işgücünün becerilerini işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirme konusunda nispeten iyi performans gösterse de, belirli alanlarda önemli beceri dengesizliklerine sahiptir. Birleşik Krallık, çalışanlarının becerilerini etkin bir şekilde kullanmada ve yüksek performanslı işyeri uygulamalarının benimsenmesinde en iyi performans gösteren ülkedir. Ancak, emek üretkenliği, özellikle Londra ve Güney Doğu Birleşik Krallık dışında nispeten düşüktür (OECD, 2019f:2). Kanada, beceri arzını taleple uyumlu hale getirme konusunda OECD ülkelerinin en üst sıralarında yer alırken, yine de bir takım beceri eksiklikleri yaşamaktadır. Kanada ayrıca, işyerindeki yıkıcı değişikliklerin etkilerine yanıt veren yeni bir federal girişim olan Future Skills'i başlatmıştır (OECD, 2019g:2).

Almanya'da işgücü piyasasında önemli beceri dengesizliklerinin bulunduğu dair kanıtlar bulunmaktadır. Almanya, beceri arzı ile işgücü piyasası talebi arasındaki uyum açısından OECD ülkeleri arasında en alttaki %40'lık dilimde yer almaktadır. Diğer yandan Almanya, işyerlerinde becerilerin etkin kullanımını destekleyen yüksek performanslı işyeri uygulamalarının benimsenmesinde yalnızca ortalama bir performans sergilemektedir (OECD, 2019i:2). PISA'ya göre, Fransa'daki gençlerin becerileri gelişim göstermektedir. Gençlerin ortalama okuryazarlık ve matematik puanları diğer OECD ülkeleri ortalamasına yakındır. Ancak, gençlerin becerilerinin gelişimi kapsayıcı değildir. Dezavantajlı geçmişe sahip öğrenciler genellikle PISA değerlendirmelerinde avantajlı geçmişe sahip öğrenciler kadar iyi performans gösterememektedir. Buna karşılık, yüksek öğrenim kapsayıcıdır ve yüksek öğrenim görmüş genç yetişkinlerin beceri düzeyi OECD ülkeleri ortalamasının üzerindedir (OECD, 2019h:2). ABD'de OECD Yerel Ekonomik ve İstihdam Geliştirme Programı (LEED), yerel istihdam hizmetlerinin ve eğitim sağlayıcıların, yerel ekonominin esnekliğini güçlendiren, beceri düzeylerini artıran uzun vadeli bir stratejiye katkıda bulunma kapasitesini inceleyen uluslararası bir karşılaştırmalı proje geliştirmiştir. Buna göre, işverenler, iş yaratmada kritik bir ortaktır ve bazı yerel İşgücü Yatırım Kurulları, ana müşteri olarak görülen işverenlerle istihdam programları ve hizmetleri sunmaya yönelik talep odaklı bir yaklaşım benimseyerek bunu kabul etmiştir (OECD, 2014).

Sonuç ve Öneriler

G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasası yapısal olarak incelendiğinde; işgücüne katılım oranları, istihdam oranları, işsizlik oranları ve istihdamın sektörel durumu açısından sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklılaştığı görülmektedir. Ülkelerin AİPP türlerinin kullanımında da birbirinden keskin bir biçimde olmasa da ayrıştığı görülmektedir. Nitekim AİPP içerisinde kullanılan en yaygın enstrümanların eğitim, istihdam teşvik programları, işe yerleştirme hizmetleri, doğrudan iş yaratma programları ve beceri geliştirme programları olduğu görülmüştür.

Aktif işgücü piyasası politikaları temelde, işgücü arzının becerilerini artıran, işgücü arz ve talebinin doğru eşleşmelerini yardımcı olan ve bu sayede istihdam üzerinde olumlu etkileri bulunan programlardır. Ancak bu programların ekonomik şoklara hızlı ve olumlu tepkiler verebilmesi için esnek ve duyarlı bir yapıya sahip olmalıdır. İşgücü talebinin canlandırmayı amaçlayan bu politikalar bu sayede işsizliğe karşı önleyici bir mekanizma haline gelecektir.

Çalışmanın sonucundan elde edilen bulgulara göre, aktif işgücü piyasası politikalarının ülkelere göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Özellikle uygulanmakta olan AİPP'nin ülkelerin GSYİH içindeki payına göre değerlendirildiğinde, Fransa, eğitim, doğrudan iş yaratma ve işe yerleştirme uygulamalarında öne çıkan ülke olma konumundadır. Diğer yandan İtalya istihdam teşvikleri, Almanya işe yerleştirmede, Japonya ve birleşik Krallık ise işgücünün becerini etkinleştirmede öne çıkmıştır. Türkiye'de ise AİPP'ı arasında en çok uygulanan eğitim programları olmuştur. Bu programlar arasında ise işbaşı eğitim ve istihdam garantili mesleki eğitim uygulamaları ön plana çıkmıştır.

Aktif işgücü piyasası politikaların kitlelere nazaran bireylerin ihtiyaçları gözetilerek tasarlanması önemlidir. Geniş kapsamlı hedefleme modelleri, AİPP'nin etkisini azaltabilir. Bu çerçevede giderek yaşlanan bir nüfus dinamiğine sahip olan G7 ülkelerinin ulusal AİPP'ında bu değişim görülmemektedir. Oysa ki yaşlanan bir nüfus dinamiği neticesinde çalışma hayatı çok kuşaklı bir yapıya sahip olacak ve böylelikle farklı yaş gruplarına farklı AİPP'ı uygulanması ihtiyacı doğacaktır. Nitekim dinamik bir yapıya haiz olan işgücü piyasaları günümüzde önemli bir dönüm noktasından geçmektedir. Hızla gelişen teknoloji üretim süreçlerine entegre olmaktadır. Dolayısıyla

işgücü bu dönüşüme, yeni beceri edinimlerini kazanarak ayak uydurabilir. Bu noktada bir yandan hala genç ve dinamik nüfus yapısına sahip olan Türkiye, diğer yandan giderek yaşlanmakta olan G7 ülkeleri, işgücünün çağın değişen şartlarına hızla uyum sağlayabilmesi için beceri geliştirme programlarının kilit rolüne dikkat çekmelidir. Böylelikle işgücünün yaşam boyu öğrenimi için daha kapsayıcı bir yaklaşım benimsenecek ve yaşlı işgücünden fayda sağlanmış olacaktır.

G7 ülkeleri ve Türkiye'nin beceri geliştirme politikaları ve işgücünün beceri geliştirme kapasiteleri bakımından karşılaştırıldığında Japonya ve Birleşik Krallık'ın ön plana çıktığı söylenebilir. Nitekim Japonya, en yüksek yaşlı nüfusuna sahip ülke konumunda yer almasına karşın işgücünün becerilerini etkinleştirmede başarılıdır. Birleşik Krallık ise çalışanlarının becerilerini etkin bir şekilde kullanmada ve yüksek performanslı işyeri uygulamalarının benimsenmesinde en iyi performans gösteren ülkedir. Diğer yandan Türkiye ise becerilerin etkinleştirilmesi ve işgücü piyasasının kapsayıcılığı bakımından zayıf kalmaktadır.

OECD, insanların becerilerini etkin bir şekilde geliştirmelerine ve kullanmalarına yardımcı olmak, giderek daha fazla birbirine bağlanan ve hızla değişen bir dünyada insanların ve ülkelerin başarılı olmaları için **Ulusal Beceri Stratejisi** çalışmaları yürütmektedir (OECD, 2022). Bu kapsamda ülkelerin beceri zorluklarını ve fırsatlarını değerlendirmek, eylem için öncelikli alanları belirlemek, istihdamı, üretkenliği ve sosyal uyumu teşvik eden daha etkili beceri sistemleri oluşturmak, somut ve özel politika önerileri geliştirmek için AİPP'na ek olarak Ulusal Beceri Stratejileri geliştirilmelidir. Bu stratejiler, ülkelerin işgücü piyasası dinamikleri ve işgücünün yapısı ile uyumlu olmalıdır. Böylelikle bir yandan işgücünün yaşam boyu ilgili becerilerini geliştirebilmesi, becerilerini etkin bir biçimde kullanabilmesi ve beceri sistemi yönetişiminin güçlendirilmesi sağlanabilecektir. Beceri geliştirme politikaları, üretkenlik, kalkınma ve özellikle istihdamdaki kazanımlarla ilişkilendirilmektedir. Nitekim beceri geliştirme politikalarında öne çıkan hedeflerin başında gelecekteki işgücü piyasası ihtiyaçları için yetkinliklerin oluşturulması ve sürdürülmesi gelmektedir. Yeni beceriler öğrenmek, bireylerin mevcut becerilerini geliştirebilmeleri ve istihdamın sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından önemlidir. Ulusal Beceri Stratejileri, çağın gerekliliklerine ve ihtiyaca binaen dizayn edilmelidir. Dolayısıyla demografik yapının değişimine bağlı olarak, gelecekte ihtiyaç

duyulacak becerileri öngören, daha yenilikçi eğitim perspektifi sunan, teknolojik değişime uyum sağlayabilen, rekabet edilebilirliği artıran ve dolayısıyla istihdamı destekleyici bir belge niteliği taşımaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

Kaynakça/References

- Acemoğlu, D. ve Restrepo, P. (2017). Secular stagnation? The effect of aging on economic growth in the age of automation. *American Economic Review*, 107(5), 174-79.
- ACL.(2021). 2020 profile of older americans, Erişim Adresi: https://acl.gov/sites/default/files/Aging%20and%20Disability%20in%20America/2020ProfileOlderAmericans.Final_.pdf (10.06.2021).
- Ahlquist, J. S. (2014). The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it. Cambridge: Harvard University Press, 2014. 424p. *Perspectives on Politics*, 12(4), 932-934.
- ARRP. (2018). The aging readiness & competitiveness report Germany. *Technical report, ARRP*.
- Askenazy, P. (2018). The changing of the French labor market, 2000-2017. *IZA World of Labor*, (412).
- Aşkın, U. ve Aşkın, E. Ö. (2017). Aktif istihdam politikası olarak toplum yararına programlar: Tokat ili araştırması. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 1-16.
- Bell, D. N. ve Blanchflower, D. G. (2009). What should be done about rising unemployment in the UK?, IZA Discussion Papers, No. 4040, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Betcherman, G., Dar, A. ve Olivias, K. (2004). Impacts of active labor market programs: New evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries.
- Blanchard, O. ve Wolfers, J. (2000). The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence. *The Economic Journal*, 110(462), C1-C33.
- Bloom, H. S., Orr, L. L., Bell, S. H., Cave, G., Doolittle, F., Lin, W. ve Bos, J. M. (1997). The benefits and costs of JTPA Title II-A programs: Key findings from the National Job Training Partnership Act study. *Journal of Human Resources*, 549-576.
- Bown, C. P. ve Freund, C. L. (2019). Active labor market policies: lessons from other countries for the United States. Peterson Institute for International Economics Working Paper, (19-2).

- Börsch-Supan, A. (2003). Labor market effects of population aging. *Labour*, 17, 5-44.
- Brown, A. ve J. Koettl. (2015). Active labor market programs - employment gain or fiscal drain?, *IZA Journal of Labor Economics*, Vol. 4/12.
- Bugzel, C. (2011). Handreichung mit Regelungen zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung. Arbeitskreis Rahmenrichtlinien und Empfehlungen, 3.
- Calmfors, L., Forslund, A. ve Hemstrom, M. (2002). Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences. *Lessons from the Swedish Experiences*.
- Card, D. ve Hyslop, D. R. (2005). Estimating the effects of a time-limited earnings subsidy for welfare-leavers. *Econometrica*, 73(6), 1723-1770.
- Card, D., Kluge, J. ve Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452-F477.
- Coquet, B. (2015). Labour market measures in France 2008-13: The crisis and beyond. ILO, 1-91.
- Crépon, B., Dufflo, E., Gurgand, M., Rathelot, R. ve Zamora, P. (2013). Do labor market policies have displacement effects? Evidence from a clustered randomized experiment. *The quarterly journal of economics*, 128(2), 531-580.
- Çölgeçen, H. ve Es, M.(2020). Dünyada özel istihdam büroları: Almanya örneği. *Turkish Studies - Social*, 15(4), 1853-1864.
- Dailysabah. (2021). Aging population continues to rise in once-young Turkey, Erişim Adresi: <https://www.dailysabah.com/turkey/aging-population-continues-to-rise-in-once-young-turkey/news> (10.07.2021).
- Desplanques, G. ve Rogers, G. (2008). Strengths and uncertainties of the French annual census surveys. *Population*, 63(3), 415-439.
- Destatis. (2021). Impact of the coronavirus crisis on official statistics, Erişim Adresi: https://www.destatis.de/EN/Home/_node.html (11.07.2021).
- Diriöz, S. Ç. (2012). İstihdam artırılmasında aktif işgücü politikalarının rolü. Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık Tezi Ankara
- Duell, N. ve Vetter, T. (2020). The employment and social situation in Germany. European Parliament.
- EPRS. (2020). Japan's ageing society, European Parliament, Erişim Adresi: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659419/EPRS_BRI\(2020\)659419_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659419/EPRS_BRI(2020)659419_EN.pdf) (16.07.2021).
- Erdoğan. M. (2021). İşten çıkarma yasağının 30 Haziran 2021'e kadar uzatılmasına ilişkin karar Resmi Gazete'de, Erişim Adres: <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/isten-cikarma-yasaginin-30-haziran-2021e-kadar-uzatilmasina-iliskin-karar-resmi-gazetede/2225266> (18.06.2021).
- Escudero, V. (2018). Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1), 1-26.

- Filges, T., Smedslund, G. ve Jørgensen, A.M.K. (2016) Active labour market programme participation for unemployment insurance recipients: a systematic review. *Research on Social Work Practice*.
- Fitzenberger, B., Orlanski, O., Osikominu, A. ve Paul, M. (2013). Déjà Vu? Short-term training in Germany 1980–1992 and 2000–2003. *Empirical Economics*, 44(1), 289-328.
- FPT (Federal-Provincial-Territorial). (2019). Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers.
- Fredriksson, D. (2020). Moving targets: Target groups of active labour market policies and transitions to employment in Europe. *International Journal of Social Welfare*, 29(3), 270-284.
- Fuss, J. ve Globerman, S. (2020). Canada’s aging population and long-term projections for federal finances. *Fraser Institute*.
- Gündoğan, N. (1998). İşe yerleştirme sistemi içinde özel istihdam bürolarının yeri ve önemi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 549-566.
- Hamermesh, D. S. (2019). The labor market in the US, 2000-2018. IZA World of Labor, (361v2).
- Harasty, C. (Ed.). (2004). *Successful employment and labour market policies in Europe and Asia and the Pacific*. Employment Analysis Unit, Employment Strategy Department, International Labour Office.
- Heikki, R. ve Haruhiko, H. (2008). Employment policies in two ageing societies: Japan and Finland compared.
- Herz, B. ve Van Rens, T. (2020). The labor market in the UK, 2000-2019. IZA World of Labor, (422v2).
- Heyer, G., Koch, S., Stephan, G. ve Wolff, J. (2012). Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. *Journal for Labour Market Research*, 45(1), 41-62.
- Howell, D. (2019). From decent to lousy jobs: New evidence on the decline in American job quality, 1979–2017. *Washington Center for Equitable Growth*.
- IAB. (2021). Active labour market policies, Erişim Adres: <https://www.iab-forum.de/en/active-labour-market-policies/> (25.07.2021).
- ILO. (2011). Formulating a national policy on skills development, Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_167172.pdf (13.06.2021).
- ILO. (2013). Employment and social protection in the new demographic context: Fourth item on the agenda (Vol. 102). International Labour Office.
- ILO.(2020). The role of public employment programmes and employment guarantee schemes in COVID-19 policy responses.
- ISTAT.(2018). Rapporto Annuale 2018, la situazione del paese, Erişim Adresi: <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2018/Rapportoannuale2018.pdf> (12.10.2021).

- İSO. (2006). *İstihdam stratejileri ve Türkiye için bir model önerisi*, İstanbul Sanayi Odası (İSO) Yayını, I. Baskı, İstanbul, Temmuz.
- İŞKUR. (2020a). İŞKUR istatistik yıllığı.
- İŞKUR. (2020b). İstatistik yıllıkları, Erişim Adresi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (23.09.2021).
- JILPT. (Japan Institute for Labour Policy and Training). (2014). *Labor situation in Japan and its analysis: general overview 2015/2016*. Japan Institute for labour policy and training.
- Jimeno, E.L., Domènech, J. M. ve Belo, D. (2020). The impact of ageing on the labour force and productivity: six of one, half a dozen of the other, Erişim Adresi: <https://www.caixabankresearch.com/en/economics-markets/labour-market-demographics/impact-ageing-labour-force-and-productivity-six-one> (05.05.2022).
- Jimeno, J. F. (2019). Fewer babies and more robots: economic growth in a new era of demographic and technological changes. *SERIEs*, 10(2), 93-114.
- Kamimura, Y. ve Soma, N. (2013). Active labour market policies in Japan: a shift away from the company-centred model? *Journal of Asian Public Policy*, 6(1), 42–59. doi:10.1080/17516234.2013.7674
- Kawaguchi, D. ve Mori, H. (2019). The labor market in Japan, 2000-2018. *IZA World of Labor*, (385v2).
- Kawaguchi, D., Kawata, K. ve Toriyabe, T. (2021). An assessment of Abenomics from the labor market perspective. *Asian Economic Policy Review*, 16(2), 247-278.
- Kluge, J. (2010) The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics* 17: 904– 918.
- Kluge, J., Card, D., Fertig, M., Góra, M., Jacobi, L., Jensen, P., ... ve Weber, A. (2007). *Active labor market policies in Europe: Performance and perspectives*. Springer Science & Business Media.
- Knoema. (2020). France - Population ages 65 years and above as a share of total population, Erişim Adresi: <https://knoema.com/atlas/France/Population-aged-65-years-and-above> (12.10.2021).
- Koca, D. (2020). Sanayi devrimlerinin tarihsel arka planı ve işgücü becerileri üzerindeki yansımaları, *OPUS International Journal of Society Researches*, 16 (31) , 4531-4558 . DOI: 10.26466/opus.704841
- Köstekli, Ş. İ. (2005). İstihdam stratejileri ve Türkiye için bir model önerisi. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul*, (s 97).
- Lewis, A. (2021). Housing an ageing population: a reading list, briefing paper, Number 09239, 3 June 2021
- Marino, F. ve Nunziata, L. (2017). The labor market in Italy, 2000-2016. *IZA World of Labor*, (407).
- Martin, J. P. ve Grubb, D. (2001). What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' experiences with active labour market policies. *Swedish Economic Policy Review*, 8(2), 9-56.

- Martin, J. P. ve Grubb, D. (2001). What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies. *Swedish economic policy review*, 8(2), 9-56.
- McCarthy, M. A., Van Horn, C. ve Prebil, M. (2021). Building back better: A national jobs strategy. Policy proposals and a framework for action. *New America*.
- Meager, N. (2009). The role of training and skills development in active labour market policies. *International Journal of Training and Development*, 13(1), 1-18.
- Mereuta, C. (2021). Assessment of the effectiveness of active labour market policies in crisis and post crisis situations.
- Metin, B. (2003). Türkiye'de işgücü piyasasının genel görünümüne ilişkin sorunlar ve çözüm önerileri, *Kamu İş Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2.
- Mumcu, O. ve Çağlar, E. (2006). Türkiye'nin nüfusu zenginlik kaynağı olabilir mi. *Ekonomi Politikaları Araştırma Enstitüsü Politika Notu*, 24, 2011.
- OECD. (2005). The Jobs Strategy from a U.S. Perspective
- OECD. (2014). Employment and skills strategies in the United States: OECD reviews on local job creation, Erişim Adresi: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-and-skills-strategies-in-the-united-states_9789264209398-en (12.06.2021).
- OECD. (2019c). 2019 OECD skills strategy: Turkey, Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/turkey/Skills-Strategy-Turkey-EN.pdf> (23.07.2021).
- OECD. (2019d). 2019 OECD skills strategy: Japan, Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/japan/Skills-Strategy-Japan-EN.pdf> (23.07.2021).
- OECD. (2019e). 2019 OECD skills strategy: Italy, Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/italy/Skills-Strategy-Italy-EN.pdf> (20.07.2021).
- OECD. (2019f). 2019 OECD skills strategy: England, Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/unitedkingdom/Skills-Strategy-England-EN.pdf> (24.07.2021).
- OECD. (2019g). 2019 OECD skills strategy: Canada, Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/canada/Skills-Strategy-Canada-EN.pdf> (12.07.2021).
- OECD. (2019h). 2019 OECD skills strategy: France, Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/fr/france/Skills-Strategy-France-FR.pdf> (10.07.2021).
- OECD. (2019ı). 2019 OECD skills strategy: Germany, Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/germany/Skills-Strategy-Germany-EN.pdf> (07.08.2021).
- OECD. (2020a). Gender wage gap, Erişim Adresi: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (11.08.2021).
- OECD. (2021). Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment, Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/els/emp/almppmeasurescovid19.pdf> (11.08.2021).
- OECD.(2019a).*Recent trends in the Italian labour market, in strengthening active labour market policies in Italy*, OECD Publishing: Paris.

- OECD.(2019b). Public expenditure and participant stocks on LMP, Erişim Adresi: <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=LMPEXP> (11.07.2021).
- OECD.(2020b). *How's life? 2020: Measuring well-being*, OECD Publishing: Paris.
- OECD. (2022). Building effective skills strategies, OECD Publishing: Paris.
- Orlanda, N., Nico, G. ve Romaniello, D. (2019). Employment, vocational education and training and social Policies in Italy, European Parliament.
- Özdemir. M. Ç. (2019). Uluslararası işgücü piyasası analizi, Sakarya Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Merkezi (SESAM).
- Parcivalle, U. (2021). Italy: Freeze on layoffs will come to an end for certain industries, Erişim Adresi: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/italy-freeze-on-layoffs-ends-in-certain-industries.aspx> (11.07.2021).
- Puhani, P. A. (1998). Advantage through training? A microeconomic evaluation of the employment effects of active labour market programmes in Poland, ZEW Discussion Papers, 98-25, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim.
- Riddell, W. C. (2018). The labor market in Canada, 2000–2016. IZA World of Labor.
- Rosenfeld, J., Denice, P. ve Laird, J. (2016). Union decline lowers wages of nonunion workers. *Washington, DC: Economic Policy Institute*.
- Sapancalı, F. (2007). Türkiye’de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar. *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2-3), 8-30.
- Saunders, R. ve Maxwell, J. (2003). Changing labour markets: Key challenges facing Canada. Canadian Policy Research Networks Incorporated.
- Sianesi, B. (2002). Differential effects of Swedish active labour market programmes for unemployed adults during the 1990s. IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation, Working Paper, (2002), 5.
- Statista. (2020b). Canada-Median age of the total population, Erişim Adresi: <https://knoema.com/atlas/Canada/topics/Demographics/Age/Median-age-of-population> (11.08.2021).
- Statista. (2021). Aging population of Italy-statistics & facts, Erişim Tarihi: <https://www.statista.com/topics/8379/aging-population-of-italy/#:~:text=Italy%20has%20the%20third%20oldest,aged%2065%20years%20and%20older> (10.10.2021).
- Şentürk, E. (2017). İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları: Türkiye örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi, Edirne.
- The White House. (2014). Ready to work: Job-driven training and American opportunity. *Washington: The White House*.
- The White House. (2016). Active labor market policies: Theory And Evidence For What Works, Council Of Economic Advisors Issue Brief December 2016.
- TOBB. (2020). 2020 Ekonomik Rapor, Erişim Adresi: <https://tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2021/77ER.pdf> (12.09.2021).

- Tuerkei. (2021). Mesleki ve geliştirme eğitimi, Erişim Adresi: <https://tuerkei.diplo.de/tr-tr/themen/kultur/-/1797604> (11.07.2021).
- TÜİK. (2020). İstatistiklerle yaşlılar, Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2020-37227> (14.07.2021).
- UN. (2019). World economic situation and prospects monthly briefing, Erişim Adresi: https://www.un.org/development/desa/dpad/document_gem/global-economic-monitoring-unit/monthly-briefing-on-the-world-economic-situation-and-prospects/ (11.08.2021).
- World Bank. (2019). Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate), Erişim Adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS> kadınların işgücüne katılımı (19.08.2021).
- World Bank. (2019a). Employment in services (% of total employment) (modeled ILO estimate), Erişim Adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.ZS> (15.08.2021).
- World Bank. (2019b). Labor force participation rate, total (% of total population ages 15-64) (modeled ILO estimate), Erişim Adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS> (27.07.2021).
- World Bank. (2020a). Population ages 15-64 (% of total population), Erişim Adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.1564.TO.ZS> (13.09.2021).
- World Bank. (2020b). Population ages 65 and above (% of total population), Erişim Adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS> (13.09.2021).
- World Bank. (2020c). Employment to population ratio, 15+, total (%) (modeled ILO estimate), Erişim Adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.ZS> (13.09.2021).
- World Bank. (2020d). Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate), Erişim Adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS> (13.09.2021).
- World Bank. (2020e). Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15-24) (modeled ILO estimate), Erişim Adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS> (13.09.2021).
- Zoellner, M., Fritsch, M. ve Wyrwich, M. (2018). An evaluation of German active labour market policies: a review of the empirical evidence. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*.

COVID-19 Salgını Döneminde Türkiye’de Uzun Dönemli Bakım Önlemleri

Long-Term Care Measures in Turkey During the COVID-19 Pandemic

Cemre Canbazer Şanlı¹ , Başak Akkan² 

Öz

Yakın dünya tarihinde benzeri görülmemiş bir sağlık krizine yol açan COVID-19 salgını ülkelerin uzun dönemli bakım rejimleri üzerinde ciddi bir baskı oluşturmuş; yaşlı, engelli ve bakım gereksinimi duyan tüm bireyleri refah sistemleri içinde daha da kırılgan hale getirmiştir. Özellikle, Kuzey Amerika ve Avrupa ülkelerinde uzun dönemli bakım kurumlarında gerçekleşen ölümlerin tüm COVID-19 ölümlerinin neredeyse yarısını oluşturması, uzun dönemli bakım politikalarını ve kurumlarını tekrar tartışmaya açmıştır. Türkiye yüzde 4’lük oranıyla uzun dönemli bakım kurumlarında gerçekleşen COVID-19’a bağlı ölüm oranının düşük sayıldığı ülkeler arasındadır. Ancak, Türkiye’de yaşlı nüfus ağırlıklı olarak kurum bakımı dışında aile temelli bakım almaktadır ve salgının ilk dönemlerinde uzun dönemli bakım kurumları dışında ölümlerin çoğunluğunu 65 yaş üstü bireyler oluşturmuştur. Makale, Türkiye’deki COVID-19 salgınının uzun dönemli bakım alanı üzerindeki etkisini Türkiye’nin aile temelli bakım rejimini temel alarak tartışmaktadır. Türkiye yaşlı nüfusunu korumak için uzun soluklu karantina önlemleri hayata geçirmiştir. Bu önlemler, COVID-19 salgınına yönelik birbirini izleyen dört dönem içinden tartışılmaktadır. Makalede ortaya konduğu üzere, uzun dönemli bakım alanında farklı aşama ve düzeylerde geliştirilen bu önlemler aileyi temel alan uzun dönemli bakım politikaları üzerine inşa edilmiştir. Salgının bir sonucu olarak öncelikli hale gelen uzun dönemli bakım rejiminin geleceği, alan yazınında ortaya konan tartışmalar ile paralellik göstermektedir.

Anahtar Kelimeler

COVID-19, Yaşlı Bakımı, Sosyal Bakım, Uzun Dönemli Bakım, Kurumsal Bakım

Abstract

The COVID-19 pandemic has put a strain on long-term care regimes by rendering the aged, disabled, and everyone else in need of care even more vulnerable inside welfare systems, leading to an unprecedented

1 Cemre Canbazer Şanlı (Araştırmacı), Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul, Türkiye. E-posta: cemre.canbazer@boun.edu.tr ORCID: 0000-0001-5403-751X

2 Başak Akkan (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: basak.akkan@bilgi.edu.tr ORCID: 0000-0002-5680-3553

Atf: Canbazer Şanlı, C., & Akkan, B. (2022). COVID-19 salgını döneminde Türkiye’de uzun dönemli bakım önlemleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 141-178. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1008072>

health crisis in recent history. The issue of long-term care institutions and policies has come up due to deaths in long-term care facilities accounting for nearly half of all COVID-19 deaths in North America and Europe. Turkey, however, is one of the countries where the COVID-19 death rate in long-term care institutions is low, with a rate of 4%. However, the elderly population in Turkey mainly receives family-based care rather than institutional care, and people over 65 made up the majority of COVID-19 deaths in the early stages of the pandemic, not including long-term care institutions. This article discusses the impact COVID-19 has had on long-term care within Turkey's family-based care regime. Turkey has implemented long-term quarantine measures to protect its elderly population for four consecutive periods. As discussed in the article, the long-term care measures developed at different stages and levels have been based upon family-based long-term care policies. The future of long-term care, which has been prioritized due to the pandemic, is presented in line with the discussions in the literature.

Keywords

COVID-19, Elderly Care, Social Care, Long Term Care, Institutional Care

Extended Summary

COVID-19 was declared a pandemic by the World Health Organization (WHO) in March 2020. This novel form of the coronavirus has placed global stress on social and economic conditions and caused disruptions in social care arrangements as a result of the deficiencies of diverse welfare systems worldwide. The COVID-19 crisis is likely to cause profound transformations in care arrangements around the globe, as one of the fundamental crises of the pandemic manifested itself in long-term care institutions. Under these circumstances, preventive measures and cushioning mechanisms, facilities, and the immediate effects of the disease have led to multiple challenges for the elderly people living in private homes and long-term care facilities, which became the epicenters of the care crisis in many countries.

In the context of the care crisis that has manifested itself in Turkey and all over the world, one may think that the COVID-19 pandemic will lead to important discussions about the future of the care regime that is currently under transformation in Turkey. Where does Turkey stand in this picture? With its considerable share of the elderly population and family-based care regime, Turkey might be an example of countries whose case fatality rates are high due to its strong intergenerational relationships, as discussed in the literature (Bayer & Kuhn, 2020). In line with its family-based care regime, a small percentage of the elderly population reside in long-term care institutions in Turkey. This low rate may be explanatory in terms of the comparably low rate of the officially declared COVID-19 deaths in long-term institutions.

This article critically assesses the long-term care response mechanisms that were mediated at four different phases within the aspects of institutional care, home-based care, and community-based care during the COVID-19 crisis in Turkey. During the first phase between January 2020 and May 2020, the central government adopted stringent curfew measures targeting the 65+ population. Local errand services were provided as compensation. Some essential services such as bathing that municipalities had provided were severely disrupted. Regarding institutional care, new guidelines regulating long-term care facilities based on social isolation and symptom screening were circulated by the Ministry of Family, Labour, and Social Services (MFLSS). The second phase, during which measures were relaxed to a certain extent as a response to the decline in COVID-19 cases and mortality rates, covers June-October 2020. The third

phase covered November 2020-May 2021, during which time partial curfews were introduced for elderly individuals, and MFLSS reminded the long-term care institutions about the COVID-19 guidelines. The vaccination process started in January 2021, during which the Ministry of Health prioritized long-term care institution workers and residents, followed by all individuals over 65 years of age. The final phase started in June 2021 and still pervades. This period also entails normalization measures developed in response to declining COVID-19 cases and higher vaccination rates.

Turkey's long-term care response has had several shortcomings in different phases and at different scales. Firstly, ambiguity appeared to exist regarding which various actors were responsible when dealing with regulating the realm of long-term care due to the privatization of the sector, as the literature has suggested (Milne, 2020). How the long-term care institution residents and individuals over the age of 65 were prioritized within the order of vaccination in Turkey can be considered one positive development. However, vaccinations alone are not enough to protect individuals over the age of 65 from the negative impacts of the pandemic. Home-based caregivers have not been provided with any supporting mechanisms and have been particularly let down by the disruptions in many community-based care arrangements.

Moreover, the link between long-term care and palliative care is not well-established. Preventive measures were primarily based on symptom screening and social isolation measures during the first phase of the pandemic, and these obviously were unable to sufficiently take the spread of the disease in long-term care facilities under control on their own. Up-to-date and complete data regarding the spread of COVID-19 within long-term care facilities and the age breakdown of COVID-19 figures need to be shared with the public transparently to enable more accurate academic studies and constructive discussions on the matter. Within this framework, the current article demonstrates Turkey to have attempted to address the challenges posed by the pandemic within the limits of its family-based care regime and to have implemented long-term care measures within four periods.

COVID-19 Salgını Döneminde Türkiye’de Uzun Dönemli Bakım Önlemleri

Dünyada ilk kez 2019 yılında saptanan SARS-CoV-2 virüsü COVID-19 hastalığına yol açmış ve kısa sürede tüm dünyayı etkisi altına alarak Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir. COVID-19’un etkisi yalnızca insan sağlığı ile sınırlı kalmayarak, sağlık sistemleri, çalışma hayatı, sosyal yardım, sosyal bakım gibi sosyal politika alanlarının geleceğine dair tartışmaları tetiklemiş ve bu alanlarda büyük çaplı politika dönüşümlerinin yolunu açmıştır. Bu dönüşümün, salgın ile mücadele mekanizmalarının salgının toplumsal etkileri ile iç içe geçerek belirleyici olduğu bir bağlamda gerçekleştiği söylenebilir. Uzun dönemli bakım kurumları pandemiye hazırlıksız yakalandıkları için birçok ülkede bakım krizinin merkez üssü olmuştur. Pandeminin özellikle ilk aşamalarında gerçekleştirilen çalışmalar özellikle Kuzey Amerika ve Avrupa ülkelerindeki uzun dönemli bakım kurum sakinleri arasında gerçekleşen COVID-19 ölümlerinin oranının yüksekliğine dikkat çekmiştir. (Comas-Herrera ve ark., 2020). Öte yandan, Hong Kong, Singapur ve Yeni Zelanda gibi bazı ülkeler, hızla hayata geçirilen sağlam önlemler sayesinde COVID-19’un uzun dönemli bakım kurumlarında yayılmasını kontrol etmeyi başarmıştır (Aitken & Ibrahim, 2021; Lau -Ng ve ark., 2020; Lum ve ark., 2020). Türkiye’de yaşlı nüfusun payı yüzde 9,7’dir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022). En güncel rakamlara göre, Türkiye’de COVID-19 kaynaklı ölümlerin yüzde 73’ünü yaşlılar oluşturmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2021a). Türkiye’de yaşlı nüfusun sadece yüzde 0,4’ü uzun dönemli bakım kurumlarında kalmaktadır. Bakım kurumu sakinleri arasında COVID-19 kaynaklı ölümlerin tüm COVID-19 oranları içindeki payı 2020 yılı ortasında yüzde 4 olarak açıklanmıştır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021a). Oranın düşük olduğu düşünülmeyle birlikte, bu durum uzun dönemli bakım kurumlarında ikamet eden yaşlı nüfus oranının düşük olmasıyla ilişkilendirilebilir (Rocard ve ark., 2021). Uzun dönemli bakım kurumlarında alınan önlemler dışında Türkiye yaşlı nüfusunu korumak için uzun soluklu karantina önlemlerine başvurmuş, yaşlıların bir nevi ev hapisleri de eleştirilere yol açmıştır.

Bu makale, dünyadaki gelişmeleri de dikkate alarak Türkiye’de COVID-19 salgınının uzun dönemli bakım alanı üzerindeki etkisini Türkiye’nin aile temelli ve çok parçalı bakım rejimi bağlamında tartışmaktadır. Makalede etraflıca ele alındığı üzere, COVID-19 salgınının farklı evrelerinde hayata geçirilen uzun dönemli bakım önlemleri, Türkiye’de baskın bakım rejimi karakteri olan aile

temelli bakım rejimi içinde şekillenmiştir. Bu bağlamda makalede salgın sürecinde farklı düzeylerde uygulanan önlemler kronolojik bir yaklaşım ile ele alınacak ve COVID-19 salgınının son iki yıl içerisinde geçirdiği evreler ve her evredeki önlemler tartışılarak, salgının uzun dönemli bakım alanına olan etkisi incelenecektir.

Bu bağlamda ilk olarak COVID-19'un uzun dönemli bakım üzerindeki etkisine inceleyen alan yazını ele alınacak ve sonrasında Türkiye'nin uzun dönemli bakım politikaları ortaya konacaktır. Bunu takiben, Türkiye'de COVID-19 sürecindeki önlemlerin uzun dönemli bakım üzerindeki etkisi dört döneme ayrıştırılarak kronolojik olarak ele alınacaktır. Sonuç bölümünde ise önemlerin aile temelli bakım rejimi üzerine inşa edildiği yönündeki tartışmaya yer verilecektir.

Alan Yazını

Bakım sektörü salgına ne kadar hazırlıklıydı ve bakım alanında salgına yanıt olarak geliştirilen politika mekanizmaları ne kadar etkili oldu? COVID-19 salgınının olumsuz etkileri değerlendirildiğinde salgının tüm dünyada bir bakım krizine yol açtığı ve uzun dönemli bakım kurumlarının işleyişini, hatta varlığını tartışmaya açtığı söylenebilir (Akkan, 2021). COVID-19'un uzun dönemli bakım sektörü üzerindeki etkisi şiddetli olmuştur. Bunun sebebi, hem bakıma gereksinimi olup bu hastalığa yakalanan yaşlı bireylerin sayısının fazlalığı hem de uzun dönemli bakım çalışanlarının virüse daha fazla maruz kalmalarıdır (Rocard ve ark., 2021). Ayrıca yaşlı bireylerin COVID-19'a yeniden yakalanma oranları daha yüksektir (Hansen ve ark., 2021). Dünya genelinde salgının ilk evresinde yaşlı bakım kurumlarında gerçekleşen COVID-19 tanılı ölümler, tüm COVID-19 tanılı ölümler içinde oldukça yüksek bir temsiliyete sahiptir. COVID-19 salgının ilk aylarında yayımlanan ve 26 ülkenin verilerine dayanan bir araştırma, yaşlı bakım kurumlarında gerçekleşen COVID-19 tanılı ölümlerinin tüm COVID-19 tanılı ölümler içinde yüzde 46'lık bir orana sahip olduğunu göstermiştir (Comas-Herrera ve ark., 2020). Bununla birlikte, bu oran tüm ülkelerde benzer biçimde yüksek değildir. Örneğin, Kanada'da söz konusu oran yüzde 80'i bulmuşken (Comas-Herrera ve ark., 2020; Stall ve ark., 2020) Hong Kong, Güney Kore, Singapur, Yeni Zelanda gibi ülkeler COVID-19'un uzun dönemli bakım kurumlarında yayılmasını ve ölüm oranlarını kontrol altında tutabilmiştir (Aitken & Ibrahim, 2021; Lau-Ng ve ark., 2020; Lum ve ark., 2020).

OECD ülkeleri arasında uzun dönemli bakımda COVID-19 etkisini azaltmak amacıyla geliştirilen politikalar ciddi farklılıklar göstermiştir (Rocard ve ark., 2021). COVID-19 salgını sırasında Hong Kong, Singapur, Yeni Zelanda gibi ülkeler salgının uzun dönemli bakım kurumlarındaki yayılımını kontrol altında tutmayı başaramışken salgının ilk aylarında Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Birleşik Krallık, İtalya, İspanya gibi ülkelerde uzun dönemli bakım kurumlarında “felaket içinde felaket”i andıran bir tablo gözler önüne serilmiştir (Aitken & Ibrahim, 2021). Hong Kong ve Singapur gibi ülkelerin salgını uzun dönemli bakım kurumlarında kontrol altına alma konusundaki başarısı alan yazınında bu ülkelerin SARS epidemisi sırasında edindikleri deneyimlere ve buradan hareketle geliştirdikleri hızlı yanıt mekanizmalarının etkinliğine atfedilmektedir (Lau-Ng ve ark., 2020; Lum ve ark., 2020). Yeni Zelanda’nın ise bütüncül bir yaklaşımla tüm ülke genelinde geçerli olacak önlemlere başvurarak uzun dönemli bakım kurumlarında hastalığın yayılımını önlemeyi başardığı ileri sürülmüştür (Aitken & Ibrahim, 2021). Diğer taraftan, 25 ülkede Haziran 2020 ve Kasım 2021 arasında yayımlanmış resmî verilerin derlemesine dayanan bir araştırmada uzun dönemli bakım kurumlarında gerçekleşen COVID-19 kaynaklı ölümlerin tüm COVID-19 kaynaklı ölümler içindeki oranı yüzde 30 olarak saptanmıştır (Heneghan ve ark., 2021).

ABD kurumsal bakımın salgından en kötü biçimde etkilediği ülkelere biri olmuştur. ABD’de ülke nüfusunun yüzde 1’inden daha azı uzun dönemli bakım kurumlarında yaşamakta iken uzun dönemli bakım kurumu sakinleri tüm COVID-19 tanılı ölümlerin yüzde 34’ünü oluşturmuştur (Aitken & Ibrahim, 2021). Üstelik, Shen ve ark. (2021) ABD’de salgının ilk dönemlerinde geçerli olan düzenlemeler nedeniyle uzun dönemli bakım kurumlarında gerçekleşen tüm COVID-19 tanılı ölümlerin rapor edilmemiş olduğunu ileri sürmüştür. Bu da ABD’de uzun dönemli bakım kurumlarında gerçekleşen COVID-19 kaynaklı ölüm sayısının gerçekte daha yüksek olabileceğine işaret etmektedir.

Schultze ve ark. (2021) İngiltere’de salgının ilk dalgası sırasında bakım kurumu sakinlerinin evlerinde ikamet etmekte olan 65 yaş üstü bireylere göre ciddi anlamda ölüm riski artışı ile karşı karşıya kalmış olduğunu iddia etmiştir (s. 9). İngiltere ve Galler’de gerçekleştirilen başka bir çalışma ise Ocak 2014’ten Mart 2020’ye kadar gerçekleşen yetişkin ölüm sayıları ile Mart 2020 ve Haziran 2020 arasında gerçekleşen yetişkin ölüm sayılarının karşılaştırıldığında fazladan ölümlerin yüzde 44’ünün uzun dönemli bakım kurumları ve palyatif bakım

kurumlarında gerçekleştiğini saptamıştır (Wu ve ark., 2021). Çalışmaya göre bu fazladan ölümlerin yüzde 61'i COVID-19'a bağlı nedenlerle gerçekleşmişken yüzde 25'i demans ile ilişkilendirilmiştir (Wu ve ark., 2021).

Tüm ülkelerin bakım kurumlarında gerçekleşen COVID-19 kaynaklı ölümlere ilişkin veri yayımlanmadığı gibi farklı ülkelerde ölümlere ilişkin farklı tanım, tanı, test, kayıt ve raporlama yöntemlerinin kullanılması gibi nedenlerle uluslararası veri karşılaştırması sorunlu hale gelmektedir (Heneghan ve ark., 2021, s. 3). Ancak yine de alan yazınında yer alan veriler ışığında uzun dönemli bakım sektörünün salgına hazırlıksız yakalanmış olduğu sonucuna varmak olanaklıdır (Rocard ve ark., 2021). Küresel salgına hazırlıksız yakalanan bakım kurumlarında yaşanan trajediler medyada geniş yer bulurken COVID-19 salgınının uzun dönemli bakım düzenlemeleri üzerindeki sekteye uğraticı ve yıpratıcı etkisi salgının başından günümüze dek pek çok akademik çalışmaya içerik kazandırmıştır.

COVID-19 salgını bakım sektöründe uzun süredir var olan kronik ödenek yetersizliği, zayıf yapısal düzenleme, yetersiz eğitime sahip personel, ekipman yetersizliği gibi sorunları belirgin hale getirmiş ve daha da ağırlaştırmıştır (Heneghan ve ark., 2021). Rocard ve ark.'nin 28 OECD ülkesinde bulunan bakım kurumlarında gerçekleştirdiği anket çalışmasının sonuçlarına göre kişisel koruyucu ekipman eksikliği, test kiti yetersizliği, personel eksikliği, uygulanması zor olan sosyal izolasyon ve kolaylaştırma stratejileri ve sağlık kurumlarıyla koordinasyon eksikliği salgın sırasında yaşanan en büyük sorunlar olarak ifade edilmiştir (2021, s. 50). Başka bir çalışmada tanı koyulmamış COVID-19, test kiti yetersizliği, yetersiz personel sayısı ve enfeksiyon kontrol önlemlerinin yetersizliği salgın sırasında bakım kurumlarında gerçekleşen fazladan ölümlerin başat nedenleri arasında gösterilmiştir (Wu ve ark., 2021). Uzun dönemli bakım kurumu sakinlerinin salgın sırasında acil durum tedavisine erişimde yaşadığı sorunlar ve ihmal de alan yazınında vurgulanan noktalar arasındadır (Heneghan ve ark., 2021; Mahase, 2021).

Özellikle salgının ilk aylarında uzun dönemli bakım kurumlarında test kiti ve kişisel koruyucu ekipmana erişimin kısıtlı olması ciddi sorunlara yol açmıştır. Milne (2020) COVID-19 salgını sırasında bakım kurumlarında cereyan eden gelişmelerin ve yaşanan altyapısal sorunların sektörün dönüşümü ile ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Son yirmi yılda bakım kurumu sektörünün artan biçimde özelleştirilmiş olduğu dikkate alınmalıdır (Milne, 2020). Bu da yaşanan

bakım krizine yanıt olarak geliştirilen mekanizmaların yönetim ve finansmanından kimin sorumlu olduğunu bulanıklaştırmıştır (Milne, 2020). Bu karışıklığın salgın sırasında bakım sektöründe yaşanan sorunları perçinlediği öne sürülebilir.

COVID-19 salgını sırasında uzun dönemli bakım kurumlarının durumu insan hakları ihlalleri çerçevesinden de tartışılmıştır (AGE Platform Europe, 2021; Anand ve ark.; Emmer De Albuquerque Green ve ark., 2021). Anand ve ark. (2021) bazı Avrupa ülkelerindeki uzun dönemli bakım kurumlarında salgın sırasında yaşanan insan hakları ihlallerine ilişkin bulguları ortaya koymuştur. Bu ihlaller, 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin yaşama hakkı, işkence yasağı, özgürlük ve güvenlik hakkı, özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı ve ayrımcılık yasağı maddeleri kapsamına girmektedir.

Alan yazınında vurgu yapılan sosyal politikalar kapsamında bakım kurumu sakinleri salgının yayılımını kontrol altına alıcı tedbir ve politikalarda öncelikli hale getirilmelidir (Schultze ve ark., 2021, s. 9). Test sayısının arttırılması gibi önleyici mekanizmaların benimsenmesinin İngiltere’deki bakım kurumlarındaki ölüm riskinde salgının ikinci dalgasında birinci dalgasına göre hatırı sayılır bir düşüş gözlemlenmesini açıklayabileceği öne sürülmüştür (Schultze ve ark., 2021, s. 11). Ayrıca OECD ülkelerinde COVID-19 aşısının uygulanacağı kişilerin belirlenmesi sırasında uzun dönemli bakım sektörünün öncelenmiş olması, 65 yaş üstü kişilerin hastaneye kaldırılma ve ölüm oranlarını düşmesini sağlamıştır (Rocard ve ark., 2021, s. 10).

Salgının etkilerini azaltma konusunda müdahalelerin salgının erken evrelerinde geliştirilmesi ve uygulanması belirleyici bir öneme sahip olmuştur (Rocard ve ark., 2021, s. 55). Çoğu OECD ülkesi uzun dönemli bakım kurumlarında ziyaretçi kabulünü ve grup etkinliklerini yasaklamış, gündüzlü bakım kurumlarının faaliyetlerine ise ara vermiştir (Rocard ve ark., 2021, s. 10, 60). Uzun dönemli bakım kurumlarına getirilen ziyaretçi kısıtlaması küresel anlamda en sık başvurulan önlemler arasında yer almıştır (Nguyen ve ark., 2021). Bununla birlikte, Nguyen ve ark. (2021) 80 sakini bulunan bir uzun dönemli bakım kurumunda gerçekleştirdikleri çalışmaya dayanarak uzun dönemli bakım kurumlarında ziyaretçi kısıtlamasının kurumlarda COVID-19 riskinde anlamlı bir düşüşe yol açmayacağını, öte yandan sakinleri küçük gruplara bölmenin bulaş kontrolünü sağlamada daha etkili olabileceğini iddia etmiştir.

Yalnızlık, alan yazınında yaşlı bireyler için artan ölümlülük oranıyla ilişkilendirilmiştir ve bir araştırmaya göre yaşlı bakım kurumlarında yaşayan bireyler toplum içinde yaşayan yaşlı bireylere göre daha fazla yalnızlık çekmektedir (Hua & Thomas, 2021). Kurum dışı hayatlar süren yaşlıların da yalnızlaştığı ve kuşaklararası bağların giderek zayıfladığı göz önünde bulundurulmalıdır. COVID-19 salgını sırasında uzun dönemli bakım kurumlarında uygulanan ziyaretçi kısıtlaması gibi uygulamalar kurum sakinlerinin kendilerini daha yalnız hissetmelerine yol açabilir. Hua ve Thomas (2021) ABD’de bulunan 123 uzun dönemli bakım kurumunda gerçekleştirdikleri çalışmalarında kurum sakinlerinin COVID-19 salgını sırasında salgın öncesine göre kendilerini yüzde 28,7 oranında daha yalnız hissettikleri sonucuna ulaşmıştır. Kurumlarda bu duruma yanıt olarak görüntülü görüşme uygulamaları başlatılmıştır, ancak bu uygulama her kurum ve her sakin için elverişli olmayabilir (Johns ve ark., 2021).

Hollanda Hükümeti sevilen kişilerle temasın iyi olma hali üzerindeki olumlu etkisine dayanarak ilgili yönetmeliklere uyulması koşuluyla uzun dönemli bakım kurumlarının ziyaretçi kabulüne izin vermiştir (Verbeek ve ark., 2021). Salgının ve ona yanıt olarak geliştirilen sosyal izolasyon önlemlerinin akıl sağlığı üzerindeki etkilerini yumuşatmak için pek çok ülke ziyaretçi kurallarını yeniden gözden geçirmiş olsa da ziyaret güvenliğini ve bakımın devamlılığını sağlama konularında daha etkin stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir (Rocard ve ark., 2021, s. 10).

COVID-19 salgınının yaşlı bakım kurumlarında yayılımını önlemek için önleyici mekanizmaların hayata geçirilmesinin yanı sıra, palyatif bakımın önemi de alan yazınında vurgulanmıştır (Cheng, 2021). COVID-19 hastası yaşlı bireyler stres, sosyal izolasyon ve sevdiklerinden ayrı kalma gibi nedenlerle endişe ve ajitasyon gibi olumsuz duygu ve durumlardan etkilenebilir (Cheng, 2021). Uzun dönemli bakım kurumu sakinleri hastalık sırasında kurumlarında kalabilmek, sevdikleriyle çevrenmek ve fiziksel ve duygusal acıdan kaçınmak isterler ve bu da söz konusu kurumlarda sunulacak palyatif bakım hizmetinin önemini ortaya koymaktadır (Cheng, 2021).

Salgın ve bakım düzenlemeleri arasında iki yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Salgının kendisinin bakım düzenlemeleri üzerinde etkili olabileceği gibi bakım düzenlemeleri de farklı bağlamlarda salgının gidişatına ve sonuçlarına etki ediyor olabilir. Örneğin, Medford ve Trias-Llimós (2020)

ülkedeki egemen bakım sunma modelinin COVID-19 ölüm oranları üzerinde etkisi olabileceğini iddia etmiştir. Bu sava göre, Hollanda’da baskın bakım verme modeli kurumsal bakım üzerine kuruluyken İtalya ve İspanya gibi ülkelerde bakım çoğunlukla aile içinde verilmektedir. Koronavirüsün yeterli ekipman ve çalışana sahip olmayan bakım kurumlarında daha yüksek ölüm oranlarına yol açabileceği göz önünde bulundurulduğunda, bu durum Hollanda ve İsveç gibi ülkelerde yüksek seyreden COVID-19 ölüm oranlarını belli bir ölçüde açıklayabilir (Medford & Trias-Llimós, 2020, s. 539).

Kuşaklararası ilişki örüntülerinin yaşlı bireylerin COVID-19 vaka ölüm oranı ile ilişkisi de alan yazınında tartışılmıştır (Bayer & Kuhn, 2020). Aile temelli enformel bakım düzenlemelerinin daha baskın olduğu bağlamlarda kuşaklararası ilişkiler ve aileler COVID-19 bulaşı açısından yeterince keşfedilememiş bir kaynak teşkil edebilir (Stokes & Patterson, 2020, s. 422). Birden fazla kuşağın bir arada yaşama durumu kuşaklararası ilişkilerden kaçınmayı zorlaştıran bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır ki bu da COVID-19 bulaş riskini daha hareketli olan genç kuşaklarla bir arada yaşayan yaşlı bireylerin aleyhine arttırmaktadır (Aparicio Fenoll & Grossbard, 2020). 2020 yılının ilk yarısında gerçekleştirdikleri çalışmalarında Bayer ve Kuhn (2020) ülkelerin çalışma yaşında olup ebeveynleriyle aynı evde yaşamakta olan 30-49 yaş arası bireylerin oranları ile COVID-19 vaka ölüm oranları arasında pozitif korelasyon saptamıştır. Benzer şekilde, Aparicio Fenoll ve Grossbard (2020), 27 Avrupa Birliği (AB) ülkesi ile Birleşik Krallık ve ABD verilerine dayanarak yüksek kuşaklararası bir arada yaşama oranına sahip ülkelerde COVID-19 ölüm sayılarının daha yüksek olduğunu ileri sürmüştür.

Yaşlı bireylerle aynı hanede ikamet eden genç aile üyelerinin daha yüksek hareketliliği yaşlı bireyler için ek bir bulaş riski teşkil etmektedir (United Nations Population Fund, 2020, s. 9). Öte yandan, yaşlı bireyler bakım ilişkisinde her zaman bakım alan taraf değildir, aksine, bazı durumlarda ailedeki bakım veren taraf da olabilmektedir. Örneğin, 2016 yılı verilerine göre Türkiye’de 0-5 yaş arasındaki çocukların yüzde 7,5’ine büyükanne veya büyübabaları tarafından bakım verilmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2017). Bu gibi kuşaklararası ilişki örüntüleri yaşlı bireylerin COVID-19 salgını sırasında kendilerini sosyal olarak izole etmelerini zorlaştırabilir (United Nations Population Fund, 2020, s. 9).

COVID-19 salgının kendisi ve salgına karşı alınan bazı önlem mekanizmaları ev temelli ve toplum temelli bakım düzenlemelerine olumsuz yönde etki edebilir. COVID-19 salgını sırasında artan bakım yükü (Power, 2020; Van Hooren, 2020) bakım hizmetlerinin kalitesini düşürerek olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bulaş korkusu veya karantina önlemleri sebebiyle ücretli ya da ücretsiz ev temelli bakım düzenlemeleri sekteye uğrayabilir. Liu ve ark. (2021), New York şehrinde yaşayan 63 yararlanıcı ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda, COVID-19 salgını sırasında evde bakım hizmetlerine gereksinim duyan yaşlı bireyler için fiziksel sağlığa yönelik hizmetlere ağırlık verilerek, psiko-sosyal hizmetlerin ve ev temelli gereksinimlerin karşılanmasının ikinci plana atıldığını saptamıştır. Kuşkusuz ki telefon ve internet gibi araçlar aracılığıyla uzaktan hizmet sunumu bir alternatif yaratmaktadır; ancak hizmet sağlayıcılar ve yararlanıcılar bu yeniliklere uyum sağlayamayabilir (Liu ve ark., 2021).

Sokağa çıkma kısıtlaması gibi önlemler 65 yaş üstü bireyler için hareketsizliğe yol açarak sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilir (Balcı ve ark., 2021). Örneğin, Balcı ve ark. (2021) karantina önlemlerinin Parkinson hastalığından mustarip bireylerde hastalığın belirtilerinin kötüleşmesine yol açabileceğini belirtmiştir. Bailey ve ark.'nin İrlanda'da salgın sırasında 70 yaş üzeri 150 kişiyle gerçekleştirdikleri anket çalışmasında katılımcıların yüzde 40 kadarı akıl ve beden sağlıklarında kötüleşme, yarısı ise yaşam kalitelerinde düşüş olduğunu ifade etmiştir (2021). Öte yandan, Da Cruz ve ark. (2021) sosyal izolasyon sürecinde fiziksel aktivitenin yaşlı bireylerin akıl sağlığı üzerinde olumlu etkileri olabileceğini ileri sürmüştür.

COVID-19 salgını ayrıca, salgına bireysel ve toplumsal olarak maruz kalmanın keskinleştirdiği eşitsizliklerin kesiştiği bir süreç olarak da değerlendirilebilir. Maestriperi (2021) COVID-19'a yakalanma olasılığının ekonomik eşitsizliklerle ilişkilendirebileceğini iddia etmiştir. Koronavirüsün halihazırda bir hastalığa sahip olan, aşırı kalabalık evlerde yaşayan ya da sağlık hizmetlerine düzenli erişimi olmayan kişileri daha derinden etkilemesi olasıdır (Maestriperi, 2021, s. 2). COVID-19 salgınının yaşlı bireyleri ırk ve etnik köken açısından da farklı şekillerde etkilediği iddia edilebilir (Ma ve ark., 2021). Ma ve ark. (2021) ABD'de ırkçılık gibi yapısal eşitsizlik bileşenlerinin COVID-19 salgını sırasında yaşlı Asyalı-Amerikan bireyler üzerindeki etkisini tartıştıkları makalelerinde göçmenlik, uzaktan sağlık hizmetlerine erişim, dil ve ekonomik koşullar gibi sağlığın sosyal belirleyicilerindeki yapısal

eşitsizliklerin yaşlı Asyalı Amerikalılar arasında COVID-19 ölümlerini arttırdığını ve bakıma erişiminin önündeki engelleri güçlendirdiğini iddia etmiştir. Bu bağlamda, ekonomik güvencesizliğin ve birden fazla kuşağın bir arada ikamet ettiği evlerde yaşamının yaşlı Asyalı Amerikalıları daha yüksek bulaş riskiyle karşı karşıya bıraktığı ileri sürülmüştür (Ma ve ark., 2021). Bu da bu denli büyük ölçekli bir salgına yanıt olarak geliştirilen önlemlerin tasarlanma aşamasında kesişen eşitsizliklerin dikkate alınmasının gerekliliğinin altını çizmektedir.

Takip eden bölümde, COVID-19 salgını bağlamında Türkiye’de uzun dönemli bakım alanına yönelik müdahaleler ve geliştirilen önlemler kurumsal bakım, ev temelli bakım ve toplum temelli bakım pratikleri ele alınarak tartışılacaktır. Bu anlamda, önlemlerin sıkılaştığı iki evre ve iki normalleşme evresinden oluşup birbirini izleyen dört salgın evresi ve her bir evrede uzun dönemli bakım alanında alınan önlemler ve müdahaleler incelenecektir. Buradaki temel tartışma konusu Türkiye’nin bakım rejimi çerçevesindeki politikaların salgın koşullarındaki etkileridir. Birinci dönem, uzun dönemli bakım düzenlemelerine yönelik ilk COVID-19 önlemlerinin hayata geçirildiği Ocak 2020 ile ilk normalleşme adımlarının atıldığı Mayıs 2020 tarihleri arasında kapsamaktadır. İkinci dönem, normalleşme adımlarının ön planda olduğu bir süreç olmakla birlikte yeni önlemlerin alındığı Kasım 2020 tarihinde noktalanmaktadır. Üçüncü dönem, ülke genelinde artış seyrinde olan vaka ve ölüm sayılarına yanıt olarak geliştirilen yeni düzenlemelerin hayata geçirildiği Kasım 2020 ile önlemlerin görece yumuşatıldığı Mayıs 2021 arasında kapsamaktadır. Dördüncü dönem ise Mayıs 2021 tarihinden günümüze kadar olan süreçteki normalleşme adımlarını içermektedir.

Türkiye’nin Uzun Dönemli Bakım Rejimine Kısa bir Bakış

Uzun dönemli bakım talebi çoğu OECD ülkesinde yükselmekte olan yaşlı nüfus oranlarına paralel olarak artış göstermektedir (Fujisawa & Colombo, 2009). Türkiye’de de benzer bir durumun varlığından söz etmek mümkündür. 2020 yılı verilerine göre Türkiye’de 65 yaş üstü nüfus toplam nüfusun yüzde 9,7’sini oluşturmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022). Avrupa ülkelerine kıyasla daha hızlı bir şekilde yaşlanmakta olan Türkiye nüfusu oldukça hızlı bir dönüşüm geçirmektedir (Gürsoy Çuhadar, 2020). Resmî veriler Türkiye nüfusunun yaşlanmakta olduğunu çarpıcı bir biçimde ortaya koymaktadır.

2016-2021 yılları arasında 65 yaş üstü nüfus yüzde 24 oranında artış göstermiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022). Çalışma çağında bulunan her yüz kişi başına düşen 65 yaş üstü birey sayısını ifade eden yaşlı bağımlılık oranı ise 2016-2021 yılları arasında yüzde 12,3'ten yüzde 14,3'e yükselmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022). Yükselmekte olan yaşlı nüfus ve yaşlı bağımlılık oranları yaşlı bakımının politika yapımında merkeze alınmasının gerekliliğini vurgulamaktadır.

Türkiye'de bakım politikası alanı çok parçalı biçimde tasarlanmış durumdadır, bu anlamda bakım alanı pek çok farklı yönetmelikle düzenlenmiş bulunmaktadır (Erdoğan, 2022; Yılmaz ve Yentürk, 2017). Türkiye'de egemen refah rejimi esasen aile temelli bakımı ön planda tutan bir karaktere sahiptir ve bu bağlamda bakım, çoğunlukla kadın olan aile bireyleri tarafından aile içerisinde sağlanmaktadır (Akkan, 2017). Türkiye'nin bakım politikalarının, düşük kadın istihdam ve işgücüne katılım oranları, tek kazananlı ataerkil aile modelinin yaygınlığı, refahın sağlanmasında ailenin sahip olduğu merkez rol, bakım hizmetlerinin temel olarak aileleştirildiği bir modelin devlet tarafından teşvik edilmesi gibi noktalar göz önünde bulundurulduğunda muhafazakâr refah rejimi ile uyumlu olduğu iddia edilmiştir (Özaydın & Karaman, 2020). Bununla birlikte, yaşlı bakım sisteminin kurumsal bakım, toplum temelli bakım ve ev temelli bakım ayaklarından söz etmek mümkündür.

Artan yaşlı nüfus ve aile yapısının değişimi ile birlikte Türkiye'de uzun dönemli bakım politikaları gündeme daha fazla alınmaya başlanmıştır. Örneğin, son dönemlerde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı yaşlı bakımında "bütünleşik bakım hizmetleri modeli" olarak adlandırılan bir yaklaşımı benimsemiştir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020a). Bu modelin, yaşlı bireyin gereksinimi merkeze alınarak kurumsal bakım, evde bakım desteği ve gündüzlü bakım uygulamalarının bir kombinasyonu olarak kurgulandığı anlaşılmaktadır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021b). Bununla birlikte, bu bileşenlerin özellikle düşük yararlanıcı sayıları göz önünde bulundurulduğunda ne kadar gelişmiş durumda olduğu tartışma konusudur.

Türkiye'de yerleşik bir uzun dönemli bakım sigortası sistemi bulunmamaktadır. Maddi gelir ve bakım ihtiyacı kıstaslarına bağlı olarak bakım verenlere ödenen evde bakım yardımı, bakım ücretini karşılayamayacak durumda olanların gelir testi uygulamasından sonra uzun dönemli bakım kurumlarından ücretsiz olarak hizmet alabilmesi gibi uygulamalar Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

tarafından hâlihazırda adı konmamış bir bakım güvencesi olarak değerlendirilse de (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021a) bu uygulamalar bir bakım sigortasının sosyal bakım güvencesi sunma kapasitesine sahip değildir.

Tablo 1’de görülebileceği gibi Türkiye’de Ağustos 2021 itibarıyla yatılı yaşlı bakım kurumu sayısı toplamı 451 iken bu kurumlarda yaşamlarını sürdürmekte olan kişi sayısı 27.113’tür (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021c). Kamuya ait yatılı yaşlı bakım kurumu sayısı toplamı 183’tür (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021c). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı 162 yatılı yaşlı bakım kurumunda 13.970 kişiye hizmet verilmektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021c). 268 özel yatılı yaşlı bakım kurumu ise 10.744 kişiye bakım hizmeti sunmaktadır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021c).

Tablo 1

Niteliğine Göre Yatılı Bakım Kurumu ve Kurumlarda Kalan Kişi Sayısı

	Kurum sayısı	Kurumlarda kalan kişi sayısı
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı yatılı bakım kurumları	162	13.970
Diğer kamu kurumlarına ait yatılı bakım kurumları	21	2.399
Özel yatılı bakım kurumları	268	10.744
Toplam	451	27.113

Kaynak: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021c.

Türkiye’de son yıllarda hem kamuya ait hem de özel yaşlı bakım kurumlarının sayı ve kapasitelerinde ciddi bir artış yaşanmıştır. Tablo 2’de gösterildiği gibi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kurum sayısı 2002-2021 yılları arasında 63’ten 162’ye çıkmış, hizmet alan sayısında ise bu yıllar arasında 2,8 katlık bir artış görülmüştür (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021a). Daha çarpıcı bir artış ise özel yaşlı bakım kurumu sayısında yaşanmıştır. Bu kurumların sayısı 2002-2021 yılları arasında 96’dan 268’e, bu kurumlardan hizmet alan kişi sayısı ise aynı yıllar arasında 8.596’dan 10.744’e çıkmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021b; Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021c). Bu ciddi artış yaşlı bakım alanının piyasaya açılma süreci hakkında önemli ipuçları sunmaktadır. Öyle ki Türkiye de yaşlanan nüfusu ile uluslararası özel uzun dönemli bakım kurumlarının yatırım yapmayı öncelendiği bir ülke haline gelmiştir (Türk, 2012).

Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığına bağlı 31 gündüz yaşam merkezi 382 kişiye gündüzlü bakım hizmeti vermektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021c). Sayıları ve hizmet göturdükleri yaşlı birey sayısı az olmak ile birlikte gündüzlü bakım kurumları geleceğe dönük uzun dönemli bakım uygulamalarında gittikçe daha fazla yer tutmaktadır. Ağustos 2021 itibarıyla 117 kişi kapasiteli 25 yaşlı yaşam evinden 90 yaşlı birey hizmet almaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021, s. 41). Yaşlı bakımının bir başka bileşeni olan palyatif bakım açısından da 2020 yılı verilerine göre Türkiye’de devlet hastaneleri ile eğitim araştırma hastaneleri bünyesinde toplam 5.759 yatak sayısı ile palyatif bakım hizmeti sunulmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021, s. 43).

Tablo 2

Yıllara ve Kurumların Niteliğine Göre Yatılı Bakım Kurumu ve Kurumlarda Kalan Kişi Sayıları

	2002		2012		2021	
	Kurum sayısı	Kurumda kalan kişi sayısı	Kurum sayısı	Kurumda kalan kişi sayısı	Kurum sayısı	Kurumda kalan kişi sayısı
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı yatılı bakım kurumları	63	4.952	106	10.951	162	13.970
Özel yatılı bakım kurumları	96	8.596	167	6.890	268	10.744

Kaynak: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021c.

2020 yılı itibarıyla Türkiye’de 65 yaş üstü nüfusun yüzde 18,9’u tek başına yaşamaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022). Bu durum, Türkiye’de toplum ve ev temelli bakım hizmetlerinin geliştirilmesinin önemini gözler önüne sermektedir. Türkiye’de toplum temelli bakım hizmetleri genellikle belediyeler ve sivil toplum kuruluşları (STK’lar) tarafından sunulmakta ve bu hizmetler temel olarak evde sağlık bakımı ve kişisel bakım hizmetleri ile gündüzlü bakım merkezlerinde sunulan hizmetleri içermektedir.

Ev temelli bakım hizmetlerinin en önemli bileşenlerinden biri evde bakım yardımıdır. Evde bakım yardımını Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından gelir ölçütü çerçevesinde bakıma ihtiyaç duyan bireye tam zamanlı bakım hizmeti veren ve çoğunlukla aile üyesi olan bir yakınına sağlanan nakit aktarımını ifade eder. Mekanizmanın amacı engelli ve yaşlı bireylerin kurumsal bakım yerine ailelerinin yanlarında bakım hizmeti almalarının sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021b). Evde bakım yardımını kapsamında 60 yaş üzeri 132 bin yaşlı bireye destek sağlandığı ifade edilmektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü,

2021b). Uygulama bu haliyle ülkede egemen olan refah rejiminin aileyi öne çıkaran karakterine vurgu yapmaktadır. Öyle ki bu mekanizma zaten bakanlığın “aile odaklı” olarak planlanan çalışmalarının değişmekte olan demografik yapıya uyarlanmış halinin bir sonucu olarak sunulmaktadır (Atasü-Topçuoğlu, 2021).

Ev temelli bakım ayağının güçlendirilmek için uygulanan bir diğer sosyal politika aracı ise sosyal sigorta teşvikidir. Yasal çerçeve evde bakım çalışanlarının sosyal sigorta sistemine dahil edilmesi için teşvikler sunmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2021). Geçerli mevzuat çerçevesinde son yıllarda yapılan değişiklik sonucunda yabancı uyruklu kişiler ev içinde ancak bakım hizmetlerinde yasal olarak çalışabilmektedirler (Türkiye Cumhuriyeti, 2016). Bu durum, politika yapımında evde bakıma atfedilen önem ile ilişkilendirilebilir.

COVID-19 Salgını Döneminde Uzun Dönemli Bakıma Yönelik Önlemler

Türkiye’deki ilk COVID-19 vakası 11 Mart 2020 tarihinde kayıtlara geçmiştir. 12 Haziran 2022 tarihi itibarıyla Türkiye’de toplam 15.085.742 COVID-19 vakası doğrulanmış durumdadır ve bu tarihe dek toplam 98.996 kişi COVID-19’a bağlı olarak hayatını kaybetmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2022). Aynı gün itibarıyla Türkiye dünyadaki en yüksek onuncu COVID-19 vaka sayısına sahip ülkedir (Worldometers, 2022). COVID-19 aşısı uygulamaları ise Türkiye’de Ocak 2021’de başlamıştır ve 22 Haziran 2022 itibarıyla 18 yaş üstü nüfusun yüzde 85’inin ikinci doz aşıları tamamlanmış durumdadır (Sağlık Bakanlığı, 2022).

Türkiye’de ilk COVID-19 vakası resmî olarak 11 Mart 2020 tarihinde doğrulanmışken merkezi yönetim tarafından yaşlı bakım kurumlarına yönelik olarak alınan ilk önlemlerin Ocak 2020’ye uzandığı anlaşılmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020a). Bununla birlikte, verilen görece hızlı yanıtın koronavirüsün yaşlı bakım kurumlarında yayılımını önlemede yeterli olup olmadığı tartışma konusudur. Yaşlı bakım kurumlarında gerçekleşen COVID-19 vaka ve ölüm sayılarına ilişkin güncel verilere anlık olarak ulaşmak olanaklı olmasa da bu kurumlarda gerçekleşen koronavirüs bulaşına ilişkin haberler salgının ilk dönemlerinden beri ana akım medyaya yansımaktadır (Cumhuriyet, 2020). Türkiye’de ise resmî açıklamalara göre, söz konusu oran ilk vakanın doğrulanışının üçüncü ayından günümüze dek yüzde 4 civarında seyretmektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021a).

Türkiye’de yaşlı bakım kurumlarında gerçekleşen COVID-19 tanılı ölüm oranının görece düşük seyretmesi bu kurumlarda alınan bakım çalışanlarının 7 veya 14 günlük kapalı ve sabit vardiya sistemi ile çalışmaya başlaması gibi önlemlerin etkinliğine atfedilmektedir. Yine de bu oran Güney Kore, Hong Kong, Singapur ve Yeni Zelanda gibi ülkelerle karşılaştırıldığında yüksek kalmaktadır. Ayrıca şunu da unutmamak gerekir: Türkiye’de 65 yaş üstü nüfusun yalnızca yüzde 0,4’ü yaşlı bakım kurumlarında ikamet etmektedir.

Türkiye’de ilk COVID-19 vakasının doğrulanmasından sonra 65 yaş üstü nüfusa yönelik sokağa çıkma kısıtlaması gibi sert önlemler hayata geçirilmiştir. Bu geniş çaplı önlemlere karşın tüm COVID-19 vakaları ve COVID-19 tanılı ölüm sayılarının içinde 65 yaş üstü kişilerin oranının yüksek olduğu görülmektedir. Sağlık Bakanlığı tarafından COVID-19 vaka ve ölüm sayılarının yaş kırılımının açıklandığı en son tarih olan Ekim 2020 verilerine göre Türkiye’de 65 yaş üstü bireyler COVID-19 tanısıyla hayatını kaybedenlerin yüzde 73’ünü oluşturmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2021a). Bu oran DSÖ (2020) tarafından düşük bir oran olarak addedilmişse de 65 yaş üstü bireylerin COVID-19 tanılı ölümler içindeki temsiliyetinin yüksekliğini yadsımak olanaklı görünmemektedir. Buna ek olarak, Tablo 3’te görülebileceği gibi Türkiye’de 65 yaş üstü bireyler arasında COVID-19 ölüm hızı da Ekim 2020 verilerine göre diğer yaş gruplarına göre oldukça yüksek seyretmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2021a). Örneğin, 15-24 yaş grubunda gerçekleşen ölüm hızı, 65-79 yaş grubunda gerçekleşen ölüm hızından 345 kat; 80 yaş üstü grupta gerçekleşen ölüm hızından ise 770 kat daha azdır (Sağlık Bakanlığı, 2021a).

Tablo 3

Toplumsal Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre COVID-19 Hastaları İçindeki Ölüm Hızı, (%)

Ölüm hızı	Yaş grubu				
	15-24	24-49	50-64	65-79	80+
Kadın	0,04	0,21	1,81	9,78	25,50
Erkek	0,04	0,38	4,37	18,44	38,17
Toplam	0,04	0,30	3,11	13,87	30,81

Kaynak: Sağlık Bakanlığı, 2021a.

Bu bölümde Türkiye’de uzun dönemli bakım kurumları, toplum temelli bakım ve ev temelli bakım alanlarında COVID-19 salgınına karşı hayata geçirilen önlemler, Ocak 2020 tarihinden günümüze dek birbirini takip eden önlem alma ve normalleşme dönemlerini kapsayacak biçimde dört alt başlıkta incelenecektir. Söz konusu evreler şu şekilde sıralanmıştır:

- Sıkı önlemlerin hayata geçirildiği birinci dönem (Ocak 2020 – Mayıs 2020)
- Normalleşme düzenlemelerini içeren ikinci dönem (Haziran 2020 – Ekim 2020)
- Önlemlerin yeniden sıkılaştırıldığı üçüncü dönem (Kasım 2020 – Mayıs 2021)
- Yeni normalleşme düzenlemelerinin tanıtıldığı dördüncü dönem (Mayıs 2021 – Günümüz).

Birinci Dönem (Ocak 2020 – Mayıs 2020)

Türkiye’de ilk COVID-19 vakasının resmî olarak doğrulandığı tarih olan 11 Mart 2020 tarihinden itibaren devlet tarafından bir dizi önlem hayata geçirilmiştir. Bu önlemlerin bir kısmı tüm nüfusa hitap ederken bir kısmı özellikle risk grubu olarak tanımlanan 65 yaş üstü nüfusa yöneliktir. Bu dönemde tüm nüfusa evde kalma çağrısı yapılırken 65 yaş üstü nüfusa sokağa çıkma ve şehirlerarası seyahat kısıtlamaları getirilmiştir. 22 Mart-9 Haziran 2020 tarihleri arasında 65 yaş üstü bireyler için katı bir sokağa çıkma kısıtlaması yürürlükte kalmıştır. Ayrıca tüm nüfus için şehirlerarası seyahat resmî izne tabi hale getirilmiştir ve bu durum Haziran 2020’ye dek geçerliliğini korumuştur. Mayıs 2020’ye dek 65 yaş üstü bireylerin şehirlerarası seyahat etmesi yasakken bu tarihten sonra şehirlerarası seyahat 65 yaş üstü bireyler için resmî izne tabi hale getirilmiştir.

Türkiye’de 65 yaş üstü toplam nüfusun yüzde 0,35’i ve tüm nüfusun yüzde 0,033’ü yaşlı bakım kurumlarında ikamet etmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022). Bu düşük orana karşın yaşlı bakım kurumu sakinlerinin tüm COVID-19 tanılı ölümler arasındaki oranı yüzde 4 civarında seyretmektedir. Uzun dönemli bakım kurumu sakinleri arasında gerçekleşen COVID-19 kaynaklı ölümlerin tüm COVID-19 kaynaklı ölümler içindeki oranı, 65 yaş üstü kişilerin uzun dönemli bakım alma oranının yüksek olduğu ülkelerinde yüksek, düşük olduğu ülkelerde düşük seyretme eğilimindedir (Rocard ve ark., 2021, s. 10). Türkiye’de uzun dönemli bakım alan 65 yaş üstü birey oranının ABD ve Kanada gibi ülkelere göre düşüklüğü bu kurumlarda gerçekleşen COVID-19 kaynaklı ölümlerin tüm COVID-19 kaynaklı ölümler içindeki oranının görece düşüklüğü açısından açıklayıcıdır.

Türkiye’de koronavirüsün yaşlı bakım kurumlarına girişi ülkedeki ilk COVID-19 vakasının resmî olarak doğrulanmasıyla neredeyse eş zamanlı olarak gerçekleşmiştir. Ülkenin çeşitli bölgelerindeki farklı yaşlı bakım kurumlarında görülen COVID-19 vakaları medyaya yansımıştır. Resmî verilere göre ilk vakanın doğrulandığı Mart ve Haziran 2020 tarihleri arasında yaşlı bakım kurumlarında görülen günlük COVID-19 vaka sayıları 2020 yılının nisan ayının ilk günlerinde doruğa ulaşmıştır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2020).

Türkiye’de bakım alanında hayata geçirilen COVID-19 salgını önlemlerini Ocak 2020 tarihine kadar takip etmek olanaklıdır. Ocak 2020’de dönemin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM) tarafından bakım kurumu çalışanları için COVID-19’a yönelik eğitimler düzenlenmiştir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020a). Şubat 2020’de bakım kurumlarının sakinlerin aile üyeleri dışında ziyaret edilmesi yasaklanmıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020a). Bakım kurumlarına yapılacak tüm ziyaretlere Mart 2020’de kısıtlama getirilmiştir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020a). Ayrıca bu dönemde COVID-19 belirtilerine yönelik tarama uygulamaları başlatılmış ve EYHGM tarafından bakım kurumlarında alınması gereken COVID-19 önlemlerini içeren iki adet rehber yayımlanmıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020a). Bu rehberlere göre gerekli sosyal izolasyon önlemlerini olanaklı kılmak amacıyla sosyal izolasyon odaları, sosyal izolasyon katları ve sosyal izolasyon kuruluşlarının oluşturulması öngörülmüştür. Bakım çalışanlarına kurumlara girmeden önce ve kurumlardan çıkmadan önce COVID-19 testi yapılmaya başlanmıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020a). Ayrıca tüm çalışanların ve sakinlerin koruyucu yüz maskesi takmaları zorunlu hale getirilmiştir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020a). Ek olarak, yatılı yaşlı bakım kurumu çalışanları 7 veya 14 günlük sabit ve kapalı vardiya sistemiyle kurumları terk etmeden çalışmaya başlamıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020a). Bakım çalışanlarının belirli süreler için aralıksız olarak kurumlarda kaldığı bu uygulamanın bir benzeri Fransa’daki bazı yaşlı bakım kurumlarında gönüllülük esasına dayandırılarak uygulanmış ve başarılı olduğu sonucuna varılmıştır (Belmin ve ark., 2020). Türkiye’de yaşlı bakım kurumlarında gerçekleşen COVID-19 tanılı ölümlerin tüm COVID-19 tanılı ölümler içindeki görece düşük oranı devlet yetkilileri tarafından sıklıkla bu uygulamanın başarısına dayandırılmıştır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2020).

EYHGM tarafından yayımlanan rehberlerde uygulanması öngörülen düzenlemelerin uzun dönemli bakım kurumlarında ne ölçüde hayata geçirildiği, dahası bu yeni düzenlemelerin kurumlar açısından bağlayıcı olup olmadığı noktaları halen belirsizliğini korumaktadır. Bu konuda kurumlarda denetim ve kontrollerin yapılıp yapılmadığı bilgisi bakanlık tarafından paylaşılmamıştır. Merkezi yönetimin hastalığın uzun dönemli bakım kurumlarında yayılımını önlemeye yönelik düzenlemeler içeren rehberler hazırlayıp dağıtmış olması olumlu gelişmeler olsa da bu düzenlemelerin hayata geçirilmediği veya geçirilemediği bir düzlemde bu rehberlerin etkinliği tartışmalı hale gelmektedir. Ayrıca daha önce bahsedildiği gibi, Türkiye’de özel yaşlı bakım kurumu sakini sayısı son yıllarda ciddi bir artış göstererek kamuya ait yaşlı bakım kurumu sakini sayısına yaklaşmıştır. Bu da kurumlara yönelik COVID-19 önlemlerinin hayata geçirilmesinde sorumluluğun ne kadarının hangi aktöre ait olduğu konusunda bir belirsizlik yaratmıştır (Milne, 2020).

2020 yılı içinde bazı OECD ülkelerinde COVID-19 salgının uzun dönemli bakım kurumları üzerindeki etkilerini yumuşatmak amacıyla geliştirilen politika yanıtlarının karşılaştırıldığı bir araştırmada Türkiye’nin kişisel koruyucu ekipmana erişimin kolaylaştırılması, bakım kurumu çalışan ve sakinlerinin COVID-19 testi süreçlerinde öncelenmesi, kurumlara getirilen kısıtlamalar, kurumlarda çalışan personel sayısının artırılması, uzaktan sağlık hizmetlerinin kapsamının genişletilmesi, uzun dönemli bakım kurumu ve ilk basamak sağlık kurumu ya da hastane arasında koordinasyon sağlanması, düzenleme ve denetim koşullarında gerçekleştirilen değişiklikler ile bakım kurumu çalışan ve sakinlerinin aşılama sırasında öncelenmesi gibi kriterler açısından diğer OECD ülkelerinin gerisinde kaldığı belirtilmiştir (Rocard ve ark., 2021, s. 25).

2020 verilerine göre Türkiye’de 65 yaş üstü bireylerin yüzde 18,9’u tek kişilik hanelerde ikamet etmekte, yani yaşamını tek başına sürdürmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022). Bu durumun sosyal izolasyon önlemlerinin hayata geçirildiği süreçlerde toplum temelli bakımın önemini altını çizdiği iddia edilebilir. Bu soruna yanıt olarak sokağa çıkma kısıtlamasına tabi olan 65 yaş üstü bireylerin temel alışveriş gereksinimlerini karşılamak için ülke genelinde valilikler bazında mobil destek grupları olan Vefa Sosyal Destek Grupları oluşturulmuştur (İç İşleri Bakanlığı, 2020a). Bu grupların gereksinim sahibi tüm yaşlı bireylere ulaşabilip ulaşamadığı ve söz konusu gereksinimlere ne ölçüde yanıt verebildiği tartışma konusudur.

Ev temelli bakım açısından Türkiye’de belediyelerin ve STK’ların hizmetleri ve etkinlikleri ön plana çıkmaktadır. Salgının ilk döneminde belediyeler ve STK’lar tarafından sunulmakta olan bazı evde bakım hizmetlerine COVID-19 önlemleri kapsamında ara verilmiştir. Bu bağlamda, bazı belediyeler tarafından sunulmakta olan evde banyo hizmeti gibi sosyal bakım hizmetleri bu dönemde sekteye uğramıştır (Akkan & Canbazer, 2020). Ev temelli bakım hizmetleri kapsamında sunulan bazı hizmetlerin ise sunum sıklıklar azaltılmış ve gündüzlü bakım kurumu etkinliklerine geçici olarak ara verilmiştir (Akkan & Canbazer, 2020). EYHGM ayrıca 65 yaş üstü bireyler için COVID-19 salgınından korunmaya yönelik bilgiler içeren çeşitli rehberler yayımlamıştır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021d). TÜİK verilerine göre 65-74 yaş grubu arasında bilgisayar kullanım oranı 2018 yılında yüzde 8,5; internet kullanımı oranı ise 2021 yılında yüzde 32,5 olarak gerçekleşmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021). İnternet ortamında yayımlanan bu rehberler, dijital okuryazarlıkları yeterli düzeyde olmayan, internete ya da bilgisayara erişimi olmayan 65 yaş üstü bireyler tarafından erişilebilir olmayabilir.

Görüldüğü gibi, COVID-19’un ülkeye henüz girdiği bu ilk dönemde 65 yaş üstü grup için oldukça sıkı önlemler hayata geçirilmiştir. Bu sert önlemlerin ve kısıtlamaların yeterli destekleyici mekanizmalar olmaksızın hayata geçirilmesinin yararlılığı, yaşlı bireylerin akıl ve beden sağlıkları üzerindeki potansiyel olumsuz etkiler hesaba katıldığında tartışmalı hale gelmektedir.

İkinci Dönem (Haziran 2020 – Ekim 2020)

Mayıs 2020’den itibaren düşüş seyrine geçen günlük COVID-19 vaka ve ölüm sayılarına karşılık olarak ülke genelinde bir normalleşme süreci başlatılmıştır. EYHGM Haziran 2020’de bakım kuruluşlarına yönelik bir normalleşme rehberi yayımlanmıştır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021e). Bu normalleşme rehberinde acil gereksinim sahibi bireylerin önceden belirlenmiş sosyal izolasyon ve COVID-19 testi yükümlülüklerini yerine getirmeleri durumunda özel bakım kuruluşlarına kabul edilebileceği belirtilmiştir. Ailelerini ziyaret etmek isteyen uzun dönemli bakım kurumu sakinlerinin ziyaret dönüşlerinde COVID-19 testi yaptırmak ve 14 günlük karantina sürecini tamamlamak koşuluyla bir aydan az bir süre için olmamak üzere ailelerini ziyaret etmelerine izin verilmiştir. Ayrıca uzun dönemli bakım kurumu çalışan ve sakinleri için kurumlara girmeden ve kurumlardan

çıkmadan önce COVID-19 testi olma zorunluluğu getirilmiştir. Hastaneden taburcu olan sakinlerin sosyal izolasyon kuruluşlarında karantina süreçlerini tamamladıktan ve COVID-19 testleri negatif sonuç verdikten sonra uzun dönemli bakım kurumlarına tekrar kabul edilebileceği de rehberde yer almıştır.

Bu dönemde ayrıca sosyal izolasyon önlemlerinin uzun dönemli bakım kurumu sakinleri üzerindeki olası olumsuz psikolojik etkilerini yumuşatmak adına kurum sakinlerine yönelik sosyal etkinlikler gerçekleştirilmeye başlanmıştır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021f). Uzun dönemli bakım kurumlarına ait tatil kampları sterilize edilerek sakinlerin kullanımına açılmıştır. Tüm bakım kurumlarının psiko-sosyal destek önlemleri alması ve fiziksel ve kültürel etkinliklerin hayata geçirilmesi öngörülmüştür. EYHGM tarafından yayımlanan verilere göre bakım evi sakinlerinin yüzde 69’u ahşap boyama, mektup yazma, örgü örme, yürüyüşe ve çevrim içi dinleti gibi sosyal etkinliklere katılmıştır. Dijital Bahar Projesi’nin hayata geçmesiyle iki uzun dönemli bakım kurumunda teknolojik ekipmanlar içeren etkinlik odaları kullanıma açılmıştır. Proje kapsamında iki pilot uzun dönemli bakım kurumu belirlenerek teknolojik olanaklar sayesinde görüntülü görüşmelere olanağı sağlanması amaçlanmıştır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021f). Ancak ülke genelinde toplam 451 yatılı yaşlı bakım kurumu bulunduğu göz önünde bulundurulduğunda bu uygulamanın yeterli çapta olmadığı ve kapsayıcı olabilmesi için ciddi ölçüde yaygınlaştırılması gerektiği açıktır. Kurum sakinlerinin bu olanaklardan ne ölçüde yararlanabildiği ise aydınlatılmaya gereksinim duyan ayrı bir noktadır.

Haziran 2020’de bakanlığa bağlı gündüzlü bakım kurumları yeniden hizmete açılmıştır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021f). Ayrıca uzun dönemli bakım kurumları sakinlerin aile üyeleri ve akrabaları için yeniden ziyarete açılmış ve engelli bireyler için evde bakım hizmetleri yeniden sunulmaya başlanmıştır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021d).

Üçüncü Dönem (Kasım 2020 – Mayıs 2021)

Ülke genelinde tekrar yükselme seyrine geçen COVID-19 vaka ve ölüm grafikleri Kasım 2020’de COVID-19’a yönelik önlemlerin yeniden gündeme getirilmesine yol açmıştır. Kasım 2020’de İl Hıfzıssıhha Kurulları 65 yaş üstü bireyler için gün içinde 10.00 ve 16.00 saatleri arasında sokağa çıkma kısıtlaması getirme açısından yetkili kılınmıştır (İç İşleri Bakanlığı, 2020b). Bu bağlamda

Ankara, Bursa, Erzincan, Eskişehir, Gaziantep, İzmir ve Manisa gibi illerde 65 yaş üstü bireyler için sokağa çıkma kısıtlaması getirilmiştir (CNN Türk, 2020). 18 Kasım 2020’de ise ülke genelinde 65 yaş üstü bireyler için cuma namazları dışında 10.00 ve 13.00 saatleri arasında sokağa çıkma kısıtlaması hayata geçirilmiştir (İç İşleri Bakanlığı, 2020c). Oldukça kısa zaman aralıkları için tanınan sokağa çıkma serbestisinin yaşlı bireyler için ne ölçüde yeterli olduğu tartışmalı bir noktadır.

23 Kasım 2020 tarihinde EYHGM, bakım kurumlarına COVID-19’a yönelik önlem ve uygulamaları hakkında bir hatırlatıcı rehber yollamıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2020). Bu hatırlatıcı rehberde bakım kurumu çalışanları için 14 günlük kapalı vardiya sisteminin sürdürülmesi istenmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2020). Aynı rehberle uzun dönemli bakım kurumlarında tüm sosyal etkinlikler ile toplu yemekler yasaklanmış ve sosyal izolasyon önlemlerinin hayata geçirilmesi hatırlatılmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2020). 30 Kasım 2020’de 65 yaş üstü bireylerin toplu taşıma araçlarını kullanması ülke genelinde yasaklanmıştır (İç İşleri Bakanlığı, 2020c). Bu uygulamanın özel araçla seyahat etmeye erişimi olmayan 65 yaş üstü bireyler açısından destekleyici bir politika olmaktan uzak olduğu açıktır.

COVID-19’a karşı aşı uygulamaları bakım kurumu sakini ve çalışanlarını korumak için kritik öneme sahip bir müdahale olarak karşımıza çıkmaktadır (Feifer ve ark., 2021). Türkiye’de COVID-19’a yönelik aşı uygulamaları Ocak 2021 tarihinde Çin’den ithal edilen CoronaVac aşısı ile başlamıştır (Anadolu Ajansı, 2021). Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan gruplandırmaya göre uzun dönemli bakım kurumu sakinleri ve çalışanları sağlık çalışanları ile birlikte aşılama uygulamasında en öncelikli grupta yer almıştır (Sağlık Bakanlığı, 2021b). Mart 2021’de uzun dönemli bakım kurumu çalışanlarının ve sakinlerinin aşılama ülke genelinde tamamlanmıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020b). Öncelik sıralamasında bu grubu tüm 65 yaş üstü bireyler takip etmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2021b). Uzun dönemli bakım kurumu sakin ve çalışanları ile 65 yaş üstü bireylerin aşılama çalışmalarında öncelenmesi alan yazınında yer alan politika önerileri kapsamında salgınla mücadele açısından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir (Schultze ve ark., 2021).

Ocak 2021’de EYHGM salgının ve ona yönelik olarak geliştirilen önlemlerin olumsuz etkilerini yumuşatmak amacıyla bir psiko-sosyal destek uygulaması

olarak çevrimiçi dini ve manevi rehberlik programını uygulamaya koymuştur (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020c). Her kurum sakinin dine aynı ölçüde bağlı olmayacağı hesaba katılırsa bu uygulamanın kapsayıcılıktan uzak olduğu iddia edilebilir. Oysaki COVID-19 salgınının her kurum sakininin psikolojisi üzerinde az ya da çok olumsuz etkiye yol açmış olması olasıdır. Buna ek olarak, 15 Mart 2021 itibarıyla uzun dönemli bakım kurumları çalışanlarına yönelik olarak uygulanmakta olan kapalı vardiya çalışma sistemi sona erdirilmiştir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021d). Ayrıca uzun dönemli bakım kurumlarına yapılacak tüm ziyaretlerin 17 Mayıs 2021 tarihine kadar yasaklandığı açıklanmıştır (İç İşleri Bakanlığı, 2021).

Bu dönemde merkezi yönetim tarafından 65 yaş üstü nüfus grubunu hedefleyen katı önlemlerin hayata geçirildiği görülmektedir. 15 Nisan 2021 tarihinde 65 yaş üstü bireylerin ikamet ettikleri hanelerden 10.00 ve 14.00 saatleri dışında ayrılmaları ülke genelinde yasaklanmıştır (İç İşleri Bakanlığı, 2021). Sokağa çıkma kısıtlaması bu dönemde de yaşlı bireyler için geçerliliğini korumuştur.

Dördüncü Dönem (Mayıs 2021 – Günümüz)

Ülke genelinde yeniden düşüş seyrine geçen COVID-19 vaka ve ölüm sayıları Mayıs 2021’de yeni bir normalleşme dönemini beraberinde getirmiştir. 17 Mayıs 2021 tarihinden itibaren ikinci doz COVID-19 aşılarını yaptırmış olan 65 yaş üstü bireyler sokağa çıkma kısıtlamasından muaf tutulmaya başlanmışken COVID-19 aşıları tamamlanmamış olan 65 yaş üstü bireylerin ancak hafta içi 10.00 ve 14.00 saatleri arasında ikamet adreslerinden ayrılacakları açıklanmıştır (Sönmez, 2021).

14 Haziran 2021 tarihinden itibaren yaşlı bakım kurumları kademeli olarak ziyarete açılmaya başlanmıştır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021g). Eylül 2021’de ise EYHGM tarafından uzun dönemli bakım kurumlarında aşılama süreci ve salgına karşı alınması gereken önlemlere yönelik yeni bir rehber hazırlanarak kurumlara gönderilmiştir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021h). Bu dönemde kişisel koruyucu ekipman kullanımı, temizlik ve fiziksel mesafenin korunması gibi önlemlerin sürdürülerek bakım kurumu çalışanlarının mümkün olduğunca aynı katta ve görevde sabitlenmesi ile bulaşın önlenmesi hedeflenmektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021g). Rehberlere göre talep eden kurum sakinlerinin aile üyeleri için kurumların

uygun gördüğü koşullar altında ziyaretlere izin verilebilecek ve görüntülü görüşmelere devam edilecektir. (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021g).

3 Mart 2022 tarihinde İç İşleri Bakanlığı tarafından maske kullanımı, HES kodu taraması ve PCR testi ibrazına ilişkin yeni düzenlemeler hayata geçirilmiştir (İç İşleri Bakanlığı, 2022). Bu yeni düzenlemelerle açık havada fiziksel mesafenin korunabildiği anlarda maske takma zorunluluğu ile kurumlara girişte HES kodu kontrolü ve COVID-19 belirtisi göstermeyen kişilere isteğe bağlı olarak PCR testi yapılması gibi uygulamalar yürürlükten kaldırılmıştır (İç İşleri Bakanlığı, 2022).

Türkiye’de Mart 2022 itibarıyla 18 yaş üstü nüfusun yüzde 85’i COVID-19’a karşı iki doz aşıyla aşılanmış durumdadır. Bu yüksek aşılama oranına ve gerek yaşlı nüfusa gerekse tüm nüfusa yönelik olarak geliştirilen önlemlere karşın günlük COVID-19 vaka ve ölüm grafikleri halen yüksek seyretmektedir. Türkiye COVID-19 vaka sayısı açısından dünya ülkeleri arasında sekizinci sıradadır (Worldometers, 2022). Bu yüksek oranların alan yazınında yer alan kuşaklar arası ilişkilerin güçlülüğü ile açıklanması olanaklı olup bu konuda özgül çalışmalara gereksinim duyulmaktadır (Bayer & Kuhn, 2020).

COVID-19 vaka ve ölüm sayılarının farklı yaş gruplarına dağılımına ilişkin veriler Ekim 2020’den beri Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanmadığından, salgına yanıt olarak geliştirilen önleyici mekanizmaların 65 yaş üstü bireyler açısından etkinliği hakkında güncel bir çıkarıma ulaşmak güçtür. Ancak uzun dönemli bakım kurumu sakinleri açısından genel bir değerlendirme yapmak gerekirse, sakinler arasında gerçekleşen COVID-19 tanılı ölümlerin tüm ülkede gerçekleşen COVID-19 tanılı ölümler içinde görece düşük bir paya sahip olmasını alan yazını ve ülkenin yaşlı bakım politika mekanizmaları ışığında iki dinamikle açıklamak olanaklıdır. Öncelikle, alan yazınında belirtildiği gibi uzun dönemli bakım kurumu sakinleri arasında gerçekleşen COVID-19’a bağlı ölümlerin tüm COVID-19 ölümleri içindeki oranı, 65 yaş üstü kişilerin uzun dönemli bakım alma oranı ile ilişkilendirilebilir (Rocard ve ark., 2021, s. 10). Bu sava göre, Türkiye’de 65 yaş üstü bireylerin uzun dönemli bakım alma oranı görece düşük olduğundan uzun dönemli bakım kurumlarında gerçekleşen COVID-19 ölüm oranının da düşük olması beklenir. İkinci olarak, uzun dönemli bakım kurumu sakinlerinin 7, 10 ya da 14 günlük sabit vardiyalar halinde kurumlardan dışarı çıkmaksızın çalıştığı kapalı vardiya sistemi uygulaması

özgün bir müdahale olarak virüsün kurumlara girişini ve kurumlarda yayılımını yavaşlatarak bu oranın görece düşüklüğüne katkıda bulunmuş olabilir. Ancak bu uygulamanın kurum bakımı çalışanları arasında ciddi bir iş yükü ve stres artışına yol açacağı aşikardır. Uzun ve kapalı vardiyalar halinde çalışmak durumunda kalan bakım çalışanlarının psiko-sosyal açıdan ne ölçüde desteklendiği ve finansal açıdan ne ölçüde telafi edildiği belirsizliğini korumaktadır.

Sonuç

COVID-19 salgının Türkiye’de bakım rejimini nasıl etkileyeceği ve dönüştüreceği önemli bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kendini hissettiren bakım krizi bağlamında, COVID-19 salgınının Türkiye’de halihazırda dönüşmekte olan bakım rejiminin geleceği hakkında önemli tartışmalara yol açacağını düşünmek olanaklıdır.

COVID-19 ölümlerinin yaş gruplarına göre dağılımı ve uzun dönemli bakım kurumlarında gerçekleşme oranı göz önünde bulundurulduğunda Türkiye örneğinin alan yazınıyla uyumlu figürler sergilediği görülmektedir. Bakım kurumunda kalan yaş birey oranı düşük olduğu için kurum sakinleri arasında gerçekleşen COVID-19 kaynaklı ölüm oranı düşük; kuşaklararası ilişkilerin güçlülüğü nedeniyle ise tüm COVID-19 kaynaklı ölümler arasında 65 yaş üstü grubun oranı yüksek seyretmiştir.

Öncelikle, alan yazınında belirtildiği gibi uzun dönemli bakım kurumu sakinleri arasında gerçekleşen COVID-19’a bağlı ölümlerin tüm COVID-19 ölümleri içindeki oranı, 65 yaş üstü kişilerin uzun dönemli bakım alma oranı ile ilişkilendirilebilir (Rocard ve ark., 2021, s. 10). Bu sava göre, Türkiye’de 65 yaş üstü bireylerin kurumsal uzun dönemli bakım alma oranı görece düşük olduğundan uzun dönemli bakım kurumlarında gerçekleşen COVID-19 ölüm oranının da düşük olması beklenir. İkinci olarak, uzun dönemli bakım kurumu sakinlerinin 7, 10 ya da 14 günlük sabit vardiyalar halinde kurumlardan dışarı çıkmaksızın çalıştığı kapalı vardiya sistemi uygulaması özgün bir müdahale olarak virüsün kurumlara girişini ve kurumlarda yayılımını yavaşlatarak bu oranın görece düşüklüğüne katkıda bulunmuş olabilir

Hong Kong’da (Cheng, 2021) olduğu gibi Türkiye’de de uzun dönemli bakım kurumlarına ve 65 yaş üstü bireylere yönelik olarak hazırlanan COVID-19

rehberlerinde, hastalığın yayılımının engellenmesi merkezi bir yerde dururken, etkin önleyici mekanizmalar ve palyatif bakım alanı ihmal edilmiş alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de salgın kontrolü hastalığa yönelik belirti taraması ve sosyal izolasyon ilkelerini temel alarak belirti gösteren sakinlerin sağlık kuruluşlarına sevkini öngörmektedir. EYHGM tarafından uzun dönemli bakım kurumlarına yönelik olarak hazırlanan rehberler pozitif COVID-19 vakalarının sağlık kuruluşlarına sevki ilkesi üzerine dayanmaktadır. Bu çerçevede palyatif bakım ayağının sağlık kuruluşlarına devredilerek ihmal edildiği iddia edilebilir.

Türkiye’de aşılama sıralamasında yaşlı bakım kurumu sakinlerinin ve 65 yaş üstü bireylerin öncelenmesi olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Ancak tek başına aşılama 65 yaş üstü bireyleri salgının olumsuz etkilerinden korunması açısından yeterli olmayacaktır. EYHGM tarafından uzun dönemli bakım kurumlarına yönelik olarak hazırlanan son rehberde, uzun dönemli bakım kurumlarında aile ziyaretlerinin kısıtlanmasının kurum sakinleri üzerinde olumsuz psiko-sosyal etkiler doğurabileceği üzerinde durulmuştur. Ancak bu olumsuz etkiyi dengelemek için dikkatli bir şekilde tasarlanması gereken kapsayıcı mekanizmaların varlığı tartışmaya açıktır. Ayrıca, aile temelli bir bakım rejiminde ekonomik ve sosyal hayatı yüksek ölçüde etkileyen bir salgının etkilerine yönelik sosyal politikaların geliştirilmesi sırasında evde bakım sağlayanların da göz önünde bulundurulması büyük önem taşımaktadır. Telek ve ark. (2021) tarafından bahsedildiği gibi, COVID-19 salgınına yönelik önlemler arasında yer alan yaş temelli sokağa çıkma yasağı uygulaması, bu süreçte 65 yaş üstü nüfusun sosyal, psikolojik ve ekonomik gereksinimlerini göz ardı edilmiş olduğu kanısını uyandırmaktadır. Buna ek olarak, politika yapım süreçlerinde kesişen dezavantajların da göz önünde bulundurulması büyük önem arz etmektedir (Ma ve ark., 2021).

Bu veriler ışığında Türkiye’de dönüşmekte olan aileci bakım rejiminin COVID-19 salgının yol açtığı bakım krizine yine kendi sınırları içinde bir yanıt oluşturduğu iddia edilebilir. COVID-19 salgınına yönelik uzun dönemli bakım önlemlerinin yine aileci özellikler taşıdığı görülmektedir. Bakım rejiminin dönüşümü sırasında Akkan’ın (2021) söz ettiği gibi COVID-19 salgını sonrasında kurumsal bakım stigmatize hale gelebileceğinden Türkiye’nin bakım rejiminin aileci yönünün daha da vurgulanması olasıdır.

Sağlık Bakanlığı, COVID-19 vaka ve COVID-19’a bağlı olarak gerçekleşen ölüm sayılarını yalnızca günlük sayısal değerler olarak yayımlamakta ve ölümlerin yaş, cinsiyet, coğrafi dağılım kırımlarını kamuya paylaşmamaktadır (Eser, 2020). Kabul etmek gerekir ki bu çalışmada da kamuya açık bilgi ve verilerin yetersizliği bir kısıt oluşturmuştur.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

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

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

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

Kaynakça/References

- Abrams, H. R., Loomer, L., Gandhi, A., & Grabowski, D. C. (2020). Characteristics of U.S. nursing homes with COVID-19 cases. *The Journal of American Geriatrics Society*, 68(8), 1653-1656.
- AGE Platform Europe. (2020). COVID-19 and human rights concerns for older people. Erişim adresi: https://www.age-platform.eu/sites/default/files/Human%20rights%20concerns%20on%20implications%20of%20COVID%2019%20to%20older%20persons_Final_18May2020.pdf
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020a). COVID-19. Erişim adresi: <https://covid19.ailevecalisma.gov.tr/eyhgm.html>
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020b). Bakanlığımız yaşlı destek programı ile 66 binden fazla vatandaşa ulaştı. Erişim adresi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakanligimiz-yasli-destek-programi-ile-66-binden-fazla-vatandasa-ulasti/>
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020c). Huzurevi sakinlerine yönelik manevi destek programı hazırlandı. Erişim adresi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/huzurevi-sakinlerine-yonelik-manevi-destek-programi-hazirlandi/>
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2021). Ulusal rapor – Türkiye: Madrid Uluslararası Yaşlanma Eylem Planı ve Bölgesel Uygulama Stratejisinin (MIPAA/RIS) uygulanmasının dördüncü döngüsü (2018-2022). Erişim adresi: https://www.aile.gov.tr/media/94685/ulusal_yaslanma_raporu_2018-2022.pdf
- Aitken, G., & Ibrahim, J. E. (2021). A proactive risk stratification of nursing homes during the COVID-19 pandemic: Optimising resource allocation. *Journal of the American Medical Directors Association*, 22(9), 1831-1839.

- Akkan, B. (2017). The politics of care in Turkey: Sacred familialism in a changing political context. *Social Politics*, 25(1), 72-91.
- Akkan, B., & Canbazer, C. (2020). The long-term care response to COVID-19 in Turkey, LTCCOVID. *International Long-Term Care Policy Network, CPEC-LSE*. Erişim adresi: <https://ltccovid.org/wp-content/uploads/2020/06/The-COVID-19-Long-Term-Care-situation-in-Turkey.pdf>
- Akkan, B. (2021). COVID-19 salgını ve bakım krizi: Finansallaşmış kapitalizm ve yaşlı bakım evleri. M. Tiryakioğlu (Der.), *Afetlerle yoksullaşma: Salgınlar, göçler ve eşitsizlikler* kitabı içinde. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Anadolu Ajansı. (2021, 14 Ocak). CoronaVac aşısı sağlık çalışanlarına uygulanmaya başlandı. Erişim adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/koronavac-asisi-saglik-calisanlarina-uygulanmaya-baslandi/2109379>
- Anand, J. C., Donnelly, S., Milne, A., Nelson-Becker, H., Vingare, E.-L., Deusdad, B., Cellini, G., Kinni, R.-L., & Pregno, C. (2021). The COVID-19 pandemic and care homes for older people in Europe: Deaths, damage and violations of human rights. *European Journal of Social Work*. <https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1954886>
- Aparicio Fenoll, A., & Grossbard, S. (2020). Intergenerational residence patterns and COVID-19 fatalities in the EU and the US. *Economics & Human Biology*, 39(100934).
- Armstrong, P., Armstrong, H., Choiniere, J., Lowndes, R., & Struthers, J. (2020). Re-imagining long-term residential care in the COVID-19 crisis. Canadian Center for Policy Alternatives. Erişim adresi: <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/re-imagining-long-term-residential-care-covid-19-crisis>
- Arpino, B., Bordone, V., & Pasqualini, M. (2020). No clear association emerges between intergenerational relationships and COVID-19 fatality rates from macro-level analyses. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(32), 19116-19121.
- Atasü-Topçuoğlu, R. (2021). Gender inequality, the welfare state, disability and distorted commodification of care in Turkey. *New Perspectives on Turkey*, 1-31. <https://doi.org/10.1017/npt.2020.35>
- Bailey, L., Ward, M., Cosimo, A., Baunta, S., Cunningham, C., Romero-Ortuno, R., Kenny, R. A., Purcell, R., Lannon, R., McCarroll, K., Nee, R., Robinson, D., Lavan, A., & Briggs, R. (2021). Physical and mental health of older people while cocooning during the COVID-19 pandemic. *QJM: An International Journal of Medicine*, 2021, 1-6.
- Balcı, B., Aktar, B., Buran, S., Tas, M., & Donmez Colakoglu, B. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on physical activity, anxiety, and depression in patients with Parkinson's disease. *Int J Rehabil Res*, 44(2), 173-177.
- Bayer, C., & Kuhn, M. (2020). Intergenerational ties and case fatality rates: A cross-country analysis (CEPR Discussion Paper No. DP14519). Erişim adresi: https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=14519
- Begley, T. A., & Weagley, D. (2020). Firm finances and the spread of COVID-19: Evidence from nursing homes (Georgia Tech Scheller College of Business Research Paper No. 3659480). Erişim adresi: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3659480

- Belmin, J., Nathavy, U.-D., Donadio, C., Magri, M., Nghiem, Q. D., Oquendo, B., Pariel, S., & Lafuente-Lafuente, C. (2020). Coronavirus Disease 2019 outcomes in French nursing homes that implemented staff confinement with residents. *JAMA Network Open*, 3(8). <http://dx.doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.17533>
- Bianchetti, A., Bellelli, G., & Guerini, F. (2020). Improving the care of older patients during the COVID-19 pandemic. *Aging Clin Exp Res*, 32, 1883-1888.
- Bınark, M., Arun, Ö., Özsoy, D., Kandemir, B., & Şahinkaya, G. (2021). *COVID-19 sürecinde yaşlıların enformasyon arayışı ve enformasyon değerlendirilmesi*. Yaşlanma Çalışmaları Derneği.
- Brooke, J., & Jackson, D. (2020). Older people and COVID-19: Isolation, risk and ageism. *Journal of Clinical Nursing* 29, 2044-2046.
- Burton, C., Bennett, D. H. S., & Burton, L. M. (2020). COVID-19: Health disparities and social determinants of health. *Int. Soc. Work* 63, 771-776. DOI: 10.1177/0020872820944985
- Cheng, H. W. B. (2021). Combating Coronavirus Disease-2019 outbreak in long-term care facilities for frail older adults: Preventive measures and palliative care go hand-in-hand. *Journal of Palliative Care*, 2021 Aug, 1-5.
- CNN Türk. (2020, 12 Kasım). 65 yaş üstü sokağa çıkma kısıtlaması olan iller hangileri?. Erişim adresi: <https://www.cnnturk.com/turkiye/65-yas-ustu-sokaga-cikma-yasagi-hangi-illerde-iste-kisitlama-olan-iller>
- Comas-Herrera, A., Zalakain, J., Lemmon, E., Henderson, D., Litwin, C., Hsu, A. T., Schmidt, A. E., Arling, G., Kruse, F., & Fernández, J.-L. (2020). Mortality associated with COVID-19 outbreaks in care homes: Early international evidence. *International Long-Term Care Policy Network, CPEC-LSE*. Erişim adresi: <https://ltccovid.org/2020/04/12/mortality-associated-with-COVID-19-outbreaks-in-care-homes-early-international-evidence/>
- Cumhuriyet (2020, 9 Ekim). Utku Çakıözer: Huzurevindeki korona ölümleri soruşturmasında yöneticiler kurtarıldı, fatura iki sağlıkçıya kesildi. Erişim adresi: <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/utku-cakiozer-huzurevindeki-korona-olumleri-sorusturmasinda-yoneticiler-kurtarildi-fatura-iki-saglikciya-kesildi-1772387>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2020). Bakanlığımızdan huzurevi ve engelli bakım merkezi ile çocuk evleri sitesinde COVID-19 tedbirleri hatırlatması. Erişim adresi: <https://www.csgb.gov.tr/haberler/bakanligimizdan-huzurevi-ve-engelli-bakim-merkezi-ile-cocuk-evleri-sitesinde-covid-19-tedbirleri-hatirlatmasi/>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2021a). 18-24 Mart Yaşlılar Haftası: Pandemi döneminde yaşlı refahı. Erişim adresi: <https://www.youtube.com/watch?v=10kFqsSXTzU>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2021b). 2011 yılı faaliyet raporu. Erişim adresi: <https://www.csgb.gov.tr/Uploads/sgb/uploads/pages/arge-raporlar/2011-yili-faaliyet-raporu.pdf>

- Da Cruz, W. M., D'Oliveira, A., Hech Dominski, F., Diotaiuti, P., & Andrade, A. (2021). Mental health of older people in social isolation: The role of physical activity at home during the COVID-19 pandemic. *Sport Sciences for Health*, 25, 1-6.
- Daly, M. (2020) COVID-19 and care homes in England: What happened and why?, *Social Policy and Administration*, 54(7), 985-998.
- Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ). (2020). Turkey's response to COVID-19: First impressions. Erişim adresi: <https://www.euro.who.int/en/countries/turkey/publications/turkeys-response-to-covid-19-first-impressions-ankara,-turkey,-11-july-2020>
- Emmer De Albuquerque Green, C., Tinker, A., & Manthorpe, J. (2021). Human rights and care homes for older people: A typology of approaches from academic literature as a starting point for activist scholarship in human rights and institutional care. *The International Journal of Human Rights*. <https://doi.org/10.1080/13642987.2021.1961753>
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM). (2020). EYHGM pandemi özel sayışı. Erişim adresi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/53106/eyhgm-pandemi-ozel-sayi.pdf>
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM). (2021a). Yaşlı nüfus istatistik bülteni. Erişim adresi: https://www.aile.gov.tr/media/89041/yasli_nufus_istatistik_bulteni.pdf
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM). (2021b). Evde bakım yardımı kapsamında 60 yaş ve üzeri 132 bin yaşlıya destek verildi. Erişim adresi: <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/haberler/evde-bakim-yardimi-kapsaminda-60-yas-ve-uzeri-132-bin-yasliya-destek-verildi/>
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM). (2021c). İstatistik bülteni. Erişim adresi: https://www.aile.gov.tr/media/89297/eyhgm_istatistik_bulteni_agustos2021.pdf
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM). (2021d). 65 yaş üzeri yaşlılar ve kronik hastalara yönelik Koronavirüs bilgilendirme rehberi. Erişim adresi: <https://www.aile.gov.tr/media/46206/rehber-eyhgm-65-yas-uzeri-yaslilar-ve-kronik-hastalara-yonelik-koronavirus-bilgilendirme-rehberi.pdf>
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM). (2021e). Kuruluşlarımıza yönelik COVID-19 normalleşme rehberi. Erişim adresi: <https://www.aile.gov.tr/media/50415/kuruluslarimiza-yonelik-covid-19-normallesme-rehberi-i.pdf>
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM). (2021f). 2021-2 e-bülten. Erişim adresi: https://www.aile.gov.tr/media/79189/eyhgm_mart_nisan_ebulten.pdf
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM). (2021g). Normalleşme adımları kapsamında huzurevlerimiz kademeli olarak yeniden ziyarete açıldı. Erişim adresi: <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/haberler/normallesme-adimlari-kapsaminda-huzurevlerimiz-kademeli-olarak-yeniden-ziyarete-acildi/>
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM). (2021h). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında kuruluşlardaki aşı uygulama süreci ve alınması gereken önlemlere ilişkin Koronavirüs rehberi Erişim adresi: <https://www.aile.gov.tr/haberler/aile-ve-sosyal-hizmetler-bakanligindan-kuruluslardaki-asi-uygulama-sureci-ve-alinmasi-gereken-onlemlere-iliskin-koronavirus-rehberi/#>

- Erdoğan, C. (2022). The long-term care system in Turkey. CRC 1342 Social Policy Country Briefs, 26, Bremen: CRC 1342. Erişim adresi: <https://www.socialpolicydynamics.de/f/14b9921e56.pdf>
- Eser, E. (2020). Ülkemizde COVID-19’a bağlı ölümler ve başarı değerlendirmesi. Türk Tabipleri Birliği COVID-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu, 546-555. Erişim adresi: https://www.ttb.org.tr/kollar/COVID19/yayin_goster.php?Guid=42ee583e-fb2d-11ea-abf2-539a0e741e38
- Feifer, R. A., Bethea, L., & White, E. M. (2021). Racial disparities in COVID-19 vaccine acceptance: Building trust to protect nursing home staff and residents, *JAMDA*, 22, 1853-1855.
- Flett, G. L., & Heisel, M. J. (2020). Aging and feeling valued versus expendable during the COVID-19 pandemic and beyond: A review and commentary of why mattering is fundamental to the health and well-being of older adults. *International Journal of Mental Health & Addiction*, 19(6), 2443–2469. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00339-4>
- Florizone, D. (2020, 26 Mayıs). Long-term care in the era of COVID-19: There is no place like home. Johnson Shoyama Graduate School of Public Policy. Erişim adresi: <https://www.schoolofpublicpolicy.sk.ca/research/publications/policy-brief/long-term-care-in-the-era-of-covid-19.php>
- Fujisawa, R., & Colombo, F. (2009). The long-term care workforce: Overview and strategies to adapt supply to a growing demand. OECD Health Working Papers, No. 44, Paris: OECD Publishing. DOI: 10.1787/225350638472
- Gandal, N., Yonas, M., Feldman, M., Pauzner, A., & Tabbach, A.D. (2020). Long-term care facilities as a risk factor for death due to COVID-19. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.361676>
- Gardner, W., States, D., & Bagley, N. (2020). The Coronavirus and the risks to the elderly in long-term care. *Journal of Aging & Social Policy*, 32(4-5), 310-315.
- Gordon, A. L., Goodman, C., Achterberg, W., Barker, R. O., Burns, E., Hanratty, B., Martin, F. C., Meyer, J., O’Neill, D., Schols, J., & Spilsbury, K. (2020). Commentary: COVID in care homes-challenges and dilemmas in healthcare delivery. *Age and Ageing*, 49(5), 701-705. DOI: 10.1093/ageing/afaa113
- Grabowski, D. C., & Mor, V. (2020). Nursing home care in crisis in the wake of COVID-19. *JAMA*, 324(1), 23-24.
- Grolli, R. E., Mingoti, M. E. D., Bertollo, A. G., Luzardo, A. R., Quevedo, J., Réus, G. Z., & Ignácio, Z.M. (2020). Impact of COVID-19 in the mental health in elderly: Psychological and biological updates. *Mol Neurobiol*, 58(5), 1905-1916.
- Gürsoy Çuhadar, S. (2020). Yaşlanan nüfusa çözüm önerisi olarak aktif yaşlanma yaklaşımı: eleştiriler ve olası endeks için Türkiye önerileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/ Journal of Social Policy Conferences*, 79, 361-397. DOI: 10.26650/jspc.2020.79.0004
- Hacettepe University Institute of Population Studies. (2014). TDHS 2013 Main Report. Erişim adresi: http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2013/rapor/TDHS_2013_main.report.pdf

- Hansen, C. H., Michlmayr, D., Gubbels, S. M., Mølbak, K., & Ethelberg, S. (2021). Assessment of protection against reinfection with SARS-CoV-2 among 4 million PCR-tested individuals in Denmark in 2020: A population-level observational study. *The Lancet*, 397(10280), 1204-1212.
- Harrington, C., Ross, L., Chapman, S., Halifax, E., Spurlock, B., & Bakerjian, D. (2020). Nurse staffing and Coronavirus infections in California nursing homes. *Policy, Politics, & Nursing Practice*, 21(3), 174-186.
- He, M., Li, Y., Fang, F. (2020). Is there a link between nursing home reported quality and COVID-19 cases? Evidence from California skilled nursing facilities. *JAMDA*, 21(7), 905-908.
- Heneghan, C., Dietrich, M., Brassey, J., & Jefferson, T. (2021). Collateral Global Report 6: Effects of COVID-19 in care homes - A mixed method review. Collateral Global. Erişim adresi: <https://collateralglobal.org/article/effects-of-covid-19-in-care-homes/>
- Holst, H., Fessler, A., & Niehoff, S. (2020). Covid-19, social class and work experience in Germany: Inequalities in work-related health and economic risks. *Eur. Soc.*, 23, 495-512. DOI: 10.1080/14616696.2020.1828979
- Horton, R. (2020). Offline: COVID-19 is not a pandemic. *Lancet*, 396. DOI: 10.1016/S0140-6736(20)32000-6
- Hua, C. L., & Thomas, K. S. (2021). Coronavirus Disease 19 (COVID-19) restrictions and loneliness among residents in long-term care communities: Data from the National Health and Aging Trends Study. *JAMDA*, 22, 1860-1861.
- İç İşleri Bakanlığı. (2020a). 65 yaş üstü ile kronik rahatsızlığı olanlara sokağa çıkma yasağı genelgesi. Erişim adresi: <https://www.icisleri.gov.tr/65-yas-ve-ustu-ile-kronik-rahatsızlığı-olanlara-sokaga-cikma-yasagi-genelgesi>
- İç İşleri Bakanlığı. (2020b). Koronavirüs tedbirleri konulu ek genelge. Erişim adresi: <https://www.icisleri.gov.tr/koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge>
- İç İşleri Bakanlığı. (2020c). Koronavirüs ile mücadele kapsamında sokağa çıkma kısıtlamaları. Erişim adresi: <https://www.icisleri.gov.tr/koronavirus-ile-mucadele-kapsaminda-sokaga-cikma-kisitlamalari---yeni-kisitlama-ve-tedbirler-genelgeleri>
- İç İşleri Bakanlığı. (2021). 81 il valiliğine kısmi kapanma genelgesi gönderildi. Erişim adresi: <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-kismi-kapanma-genelgesi-gonderildi>
- İç İşleri Bakanlığı. (2022). 81 il valiliğine PCR testi ve HES koduna ilişkin genelge gönderildi. Erişim adres: <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-pcr-testi-ve-hes-koduna-iliskin-genelge-gonderildi>
- Jackson, D., Bradbury-Jones, C., Baptiste, D., Gelling, L., Morin, K., Neville, S., & Graeme D. S. (2020). Life in the pandemic: Some reflections on nursing in the context of COVID-19. *Journal of Clinical Nursing*, 29(13-14), 2041-2043.
- Johns, G., Khalil, S., Williams, J., Lees, M., Hockey, L., Ogonovsky, M., & Ahuja, A. (2021). Connecting and connectivity: Providing video consulting in care homes in Wales, *R Coll Physicians Edinb*, 51, 283-287.

- Lau-Ng, R., Caruso, L. B., & Perls, T. T. (2020). COVID-19 deaths in long-term care facilities: A critical piece of the pandemic puzzle. *Journal of the American Geriatrics Society*, 68(9), 1895-1898.
- Li, Y., Temkin-Greener, H., Shan, G., & Cai, X. (2020a). COVID-19 infections and deaths among Connecticut nursing home residents: Facility correlates. *Journal of the American Geriatrics Society*, 68(9), 1899-1906.
- Li, Y., Cen, X., Cai, X., & Temkin-Greener, H. (2020b). Racial and ethnic disparities in COVID-19 infections and deaths across U.S. nursing homes. *Journal of the American Geriatrics Society*, 68(11), 245-261.
- Liu, J., Bing, J., & Lou, Y. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on community services for homebound older adults in New York City. *Health Soc Care Community*, 00, 1-11.
- Lum, T., Shi, C., Wong, G., & Wong, K. (2020). COVID-19 and long-term care policy for older people in Hong Kong. *Journal of Aging & Social Policy*, 32(4-5), 373-379.
- Ma, K. P. K., Bacong, A. M., Kwon, S. C., Yi, S. S., & Đoàn, L.N. (2021). The impact of structural inequities on older Asian Americans during COVID-19. *Front Public Health*. 16(9). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.690014>
- Maestriperieri, L. (2021). The Covid-19 pandemics: Why intersectionality matters. *Front Sociol.*, 26 March 2021. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.642662>
- Mahase, E. (2021). Covid-19: Neglect was one of biggest killers in care homes during pandemic, report finds. *BMJ* 375(3132), 1-2. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.n3132>
- Medford, A., & Trias-Llimós, S. (2020). Population age structure only partially explains the large number of COVID-19 deaths at the oldest ages. *Demographic Research*, 43(19), 533-544.
- Milne, A. (2020). Notes on a scandal: Coronavirus & care homes for older people. *Social Work 2020 under Covid-19 Magazine*. Erişim adresi: <https://sw2020covid19.group.shef.ac.uk/2020/06/03/notes-on-a-scandal-coronavirus-care-homes-forolder-people/>
- Morley, J. E., & Vellas, B. (2020). COVID-19 and older adult. *J Nutr Health Aging*, 24, 364-365.
- Nguyen, L. K. N., Howick, S., McLafferty, D., Hopkins Anderson, G., Sahaya, P., Van Der Meer, R., & Megiddo, I. (2021). Impact of visitation and cohorting policies to shield residents from COVID-19 spread in care homes: An agent-based model. *American Journal of Infection Control*, 000(2021), 1-8.
- Numbers, K., & Brodaty, H. (2021). The effects of the COVID-19 pandemic on people with dementia. *Nat Rev Neurol*, 17, 69-70.
- Ouslander, J. G., & Grabowski, D. C. (2020). COVID-19 in nursing homes: Calming the perfect storm. *Journal of American Geriatrics Society*, 68(10), 2153-2162.
- Özaydın, M. M., & Karaman, N. (2020). Refah sisteminin dönüşümü sürecinde bakım politikalarının yörüngesi: Muhafazakar refah rejimi temelinde bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences*, 78, 171-203. DOI: 10.26650/jspc.2019.78.0077

- Özbay, F. (2015). *Dünden bugüne aile, kent, nüfus*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16(1), 67-73.
- Rocard, E., Sillitti, P., & Llena-Nozal, A. (2021). COVID-19 in long-term care: Impact, policy responses and challenges (OECD Health Working Paper no. 131). Paris: OECD Publishing. Erişim adresi: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b966f837-en.f?expires=1644856130&id=id&accname=guest&checksum=153DA1F58A6071550831030BE894C848>
- Sağlık Bakanlığı. (2021a). COVID-19 raporu. Erişim adresi: <https://covid19.saglik.gov.tr/>
- Sağlık Bakanlığı. (2021b). Aşı uygulanacak grup sıralaması. Erişim adresi: <https://covid19asi.saglik.gov.tr/TR-77707/asi-uygulanacak-grup-siralamasi.html>
- Sağlık Bakanlığı. (2022). Günlük COVID-19 tablosu (22 Haziran 2022). Erişim adresi: <https://covid19.saglik.gov.tr/>
- Schultze, A., Nightingale, E., Evans, D., Hulme, W., Rosello, A., Bates, C., Cockburn, J., MacKenna, B., Curtis, H. J., Morton, C. E., Croker, R., Bacon, S., McDonald, H. I., Rentsch, C. T., Bhaskaran, K., Mathur, R., Tomlinson, L. A., Williamson, E. J., Forbes, H., Tazare, J., Grint, D., Walker, A. J., Inglesby, P., DeVito, N. J., Mehrkar, A., Hickman, G., Davy, S., Ward, T., Fisher, L., Green, A. C. A., Wing, K., Wong, A. Y. S., McManus, R., Parry, J., Hester, F., Harper, S., Evans, S. J. W., Douglas, I. J., Smeeth, L., Eggo, R. M., Goldacre, B., & Leon, D. A. (2021). Mortality among care home residents in England during the first and second waves of the COVID-19 pandemic: An analysis of 4.3 million adults over the age of 65. *The Lancet Regional Health*. DOI: 10.1016/j.lanepe.2021.100295
- Seifert, A., Cotten, S. R., & Xie, B. (2021). A double burden of exclusion? Digital and social exclusion of older adults in times of COVID-19. *The Journals of Gerontology: Series B*, 76(3), 99-103. DOI: 10.1093/geronb/gbaa098
- Shen, K., Loomer, L., Abrams, H., Grabowski, D. C., & Gandhi, A. (2021). Estimates of COVID-19 cases and deaths among nursing home residents not reported in federal data. *JAMA Network Open*, 4(9). DOI: 10.1001/jamanetworkopen.2021.22885
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2021). İstihdam teşvikleri. Erişim adresi: http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/9cdb8ba4-02f7-4dc0-b020-98d66ec7bae1/Bro%C5%9F%C3%BCr+istihdam_tesvikleri++20+08+2021.pdf?MOD=AJPERES
- Sönmez, B. (2021, 1 Haziran). Aşı olmayan 65 yaş üstüne sadece 4 saat sokak hakkı. *Gazete Duvar*. Erişim adresi: <https://www.gazeteduvar.com.tr/asi-olmayan-65-yas-ustune-sadece-4-saat-sokak-hakki-haber-1523964>
- Stall, N. M., Farquharson, C., Fan-Lun, C., Wiesenfeld, L., Loftus, C. A., Kain, D., Johnstone, J., McCreight, L., Goldman, R. D., & Mahtani, R. (2020). A hospital partnership with a nursing home experiencing a COVID-19 outbreak: Description of a multiphase emergency response in Toronto, Canada. *Journal of the American Geriatrics Society*, 68(7), 1376-1381.

- Stokes, J. E., & Patterson, S. E. (2020). Intergenerational relationships, family caregiving policy, and COVID-19 in the United States. *Journal of Aging & Social Policy*, 32(4-5), 416-424.
- Telek, A., Özgüzel, C., & Korkmaz, S. S. (2021). Türkiye’de işgücündeki yaşlılar ve güvencesizlik. İstanbul. Erişim adresi: https://d4b693e1-c592-4336-bc6a-36c134d6fb5e.filesusr.com/ugd/c80586_97136f1b90e34e7a868e8c5a9623108c.pdf
- Trout, L. J., & Kleinman, A. (2020). Covid-19 requires a social medicine response. *Front Sociol* 5, 579991. DOI: 10.3389/fsoc.2020.579991
- Türk, E. (2012, 16 Mart). Belçikalı huzurevi zincirinden 300 milyon euro’luk yatırım. Milliyet. Erişim adresi: <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/belcicali-huzurevi-zincirinden-300-milyon-euro-luk-yatirim-1515987>
- Türkiye Cumhuriyeti. (2016). 6735 numaralı Uluslararası İşgücü Kanunu. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2017). Haber bültenleri. Erişim adresi: 2021, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21869>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2021). Hanehalkı bilişim teknolojileri (BT) kullanım araştırması, 2021. Erişim adresi: [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2021-37437#:~:text=%C4%B0interneti%20eri%C5%9Fim%20imkan%C4%B1%20olan%20hane,y%C4%B1%20%90%2C7%20idi](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2021-37437#:~:text=%C4%B0interneti%20eri%C5%9Fim%20imkan%C4%B1%20olan%20hane,y%C4%B1%20%90%2C7%20idi)
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2022). İstatistiklerle yaşlılar, 2021. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Elderly-Statistics-2021-45636#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Ya%C5%9Fı%20n%C3%BCfus%20olarak%20kabul%20edilen,%2C7%20ye%20y%C3%BCkseldi>
- United Nations Population Fund (UNFPA). (2020). UNFPA küresel teknik bilgi notu: COVID-19’un yaşlılar açısından sonuçları: Salgına müdahale. Erişim adresi: https://turkey.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA_Technical_Guide_Older_Persons_and_COVID19_Turkish.pdf
- Van Hooren, F. (2020) COVID-19, migrant workers and the resilience of social care in Europe. *Migration Policy Centre (MigResHub)*, 2020/04. Erişim adresi: <https://hdl.handle.net/1814/70318>
- Verbeek, H., Gerritsen, D. L., Backhaus, R., de Boer, B. S., Koopmans, R. T. C. M., & Hamers, J. P. H. (2020). Allowing visitors back in the nursing home during the COVID-19 crisis: A Dutch national study into first experiences and impact on well-being. *Journal of the American Medical Directors Association*, 21(7), 900-904. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jamda.2020.06.020>
- Worldometers. (2022, 23 Haziran). COVID-19 Coronavirus pandemic. Erişim adresi: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

- Wu, J., Mafham, M., & Mamas M.A. (2021). Place and underlying cause of death during the COVID-19 pandemic: Retrospective cohort study of 3.5 million deaths in England and Wales, 2014 to 2020. *Mayo Clin Proc*, 96, 952-963. DOI: 10.1016/j.mayocp.2021.02.007
- Yılmaz, V., & N. Yentürk. (2017). Türkiye’de sosyal politika alanının dönüşümü. N. Yentürk (Ed.), *Sosyal yardımlardan güvenliğe Türkiye’nin kamu harcamaları* içinde (s. 3-27). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Changing Migration Mobility and Migration Policies During the Covid-19 Process

Şeyda Nur Koca Peker¹ 

Abstract

This study was created to reveal the effects of the Covid-19 pandemic on migration mobility and migration policies. In this study, which was created in a theoretical context, migration movements were tried to be explained in three stages: pre-epidemic, epidemic process, and post-epidemic context. The social isolation measures implemented on a global scale at the beginning of the pandemic showed that the actors reduced their social practices from the public sphere to the private sphere in the coronavirus process, which exhibited a social change. The pandemic process was left out of the international agenda of migration movements, and the problems experienced by immigrants were ignored. It is thought that the epidemic, which is a state of social change, has the characteristics of a global pandemic and that after the epidemic, anti-immigrant sentiment has increased, and migration mobility will change. Illusions in the social structure that immigrant individuals will increase the epidemic trigger anti-immigration.

Keywords

Coronavirus, Social isolation, Covid-19 process, Migration mobility, Anti-immigration

1 Şeyda Nur Koca Peker (Res. Asst.), Bitlis Eren University, Department of Sociology Center, Bitlis, Türkiye. E-mail: Kocaseyda@gmail.com ORCID: 0000-0001-5707-202X

To cite this article: Koca Peker S. N. (2022). Changing migration mobility and migration policies during the Covid-19 process. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 179-195. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1071977>

Introduction

All vogue words tend to share a similar fate: the more experiences they pretend to make transparent, the more they themselves become opaque.

(Bauman, 1998:1)

According to Parsons (2005), society, which is the socialization set in which it exists as a system, corresponds to the relationality that ensures the continuity of the normative order and includes social sub-systems, structures, and integrities. Society appears in the modern paradigm as a structure that includes global fluidity, permeability, and changes. Social structures have been expressed in many concepts as a result of social changes such as traditional to modern, post-modern, risk society, and network societies. Structural integrity and social development are important for the function and conservation of the cluster. Social developments have carried the existing normative order to another point and ensured the linearity of the historical process in the integrity of roles, norms, values, and associations. According to the sociologists who advocate the confrontational approach, it corresponds to the incomprehensible ambiguity of the social developments rather than the irregularity in the current structure. When considered from a Marxist perspective, social changes bring about successive conflicts. According to Zizek, social changes carry a risk that they have not encountered before in the capitalist social order (Alp, 2007).

Thanks to the information structures that developed in the social system in the 18th century, social developments gained speed, and the formation of the enlightenment tradition developed. Bauman's view of social changes is as follows: *"to live under conditions of permanent and irreparable uncertainty; the existence of an unlimited number of ways of life in competition with it, which cannot prove that the claims are based on a more robust and binding basis than their historically formed customs"* (Bauman, 1996:145). The reliance on enlightenment, science, and technique has created modernization, industrialization, and ultimately the risk society, which is the concept of Ulrich Beck (1992), by throwing societies at a blind level of development.

The level of social development has unconsciously legitimized social risks by ensuring their existence under the concept of globalization. According to the point reached today, it is possible to provide the reflectivity of Beck according to the analysis, and what kind of consequences globalization has on

societies. The social field takes the results of the development level that started with the hands of man. Developing artificial intelligence, increasing information pollution, ecological risks affecting human and environmental health, and migration chains caused by economic and politically oriented inequalities constitute one of the most important indicators of the outcomes of risk society or globalization. On the other hand, the social structure is more discrete and alienated than ever before. The global uniculturalism has triggered the role confusion and the commitment of the actors to the classes to which they belong. Economic inequalities that have prevailed since the earliest times have widened class differences in modern society, corresponding to capitalism. In the context of class difference, B. Boran stated that the power that forms the basis of the social structure is class differences depending on the production relations, *“To see the issues in terms of the social structure means to look at them in terms of production forces, relations and the social classes that these relations create”* (Boran, 2016:4). The development of class differences consolidated migration networks on the basis of the central environment theory.

According to Wallerstein’s (2014) statement, the social structure that got rid of the space-time separation and became a global village within the concept of McLuhan (2015) brought the inevitable result of mass migrations that occurred in the light of current social developments. However, the social system is faced with another problem in the risk society as a result of globalization. In the first quarter of the 21st century, the coronavirus, which is an infectious disease that sets an example of a pandemic in terms of its social prevalence exceeding the continental shelf, has been the most obvious result of globalization and risk society. The fact that the coronavirus, which presents an example that globalization cannot be limited, rapidly surrounded the whole world, and was described by Giddens (2010) as one of the risks produced with the concept.

Covid-19 which creates the agenda with the loss of lives in every region of the world in terms of its global prevalence shelved the usual daily practices of the social order. The clearest example of this situation corresponds to the changing appearance of migration policies and migration movements that formed the world agenda before the mass prevalence of the epidemic. According to Sirkeci and Yüceşahin (2020), there is a close relationship between the “unlimited” spreading rate of the epidemic and global migration mobility. The authoritarian position of medicine, due to its effects on the public health, ensured

social dominance in this process dominated by the coronavirus, causing individuals and societies not to see the big picture in the social sense. During the epidemic process, the prevention of both national and international mobility of the actors and the limitation of daily mobility at the micro level caused the appearance of migration to be ignored for all nation-states.

While migration mobility constitutes the social agenda only days before the epidemic, it has an invisible position away from the agenda in the global big picture during the epidemic process. On the other hand, the spreading rate of migration and the restriction of the daily actions that individuals are accustomed to the fluidity, according to Sirkeci et al. (2020), may cause the perceptions that the spread of epidemics has increased due to migration and cause it to fuel anti-immigration. In addition, it can be said that the inequality of individuals and societies that have class positions according to the forms of economic, cultural, and social capital, the priority of public health in general, the inevitable effect of the epidemic and the quarantine process, it can be said that inequalities affect their appearance. As a matter of fact, Beck's concept of risk society also meets the idea that risks will affect individuals from all social strata (Beck, 1992). For this reason, it can be said that it creates a situation to change the direction and size of migration mobility, which is mostly caused by economic inequality.

According to Comte's perspective, the concept of the future is that it will contain a single formation that will replace national identities with loyalty to humanity, guided by transnational universal values (Comte, 1976:168; Ray, 2002:4). The formation process of a single and universal cultural unity constitutes the basis of globalization approaches. At the same time, it is due to the formation of universal cultural values or the melting pot of cultural values, which creates the chains of migration and in terms of cultural adaptation in the process of migration mobility, less difficulty in cultural conflicts in different social integrity compared to the pre-modern period. When today's migration chains are considered, it can be said that economic crises and employment opportunities have developed due to political bases stemming from war or conflict. On the other hand, in the development of modern society, Marx, of course, predicted that a global capitalist society could exist. The primary reason for globalization is the international development of capitalism. Marx and Engels (1969) mentioned that the historical mission of capitalism will begin

with “the destruction of the walls of China,” that global freedom of trade and developing world markets can destroy national differences (Ray, 2002). It can be said that the development and inevitability of today’s migration network is due to the unlimited networks of capitalist production and monopolies in the globalization paradigm.

Globalized order, which develops in a single and universal culture and provides a global network, threatens individuals and societies with two main consequences. The first is the destruction of the culture and tradition, which was built in the process of the nation-state and previously social accumulation, and the other is the individuals, societies, and masses who are in migration mobility between places with global fluidity. It can be said that the first one is challenging the societies as an inevitable risk, but the second one, migration movement, is carried out within the special and global policies of the states in order to prevent the social problems that it will cause. With the disintegration of the Soviet Union, the disintegration of communism, the development of capitalism, and therefore the results of globalization have spread to large masses. On the other hand, with the fall of the Berlin Wall, the increase in consumption and the formation of a consumption culture, such as the attacks on Bauman (1998) and the Twin Towers, as well as the views of terrorist elements and movements and the views of Baudrillard (2004), are the cause of many dangers, such as economic crises and global security problems. Moreover, researchers stated that there are indicators that globalization has become a risk society.

Adapting to epidemic measures as a result of the restriction of social actions during the social isolation process reminds Giddens of his saying that “*being human is actually always knowing what he is doing and why he is doing it under this or that definition*” (Giddens, 2010: 53; Binay, 2014: 146). The continuation of social life under global constraints has enabled the development of the process under the control of the scientific knowledge authorities of the actors within the framework of action theory.

Society is already in the process of self-reflecting modernization, and now risks are inevitable, and uncertainties are positioned especially in the public sphere. While migration dynamics constitute the agenda with the most basic problems of societies in terms of changing the social order and creating conflicts, the coronavirus epidemic emerges as the most dangerous result of the global risk society, and the current appearance of the social order consists of ambiguities.

Beyond class inequalities and advanced societies, the coronavirus causes hundreds of thousands of casualties worldwide, affecting public health without distinguishing between position, capital and stratum. The fact that the global pandemic causes loss of life in developed societies has created the assumptions that social inequalities will disappear. It is on the world agenda as a phenomenon that was postponed due to the migration movements and policies applied against migration movements that were carried out before the Covid-19 process due to the fact that life reached a halt during the pandemic process. The counterpart of this situation itself constitutes an example of the situation of 167 countries closing their borders within the scope of the epidemic measure since April 2020 (UNCHR, 2020). Or there is a situation where asylum requests made to countries with a high level of welfare are abolished and their borders are closed, and the requirements of the Geneva Convention are suspended.

The widespread prevalence of the coronavirus pandemic, which has serious effects on public health, has deeply shaken the daily lives of individuals and societies. Undoubtedly, the global epidemic had a great impact on migration movements as well as all social systems. In this study, migration mobility will be discussed, including pre-pandemic, pandemic process, and post-pandemic projections. This study has three stages: as its main problem and scope, the existence of migration policies and migration mobility before the epidemic is based on the current change during the epidemic process, and a theoretical method that includes the period of uncertainty as the post-epidemic migration mobility has been determined. In this respect, primarily from the perspective of migration policies, nation-state building in the modernization process has created coexistence providers in global policies, while limiting states within national identities and integrities. Organizations such as the United Nations, NATO, and OECD have set an example of the search for common policies and an order established to ensure the continuity of global structuring. In the social order that has become a global village, it has created social migration networks far beyond the pre-modern or the first stage of modernity. In the first stage of modernity, it is said that the nation-state process with certain limits has changed.

Covid - Pre-19 Global Migration Policies

It can be said that the social structure before the coronavirus went through a turbulent period due to migration movements and political sanctions against

migration movements. According to Castles (2010), mass migration movements occur in a fluid and disciplined manner. Migration mobility mostly develops in the form of mass and chain migration and within the framework of push and pull factors as stated by Everett Lee (1969) in the push-pull theory. The seven laws in which Ravenstein (1885) mentioned the development of mass migration flows in his work titled *Immigration Laws on the phenomenon of immigration* are summarized as follows (Özcan, 2016:189):

a. “Most migrants migrate only to places over short distances. The resulting migration flows are directed towards the major commercial and industrial centers that attract migrants.

b. The natural result of this movement, which is limited among the settlements, but is general throughout the country, is the increase in migration from the regions close to the cities to the cities in line with the absorption process, and the filling of the empty rural areas by those coming from farther distances, and this causes a process of dispersal of the country.

c. This propagation process is similar to the process that engulfs migrations, though in reverse.

d. Every migration stream creates a compensating counter current.

e. Long-distance migrants often choose one of the larger commercial or industrial centers.

f. People living in rural areas of the country are more likely to migrate than those living in urban areas.

g. Women are more likely to migrate than men over short distances. Men are more prone to long distance migration.”

Global migration mobility develops on the basis of the center-periphery relationship in the contemporary social plane. Due to the attractive factors of the central countries, there are individual and mass migration flows from neighboring countries. In this respect, considering the 21st century migration movements, global migration mobility takes place towards the European countries and the USA, which are in the center. Due to their central position and the limited vital opportunities of the surrounding countries, migration mobility has gained an inexhaustible dimension. At the same time, the

multidimensional appearance of today's migration movements takes place outside of the usual reasons for migration to developing countries as well as to European countries and the USA. As Castles stated (Castles, 2008: 283), the fragmentation in the labor market and business networks brought about by digitalization, the ease of transportation on a global scale and the loss of importance of spatial structure with online platforms have left the visibility of migrations behind and diversified the reasons for migration.

There are international agreements and protocols in order to prevent mass migration movements. As an example of the immigration policies implemented in the 1990s, *the manual system of revalorisation du travail*, which prioritizes domestic employment instead of immigrant employment, can be given as an example for the variable economic indicators created by the migration mobility of France (Castles, 2008: 273). Apart from this, the political sanctions applied by most developed and developing countries against today's migration movements are the increase of protection for border states, the recognition of immigrants' residence permits within the framework of certain standards, and the immigration policies that are implemented. However, it is not possible to completely end migration mobility despite the policies that have been implemented and are being implemented as in the global society, individuals operate in flow. On the other hand, the commodification of labor force and the purchase of raw materials below its value by the core countries in the periphery countries trigger migration to the core countries. The British sociologist John Urry (2000) mentioned various types of forced migration that resulted in at least 140 million immigrants and refugees worldwide. According to the information obtained at the Global Refugee Forum held on December 18 and 19 (Refugee Day), there are nearly 260 million migrants, over 71 million IDPs, and more than 25 million refugees globally. (President of Republic of Turkey, 2019).

When the latest developments within the scope of migration mobility before Covid-19 are considered, it can be said that the source point of mass migrations began in Asia, Africa, and South America. It is seen that immigration from the neighboring countries to the USA from El Salvador, Honduras, Nicaragua, and Guatemala in the South American continent has come to the fore as migration mobility before the epidemic. The former President Donald Trump waited at the Mexican borders against the immigration of Central American immigrants to the United States due to Mexico's economic crisis and to improve its welfare

systems, and political sanctions were imposed on Mexicans' return to their countries (Euronews, 2020).

On the other hand, the attractive factors of the developed social level of the USA are found in the migration mobility of individuals from many countries as birth tourism. Political sanctions against perpetrators' birth tourism and citizenship requests have developed especially against border countries. At this point, as one of the developments before Covid-19, it is seen that immigration policy is applied within the scope of prohibition and restriction of such immigration mobility, especially in underdeveloped countries, and the prevention of travel to the USA. The clearest examples of the politicization of migration on a global scale are the political sanctions that the USA imposes on border countries (Castles, 2008: 14).

It has been observed that the migration mobility from Asian countries, which has become a social problem especially for Western countries on a global scale before the epidemic, is at an impressive level in terms of the density of the mass population of all states. The existence of political conflicts and economic crises between Asian countries is the driving factor that causes immigration mobility. Particularly, political conflicts in the Middle East brought about migration waves that originated from the Levant region. It is seen that the migration mobility of the Middle East continues in its historical flow, but in the first months of 2020, it is possible to say that the immigration mobility caused global political crises. While the Syrian-centered immigration movement developed in the Levant region has been hosted by Turkey for about ten years, the increasing migration population and political changes have caused the spread of migration to European countries. The fact that immigration movements to the central European countries contain chain and mass elements is a demonstration that the mobility is unstoppable. It is inevitable to say that the attempts to prevent immigration to the European continent by sea and over land are carried out in an inhuman way according to the political level of the states.

Migration Mobility in the Covid - 19 Process

It is possible to say that the impact of the coronavirus epidemic, which shows an example of a global pandemic, on public health leaves the social appearance of migration waves in the background. In the process of mass migration crisis, it can be said that refugees are kept waiting at the borders used for transition

from the Middle East to European countries, as done before in the Covid-19 process. The suspended appearance of the social order caused the flow of migration mobility to be halted. In the Covid-19 process, it is possible to evaluate the migration mobility of societies in four basic frameworks in general:

- social domination of the authority of medicine
- societies not seeing the big picture
- public health priority in general context
- inequalities often take a back seat

The uncertainty of the risk community is an indicator of the unpreparedness for coronavirus and the ambiguity in migration policies. It can be said that the developments in the migration movements of the coronavirus, which affect the public health, are suspended on the agenda. Social developments are of primary importance under the authority of medicine. It has been concluded that the social developments experienced during the Covid-19 process closed the view of migration movements and that societies could not see the big picture. The fact that the epidemic affected all layers of the society, except for the class and status differences or inequality caused the stratification theories to remain in the background. However, it should be noted that since the access to health facilities could not be realized fairly in all layers of the society, it was concluded that class segregation deepened as a result of the pandemic.

When looking at the global developments of the coronavirus developing in China, it is seen that the USA has experienced the most deaths due to the virus. Italy and Spain, which are European countries with sea connections, constitute the countries with high loss of life. The states' declaration of a state of emergency in general has impeded the current migration mobility. The fact that the refugees are kept at the borders in this process brings the result of losing their lives due to the epidemic. The World Economic Forum stated that migration mobility stopped due to Covid-19. The global spread of social isolation associated with the coronavirus continues, with immigrants staying in refugee camps. In this context, according to April 2020 data, it is seen that global human mobility is restricted in 215 countries and more than 50 thousand mobility (IOM, 2020). On the other hand, it can be said that it reduces seasonal worker migration due to economic problems and the invisible position of the epidemic.

As a result of the developments in the Middle East, it is seen that the continuity of the Syrian immigration in the Covid-19 process is also provided. According to data from the General Directorate of Migration Management of Turkey, as of April 17, 2020 there was a population of 3,583,584 immigrants whose migration to Europe continued (DGMM, 2020). It can be said that the effect of Covid-19 on Turkey's opening to immigrant mobility from the Western border due to previous political tensions has changed with attempts to prevent migration mobility to Western countries. Therefore, even in the first two months of the pandemic (March-May 2020), it was reported that the number of Syrian immigrants coming from the Turkish border during Covid-19 exceeded 130,000 (DGMM, 2020).

It can be said that the concept of "social distance," which is a pandemic containment measure, is a controversial concept in terms of migrants because they wait in camps or at borders (Gholami, 2020). The situation of all immigrants, most of whom are at the borders within the risk network of the pandemic, being in need of adequate care and unable to meet their own medical needs, seems to be one of the global dangers.

It is observed that migration has been slowed down with the social and economic support of non-governmental organizations in refugee camps, based on the globally expanded "stay at home" calls of Syrian migrants who are kept at the borders. Calls for "stay at home" also constitute a view of ignoring and opposing the mobility of immigrants in terms of staying in your country or location. From the point of view of registered immigrants, it is worth noting that calls to stay at home make their lives economically difficult with low wages. In Turkey, it was observed that permanent residence permit applications were postponed to July and August. (DGMM, 2020). At the same time, information was given on epidemic measures against foreigners. On the other hand, it was learned that health support continues for Syrian refugees who have reached the borders of Western countries. Jordan appears as another country under the influence of Syrian immigration. As of April, more than 670 thousand immigrants were registered. According to the information obtained by Acu (2020), the necessity to stay at home due to the epidemic has shown that the immigration mobility originating from Jordan is disrupted, and the employment-based economic problems of migrants increase.

In the ongoing process of the coronavirus epidemic, many changes have occurred in terms of migration movements and policies. The first of these

changes was that the USA changed its immigration policies, even if only temporarily. It has been announced by the US Department of State that it will accept immigrants on the employment of healthcare workers regardless of nationality and belonging to combat the epidemic (The White House, 2021). On the other hand, in Australia, where more than half of the population consists of immigrants, economic growth has declined due to the pandemic and it has been reported that the country will accept immigrants by expanding the immigration policy it had previously restricted. (Bloomberg, 2020).

In order to restore the negatively changing economic order of Germany, which has implemented strict policies on immigration mobility until the epidemic process, African migrants will be offered temporary work permits for a cash fee (Deutsche Welle, 2020). In the Covid-19 process, the global impact of immigration has remained in the background. At the same time, it seems that the economic cash flow created by migration is interrupted, and it has been concluded that the migration mobility based on irregular migration is kept at the borders during the global quarantine process. The perception that the mobility of immigrants at the borders increases the spread of the virus in the society has shown that anti-immigrantism has increased.

Apart from the situations where immigration mobility is prevented and shelved at the transnational level, the limited domestic migration is also an undeniable situation. In China, the source country of the pandemic, internal migration seems to be limited regardless of the size of the area, due to the closure of provincial borders and the removal of entries and exits.

Change Predictions in Post-Pandemic Migration Mobility

The coronavirus epidemic has been a global indicator that shows that social structure is a risk society. The blind development process of modern society and the increasing intensity of global migration movements have left themselves in uncertainty with the Covid-19 process. Migration mobility is thought to be towards small-scale cities from the modern cities and metropolises with high welfare levels where migration develops. Although the process has shown that the class inequalities of societies do not have a valid importance in every case, it has also brought with it the fact that inequalities will increase multidimensionally. It is possible to say that another factor that triggers the situation of increasing inequalities will deepen the lower layer of inequality in the economic welfare

level of individuals with job types that are not suitable for working from home. In terms of welfare policies that have gained acceptance, it is a fact that especially developed countries will develop on the social state understanding. The fact that the capitalist governments, which are accepted as developed today, are at the top of the virus-related deaths has shown that health services are disrupted. The global raw material need will emerge as another important result due to the disruption of production during the post-pandemic epidemic. It is thought that the global need for raw materials and the migrant labor market will increase due to the exploitation of raw materials by developed countries.

On the other hand, the point that needs to be noted is that the migrant labor force's appearance as a provider of globalization will be interrupted. It is possible for the migrant labor force to remain in the background due to the employment problem of the states along with the economic declines. The concern that the immigrant population originating from Sub-Saharan Africa and the Middle East will cause a second epidemic after the Covid-19 wave remains dominant, but on the other hand, it is thought that the Covid-19 process will reduce the irregular migration to the lowest level.

It is said that anti-immigration, which is thought to increase the epidemic, will be high in China due to it being the epidemic source country. The global opposition to China due to the epidemic in terms of the development from the semi-peripheral country to the center country position has created predictions that the post-epidemic travels and immigration to China will be less than ever as negative appeals and derogatory and stigmatizing discourses threaten China's level of development. It is possible to say that immigration mobility will remain limited in the countries most affected by the epidemic regarding the post-epidemic appearance of immigration movements, especially in the USA, Italy, and Spain. After the epidemic, it is seen that the migration mobility, which is assumed to be seen as the cause of the global pandemic, will have a limited outlook for all nation-states. In this regard, Antonio Vitorino, Director of the United Nations International Organization for Migration, emphasized that the pandemic intensified anti-immigration and that new measures would be prepared against migration movements (IOM, 2021).

The pause of the migration flow again suggests that immigration mobility will not develop. "Temporary measures have a habit of surpassing emergencies," said Yuval Noah Hariri, author of *Sapiens*. In this regard, the delay of immigration

movements that were suspended due to the pandemic prevents the efforts to improve the living conditions of immigrants, which is an emergency. The occurrence of the pandemic in the period when intense immigration waves continued caused a change in the social agenda. Therefore, it causes the social perception to be reshaped, and migration, which is the main problem, to be erased from memory. It can be considered as an obvious result that post-pandemic migration mobility will appear in a way that will not cover the social developments that constitute the agenda. On the other hand, considering the possibility of creating a social risk in terms of migration policies, it can be concluded that migration waves will not develop in the same way as developed before the epidemic.

Conclusion and Discussion

Considering the social fears and insecurities created by the epidemic in the last phase of the epidemic process, it is seen that it will be difficult to reach the daily practices of the fluid modern society. The feature that makes social changes effective is that societies are not a continuation of the pre-change. In the days of corona, the society continued its temporal fluidity in special areas politicized in the process of global concern, fear, and alienation. The direction of the actors' attitudes towards the epidemic that threatens to change the social order emerged by downplaying and denying the effects and consequences of change, amplifying the payoffs of change, taking action to mitigate the effects of the pandemic, and ultimately acknowledging the uncertainties and risks posed by withdrawal and the pandemic. The impact of the pandemic on the social order made it possible for the actors to perceive that it would create more dangerous situations in the risk society. Beck talked at length about the self-advancing process of unavoidable risks with his theory of the risk society.

The epidemic process has shown how important the collective consciousness and social solidarity are, apart from the inevitability of risks to the individual and society. The phrase "Humanity is in crisis and there is no way out but human solidarity in this crisis" (Bauman, 2019:22) Bauman said on the ambiguity of modernity has been the basic acceptance of the epidemic process. It is an inevitable result that individuals see the people and institutions that cause the breakdown as the only criminals in periods of social breakdown. It is possible to say that the culprits of the epidemic process on a global scale are

the Chinese and immigrants in terms of transnational mobility due to the source point of the epidemic. As a matter of fact, the anti-immigrant argument was taken from the rising migration movements that formed the pre-pandemic agenda. Heavy balance sheets of social changes have also resulted in global minority immigrants and China, which is against the usual US capitalism. The pandemic situation of migration mobility and the severe consequences of immigrants have been ignored by the actors due to the fact that the epidemic is life-threatening. Finally, it should be noted that while the epidemic process increased the authoritarian position of medicine, science and information structures, information pollution about the epidemic caused the intensification of individualism and anti-immigrant sentiment.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

References

- Acu, C. (2020, April 21). "Jordan, Syrian Refugees and the Corona". Retrieved on May 4, 2020 from Birikim Magazine WebSite: <https://www.birikimdergisi.com/guncel/10046/urdun-suriyeli-multeciler-ve-korona>
- Alp, E. (2007). *Two Macro-Political Critical Approaches to Global Capitalism: Michael Hardt, Antonio Negri and Slavoj Zizek*. Master Thesis. Istanbul.
- Baudrillard, J. (2004). *Consumption Society*. (H. Deliçaylı, & F. Keskin, Trans.) Istanbul: Detay Pub.
- Bauman, Z. (1996). *Legislators and Interpreters*. (K. Atakay, Trans.) Istanbul: Metis Publications.
- Bauman, Z. (1998). *Globalization: the human consequences*. Cambridge: Polity.
- Bauman, Z. (2019). *Strangers at Our Door*. (E. Barca, Trans.) İstanbul: Detay Publications.
- BBC. (2020, January 23). "Trump will announce new regulations that will 'end maternity tourism to the USA'". Retrieved on May 3, 2020 from BBC Website: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51215615>
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- Binay, B. (2014). *Anthony Giddens' Structuring Theory on the Axis of the Social Order Problem*. Doctoral Thesis.
- Boran, B. (2016). *Turkey and the Problems of Socialism*. Istanbul: Yordam Books.
- Cadman, E. (2020, May 3). "Australian Opposition Calls for Migration Rethink Post Covid". Retrieved on May 4, 2020 from Bloomberg Website: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-05-03/australian-opposition-calls-for-migration-rethink-post-covid>

- Castles, S. (2010). "Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36 (10), 1565-1586.
- Castles, S., & Miller, M. J. (2008). *Age of Migrations International Migration Movement in the Modern World*. (B. U. Bal, & İ. Akbulut, Trans.) Istanbul: Istanbul Bilgi University Press.
- Deutsche Welle. (2020, April 28). "Germany: Migration experts propose cash-for-visas for Africans". Deutsche Welle Website: Retrieved from <https://www.dw.com/en/germany-migration-experts-propose-cash-for-visas-for-africans/a-53267249>
- Euronews. (2020, January 23). "Honduras who set out to reach the USA were turned away from Mexico". Euronews Website on May 5, 2020: <https://tr.euronews.com/2020/01/23/abd-ye-ulasmak-icin-yola-cikan-hondurasl-lar-meksika-dan-gericevrildi-no> Retrieved from -comment-video
- Gholami, R. (2020, April 6). "Coronavirus: Social distancing is cutting asylum seekers off from education and support". (S. Khan, Dü.) On May 26, 2020 The Conversation: <https://theconversation.com/coronavirus-social-distancing-is-cutting-asylum-seekers-off-from-education-and-support-134951> receipt
- Giddens, A. (2010). *Results of Modernity*. Istanbul: Detay Publications.
- DGMM. (2020, March 19). "Announcement". Retrieved on May 4, 2020 from Directorate General of Migration Management Website: <https://en.goc.gov.tr/announcementt->
- IOM. (2020). "Mobility impacts COVID-19". Retrieved on May 26, 2020 from IOM: <https://migration.iom.int/>
- IOM UN Migration. (2021, December 18). "International Migrants Day 2021". Retrieved on December 20, 2021 from IOM UN Migration: <https://www.iom.int/international-migrants-day-2021>
- Lee, E. S. (1969). "A Theory of Migration. In J. A. Jackson, Migration" Great Britain: *Cambridge University Press*: 283-297.
- McLuhan, M. (2015). *The Global Village*. (B. Düzgören, Trans.) İstanbul: Scala Publications.
- Özcan, D. E. (2016). «An Assessment on Contemporary Migration Theories». *Business and Life*, 2 (4), 183-215.
- Sirkeci, İ., Özerim, M. G., & Bilecen, T. (2020). "On the Impact of COVID-19 on International Mobility and Immigration". *Journal of Migration*, 7 (1), 1-8.
- Sirkeci, İ., & Yüceşahin, M. M. (2020). "Coronavirus and Migration: Analysis of Human Mobility and the Spread of COVID-19". *Migration Letters*, 17 (2), 379-398.
- The White House. (2021, November 26). "A Proclamation on Suspension of Entry as Immigrants and Nonimmigrants of Certain Additional Persons Who Pose a Risk of Transmitting Coronavirus Disease 2019". The White House: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/11/> Retrieved from 26/a-proclamation-on-suspension-of-entry-as-immigrants-and-nonimmigrants-of-certain-additional-persons-who-pose-a-risk-of-transmitting-coronavirus-disease-2019/

- President of Republic of Turkey, Presidency Of. (2019, December 18). Speech at the Global Refugee Forum. May 4, 2020 Date of President of the Republic of Turkey, Presidency Of Website: Retrieved from the address <https://www.tccb.gov.tr/konusmalar/353/113993/kuresel-multeci-forumu-nda-yaptiklari-konus>
- UNCHR. (2020). Beware long-term damage to human rights and refugee rights from the coronavirus pandemic: UNHCR. Retrieved on May 26, 2020 from UNHCR: <https://www.unhcr.org/news/press/2020/4/5ea035ba4.htm>
- Urry, J. (2000). *Sociology Beyond Societies: Mobilities for the Twenty-First Century*. London: Routledge.
- Wallerstein, I. (2014). *World Systems Analysis (An Introduction)*. (N. Ersoy, Trans.) Istanbul: BGST Publications.

Fütüvvet Teşkilatlarının Süreç Analizi Yoluyla İncelenmesi

Examining Futuwwa Organizations Using Process Tracing

Onur Dündar¹ 

Öz

Bu çalışmada Fütüvvet Teşkilatları dört ayrı dönemde ele alınarak incelenmiştir. Bunlar; Cahiliye Fütüvveti, Abbasi Fütüvveti, Tasavvuf Fütüvveti ve Ahilik Fütüvvetidir. Bu dört ayrı dönemde Fütüvvet Teşkilatlarının ekonomideki etkinlikleri araştırılmıştır. Fütüvvet Teşkilatlarının etkin olduğu dönemlerle merkezi devlet otoritesinin gücü arasında bir ilişki olup olmadığı sorgulanmaya çalışılmıştır. Bu sorgulama neticesinde ise; bu çalışmada sunulan teorik çerçeve test edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada sunulan teorik çerçeve üç temel saç ayağına sahiptir. Bunlar; Yapısal Güç, Kurumlar ve Sosyal Ağlar kuramlarından oluşmaktadır. Fütüvvet teşkilatlarının etkinliği ile merkezi devlet otoritesinin gücü arasındaki anlamlı ilişki yapısal güç kuramının test edilmesini sağlayacaktır. Bu ilişkinin nasıl ve hangi koşullarda gerçekleştiği sorularına cevap verilmesi ise; Kurumlar ve Sosyal Ağlar kuramlarını test edecektir. Teorik çerçevenin test edilmesi işlemi için nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılacaktır. Nitel araştırma desenleri arasından vaka analizi tercih edilecektir. Bu amaçla kesitsel vakalar ve alt vakalar tanımlanacaktır. Döküman tarama incelemesi yoluyla toplanan veriler süreç analizi yöntemiyle tahlil edilecektir.

Anahtar Kelimeler

İktisat Sosyolojisi, İktisadi Düşünce, İktisadi Etik, Fütüvvet Teşkilatları, Ahilik

Abstract

This paper examines *futuwwa* [young manliness/chivalry] organizations in the following four different styles: (1)pre-Islamic *futuwwa*, (2)Abbasid *futuwwa*, (3)Sufi *futuwwa*, and (4)Akhi *futuwwa* organizations. The study investigates the dominance *futuwwa* organizations had over the economy with regard to these four different styles and attempts to question whether a relationship existed with the dominance of the central state authority during the periods when these types of *futuwwa* organizations were dominant. As a result of this investigation, the paper then attempts to test the conceptual framework used herein, which has three main components: the structuralist, institutionalist, and social network models. The presence of a significant relationship between the effectiveness of *futuwwa* organizations and the dominance of the

1 Onur Dündar (Dr. Öğr. Üyesi), Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Finans-Bankaçılık ve Sigortacılık Bölümü, Balıkesir, Türkiye.
E-posta: onurndr@gmail.com ORCID: 0000-0001- 5792-6945

Atf: Dündar, O. (2022). Fütüvvet teşkilatlarının süreç analizi yoluyla incelenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 197-224. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1182656>

central state authority will allow testing of the structuralist model. The paper tests the institutional and social network models by answering the questions of how and under what conditions this relationship had occurred. The article uses qualitative research methods for testing the conceptual framework and prefers the case study design, a qualitative research design. The study identifies cross-sectional cases and sub-cases in this context and resolves the data collected in the document analysis using the process tracing method.

Keywords

Economic Sociology, Economic Thought, Economic Ethics, Futuwwa Organizations, Akhism

Extended Summary

This paper is based on the following basic models of economic sociology that investigate the general determinants of economic behavior: structuralist, institutional, and social network models. These models examine the general nature of economic behavior in a social context. The structuralist model was constructed under the influence of Marxism, with the determinant of economic power being political power according to this model. Economic developments occur by the means of production changing hands. This model basically asserts that a new group that is politically superior to the rival class, stratum, clan, or clique, will become the new owners of the means of production, which is how the formation process of ideal economic behavior occurs as defined by neo-classical economics.

The institutional model is an invention of the Weberian sociological tradition, according to which the nature of rational economic action should not be sought in the mechanisms that automatically make the most rational decision, as claimed by the neo-classical perspective. According to this model, the nature of economic behavior should not be sought in endogenous mechanisms but in social contexts. According to these theorists, rational economic behavior consists of institutionalized spirituality. In this context, institutional sociologists explain the differences in economic mentality through changes in spiritual elements, whereas according to structuralist thought, the differences in economic mentality are determined by changes in material elements.

The third component of this paper's conceptual framework is the social network model, which is an inheritance of the Durkheim-Simmel tradition. According to this model, the determinant of ideal economic behavior is the behavior patterns that the actors' social networks require. As these three components of economic and social action indicate, certain material and spiritual factors determine differences in economic behavior and thus also determine the differences regarding the economic mentality of societies and even civilizations. This paper uses the components of the conceptual framework it has adopted to reveal the transformations that have occurred in futuwwa organizations over time and in this way tests the conceptual framework. A solid methodology shall be adopted to test the theory set forth in this paper.

The article examines futuwwa organizations in the following four different styles: (1) pre-Islamic futuwwa, (2) Abbasid futuwwa, (3) Sufi futuwwa, and

(4) Akhi futuwwa organizations. The article investigates the economic activities of these four different styles of futuwwa organizations in an attempt to question whether a relationship existed with the power of the central state authority in the periods when these different types of futuwwa organizations were dominant and in this way also test the paper's conceptual framework. The presence of a significant relationship between the dominance of futuwwa organizations and the power of the central state authority allows the structuralist model to be tested, while the paper tests the institutional and social network models by answering the questions of how and under what conditions this relationship took place.

In order to test the conceptual framework, the article will use qualitative research methods that involve knowledge production processes for understanding the lifestyles, behaviors, organizational structures and transformations of societies and will discuss the historical process of futuwwa organizations from an interpretive perspective due to the leaps and transformations that occurred within them. The article prefers the case study, a qualitative research design, and will identify cross-sectional cases and sub-cases in this context. The data collected through the document analysis have been interpreted using the process tracing method, with a descriptive analysis being made of the concept of futuwwa based on the process tracing method.

The purpose of this analysis is to provide a better understanding of the ethical meanings of futuwwa, the results of which can be summarized under the following two items:

1) The dominance of futuwwa organizations in the community economy was observed to increase in line with the state's central authority. The observation of this phenomenon tested the structuralist model and strengthened the first component of the conceptual framework used in this paper.

2) Futuwwa organizations were subjected to process tracing in terms of their four different styles in order to test the institutional and social network models as the other two main components of the conceptual framework used in this paper. As a result, futuwwa organizations were revealed to gain legitimacy in social networks by creating their own religious background.

Fütüvvet Teşkilatlarının Süreç Analizi Yoluyla İncelenmesi

Farklı medeniyet ve toplumlardaki hatta aynı toplum içindeki farklı sınıf, tabaka ve zümreler arasındaki iktisadi zihniyet farklılıklarının belirleyicisinin ne olduğu sorusu, neredeyse tüm iktisadi düşünce literatürünün en temel sorunsallarındandır. Genel iktisadi düşünce literatürü içerisinde bu sorunsala cevap arama yolunda daha spesifik sorgulamalara inildiğinde iktisat sosyologlarının söz konusu bu sorunsala göstermiş oldukları ilgi bu konularda yapılacak araştırmalar için daha ayrıntılı cevaplara araştırmacıları sevk etmektedir. İktisat sosyolojisi literatüründe aynı toplum içerisindeki farklı sınıflarda veya farklı ülkeler ve hatta medeniyetler arasındaki zenginlik farklılıklarının açıklanmasında dahi yukarıda sözü geçen sorunsala cevap verebilmek için temelde kurucu iktisat sosyologlarının fikir birliğine vardığı üç saç ayaklı bir teoriden söz edilebilir (Dobbin, 2005, s.29-35).

Bu saç ayaklarından bir tanesi Marksist *Yapısalcı Güç* kuramı ikincisi Weberyen *Kurumlar Sosyolojisi* üçüncüsü ise Simmel-Durkheim adesesine mal edilebilecek *Sosyal Ağlar* kuramıdır. Bunlardan ilki olan yapısalcı güç kuramına göre; iktisadi gücün kaynağı siyasi güçtür. Marksizme göre; tarihin itici gücü tarihsel materyalist diyalektiğin maddi unsurlarıdır. İlkel toplumdaki feodal topluma oradan da kapitalizme giden tarihsel sürecin dinamiği üretim araçlarının el değiştirmesi sureti ile aktif hale gelmektedir (Foster, 2000, s.27-29).

İşte yapısalcı güç kuramı tam bu noktada siyasi bakımdan rakip sınıf, tabaka, klan veya zümreye üstünlük kuran diğer cenahın üretim araçlarının yeni sahipleri olacağını iddia etmektedir (Fox and Alldred, 2018, s.318-320). Yani yapısalcı güç kuramına göre; iktisadi gücün kaynağı siyasi güçtür.

İkinci önemli saç ayağı ise Weberyen kurumlar sosyolojisinin terminoloji geleneği ile tanımlanmıştır. Bu geleneğe göre; rasyonel iktisadi eylemin doğası, neo-klasik bakış açısının fizik yasalarını andıran otomatik en akılcı kararı veren mekanizmalar yerine sosyal bağlam içerisinde aranmalıdır (Weber, 1949, s.21-23). Bu geleneğe bağlı kuramcılar rasyonel iktisadi davranışın dinamiğinin fizik kanunlarından değil içlerinde tinsel özler bulunan birtakım kurumsallaşmış anlamlı komutlardan meydana geldiğine inanmaktadırlar (Swedberg, 1998, s.12-15). Onlara göre; tarihsel süreç içerisinde üretim araçlarının el değiştirmesi maddi unsurlarda değil manevi unsurlarda aranmalıdır. İlkel köleci toplumlardan feodal toplumlara oradan da kapitalizme geçiş, yeni üretim araçları sahiplerinin

hâkim üretim biçimine tinsel meşruiyet kazandırmalarındaki başarılarında aranmalıdır (Scott, 1995, s.30-35). Tinsel özler içerisinde en işlevsel meşrulaştırma aracı olarak da dini düşünceyi ele almışlardır. Bu cihetle Batı Avrupa’da Endüstri kapitalizmin oluşumunda bir takım dinsel arka planlar bulunduğunu iddia etmektedirler. Endüstri kapitalizminin gerçekleşmediği toplumlarda ise; bu meşruiyetin tesis edilemediğine inanılmaktadır (Weber, 1963, s.108-121). Yani rasyonel iktisadi davranışın gerçekleşebilmesi için önce bireyin bu davranışının kendisine öte dünyada da fayda getireceğine ilişkin bir bilişselliğe erişmesi gerekir. İşte bu bilişselliği tesis edecek en önemli kurum ise dindir (Weber, 2001, s.75-81).

Son olarak üçüncü saç ayağı ise sosyal ağlar kuramıdır. Sosyal ağlar kuramı neoklasik bakış açısının otomatik karar alma süreçlerini yanlışlayan bir örnekle iddiasını ortaya koymaktadır. Mal arzının az olduğu koşullar altında satıcıların fiyat kanunu gereği fiyatları arttıracığı yönündeki otomatikleşmiş neoklasik beklenti sosyal bağlam içerisinde düşünüldüğünde her zaman geçerli olmayacaktır. Manevi özlerle birbirlerine bağlanmış sosyal çevrelerin kıtlık zamanı geçince fiyatı arttıran satıcıyı saf dışı bırakabilecekleri varsayımı kıtlık zamanında fiyatların artmasını önleyecektir (Granovetter, 1985, s.485-488). İntihar gibi bir olguyu bile Durkheim aynı ismi taşıyan meşhur eserinde bireyin kendini toplumun bir parçası olarak görmemesinden kaynaklandığını iddia etmektedir. Genel kaniya göre artık bireyin kendi isteğiyle toplumun bir parçası olmak istememesinin bir sonucu olarak düşünülebilecek intihar olgusunun tam tersi bir saikten kaynakladığını iddia etmektedir. Durkheim’a (2015) göre; insanın en temel içgüdülerinden bir tanesi sosyal (socius) olmaktır. Dolayısıyla yukarıdaki bağlamlarda üçüncü temel saç ayağı olarak kabul edilen sosyal ağlar kuramına göre; ideal iktisadi davranışın belirleyicisi, aktörlerin sosyal ağlarının gerektirdiği davranış kalıplarıdır. Bu üç iktisadi ve sosyal eylem kuramının işaret ettiği üzere iktisadi davranış farklılıklarının ve buna bağlı olarak da toplumlar ve hatta medeniyetler arasındaki iktisadi zihniyet farklılıklarının belirleyicisi bir takım maddi ve manevi unsurlardır.

Bu çalışmada kullanılacak teorik çerçevenin inşa sürecinde son gelinen noktada ideal iktisadi eylemin dinamikleri ortaya konulmuştur. Fakat ideal davranışın olası failleri ortaya konmamıştır. Bunun ortaya konması teorik çerçevenin inşa sürecinde son derece önemlidir (Kalberg, 2017, s. 34). Çünkü faillilerin hangi sınıf, tabaka ve zümreden geldikleri bir toplumda devlet

ekonomisi ve toplum ekonomisi çıkarlarından hangisinin baskın olduğunu da gözler önüne serecektir. Bu çıkar gruplarından toplum ekonomisi aktörlerinin baskın gelmesi ise; endüstri kapitalizminin anahtar kavramlarından birinin tesis edildiğinin önemli göstergelerinden biri olacaktır. Öte yandan devlet ekonomisi aktörlerinin baskın geldiği bir tablo söz konusu olduğunda ise; endüstri kapitalizminin oluşmasında engelleyici bir tablonun oluştuğu yönünde bir intiba uyanacaktır¹. Bu doğrultuda tarih boyunca merkezi otoritenin hep zayıfladığı dönemlerde toplum ekonomisi üzerindeki gücünü arttıran Fütüvvet Teşkilatlarına teorik çerçevenin doğruluğunun tartışılmasında önemli bir rol verilmiş olunacaktır. Aynı zamanda bu yapıldığı vakit çalışmanın teorik çerçevesi de doğrulanmış veya yanlışlanmış olacaktır.

Özetle Fütüvvet ahlakının süreç analiziyle tahlil edileceği bu makalenin teorik çerçevesi, söz konusu bu üçlü saç ayağından oluşacaktır. Tarihsel süreçler içerisinde dört ana merhalede geçireceği dönüşümlerin şematize edileceği fütüvvet ahlakı toplum ekonomisinin önemli bir kurumsal olarak dikkat çekmektedir.

Ortaya koyulan tüm bu bağlamlar ışığında ilk olarak Fütüvvet Teşkilatlarının merkezi devlet otoritesinin zayıfladığı ve doğal olarak da merkezkaç bir unsur olarak birtakım sınıflaşma refleksi göstererek siyasi gücünü arttırdığı dönemlerde toplum ekonomisindeki gücünün artışı arasında bir paralelliğin olup olmadığı analiz edilerek yapısal güç kuramıyla bir uyumluluğun mevcut olup olmadığı sorgulanacaktır. İkinci girişim ise; toplum ekonomisine yön veren kurumların birtakım tinsel özler taşıması gerektiğine inanan kurumlar sosyolojisinin ana önermesiyle Fütüvvet Teşkilatlarının benimsediği iktisadi etiğin ne derece ilgili olduğu ortaya koyulacaktır. Bu çalışmada ortaya konulacak üçüncü teorik tutarlılık arama girişimi ise; Simmel-Durkheim adesesi ile ilgili olacaktır. Fütüvvet Teşkilatı üyelerinin sosyal ağlar kuramına göre; tinsel özlere bağlı ortak bir etikle toplum ekonomisine yön vermedeki başarısı tartışılacaktır.

Bu çalışmada sunulan teorik çerçevenin niteliği literatürde sınıflandırılan iki kategoriye uymaktadır. Bu çalışmanın teorik çerçevesi ilk olarak *Yorumsamacı*

1 Modern algılarımızın devlet ekonomisi ile toplum ekonomisini ayırt etmeyen alışkanlığının tersine ortaçağ ekonomi politığına göre yapılacak analizlerin doğru sonuçlar verebilmesi adına literatürde orta çağda devlet ekonomisi ve toplum ekonomisinin farklı anlamlara geldiğine ilişkin önemli bir literatüre dikkat çeken çalışmalar için baknz.:Berkes (2013).

*Teori*² türleri arasında yer almaktadır. Yorumsamacı teorinin seçilmiş olmasının amacı ise; çalışmanın metodolojik kısmında soyut düzenlilikleri kodlamak yerine verilerin analizinde betimleyici bir yol izlenmek istenmesidir. Ayrıca bilimsel çalışmalarda sunulan teorik çerçevenin metodolojik araçlarla uyumlu olmasının altını çizen Geertz'e göre; vaka-içi genellemelerin yapılacağı çalışmalarda yorumsayıcı teorilerin tercih edilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada da bir sonraki metodoloji bölümünde de ayrıntılandırılacağı gibi Geertz'in işaret ettiği üzere vakalar arası genellemeler yapmak yerine Fütüvvet Teşkilatları üzerinden vaka-içi bir süreç analizi yapılacağı için yorumsayıcı bir teorinin doğruluğunun tartışılması amaçlanmaktadır (Geertz, 1993, s.26). Ayrıca bu çalışmanın teorik çerçevesi Normatif Teori kategorisine de uyumluluk göstermektedir. Normatif Teoriler tarihsel süreç içerisindeki dönüşümlerin arkasında yatan ahlaki normların belli kurumların arka planında nasıl bir meşrulaştırma işlevi gördüğünü inceleyen teorilerdir (Brown, 1992, s.3). Bu çalışmada toplum ekonomisinin önemli kurumlarından biri olan Fütüvvet Teşkilatlarının arka planındaki etik değerlerin nasıl bir meşrulaştırma işlevi gördüğü tartışılacağından ortaya koyulan teorik çerçevenin normatif bir niteliğe sahip olması gerekmektedir.

Metodoloji

Bu çalışmada Fütüvvet Teşkilatlarında tarihsel süreç içerisinde gerçekleşen sıçrama ve dönüşümler yorumsamacı bir bakış açısıyla ele alınacağı için toplumların hayat tarzlarını, davranışlarını, örgütsel yapılarını ve dönüşümlerini anlamaya yönelik bilgi üretme süreçlerinden biri olan nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılacaktır. Faydalanılacak nitel araştırma yöntemlerinin tasarımıyla ilgili hangi araştırma deseni, veri toplama tekniği ve son olarak hangi veri analiz yöntemlerinden faydalanılacağı sorularına cevap verilmesi gerekmektedir.

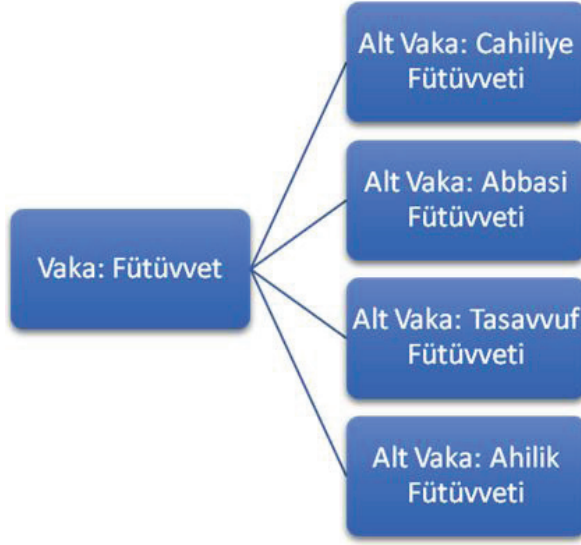
Araştırma Deseni (*Research Design*)

Bu çalışmada kullanılacak nitel araştırma deseni vaka analizi (*case study*)-örnek olay olacaktır. Bir kurum, sistem veya örgüt olarak Fütüvvet Teşkilatlarının

2 Bilimsel çalışmalarda kullanılan başlıca teori türleri sınıflandırmaları üçe ayrılmaktadır. Yukarıda özellikleri açıklanan yorumlayıcı Teori ve Normatif Teori Türünün dışında bir diğer teori türü *Nedensel Teori*'dir. Nedensel teorilerin ana amacı olayların neden gerçekleştiğini açıklamak ve yeni bir kuram oluşturmaktır (Vazquez, 1995, s.230). Tanımdan da anlaşılacağı üzere bu çalışmada yeni bir kuram oluşturma gayesi bulunmadığı için nedensel bir teorik çerçeve inşa edilmemiştir.

dört ayrı zamansal merhalede betimsel ve süreçsel analizinin yapılması istendiğinden vaka analizi bu araştırmanın tercih edebileceği en iyi nitel araştırma desenlerinden biri olarak öne çıkmaktadır.³

Desenin ayrıntılarıyla ilgili; Fütüvvet Ahlakı'nın kendisi araştırmanın kesitsel vakasıdır. Fütüvvetin bir etik olarak dört ayrı zamansal merhaledeki teşkilatlanma çeşitleri ise; boylamsal alt vakaları temsil etmektedir. Aşağıda Tablo 1 'de araştırma deseni hiyerarşik bir tabloda gösterilmektedir.



Tablo 1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada vaka analizi deseninin tercih edilme sebeplerinden bir tanesi de vaka analizlerinin teori test eden nitelikleridir⁴. Teori doğrulayan vaka türlerinde net bir şekilde tanımlanmış bir teori ya da hipotezden yola çıkılmakta ve anılan teorinin varsayımları yeni vakada test edilmektedir. Yeni vaka analizinde hipotez/lerin doğrulanması teoriyi güçlendirirken bazı hipotezlerin çürütülmesi ise teorinin güncellenmesini ya da teorinin geliştirilmesini

3 Yin'e göre; vaka analizi deseni belirli bir olgu, durum, ortam, sistem veya örgütün ayrıntılı olarak betimlenmesi amacıyla araştırmacıların en çok başvurduğu araştırma desenlerinden bir tanesidir (Yin, 2002).

4 Teori test eden vaka analizleri dışında genel olarak betimleyici vaka analizleri ve keşfedici vaka analizleri olmak üzere ayrı birer sınıflandırma daha yapılabilir. Betimsel vaka analizlerinde araştırmacı herhangi bir teoriden yola çıkarak onu doğrulama amacı gütmemektedir. Keşifsel ve teori inşa eden vaka türlerinde ise amaç bir olay ya da vaka üzerinden teori inşa etmektir. Vaka analizlerinin nitel çalışmalardaki kullanımına yönelik ayrıntılı bilgi için baknz.: (Kürüm, 2021), (Gökçe, 2022).

sağlamaktadır (Kürüm, 2021, s.154-155). Bu çalışmanın üç temel saç ayaklı teorik çerçevesi vaka analizi yoluyla test edilmeye çalışılacaktır. Dobin’in İktisat sosyolojisi bağlamında şematize ettiği *Yapısalcı Güç kuramı*, *Kurumlar ve Sosyal Ağlar* şeklindeki üç saç ayaklı teorik çerçeve vaka analizi yoluyla test edilecektir.

Analiz

Süreç analizi (*process tracing*) bu çalışmada, ilgilenilen sonuca neden olduğu sanılan bir değişkenin gerçekleşen sonuca nasıl ve hangi koşullarda etki ettiğini anlamak için; “merkezi devlet otoritesinin zayıfladığı dönemlerde, Fütüvvet Teşkilatlarının toplum ekonomisindeki etkinliği artar” şeklindeki bir önermenin⁵ hikayesinin (*causal story*) izlenmesini ve bunun raporlanmasını sağlayacaktır (Rohlfing, 2012).

Bu çalışmada vaka-içi süreç analizi yapılacaktır. Bilimsel araştırmalarda neden-sonuç ilişkileri kurma, genellikle nicel araştırmaların temel veri analizlerinden bir tanesi olarak dikkat çekmektedir. Fakat neden-sonuç ilişkilerini sadece nicel veri analizlerinin bir yöntemi olarak kabul etmek bazı handikaplara yol açabilir. Bu handikapları ortadan kaldırmak için nitel araştırma yöntemlerinin veri toplama analizlerinden bir tanesi olan süreç analizi önemli bir işleve sahiptir (Ragin, 1987). Özellikle bu çalışmada da benimsenen vaka desenli nitel araştırmalarda süreç analizleri neden-sonuç ilişkilerinin muhtevasını gözler önüne sermektedir. Örnek olaylara nicel araştırma yöntemlerinin salt neden-sonuç ilişkileri kurma refleksleri her zaman güvenilir sonuçlar vermeyebilir (Merriam, 2018).

Bu noktada süreç analizlerinin örnek olaylara itibari (göreceli) yaklaşan tutumu, kurulan neden-sonuç ilişkilerinin geçerliliğini bir anlamda test etme işlevine sahip olabilecektir. Örneğin salt nicel bir neden-sonuç analizi petrol ihraç eden ülkelerin çoğunluğunun müslüman ülkeler olduğu bilgisinden hareketle müslümanlıkla petrol zenginliği arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ortaya koyabilir. Fakat çok basit bir süreç analizi bile bu korelasyonun kurulamayacağı hususunda araştırmacıya net bir cevap verebilecektir (George and Bennet, 2005, s.200-207). Süreç analizleri; “A değişkeni B değişkenine

5 Elbetteki bu önermede ortaya koyulan merkezi otoritenin güçlenmesi hususunun yalnızca ekonomik sonuçlar yarattığı kast edilmemektedir. Devlet otoritesinin güçlenmesinin birçok siyasi sonuçlara da yol açtığı muhakkaktır. Çalışmanın amaç ve kapsamı dahilinde merkezi otoritenin güçlenmesinin toplum ekonomisindeki etkilerine yoğunlaşılmıştır.

neden olur önermesine; A değişkeni B değişkenine neden, nasıl ve hangi koşullarda sebep olur şeklinde sorular sorarak yukarıda ortaya konulan handikaplı neden-sonuç ilişkilerinden bilimsel araştırmaları koruyacaktır.

Bu çalışma özelinde de merkezi otoritenin zayıfladığı dönemlerde Fütüvvet Teşkilatlarının toplum ekonomisindeki etkinlik artışı metodolojik olarak süreç analiziyle ortaya konulduğunda çalışmanın teorik çerçevesinin önemli saç ayaklarından ilki olan yapısal güç⁶ kuramı sınırlı olacaktır. Süreç analizinin bu çalışmadaki işlevi yapısal güç kuramını sınamakla sınırlı olmamalıdır çünkü bu sınamaya nicel araştırma yöntemlerinin salt neden sonuç ilişkileri ile de yapılabilir. Merkezi otoritenin zayıfladığı dönemleri daha kesin bir şekilde tespit etmek için daha net sayısal göstergeler kullanılabilir. Hatta Fütüvvet Teşkilatlarının sayısal etkinlikleri yine bazı nicel araştırma yöntemlerinin enstrümanlarıyla daha kesin bir şekilde ortaya konulabilir. İşte tam bu noktada; “neden sonuç ilişkisi nicel araştırma yöntemleri kullanılarak neden ortaya konulmadı?” sorusuna cevap vermek gerekmektedir. Nicel yöntemler kullanılarak merkezi devlet otoritesinin zayıfladığı dönemlerde Fütüvvet Teşkilatlarının toplum ekonomisindeki etkinliğinin arttığı (ya da vice versa) nicel yöntemlerle daha iyi ortaya koyulabilecektir fakat devlet otoritesinin azalması neden ve nasıl bu teşkilatların güçlenmesine sebep olmuştur sorusuna cevap alınamayacaktır. Ayrıca sorun sadece yapısal güç kuramının sınanmasıyla da sınırlı değildir. Çalışmada ortaya koyulan teorik çerçevenin diğer iki saç ayağının da metodolojik olarak doğrulanması gerekmektedir. Yukarıda ortaya konulan neden sonuç ilişkisi nicel olarak ortaya konulsa bile Weberyan terminolojinin farkındalığıyla yüklenmiş kurumlar sosyolojisinin işaret ettiği din kurumsalının Fütüvvet Teşkilatlarının toplum ekonomisinde sağladığı etkinlikteki meşrulaştırıcı işlevi anlaşılamayacaktır. Ayrıca bu çalışma için büyük önem arz eden Durkheim-Simmel adesesinin mirası olan sosyal ağlar kuramının da nicel enstrümanlarla sınanma imkânı pek mümkün gözükmemektedir. Metodoloji başlığının ilk satırlarında da belirtildiği gibi salt nicel neden-sonuç analizleri, ilişkilere neden, nasıl ve hangi koşullarda gibi soruları göz ardı edebilmekte olduğundan bu çalışmada süreç analizinin kullanılması teorik ve metodolojik tutarlılığının tesis edilmesinde çok önemli bir role sahiptir. Dolayısıyla tarihsel süreç içerisinde dört ayrı merhalede ele alınacak olan Fütüvvet Teşkilatlarıyla ilgili doküman tarama incelemesi yoluyla

6 Çalışmanın teorik çerçevesinin anlatıldığı bölümlerden de hatırlanacağı üzere yapısal güç kuramına göre iktisadi gücün kaynağı siyasi güçtür.

süreç analizi yapılacaktır. Doküman tarama incelemesinde istifade edilecek birincil ve ikincil kaynakların niteliği ile ilgili başlıca üç temel bir yoğunlaşmadan söz edilebilir. Bunlar;

1) *Fütüvvet kavramının ihtiva ettiği anlamlara temas eden eserler.*

2) *Tarihsel süreç içerisinde Fütüvvet Teşkilatlarının kurumsallaşma sürecini anlatan eserler.*

3) *Fütüvvet Teşkilatlarının toplum ekonomisinde etkinliğinin arttığı dönemlerin siyasi ortamına ışık tutan eserler.*

Tam bu noktada kullanılacak veri analiz yönteminin süreç analiz ile sınırlı olmayacağını da belirtmek gerekmektedir. Yukarıdaki nitelikleri haiz iki ve üçüncü olarak sınıflandırılmış kaynaklardan doküman tarama incelemesi yoluyla edinilen bilgiler süreç analizine tabi tutulmadan önce ilk sınıflandırmadaki kaynaklar ışığında Fütüvvet kavramının betimsel bir analizi yapılacaktır. Bu girişim fütüvvetin bir etik olarak hangi anlamları bünyesinde barındırdığının anlaşılması için zaruridir.

Fütüvvet Kavramının Betimsel Analizi

Fütüvvet Arapça feta yani gençlik, yiğitlik ve cömertlik kelimesinden türemiş bir kavramdır. Feta ya da onunla aynı manada kullanılan fityan kendi anlamlarının ihtiva ettiği bir ülkü etrafında ve tasavvufi denilebilecek bir örgütlenme biçiminde bir araya gelmiş kişilerin her birine verilen sıfatlardır (MİA, 1978). İslam'ın birincil kaynağı olan Kur'an'da feta tabiri yiğitlik ve gençlik anlamlarının dışında köle manasında da kullanılmıştır. Fakat bu kelimenin İslam Peygamberinden önce köle manası ile kullanıldığı tartışmalıdır.⁷ Peygamberden önce Arapçada köle manasında kullanılan kelime "abd" dir. "Abd" kelimesi ise; mutluluk kelimesinin zıt anlamlısı olarak kullanılmıştır (Bakır, 2004, s.80). İslam Peygamberinin "*benim abd'im deme benim feta'm de*" şeklinde sahih bir hadis-i şerifi de rivayet edilmiştir (MİA, 1978). Bu tasavvuf ehlinin şeyhlerine de Arapçada "abu-l fityan ve "seyyid-al-futuva" Farsçada ise; "fütüvvet-dar, cüvan-merd" denmiştir. Bu yiğitlik ve cömertlik idealleriyle bir araya gelmiş topluluğun istikameti ise; Arapçada "al-futuva",

7 Neşet Çağatay' ın aktardıklarından anlaşılana göre; İslamiyetten önce de feta olumlu hasletler için kullanılan bir kavramdır. Örneğin; Hatim et-Tâi (ö.578) yakınlarının tepkisini çekecek derecede fazlasıyla cömertliğe sahip kişiliğiyle feta sıfatıyla nitelendirilmiştir (Çağatay, 1990).

Farsçada ise; “fütüvvet” şeklinde adlandırılmıştır (Cevheri, 1984). Fütüvvet ehlinin şeyhleri ise “ahı” şeklinde adlandırılmıştır. ⁸ Eli açık ve cömert manalarına gelen “ahı” kelimesinin Türkçe “Akı” kelimesinden geldiği de kuvvetle muhtemeldir⁹ (Çağatay, 1990, s.7-9). Kazıcı’ya (1980) göre; kelimenin yazılışındaki “k” harfinden “h” harfine dönüşümün Türkçedeki “k” harfinin “h” gibi okunmasından kaynaklandığı kabul edilmektedir. Fütüvvet şeyhlerinin “akı” sıfatıyla nitelendirildiğine ilişkin kuvvetli referanslardan biri de İbni Batuta’nın *Seyehatnamesi*’nde kaleme aldığı Anadolu ile ilgili notlarıdır. İbn-i Batuta’nın izlenimlerine göre; Anadolu’daki birtakım cemaatler akı adı verilen bir şeyhin etrafında ve bir tekkede birtakım zahidane yaşam idealleri uğrunda toplu bir yaşam formu temelinde kendi nefsi terbiyeleri ve minimum düzeyde temel ihtiyaçlarını karşılamak için emek faaliyetlerinde bulunmaktadırlar. Bu ehli fütüvvet fetaları akşam yemeklerini birlikte yedikten sonra gecenin çoğunu bir takım muhtelif sema içerikli ritüellerle geçirirlerdi (Tanci, 2016, s.79-81). İbn-i Batuta ayrıca bu teşkilatlara mensup kişilerin belli özel semboller taşıyan kıyafetler giydiklerini de nakletmiştir.¹⁰ Franz Taeschner’a (1953) göre de; Fütüvvet Teşkilatları; içtimai hayatın temel kültür pratiklerinin tatbik edildiği ve erkeklerin cem olma ve kendi teferrüd alemlerini toplulaştırma güdülerinden doğmuş teşekküllerdir. Tam bu noktada şunun da altını önemle çizmek gerekmektedir ki; bu teşkilatların üyeleri farklı sosyal ve etnik tabakalardan gelmiş, her türlü neseb, meslek ve kavimden azade dostluk ve sadakat bağlarıyla eklemlenmiş kişilerden oluşmuştur (Kayaoğlu, 1985, s.164).

Fütüvvet, İslam tarihinde esas itibariyle tasavvufla iç içe geçmiş bir kavram olmakla birlikte, içtimai alanda toplum ekonomisinin örgütlenme biçiminin temel felsefesine ilham verme misyonunu da kendine şiar edinmiştir (Akdağ, 2014). Ayrıca sanat ve zanaat fiillerini aynı kökte birleştirmiş İslam mistizminde de fütüvvet sanat erbabının teşkilatlanmasında etkili olmuş bir felsefedir (Ülgener, 2006).

8 XI. yüzyılın tanınmış mutasavvıflarından Şeyh Ferec-i Zincani (ö.1065) ile Alâü’-d-Devle halifesi Aliyy-i Mısri (1336) nin “ahı” lakabıyla anıldıkları bilinmektedir (Kara, 2005).

9 Öte yandan “akı” Arapçada kardeşim manasında kullanılan bir kelimenin de eş anlamlısıdır (Cevheri, 1984).

10 Fütüvvet ehli nezdinde; şalvar giydirme ve şedd kuşanma, şeddin bizzat en büyük melek olarak kabul edilen Cebrail vasıtasıyla sırasıyla peygamberler Adem, Nuh, İbrahim ve son olarak İslam Peygamberine getirilip kuşatıldığına inanıldığı için kutsal bir sembol olduğuna inanılmaktadır (Cirlot, 1971).

Süreç Analizi (Process Tracing)

Tarihsel süreç içerisinde fütüvvet kavramı başlıca dört dönemselleştirilmiştir. Bu dönemselliklerin ortaya konulması zaman içerisinde fütüvvetle yüklenen anlamları ve fütüvvetin içtimai alanda yüklediği misyonları da gözler önüne serecektir. İlk olarak fütüvvet Câhiliye devri fetâsıyla ilintili bir şekilde İslâm Medeniyetinin ilk yüzyılında ortaya çıkmaya başlayan sosyal bir kavram olarak ortaya konulmalıdır. İkincisi; Emevi merkezileşmesine bir tepki olarak ortaya çıkan Abbasi iktidarının içtimai hayata bir nebze otonomi tanıma adına verdiği rahat nefes verdirme refleksinin bir uzantısı şeklinde kurumsallaşmış bir fütüvvet kavramı olmalıdır. Ele alınması gereken bir başka dönem de; artık kurumsallaşmış fütüvvetin IX. Yüzyıldan itibaren bireyin teferrüd aleminin sınırlarını aşarak tekkede kendine yeni bir muhit yaratmasını konu alan tasavvufi fütüvvet olmalıdır. Son olarak da; merkezi devletin zayıfladığı dönemlerde ortaya çıkarak toplum ekonomisinde alternatif içtimai bir kurum olma misyonuyla esnaf tabakasıyla bütünleşmiş sūfi bir kurum hüviyetindeki Ahîlik fütüvvetinden bahsedilmelidir.

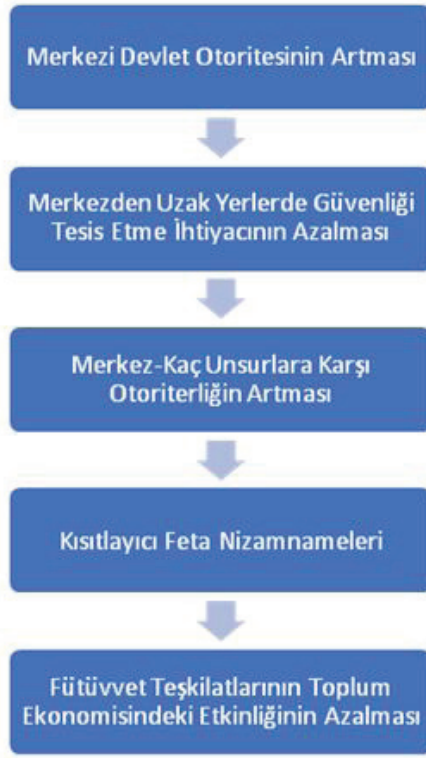
Daha önce de bahsedildiği gibi fütüvvet kavramının izlerine cahiliye devrinde rastlanmaktadır. Fütüvvetin İslamiyet'ten önceki izleri Arap kavimiyetçiliğinin toplumsal hayatta huzur ve güveni sağlamaya yönelik inşa etmiş olduğu hilf müessesesinin irdelenmesiyle kendini belli edecektir (Özkuyumcu, 1998). Arap kavimleri İslamiyet'ten önce bir caydırıcılık unsuru olarak birbirleriyle saldırmazlık paktları kurmak için bir çeşit akit anlamına gelen bu hilfleri imzaladıkları gibi zulme uğrayan ve mağdur edilen kişileri korumak amacıyla bu müesseseyi aktif bir şekilde kullanmışlardır (Hamidullah, 1980). Bu akitlerin herkesçe kabul edilebilirliği ve güvenilirliğini tesis etmek için de toplumun kanaat önderleri olarak kabul edilebilecek kişilerden oluşan bir hakem kurulunun var olduğu bilinmektedir. Bu kişiler kendi kabilelerinde ileri gelen kişiler oldukları gibi aynı zamanda diğer kavimlerinde onlara itibar edebilecekleri dürüstlük, yiğitlik ve cömertlik gibi erdemlere sahip feta sıfatıyla nitelendirilen kişilerdir (Kister, 1990, s.177-179). Bu gelişmeler ışığında hilf müessesesinin her ne kadar fütüvvetin temellerinin atılmasında pozitif katkıları olduğu sonucuna varılabilir de bu yönde toplumda mevcut bir kurumsallaşmayı tesis ettiğine dair herhangi bir literatür bulunmamaktadır (Ocak, 2016, s.54-57).



Şema 1. Cahiliye fütüvvetinin süreç analizi şeması

Yukarıda ikinci dönemle sınıflandırılan fütüvvetin kurumsallaşma aşaması, Abbasi Halifesi Nâsır li-Dinillâh (ö.1225) dönemine rastlamaktadır. Halife 46 yıllık uzun hilafeti süresince birçok siyasi ve içtimai reformu başarıyla devreye sokmuş ve Abbasi Devleti'nde kendisinden önce artık neredeyse sembolik hale gelmiş merkezi otoriteyi güçlendirmiştir (Barthold, 2012, s.115-118). İçtimai alandaki başarısı henüz sufileşmemiş ve merkezi iktidarın zayıf olduğu dönemlerden kalma bir alışkanlıkla merkez-kaç unsurlar haline gelmiş Fütüvvet Teşkilatlarını devletle uyumlu hale getirmesi olmuştur (Bayram, 2018, s.35-37). Esnaf örgütleriyle kurduğu sıkı bağlarla toplum ekonomisinin de çok önemli bir aktörü olan ve marjinal denebilecek Fütüvvet Teşkilatlarına deyim yerindeyse savaş açmıştır. Halife Dinillâh, 1207 yılında kendisini bütün Fütüvvet Teşkilatlarının başı ilan etmiş ve kendisine tabi olmayan bütün fütüvvet gruplarını

lağv etmiştir. Yeni feta nizamnamelerini¹¹ de uygulamaya sokarak Fütüvvet Teşkilatlarını kurumsallaştırmıştır (Gölpınarlı, 2011, s.111-113).



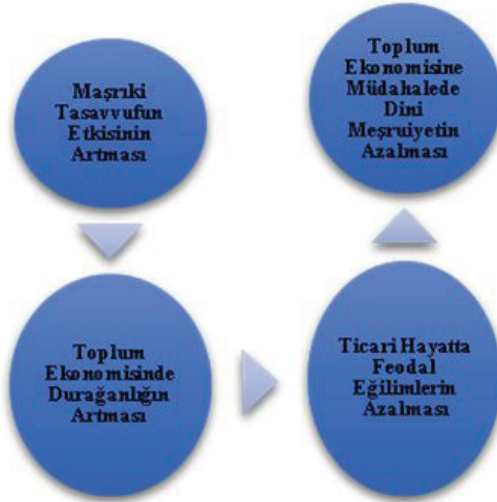
Şema 2. Abbasi Fütüvvetinin Süreç Analizi Şeması

Üçüncü dönemde ise; son kertede bahsi geçen bu kurumsallaşmanın tasavvufi bir nitelik kazanmasına şahit olunmuştur. Fütüvvet Teşkilatları içerisinde temel olarak mağribi ve maşriki ekol olarak sınıflandırılabilir tasavvuf düşüncesi içinde kendi meşrebine uygun bir saf tutma çabaları da başlamıştır (Ülken, 2016, s.87). XIII. yy'ın sonlarından itibaren Türk-İslam Devletleri'nin de tarih sahnesinde güçlenmeye başlamasıyla birlikte merkezi otoriteyle barışık ve daha durağan bir toplum hayatını salık veren maşriki ekole görece mesafeli duran Fütüvvet Teşkilatları içtimai hayatta daha aksiyoner bir bünyeyi teşvik eden

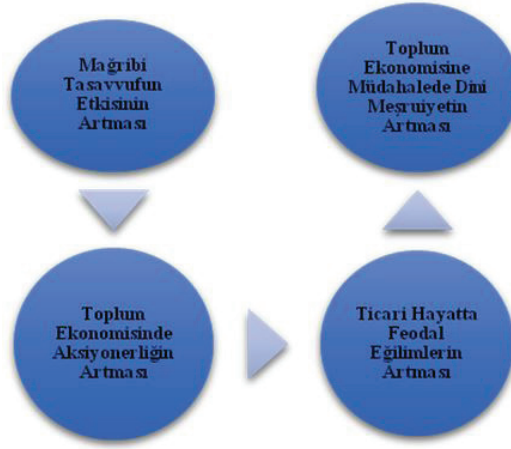
11 Dinillah'ın isteği üzerine Şehabeddin Sühreverdî (ö.1234) *Risâletü'l-Fütüvve* (XII.yy) isimli eserini yazarak bu türün ilk örneğini vermiştir (Ocak, 1996). Elbette ki *Risâletü'l-Fütüvve* fütüvvet üzerine yazılmış ilk eser değildir. Sühreverdî'nin eserinin buradaki önemi fütüvvetin kurumsallaşmasında sembol bir eser haline gelmiş olmasıdır. Konusu açılmışken hatırlatmakta fayda görülmektedir ki; fütüvvet alanında yazılmış ilk eser Muhammed b. Hüseyin es-Sülemî tarafından kaleme alınan *Kitâbü'l-Fütüvve* 'dir (Sülemî, 1977).

mağribi ekolle daha yakın ilişkiler kurmuştur (Massignon, 1997, s.145-148).

Tasavvufi Fütüvvet olarak kavramsallaştırılan bu dönemde süreç analizine teorik çerçevenin Kurumlar ve Sosyal ağlar kuramlarının farkındalığı eklemlendirilerek klasik neden-sonuç ilişkisi içinde Fütüvvet Teşkilatlarının nasıl ve hangi koşullarda toplum ekonomisine yön verdikleri soruları aydınlatılmıştır. Bu dönem için yapılacak süreç analizinde; merkezi devlet otoritesinin şiddeti, merkezden uzak yerlerde güvenliği tesis etme ve merkezi otoritenin siyasi gücünü paylaşma derecesi gibi faktörler sabit kabul edilerek tasavvuf kurumsalı adı altındaki dini güdülenmenin Fütüvvet Teşkilatlarına nasıl bir meşruiyet kazandırdığı sorusuna cevap alınacaktır.



Şema 3. Tasavvuf fütüvvetinin negatif çıktılı süreç analizi



Şema 4. Tasavvuf fütüvvetinin pozitif çıktılı süreç analizi

Dördüncü dönemde ise; Fütüvvet Teşkilatlarının mağribi ekolle kurduğu yakın ilişkiler bir nevi ete kemiğe bürünerek “Ahilik” adı altında yeni bir kurumsal görünüş kazanmıştır. XIII. yy’ın sonlarına tekabül eden ve Ahi Evran (ö.1261) tarafından esnaf ve sanatkarların tek bir bünyede toplanmasıyla inşa edilen bu kurumsallık 1243 Köseadağ hezimetini karşısında büyük bir işlerlik kazanmıştır (Cahen, 2001, s.117-118).

Merkezi otorite boşluğunda şehirlere ve kasabalara vali atamak suretiyle bir anlamda site devletler halinde örgütlenen bu teşkilatlar Anadolu’yu Moğol İstilasından korumaya çalışmışlardır (Ekinci, 1989, s.55). Şema-5’de Fütüvvet Teşkilatlarının XIII. yy’daki kurumsal etkinliği süreç analizi ile şemalandırılmıştır.

Ahilik her biri kendi içinde üç kademeden oluşan dört temel aşamaya göre teşkilatlanmıştır. İlk aşama olan Şeriat aşamasında çok temel düzeyde mesleğe ait bilgiler verilmekle birlikte müride İslam dininin temel şartlarının yerine getirilmesi noktasında sağlam bir bilişsellik kazandırılmaya çalışılmaktadır. Bu aşama çeşitli mesleklere ait ehliyetlere talip olan kişilere uygulanan ve bir çeşit liyakat testi niteliği taşıyan bir aşamadır. Bu aşama içindeki gerekli kademeler başarıyla aşıldıktan sonra bir sonraki aşama olan tarikat aşamasına geçilmektedir. Burada mürid direkt olarak mesleki hayatın tüm inceliklerine maruz bırakılır. Meslek hayatının tüm incelikleri teşkilatın anayasası

niteliğindeki *fütüvvetnameler* çerçevesinde öğretilmektedir. Çıraklık, kalfalık ve ustalık mertebelerini yaklaşık olarak üçer yılda geçen üyeler ise; marifet aşamasına girmeye hak kazanırlar. Şeyhlik mertebesi olarak da ifade edilen bu aşamada iktisadi tüm eylemlerin kişinin ruhiyatıyla eklemlenmesi arzu edilerek kişinin kas hareketi haline getirdiği bir zanaatın ortaya çıkması hedeflenmektedir (Gölpınarlı, 2011, s.74-77). Mesleğin zanaate dönüşüm süreci tamamlandıktan sonra ise; hakikat aşamasına girilmeye başlanır. Mistizmin doruklarına çıkan teşkilat üyesi artık emeğinin ürününe Tanrı'nın tecellisini görerek hakikate ulaşmayı hedefleyecektir. Endüstri kapitalizminin ortaya çıkışında en önemli amillerden birinin burada baştan ölü doğacağına dair önemli bir literatürün varlığından bahsetmek yerinde olacaktır.



Şema 5. Ahilik fütüvvetinin pozitif çıktılı süreç analiz şeması

Özellikle İstanbul'un fethinden sonra giderek artan merkezileşmes ahiliğin durağanlaşmasına sebep olmuştur. Bu dönemden itibaren emeğinin ürününe kendinden bağımsız bir meta şeklinde göremeyen/görmek istemeyen bir zihniyete sahip işgücünün üretim araçlarından yoksunlaşarak piyasada alınıp

satılabilen bir metaya dönüşüm süreci pek sancılı olacaktır¹². Özellikle Batı Avrupa'daki dinamik süreçler dikkate alınarak işgücünün üretim araçlarından tümünden yoksunlaşarak piyasada alınıp satılan bir metaya dönüşmesinin, feodalizmden kapitalizme geçişte çok önemli bir tarihsel durak olduğunu anlatan önemli eserlerden biri için baknz.: (Dobb and Sweezy, 2006).

Ayrıca ürün üretiminde kişinin zanaatini kendi ruhiyatına eklemelendirme refleksi kapitalizmin anahtar kavramlarından biri olan standardizasyonunun da tesis edilmesini zorlaştıran faktörlerden birini teşkil etmiştir. Ülgener' in de ifade ettiği gibi; sanat ve zanaat kelimelerini aynı etimolojik kökte birleştiren bu gelenek, fabrika üretiminin çoğu kere estetikten yoksun vucuda getirdiği metaya pek ısınmayacaktır (Ülgener, 2006, s.33-35).

Kapitalizmin düşük ücret kuramlarını ayakta tutan emeğin mobilitesinin önündeki engellerin kaldırılması için gösterdiği çabalar hatırlandığında, ahi teşkilatlarında uygulanan gedik usulünün de bu hususta önemli bir engel oluşturacağı açıktır (Akgündüz, 2009).

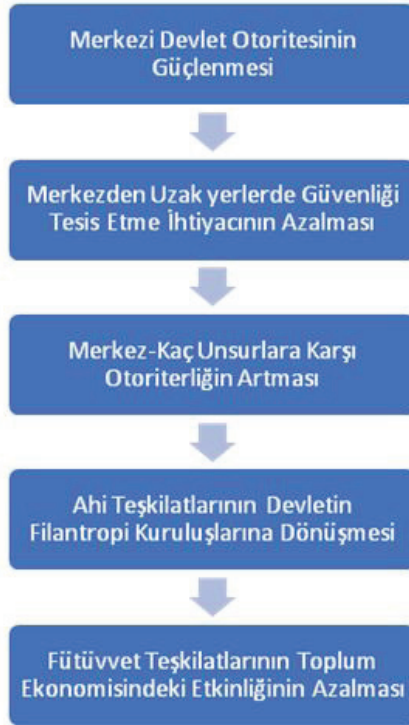
Tam bu noktada Osmanlı'da merkezleşmenin en yoğun olarak hissedildiği dönemlerden biri olan II. Bayezid (Ö.1512) dönemi *Kanunname-i İhtisab-ı Bursa* gibi standart ürün üretimini teşvik etmek için çıkarılan yasaların varlığı hemen yukarıda ortaya koyulan anlayışı çürütmek noktasında araştırmacıyı aceleci bir eğilime sokmamalıdır. Çünkü buradan yola çıkarak Osmanlı merkezleşmesinin ahilik kurumsalı ile endüstri kapitalizminin anahtar kavramlarından olan standardizasyonun temellerini Batı'dan çok önce attığı intibasının uyanması çok yaygın ama özünde iktisadi farkındalıktan yoksun¹³ bir analiz olacaktır. Osmanlı merkezleşmesinin standart ürün üretimini teşvik etmesindeki amacı; Batı Avrupa'daki gibi kitle üretimini teşvik etmek değil tam tersi işçelik ilkesini sorunsuz bir şekilde tesis etmektir. Sürekli sefere hazır bir ekonomiyi finanse edebilmek için mal girişini teşvik mal çıkışını yasak eden bir anlayışın (*iaşecilik*) tezahürü olarak mallarda miktar ve kalite farklılıklarından dolayı fiyat farklarının ortaya çıkması önlenerek batıdaki gibi

12 Özellikle Batı Avrupa'daki dinamik süreçler dikkate alınarak işgücünün üretim araçlarından tümünden yoksunlaşarak piyasada alınıp satılan bir metaya dönüşmesinin, feodalizmden kapitalizme geçişte çok önemli bir tarihsel durak olduğunu anlatan önemli eserlerden biri için baknz.: (Dobb and Sweezy, 2006).

13 Burada yoksunluğu kast edilen iktisadi farkındalık gerçekleşen tasarrufların tümüyle planlanan yatırımlara eşit olması gerektiğine inanan bir bakış açısını yansıtmaktadır. Öte yandan elbette ki her çağda ve her devlet düzeninde bir iktisadi farkındalık olduğu gibi Osmanlı Devleti'nde iktisadi bir farkındalığı vardır. Dolayısıyla burada kast edilen iktisadi farkındalık XVIII. yy sonrası Batı Avrupa'da ortaya çıkan modern ekonomik zihniyetle ilgilidir.

fiyat farklılığından zenginleşen sınıfların ortaya çıkışı da engellenerek devlet ekonomisinin çıkarları maksimize edilmeye çalışılır (Genç, 2016, s.41-44).

Batıda standardizasyonun amacı ise; maliyetleri düşürerek toplum ekonomisinin burjuva denilen yeni yükselen sınıfının karlılığını arttırmaktır. Dolayısıyla burada aydınlatmakta fayda görülmektedir ki; batı tipi standardizasyonun amacı toplum ekonomisindeki aktörlerin iktisadi karlarını arttırmak iken Osmanlı merkezileşmesinin standardizasyon hamlesinin amacı ise; devlet ekonomisinin çıkarlarını en çoklaştırmaktır (*maximization*). Elbette burada toplumun çıkarlarının dikkate alınmadığı iddia edilmemektedir. Reaya içinde öngörülen “adil menziller” söz konusudur. Bu menzilin ölçüsü ise; fiyatların sabit kaldığı bir ortamda kendi geçimlik ekonomisini finanse edebilmesidir. Öyle ki; ahilik müessesesi merkezi devletin bir kurumsal gibi iktisadi hayatta filantropi faaliyetleri de yürütmüştür. *Orta sandıkları* adı verilen uygulamayla teşkilatlarda hastalık, sakatlık, yaşlılık ve ölüm gibi durumlara karşı gelir güvencesi sağlanmıştır (Ekinci, 1989, s.61). Şema-6’da XVI. yüzyıldaki toplum ekonomisi üzerindeki kurumsal etkinliği süreç analizi ile şemalandırılmıştır.



Şema 6. Ahilik fütüvvetinin negatif çıktılı süreç analizi şeması

Fiyat tespiti konusunda da ahiliğin Osmanlı merkezileşmesinin bir sonucu olarak yarı resmi bir kuruma dönüşmesiyle birlikte aldığı birtakım sorumluluklar olmuştur. Bu teşkilatlar ihtisab adliyesinin bi-nevi içsel denetleyicisi misyonunu da üstlenmişlerdir (Tabakoğlu, 1986, s.47-49).

Ahi teşkilatlarının Osmanlı'nın kuruluşunda da etkili olduğuna dair pek çok referans bulunmaktadır.¹⁴ Fakat İstanbul'un fethiyle birlikte iyice güçlenen devlet otoritesi artık toplum ekonomisinde daha durağan bir felsefeyi kendine şiar edinmiş klasik tasavvufun yanı sıra tavrı almıştır. Ahi teşkilatları içerisine devletle uyumlu mistik tarikatların şeyhleri yerleştirilerek fütüvvetin en temel özelliği olan merkez-kaç vasıfları zamanla ortadan kaldırılmıştır. (Berkes, 2013, s.57-60).

Çalışmada gelinen bu son noktada dört ayrı zamansal merhalede Fütüvvet Teşkilatlarının toplum ekonomisindeki etkinlikleri süreç analizine tabi tutularak incelenmiştir. Yapılan süreç analizlerindeki ortak dinamik merkezi devlet otoritesinin artışıyla Fütüvvet Teşkilatlarının etkinliği arasında ters yönlü ilişkidir. Bu ilişkinin ortaya konulması çalışmanın teorik çerçevesinin *Yapısalcı Güç Kuramı* adı verilen saç ayağını doğrulamıştır. Bu ters yönlü ilişkinin süreç analiziyle nasıl ve hangi koşullarda gerçekleştiğinin ortaya konulması ise çalışmanın diğer iki saç ayağı olan *Kurumlar ve Sosyal Ağlar Kuramlarını* doğrulamıştır. Bu noktada dini güdünün tasavvuf kurumsalı altındaki meşrulaştırıcı işlevi dört ve beşinci süreç analizlerinde net bir şekilde de gözlemlenmektedir.

Sonuç Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada son gelinen noktada süreç analizi ile Fütüvvet Teşkilatlarının dört ayrı dönemi ele alınarak bu teşkilatlardaki sıçrama ve dönüşümler veya tam tersi bu teşkilatların toplum ekonomisindeki bağımsız reflekslerinin azaldığı dönemler ile devletin merkezi otoritesinin sağlamlılığı arasında bir korelasyonun varlığı saptanmıştır. Söz konusu bu korelasyona neden, nasıl ve hangi koşullarda gibi sorular sorulduğu için de nitel araştırma yöntemleri tercih edilmiştir. Bu

14 Halil İnalçık'a göre; Osman Gazi'nin meşhur ahi şeyhi Edebalı'yla (ö.1326) yakın münasebeti ve kuruluş devri padişahlarının gazi unvanı almaları bunun delillerindedir. (İnalçık, 1999). Ömer Lütfi Barkan'da aynı kanıdadır. Bunun kanıtı olarak ilk dönem tahrir defterleri üzerinde yaptığı çalışmaları kaynak göstermektedir. Barkan; kuruluş devri padişahlarının çoğunun ahi şeyhlerine sürekli vakıf açtıklarını ortaya koymuştur (Barkan, 1942). Osman Nuri Ergin'e göre de; padişahların kılıç kuşanma merasimleri bir ahi geleneğidir (Ergin, 1922). Kuruluş devri padişahlarının ahilikle güçlü bağlarının olduğunu ortaya koyan önemli referanslardan biri de Fuad Köprülü (1991)'dir.

noktada nitel yöntemlerinden faydalanılması ise alelade bir tercih olarak görülmemelidir. Çalışmanın başında ortaya konulan teorik çerçevenin üç temel saç ayağının da doğrulanması için tercih edilen araştırma yöntemleri önemli misyonlar yüklenmiştir. Devletin merkezi otoritesini artırılmasıyla Fütüvvet Teşkilatlarının toplum ekonomisine yön verme becerilerinin arttığı gözlemlenmesi ilk olarak bu çalışmanın ilk saç ayağı olan Yapısalıcı Güç Kuramını doğrulamıştır. Hatırlanacağı üzere bu kurama göre ekonomik gücün belirleyicisi siyasi güçtür. Yapılan süreç analizinde açık bir şekilde görülmektedir ki Fütüvvet Teşkilatlarının merkez-kaç bir unsur olma misyonu sürekli olarak merkezi devlet otoritesinin zayıfladığı dönemlere denk düşmektedir. Bu dönemlerden birincisi Cahiliye Fütüvveti olarak adlandırılan dönemdir. Bu dönemde henüz merkezi bir devletin olmadığı koşullarda hilf müessesesi adı altında sosyal hayatta etkin bir fütüvvet ahlakının tesis edilebildiği görülmüştür. İkinci dönemin en temel tasvirinde ise Halife Dinillah'ın toplum ekonomisini kontrol altına alma girişimleri sonucunda merkez- kaç bir unsur olma vasıflarını yitirmeye başlayan bir Abbasi Fütüvveti göze çarpmaktadır.

Üçüncü dönem ise; Fütüvvet Teşkilatlarının hangi etik etrafında kurumsallaşması gerektiğinin tartışıldığı bir dönem olma özelliği taşımaktadır. Tam bu noktada çalışmanın diğer saç ayakları olan *Kurumlar ve Sosyal ağlar* kuramlarının işaret ettiği ölçüde söz konusu etiğin oluşumunda tasavvuf cereyanlarının etkisi net bir şekilde gözlemlenmiştir. Dinin toplum ekonomisinin kurumsal arka planındaki meşrulaştırıcı işlevi, bu dönemde Fütüvvet Teşkilatları örneği üzerinden doğrulanmıştır. Dönemin mağribi ve maşriki ekol olarak sınıflandırılacak tasavvufi cereyanları Fütüvvet Teşkilatlarında toplum ekonomisinde ağırlığın devlette mi yoksa merkez kaç unsurlarda mı olması gerektiği düşüncesini etkilemiştir. Açıkça görülmüştür ki; toplum ekonomisindeki tahakküm alanının hanedan çıkarıyla özdeşleştirilmesi gerektiği yönündeki maşriki okul Fütüvvet Teşkilatlarının otonom bir etik tesis etme çabasına ket vurmuştur. Öte yandan toplum ekonomisinde devletten bağımsız otonom ahlak sistemizasyonlarının varlığını mümkün kılan mağribi ekol ise; Fütüvvet Teşkilatlarına *Kurumlar ve Sosyal ağlar* kuramında bahsi geçen meşruiyeti kazandırmıştır.

Dördüncü dönem ise; merkezi devlet otoritesinin zayıflama ve tekrar güçlenme dönemlerinin ikisini de içine aldığından Fütüvvet Teşkilatlarının bu dönemde farklı iki türde geliştiği gözlemlenmiştir. Siyasi birliğin parçalandığı

dönemlerde şehirlere vali atamak suretiyle toplum ekonomisinde daha egemen bir etiğin tesis edilebildiği görülmüştür. Fütüvvet Teşkilatlarında meydana gelen bu otonom kurumsallaşmanın 1243 Köseadağ savaşı sonucunda merkezi devlet otoritesinin son derece zayıfladığı bir döneme denk geldiği de ayrıca hatırlanmalıdır. Ahilik Fütüvveti olarak kavramsallaştırılan bu dönemde XIV-XV. yüzyıllar Fütüvvet Teşkilatlarının artık toplum ekonomisinde etkinliğini kaybetmeye başladığı dönem olarak gözlemlenmiştir¹⁵. Osmanlı Devleti'nin İstanbul'u fethettikten sonraki süreçte merkezi otoritesini güçlendirmesinin bir uzantısı olarak toplum ekonomisinde meydana gelebilecek tüm feodal eğilimlerle mücadele edilmiştir. Fütüvvet Teşkilatları da devletin bu refleksinden nasibini almıştır. Devletin içtimai alandaki her müdahalesini meşru gören maşriki ekolün tekrar Anadolu coğrafyasında söz sahibi olmasıyla birlikte Fütüvvet ahlakının bu çalışmada Kurumlar ve Sosyal Ağlar kuramıyla analiz edilen dinsel arka planı toplum ekonomisinde meşruiyetini yitirmeğe başlamıştır. Fütüvvet Teşkilatları Osmanlı merkezileşmesinin arttığı dönemlerden itibaren zamanla devletin ekonomide bir filantropi aracına dönüşmeye başlamıştır. Bu çalışmadaki esas olarak Fütüvvet Teşkilatlarının merkez kaç vasıfları sunulan teorik çerçeve etrafında ve ortaya koyulan metodolojik tutarlılıklarla tahlil edilmiştir. Bu doğrultuda son kertede yapılan süreç analizi Ahilik Fütüvveti ile sonlandırılmıştır. Çünkü bu çalışmadaki amaç Fütüvvet Teşkilatlarının merkez kaç bir unsur olma özelliklerini taşıdığı dönemleri analiz etmektir. Bu dönemden sonra Fütüvvet Teşkilatlarının merkez kaç bir unsur olma vasıfları çözülmeye ve bu teşkilatların devletle uyumlu mistik tarikatların kontrolüne geçmesi söz konusu olmuştur.

Sonuç olarak bu çalışmada varılan sonuçlar iki paragrafta özetlenebilir;

-Devletin merkezi otoritesi azaldıkça Fütüvvet Teşkilatlarının toplum ekonomisindeki etkinliği arttığı gözlemlenmiştir. Bu olgunun gözlemlenmesi ise; yapısal güç kuramını doğrulamıştır. Yapısal güç kuramının doğrulanması bu çalışmanın teorik çerçevesinin ilk ayağını sağlamlaştırmıştır.

-Fütüvvet Teşkilatlarının dört ayrı zamansal merhalede süreç analizine tabi tutulması ise çalışmanın teorik çerçevesinin diğer iki ayağı olan Kurumlar ve Sosyal Ağlar kuramını doğrulamıştır. Sonuç olarak Fütüvvet Teşkilatlarının

15 Ahiliğin toplum ekonomisinde etkinliğinin azalmasıyla bu teşkilatların ekonomide bir işlevi kalmadığı ve bunların içtimai hayattaki vasıflarını yitirdiği sonucuna varmak son derece yanlış olacaktır. Burada kast edilen olgu Ahiliğin feodal eğilimlerinin ortadan kaldırılarak merkez-kaç unsur olma vasıflarını zamanla yitirmesiyle ilgilidir.

kendine nasıl bir dinsel arka plan yaratarak sosyal ağlarda bir meşruiyet kazandığı ortaya koyulmuştur.

Bu çalışmanın ortaya koyacağı öneri ise; bu çalışma tipine benzer vaka analizlerinde sunulan teorik çerçevenin hangi yöntemler kullanılarak test edilmesi gerektiği ile ilgili olacaktır. Fütüvvet Teşkilatlarının toplum ekonomisindeki gücünün artışı ile devletin merkezi otoritesi arasındaki korelasyonun varlığını tespit etmek için ilk bakışta nicel yöntemlerin kullanılması gerektiği yönünde uyanabilecek bir çağrışıma rağmen bu çalışmada neden- sonuç ilişkisi nitel veri analizlerinden biri olan süreç analizi ile tahlil edilmiştir. Bu durum ise çalışmada ortaya koyulan teorik çerçevenin tüm saç ayaklarını test etme imkânı vermiştir. Öte yandan söz konusu korelasyon nicel yöntemlerle test edilmeğe çalışılıyorsa Fütüvvet Teşkilatlarının hangi dönemlerde toplum ekonomisindeki etkisinin arttığı gözlemlenecek olmasına rağmen onun hangi kurumlar ve sosyal ağlar nezninde bir meşruluk kazanarak bu tesisi gerçekleştirdiği sorularına cevap verilemeyecekti. Dolayısıyla bu çalışma tarihsel bir etik, kurumsal veya olgunun analiz edildiği durum çalışmalarında sunulan teorik çerçevenin en doyurucu şekilde test edilmesi için doğru veri analizi yapılması gerektiğinin altını önemle çizmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

Kaynakça/References

- Akdağ, M. (2014). *Türkiye'nin iktisadi ve içtimai tarihi*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Akgündüz, A. (2009). *İslam hukuku ve osmanlı tatbikatı araştırmaları*. İstanbul: Osmanlı Araştırmaları Vakfı Yayınları.
- Bakır, A. (2004). *Orta çağ tarih ve medeniyetine dair çeviriler*. Bursa: Gürdal Kitabevi.
- Barthold, V.V. (2012). *Halife ve sultan*. İstanbul: Yeditepe Yayınevi.
- Barkan, Ö. L. (1942). İstila devirlerinin kolanizatör türk dervisleri ve zaviyeler. *Vakıflar Dergisi*, 2(1), 287-289.
- Bayram, M. (2018). *Ahi evren ve ahi teşkilatının kuruluşu*. İstanbul: Çizgi Kitabevi.
- Berkes, N. (2013). *Türkiye iktisat tarihi*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

- Brown, C. (1992). *International relations theory: new normative approaches*. New York: Columbia University Press.
- Cahen, C. (2001), *The formation of turkey: the seljukid sultanate of rum eleventh to fourteenth century* (P. M. Holt, Trans.). London: Routledge.
- Cevheri, İ. H. (1984). *Es-sihâh tâcü'l-lügati ve sihâhü'l-arabiyye*, (A. A. Attar, Tahk.). Beyrut: Dâru'l- İlmili'l-Melâyîn.
- Cirlot, J.E., (1971). *A dictionary of symbols*. London: Routledge.
- Çağatay, N. (1990). *Ahilik nedir*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Dobb, M., Sweezy, P., v.d. (2006). *Transition from feudalism to capitalism*. Delhi: Aakar Books.
- Dobbin, F. (2005). Comparative and historical approaches to economic sociology. (N. J. Smelser & R. Swedberg Eds.), *In The Handbook of Economic Sociology* (pp.26-48). New York: Russell Sage Foundation.
- Durkheim, E. (2015). *İntihar* (Z. İlkelen, Çev.). İstanbul: Pozitif Yayınları
- Ekinci, Y. (1989). *Ahilik ve meslek eğitimi*, İstanbul: Mili Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Ergin, O.N. (1922). *Mecelle-i umûr-ı belediye I*, İstanbul: Matba-i Osmaniye.
- Foster, J.B. (2000). *Marx's ecology: materialism and nature*. New York:Montly Rewiev Press.
- Fox, N. J., & Alldred, P. (2018). Social structures, power and resistance in monist sociology: (New) materialist insights. *Journal of Sociology*, 54(3), 315–330.
- Geertz, C. (2017). *The Interpretation of Cultures*. London: Basic Books.
- Genç, M. (2016). *Osmanlı imparatorluğunda devlet ve ekonomi*. İstanbul: Ötügen Yayınları.
- George, A.L., & Bennett, A. (2005). *Case studies and theory development in the social sciences*. Massachusetts: MIT Press.
- Gökçe, E.U. (2022). Uluslararası ilişkiler çalışmalarında açıklamaya ve anlamaya dayalı nitel araştırma süreci, yöntemler ve bilgisayar destekli veri analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51(1), 38-53.
- Gölpınarlı, A. (2011). *İslam ve türk illerinde fütüvvet teşkilatı*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(1), 481-510.
- Hamidullah, M. (1980). *İslâm peygamberi* (S. Tuğ, Çev.). İstanbul: İrfan Yayınları.
- İnalçık, H. (1999). Osmanlı devleti'nin kuruluşu problemi, *Doğu-Batı Dergisi*, 2(7), 330-339.
- İslam Ansiklopedisi. (1978). Md.:”Fütüvvet”, *Milli Eğitim Basımevi*, c.4.

- Kalberg, S. (2017). *Max weber'in karşılaştırmalı- tarihsel sosyolojisi* (A. Bölükbaşı, Çev.). Ankara: Phoenix.
- Kara, M. (2005). *Tekkeler ve zaviyeler*. İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Kayaoğlu, İ. (1985). *İslam kurumları tarihi*. Ankara: İlahiyat Fakültesi Yayınları.
- Kazıcı Z. (1980). "Ahilik", *TDV İslâm Ansiklopedisi I*, İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Kister, M.J. (1990). *Society and religion from jahiliyya to islam*. London:Routledge.
- Köprülü M.F. (1991), *Osmanlı devleti'nin kuruluşu*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Kürüm, R. S. (2021). Uluslararası ilişkilerde nitel yöntemlerle makale yazımı: vaka analizi ve incelikleri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 42(1), 149-169.
- Massignon, L. (1997). *Essay on the origins of the technical language of islamic mysticism* (B. Clark, Trans.). Notre Dame : Notre Dame University Press.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel araştırma: desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ocak, A. Y. (1996). "Fütüvvetnâme", *TDV İslâm Ansiklopedisi XXX*, İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Ocak, A.Y. (2016). *Türk sufiliğine bakışlar*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ragin, C. C. (1987). *The comparative method: Moving beyond qualitative and quantitative strategies*. Berkeley: University of California Press.
- Rohlfing, I. (2012). *Case studies and causal inference: An integrative framework*. Palgrave Macmillan.
- Özkuyumcu, N. (1998). "Hilf", *TDV İslam Ansiklopedisi XVIII*, İstanbul: Türk Diyanet Vakfı Yayınları.
- Scott, W.R. (1995). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Sülemî, (1977). *Tasavvufta fütüvvet* (çev: S. Ateş), Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.
- Swedberg, R. (1998). *Max weber and the idea od economic sociology*, Princeton: Princeton University Press.
- Tabakoğlu, A. (1986). Sosyal ve iktisadi yönleriyle ahilik, türk kültürü ve ahilik xxi, *Ahilik Bayramı Sempozyumu Tebliğleri*, İstanbul: Kırşehir Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Yayını.
- Tanci, A.M. (2016). *İbn batuta seyahatnamesi* (S. Aykut, Çev.), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Taeschner, F. (1953). İslâm orta çağında futuvva (Fütüvvet Teşkilatı) (çev: F. Işıltan), *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 5(1), 3-32.
- Ülgener, S.F. (2006). *İktisadi çözümlenin ahlak ve zihniyet dünyası*, İstanbul: Derin Yayınları.

- Ülken, H. Z. (2016). *Türk tefekkür tarihi*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Vazquez, J. (1995). The post-positivist debate. K. Booth ve S. Smith (Eds.), *International relations theory today*, Cambridge: Polity
- Weber, M. (1949), *The methodology of the social sciences*, New York: Free Press.
- Weber, M. (1963). *The sociology of religion* (E. Fischolff, Trans.), Boston: Beacon.
- Weber, M. (2001). *The protestant ethic and the spirit of Capitalism* (T. Parsons, Trans.). London: Routledge & CRC Press.
- Yin, R.K. (2002). *Case study resarch: design and methods*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Avrupa’da Yaşlanma, Aktif Yaşlanma ve Kuşaklar Arası Çatışma İlişkisine COVID-19 Güncellemesi

COVID-19 Update on Its Relationship to Aging, Active Aging, and Intergenerational Conflict in Europe

Burcu Çağla Ayabakan¹ 

Öz

Bilimsel ve politik tartışmalarda yaşlanma, yaşlı ve genç nesil arasında çatışmaya yol açan ve engellenemez bir durum olarak algılanmaktadır. Özellikle son 10 yılda Avrupa’da, yaşlıların büyük ölçüde gençler sayesinde iyi durumda olduğuna yönelik, nesiller arası çatışmayı arttıran bir eğilim belirginleşmiştir. Bu çalışma, Avrupa’da kuşaklar arası çatışmaya yönelik göstergeleri; kuşaklar arası çatışma ile yaşlanma ve kuşaklar arası çatışma ile aktif yaşlanma politikaları arasındaki ilişkiyi ve son olarak, COVID-19’un kuşaklar arası çatışmanın boyutuna etkisini değerlendirmek amacıyla, “Avrupa’da genç ve yaşlı kuşağın çıkarları arasında bir çatışma var mı?”, “Nüfusun yaşlanmasıyla çatışma artar mı?”, “Aktif yaşlanma politikaları çatışmayı yumuşatabilir mi?”, “COVID-19 Avrupa’da kuşaklar arası çatışmayı arttırdı mı?” sorularına cevap aramaktadır. Literatürden kanıtlar, Avrupa’da kuşaklar arası bir çatışmanın var olduğunu ve yaşlıların aktif olarak hayata katıldıklarında ve toplumda görünür olduklarında kuşaklar arası çatışmanın daha zayıf olacağını göstermektedir. Pandemi ise yaşlı ve genç nesiller arasındaki çıkar çatışmasını arttırmış ve görünür kılmıştır. Çalışma, literatürde hem teorik olarak hem de çeşitli araştırmalarla incelenen kuşaklar arası çatışma ve yaşlanma ilişkisine COVID-19 perspektifi getirmekte, bu bakımdan mevcut tartışmaları bir adım öteye taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler

Kuşaklar Arası Çatışma, Aktif Yaşlanma, Yaşlanma, COVID-19

Abstract

DScientific and political debates perceive aging as an unavoidable situation that leads to conflict between older and younger generations. The last 10 years in particular have seen a clear trend in Europe with older people doing well largely due to the younger generation, and this has increased the intergenerational conflict. This study examines the indicators for intergenerational conflict in Europe in order to assess the relationships between intergenerational conflict and aging and between intergenerational conflict and active aging policies. Lastly, the article seeks answers to questions such as “Does conflict exist between the interests

1 Burcu Çağla Ayabakan (Dr.), Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kocaeli, Türkiye. E-posta: bcozgul@gmail.com ORCID: 0000-0003-2000-4503

Atf: Ayabakan, B. C. (2022). Avrupa’da yaşlanma, aktif yaşlanma ve kuşaklar arası çatışma ilişkisine Covid-19 Güncellemesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 225-247. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1108372>

of the younger and older generations in Europe?”, “Does conflict increase as populations age?”, “Can active aging policies moderate conflict?”, and “Has COVID-19 increased intergenerational conflict in Europe?” with regard to the impact COVID-19 has had in terms of the extent of the intergenerational conflict. Evidence from the literature indicates that an intergenerational conflict exists in Europe and that this intergenerational conflict weakens as older people become more actively involved in life and visible in society. On the other hand, the pandemic has increased the presence and visibility of the conflict of interests between the old and young generations. This article brings the perspective of COVID-19 to the relationship between intergenerational conflict and aging, which has been examined theoretically through various studies in the literature, and takes the current discussions one step further in this respect.

Keywords

Intergenerational Conflict, Active Aging, Aging COVID-19

Extended Summary

From the perspective of self-interest, people support policies if they hope to benefit from them and oppose policies when its individual costs associated exceed the associated expected benefits. In addition, one should take into account that values are neglected from a self-interest perspective and offer limited understanding. Above and beyond age-based intergenerational interests are important parameters that shape attitudes. Increased life expectancy and decreased fertility rates have caused population aging all over the world, especially in Europe. This aging will affect the labor market and pension financing as well as increase healthcare and long-term care costs. These developments mean youths will bear the burden of these increased costs that also pose a threat to the welfare state. These different personal interests between the old and the young may cause them to show different attitudes towards the related policies and may lead to a decrease in intergenerational solidarity. The strength of a generational conflict may be related to age as well as to how older people participate and engage in financial and economic activities. The elderly support their children in terms of childcare and by volunteering and contributing to cultural life. Therefore, active aging positively frames how the elderly and their contributions to society are viewed. Active participation of the elderly can reduce the perception of the elderly as a burden on society as well as indicate their economic and social potential. These positive perceptions will reduce intergenerational conflicts concerning welfare resources.

The subjects of this study are intergenerational relations, justice, and conflict, and these have been previously investigated in the academic literature. These issues are also increasingly being addressed in social policy research. However, the evidence based on intergenerational conflict before COVID-19 remains relatively small. The COVID-19 pandemic and its aftermath have confirmed evidence of its existence and deepened the intergenerational conflict. In this context, the study primarily examines whether an intergenerational conflict exists in Europe, what the relationship between population aging and intergenerational conflict is, and how an active aging policy that aims to better integrate older generations into society affects the intergenerational conflict. These relationships have additionally been evaluated from the perspective of the COVID-19 era and its implications. In this context, the study is thought to be able to provide answers on how intergenerational solidarity can be shaped within the framework of the changing conditions with regard to the current

population aging trend and COVID-19, the belief that countries must make a difficult choice between protecting the elderly and providing an economic future for young people, and the perception that the needs of one outweigh the needs of the other (i.e., an intergenerational environment where the older people enjoy privileges and advantages while the young face challenges and an uncertain future). The view that conflict exists has been supported and made visible in the last two years, especially through the COVID-19 pandemic, which has had devastating effects on Europe. COVID-19 has fueled the debates on how to care for the frail and vulnerable elderly and highlighted the shortcomings existing systems have in providing this care. This shows that the issue of intergenerational conflict has gained a new dimension.

The study has revealed intergenerational conflict by comparing the social expenditures (education and retirement) for the old and young generations in Europe as well as the age-related social expenditure preferences of the old and young generations in welfare state areas. In this context, the study is based on the thesis that, in an intergenerational conflict, the elderly support elderly-friendly spending policies more, while young people oppose them. Evidence from the literature supports the conclusion that the strength of conflict is associated with population aging. In other words, demographic aging increases intergenerational conflict. In addition, this article explains the effectiveness of older people and the importance of social participation with regard to intergenerational conflict. This means that the more active the older population is, the weaker the intergenerational conflict will be. Providing an independent, healthy, and safe life for the elderly with an aging policy will not only increase their quality of life, but it will also reduce the likelihood of intergenerational conflict. Active aging policies have tools for reducing intergenerational conflict, and these seems to be important tools in this respect.

Avrupa'da Yaşlanma, Aktif Yaşlanma ve Kuşaklar Arası Çatışma İlişkisine COVID-19 Güncellemesi

Demografik Yaşlanma Sorunu

Yaşlılık ne zaman başlar? Bir kişinin yaşlı kapsamına girip girmediğini belirlemek için literatürde standart bir sayısal kriter oluşturulmamıştır, genellikle emeklilik yaşıyla ilişkilendirmektir (WHO, 2002). Birleşmiş Milletler ve Dünya Sağlık Örgütü 60 yaş ve üzerindeki bir kişiyi “yaşlı yetişkin” olarak tanımlamaktadır (WHO, 2002; UN, 2017). Bununla birlikte son raporlar 65’i sınır yaşı olarak almaktadır ve daha ileri bir yaşa doğru kalıcı bir eğilim olduğu söylenebilir (UN, 2019). Nüfusun yaşlanması, çocuk ve genç nüfus oranındaki azalmayı ve 60 yaş ve üzeri nüfus oranındaki artışı ifade etmektedir.

21. yüzyılın başında nüfusun yaşlanması, Avrupa’da baskın bir demografik süreç haline gelmiştir. Nüfusun yaş yapısı, geçmiş ve mevcut doğurganlık eğilimleri, ileri yaşlarda ölüm oranlarındaki artış ve önemli bir oranda göç tarafından belirlenmektedir. Yaşlıların toplam nüfus içindeki oranındaki artışını ifade eden nüfus yaşlanması, genç nüfusun büyümesinde bir yavaşlamanın ve/veya yaşlı nüfustaki büyümenin hızlanmasının bir sonucudur. Genç nüfusun sayısal artışındaki görece yavaşlama, genellikle doğurganlık düzeylerindeki ve doğum oranlarındaki düşüşlerin bir sonucudur ve bu yaşlanma şekli “yaş piramidinin en altındaki yaşlanma” olarak bilinmektedir. Yaşlı nüfusun artışının hızlanması, genellikle yaşlıların ölüm oranlarındaki hızlı düşüşün bir sonucudur; bu yaşlanmaya “yaş piramidinin tepesindeki yaşlanma” denmektedir (Kinsella ve Philips, 2005). Bununla birlikte, yaşlanmada yaşam seyri perspektifi, yaşlanma sürecini güçlü bir şekilde şekillendirir ve yaşlanmanın sadece biyolojik olarak değil, aynı zamanda sosyal olarak da nasıl inşa edildiğini göstermektedir (Foster ve Walker, 2021). Sosyal istikrar, fiziksel güvenlik, iyileştirilmiş yaşam koşulları ve ekonomik ve tıbbi ilerleme daha uzun yaşam süresine ve yaşam kalitesinin artmasına katkıda bulunmuştur (European Commission, 2006). Avrupa için nüfusun yaşlanmasını bir kriz olarak tanımlayan söylemler oldukça yaygındır (Dyk, 2014).

Batı Avrupa dünya üzerinde en belirgin demografik yaşlanma eğilimlerine sahip bölgedir. Daha önce bahsedildiği gibi bu nüfus dönüşümü, hastalıklardaki azalmalar, azalan doğurganlık ve düşen ölüm oranlarının uzun ömürlülüğün artmasına neden olan bir bileşimden kaynaklanmaktadır. Avrupa’daki çok sayıda ülkede geçen

yüzyılın sonunda nüfustaki büyüme durmuş ve nüfus hızla yaşlanmaya başlamıştır. Bu dönüşüm birey, aile, toplum, piyasa ve devlet olmak üzere her düzeyde hissedilmekte ve dikkate değer değişiklikler gerektirmektedir. Halihazırda, Avrupa nüfusunun %19'u 65 yaşın üzerindedir ve tahminler, bu oranın önümüzdeki 30 yılda ortalama olarak %10 daha artacağı yönündedir (BM, 2019).

Avrupa Komisyonu, 2010 ve 2060 yılları arasında 65 yaş üstü insan sayısının toplam nüfusun %17,4'ünden %29,5'ine çıkacağını ve aynı dönemde 80 yaş üstü insan sayısının neredeyse üç kat artarak %12'ye çıkacağını tahmin etmektedir. Bununla birlikte, AB'deki çalışma çağındaki nüfusun bu süre içinde %14,2 oranında azalması beklenmektedir ve bunun refah sağlanması üzerinde ciddi bir etkisi olacaktır. Özellikle emekli maaşları, sağlık hizmetleri ve uzun süreli bakım sistemleri, giderek artan sayıda yaşlı insanın ihtiyaçlarını karşılayamayan işgücünün küçülmesiyle birlikte sürdürülemez hale gelme riskiyle karşı karşıyadır (Eurofound, 2018). Tablo 1'de Avrupa'da nüfusun yaşlanmasına ilişkin temel göstergelere yer verilmiştir:

Tablo 1
Nüfusun Yaşlanmasının Temel Göstergelerine Göre Avrupa'da Değerler

Ülkeler	Doğurganlık Hızı (%) 2020 Toplam	Doğumda Yaşam Beklentisi (Yıl) 2020		Doğal Nüfus Değişimi (Binde) 2021
		Kadın	Erkek	
	1,58	84,4	80,4	1,4
	1,66	83,6	78,9	0,9
İskandinav Ülkeleri	1,52	83,7	78,9	-2,2
Batı Avrupa	1,24	84,7	79,7	-4,0
Almanya, Avusturya, İsviçre	1,49	80,7	73,1	-4,9
Güney Avrupa	1,68	78,0	71,0	-7,2
Orta-Doğu Avrupa	1,44	76,4	66,6	-7,9
Güney-Doğu Avrupa	1,44	76,4	66,6	-7,9
Doğu Avrupa	1,74	77,1	69,6	-
Kafkasya	1,74	77,1	69,6	-
AB (27)	1,50	83,4	77,8	-2,5

Kaynak: European Demographic Datasheet 2022

Toplam doğurganlık hızının bir bütün olarak AB için 2019'da 1,52 iken, bunun 2070'e kadar 1,65'e yükseleceği öngörülmektedir. Erkekler için doğumda beklenen yaşam süresi 2019'da 78,7 iken, bunun 2070'de 86,1'e çıkması, yaşam süresinin 7,4 yıl artması beklenmektedir. Kadınlar için 2019'da 84,2 iken, bunun 2070'de 90,3'e çıkması, yaşam süresinin 6,1 yıl artması, başka bir deyişle, erkeklerle kadınlar arasında yakınlaşmanın devam etmesi

beklenmektedir. AB için yıllık net göç girişlerinin uzun vadede kademeli olarak düşeceği varsayılmaktadır. 2019'da yaklaşık 1,3 milyon kişiden 2070'de yaklaşık 1 milyona (AB nüfusunun %0,2'si) düşmesi öngörülmektedir (European Commission, 2020).

AB'de ekonomik krizler nedeniyle mali politikalar üzerinde ciddi kısıtlamalar ve güçlü bir mali konsolidasyona ihtiyaç vardır, bu da yaşlanmadan kaynaklanan sorunlarla mücadeleye ayrılan bütçenin sınırlandırılmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda, AB'nin demografik profilindeki değişiklikler işgücü piyasalarını, aileleri ve bireyleri de etkilemektedir. Nüfusun yaşlanmasının getirdiği zorlukların üstesinden gelmek için uzun vadeli ve verimli politikalara ihtiyaç vardır. Nüfusun yaşlanmasından kaynaklanan zorlukların çoğu evrenseldir ve bu zorluklar şunları içermektedir (Eurostat, 2021):

- Kamu bütçeleri ve mali sistemler üzerinde baskı,
- Emeklilik ve sosyal güvenlik sistemleri üzerinde baskılar,
- Ekonomiyi ve özellikle işyerlerini yaşlanan bir işgücüne uyarlamada zorluklar,
- Yaşlanma ile potansiyel işgücünün azalması ve ortaya çıkan işgücü piyasası eksiklikleri,
- Artan sayıda eğitimli sağlık uzmanına duyulan ihtiyaç,
- Sağlık hizmetlerine ve uzun süreli (kurumsallaştırılmış) bakıma artan talep,
- Kaynakların dağıtımında kuşaklar arası çatışmalar.

Bununla birlikte nüfusun yaşlanmasının yüksek bir yaşam kalitesi ile ilişkili doğal bir süreç olduğu da doğrudur ki bu büyük bir başarıdır. Yaşlanma, refahın bir işaretidir, çünkü doğrudan yüksek refah seviyeleri ile bağlantılıdır. Yaşlanma uygun ekonomik, politik ve sosyal eylemleri programladığımız sürece avantajlı da olabilir (Lorenzo Lopez vd., 2017).

Yaşlanma Sorunuyla Başa Çıkma Bir Strateji Olarak Aktif Yaşlanma

Önemli ekonomik ve sosyal etkilerine rağmen nüfusun yaşlanması konusu Avrupa için çok yakın zamanda bir sorun olarak değerlendirilmeye başlanmıştır.

Yaşlanma 1990'ların başında bir Avrupa politikası konusu olarak ön plana çıkmıştır. 1993'teki Avrupa Yaşlılar Yılı, yaşlanma konusunda yeni bir katılımcı söylemi beraberinde getirmiştir. Avrupa Komisyonu'nun düzenlediği "Her Yaş İçin Bir Avrupa'ya Doğru" belgesinde açıklanan dört politika, yaşam boyu öğrenmeyi, esnek çalışma düzenlemelerini ve sübvansiyonları teşvik ederek Avrupa'da yaşlıların istihdam oranlarını yükseltmek; işgücü piyasasından erken çıkış eğilimlerini tersine çevirmek ve sosyal koruma politikalarını iyileştirmek; sağlık politikalarını ve yaşlı bakımı araştırmalarını desteklemek ve işyeri temelli ayrımcılık ve sosyal dışlanmayla mücadeleyle yönelik politikalar geliştirmektir (Foster ve Walker, 2021). Yaşlanmaya ilişkin zorlukların üstesinden gelmek için Dünya Sağlık Örgütü tarafından benimsenen aktif yaşlanma kavramı ise, "Aktif Yaşlanma: Bir Politika Çerçevesi (2002)" isimli referans belgesinde "insanlar yaşlandıkça yaşam kalitesini artırmak için sağlık, katılım ve güvenlik fırsatlarını optimize etme süreci" olarak tanımlanmıştır (Urrutia Serrano, 2018).

"Aktif" kelimesi yalnızca fiziksel olarak aktif olmayı veya işgücüne katılma becerisini değil, sosyal, ekonomik, kültürel, manevi görevlere ve vatandaşlık görevlerine sürekli katılımı ifade etmektedir. Emekli olan yaşlılar ve hastalar veya engelliler ailelerine, akralarına, içinde yaşadıkları topluma ve devlete aktif olarak katkıda bulunmaya devam edebilirler. Aktif yaşlanma, kırılan, engelli ve bakıma muhtaç olanlar da dahil olmak üzere tüm insanlar için sağlıklı yaşam beklentisini ve yaşam kalitesini arttırmayı amaçlamaktadır. "Sağlık" kelimesi, Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımında ifade edildiği gibi fiziksel, zihinsel ve sosyal iyilik halini ifade etmektedir. Bu nedenle aktif yaşlanma çerçevesinde, zihinsel sağlığı ve sosyal bağlantıları geliştiren politikalar ve programlar, fiziksel sağlık durumunu iyileştirenler kadar önemlidir (WHO, 2002). DSÖ'nün aktif yaşlanma tanımı aşağıdaki şu unsurları içermektedir (São José ve Teixeira, 2014):

- Aktif yaşlanmanın bireysel bir sorumluluktan ziyade kolektif bir sorumluluk olduğu;
- Yaşlıların ihtiyaçlarına, isteklerine ve kapasitelerine saygı göstermesi gerektiği;
- Zayıf, engelli ve bakıma muhtaç yaşlılar tarafından gerçekleştirilebilir olması gerektiği;
- Fiziksel ve zihinsel, üretken ve üretken olmayan birden fazla aktiviteyi içermesi gerektiği;

- Yaşam boyunca meydana gelen bir süreç (yaşam seyri perspektifi) olduğu;
- Nihai amacının yaşlıların yaşam kalitesini artırmak olduğu;
- Ekonomik, sosyal ve politik çeşitli faktörler tarafından şekillendirildiği.

Aktif yaşlanma, yaşlı yetişkinin rolünün yalnızca fiziksel ve mesleki faaliyetlerle sınırlı olmadığını, aynı zamanda sosyal, ekonomik, kültürel, manevi ve sivil süreçlere katılımı içerdiğini ima etmektedir (Urrutia Serrano, 2018). Özerkliği ve katılımı vurgulayan bu tanım, bağımlılık ve pasifliğe odaklanan yaşlılık klişelerine meydan okumaktadır (Del Barrio vd., 2018). Aktif yaşlanma, ücretli istihdam da dahil olmak üzere topluma katılım fırsatlarını teşvik etmektedir ve bu, yaş ayrımcılığıyla mücadele ve yaş çeşitliliğini içerecek biçimde esnek eğitim ve istihdam biçimlerini teşvik edecek önlemleri gerektirmektedir (Lain, 2016). Aktif yaşlanma, insan haklarının güvence altına alınmasını, genişleyen yaşlı nüfusun sağlıklı kalmasını (böylece sağlık ve sosyal bakım sistemleri üzerindeki yükü azaltmayı) ve istihdamda daha uzun süre kalmayı (böylece emeklilik maliyetlerini azaltmayı) ve topluma tam katılım sağlamayı mümkün kılan politika vizyonunun bir parçasıdır.

Aktif yaşlanma yaklaşımı, yaşlıların insan haklarının ve Birleşmiş Milletler'in bağımsızlık, katılım, onur, özen ve kendini gerçekleştirme ilkelerinin tanınmasına dayanmaktadır. Yaşlanmaya ilişkin planlamayı, yaşlıların pasif olduğunu varsayan "ihtiyaç temelli" bir yaklaşımdan insanlara yaşamın her dönemi ve alanında fırsat ve muamele eşitliği tanıyan "hak temelli" bir yaklaşıma kaydırmaktadır (WHO, 2002). Havighurst (1961), mutlu bir yaşlılığa ulaşmak için aktif yaşlanmanın tüm yaşam döngüsü boyunca gerçekleştirilmesi gereken bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle, aktif yaşlanma da dahil olmak üzere refahı iyileştirmeyi amaçlayan sosyal politika önlemleri yaşam boyu bir yaklaşım benimsemelidir.

Politika ve program geliştirmeye yönelik aktif bir yaşlanma yaklaşımı hem bireysel yaşlanma sorunları hem de nüfus yaşlanmasının birçok sorununu çözüme potansiyeline sahiptir. Sağlık, işgücü piyasası, istihdam, eğitim ve sosyal politikalar aktif yaşlanmayı desteklediğinde potansiyel olarak şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır (WHO, 2002):

- Yaşamın üretken aşamalarında daha az ölüm,
- İleri yaşlarda kronik hastalıklarla ilişkili daha az engel,

- Yaşlılıkta yüksek yaşam kalitesine sahip daha fazla insan,
- Yaşlılıkta toplumdaki sosyal, kültürel, ekonomik ve politik yönlere, ücretli ve ücretsiz rollere, ev, aile ve toplum yaşamına aktif olarak katılan daha fazla insan,
- Tıbbi tedavi ve bakım hizmetleriyle ilgili daha düşük maliyetler.

Kuşaklar arası dayanışmanın yanı sıra karşılıklı bağımlılık (yaşlı ve genç nesiller arasında iki yönlü verme ve alma) aktif yaşlanmanın önemli ilkeleridir. Dünün çocuğu, bugünün yetişkini ve yarının büyükannesi veya büyükbabasıdır. Büyükanne ve büyükbaba olarak sahip olacağı yaşam kalitesi ise önceki yaşamı boyunca karşılaştığı riskler ve fırsatlara ve kendisinden sonraki nesillerin gerektiğinde yardım ve destek sağlama biçimlerine bağlıdır (WHO, 2002). Aktif yaşlanma ise sağlığını koruyan ve bakım giderleri daha az, çalışma hayatında daha uzun süre yer alan ve gelir güvencesine sahip, başka bir deyişle daha bağımsız yaşlılar yaratmaya yardımcı olmaktadır (Walker, 2006). Bu nedenle, sonraki kuşakların üzerindeki bakım yükünü hafifletme bakımından büyük bir faydaya işaret etmektedir. Ek olarak, yaşlı bireylerin toplumsal katılımının, yaşam kalitesi ve memnuniyetinin artırılması, yaşlanmanın neden olduğu olumsuz koşulları tersine çevirerek tecrübe ve birikimleriyle birlikte genç kuşaklar için yararlanılabilecek önemli bir kaynak olması inancına katkı sağlayacaktır.

Avrupa bağlamında Aktif Yaşlanma Endeksi (AAI), hem Avrupa düzeyinde hem de ulusal düzeyde aktif yaşlanma politikalarını izlemek için ana araçtır. AAI, politikacılara, nüfus yaşlanmasının zorlukları ve bunun toplum üzerindeki etkileri ile başa çıkmada kullanılan sosyal politika müdahalelerinin karşılaştırmalı, maddi ve niceliksel verilere dayandırmasına olanak tanımaktadır. AAI dört ana alanı ölçmektedir. “İstihdam” alanında kullanılan göstergeler, 55 ila 74 yaş arasındaki dört 5 yıllık grup için istihdam oranıdır. “Topluma katılım” alanı, gayri resmi bakım sağlanması, gönüllü faaliyetler ve siyasi katılıma ilişkindir. Üçüncü alan, fiziksel egzersiz, sağlık hizmetlerine erişim, bağımsız yaşayabilme, finansal güvenlik, fiziksel güvenlik ve yaşam boyu öğrenmeyi içermektedir. Son alan, aktif yaşlanma için kapasite ve olanak sağlayan ortama ayrılmıştır ve (sağlıklı) yaşam beklentisi, zihinsel refah, internet kullanımı, çevreyle aktif ilişkiler ve eğitim gibi yönleri dikkate almaktadır (UNECE, 2019). Tüm alanlar ve toplam skor 0 ile 100 arasında değişen bir yüzde olarak

ifade edilmektedir ve değer ne kadar yüksekse aktif yaşlanma sonucunun o kadar iyi olduğunu göstermektedir.

2018 AAI'si, 28 AB ülkesinde 27,7 ile 47,2 puan (AB ortalaması: 35,7) arasında değişmektedir. 2008'den 2016'ya kadar geçen sekiz yılda, genel AAI puanı AB ortalaması için 32,1'den 35,7'ye yükselmiştir. Alana özgü puanlar temelinde oluşturulan ülke kümeleri, her biri belirli bir aktif yaşlanma politikası zorluklarıyla karakterize edilen dört ana ülke grubunu tanımlamaktadır. İlk küme, yalnızca Orta Avrupa ve Akdeniz Üye Devletleri'nden (Bulgaristan, Hırvatistan, Yunanistan, Macaristan, İtalya, Polonya, Romanya, Slovakya, Slovenya ve İspanya) oluşmaktadır ve özellikle sosyal katılım alanında zorluklarla karşı karşıyadır. İkinci küme, Kıta Avrupası ve Akdeniz adalarına (Avusturya, Belçika, Kıbrıs, Fransa, Lüksemburg ve Malta) yayılmıştır ve ileri yaş gruplarında oldukça düşük istihdam oranlarına sahiptir. Çek Cumhuriyeti, Estonya, Almanya, İrlanda, Letonya, Litvanya ve Portekiz'den oluşan üçüncü küme, istihdam alanı dışındaki tüm alanlarda ortalama puanların altında kalmıştır. Sosyal katılım alanı, bu küme için en sorunlu alandır. Dördüncü küme olan "İskandinav" kümesi (Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İsveç ve Birleşik Krallık), bağımsız yaşam alanı dışındaki diğer üç alanda ortalamanın oldukça üzerinde sonuçlara sahiptir. Bağımsız yaşam alanında ise ortalamanın biraz üzerindedir. Sonuç olarak, Avrupa'da Aktif Yaşlanma Endeksi'nin 2018 yılı verilerine göre, Kuzey ve Batı Avrupa'daki ülkelerin daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte endeksi oluşturan alanlar bakımından ülke puanları farklılık göstermektedir. Ekonomik krizler ve beraberinde gelen bütçe kısıtlarına rağmen Avrupa'da aktif yaşlanma puanları giderek artış eğilimi içindedir (UNECE, 2019).

Kuşaklar Arası Çatışmanın Doğası

Kuşak kavramı, "bir nesil, doğal soy çizgisindeki tek bir aşama veya dereceden oluşan akrabalık ilişkilerini ifade eden bir terim"dir (Alwin ve McCammon, 2003). Yaşamın bir döneminde bir dizi sosyal, ekonomik, teknolojik ve/veya politik koşulları deneyimlemiş olması nedeniyle ayırt edici özellikleri olan bir grubu ifade etmektedir (Stoker, 2014). Çatışma ise, "uyumsuz hedefler, kıt kaynaklar ve hedeflere ulaşmada başkalarının müdahalesini algılayan birbirine bağlı en az iki taraf arasındaki mücadeledir" (Hocker ve Wilmot, 1991). Taraflar arasında çeşitli konular ve sorunlar hakkındaki

uyumsuzluk nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bunlar zaman, yönetim, finans, alışkanlıklar, kişilik, siyasi ya da inanç gibi farklı olgular olabilir ve muhtemel eşitsizlik kaynaklarını temsil etmektedir. Özellikle kıt kaynakları toplumdaki gruplar arasında yeniden dağıtma durumunda belirgindir.

Kuşaklar arası çatışma, yaşlıların fayda ve ayrıcalıklardan yararlanması; genç insanların zorluklarla karşı karşıya kalması ve birincisinin ikincisinin pahasına var olmasını ifade etmektedir (Willetts, 2010). Bu nedenle, genç insanlar güçlü bir adaletsizlik duygusuna sahiptirler ve yaşlıların ayrımcılık ve dezavantaj yaşadıklarına dair herhangi bir önermeyi desteklemezler.

Başka bir deyişle kuşaklar arası çatışma, kamu kaynaklarının yaş grupları arasında adil dağılımı konusunda yaşlı ve genç nesiller arasındaki kolektif gerilimi ve düşmanlığı ifade etmektedir. Çoğunlukla kuşaklar arası eşitlik tartışması bağlamında, yaşlı nüfusa yönelik programların maliyeti ve adaleti hakkında devam eden bir kamu diyalogu bağlamında değerlendirilmektedir. Kuşaklar arası eşitlik konusundaki tartışmanın başlangıcı, yaşlı yetişkinleri destekleyen ve onları yoksulluktan kurtaran kamu politikalarının bir sonucu olarak yirminci yüzyılın üçüncü çeyreğinde yaşlı ve genç Amerikalı bireylerin refahının farklılaştığı gözlemine dayanmaktadır (Preston, 1984).

Avrupa’da Kuşaklar Arası Çatışmaya Dair Kanıtlar

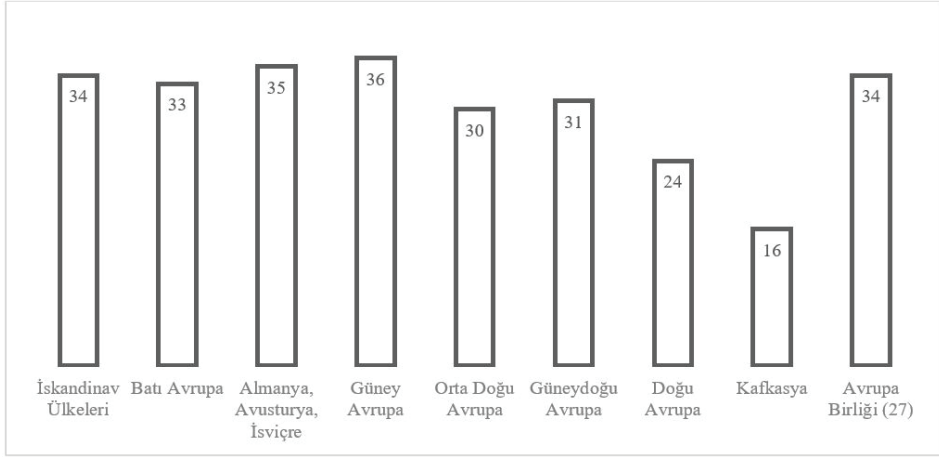
Kuşaklar arası çatışma kavramı, kararlarda bireysel çıkarlara başvurarak harekete geçildiğini ileri süren siyaset biliminden ve rasyonel seçim teorilerinden türetilmiştir (Campbell vd., 1980). Bu nedenle genellikle kuşaklar arası çatışma, yaşın politika tercihi üzerindeki etkisiyle ya da yaşlı ve gençlere yönelik kamu tarafından finanse edilen sosyal harcamalar arasındaki fark ile görünür kılınmaktadır. Ek olarak, yaşlı bağımlılık oranları da kuşaklar arası çatışmanın varlığına dair önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Avrupa’da kuşaklar arası çatışma: yaşlı bağımlılık oranları, politika tercihleri ve kamu sosyal harcamalarındaki farklılıklar çerçevesinde incelenecektir.

Yaşlı Bağımlılık Oranları

Demografik yaşlanma ve refah sağlanması konusundaki kriz söylemi, kuşaklar arasındaki dayanışma için bir tehdit olarak algılanmaktadır (Pickard, 2019). İnsan yaşamının bir evresi olarak nitelendirilen yaşlılık, emeklilik

kurumu ve yaşa dayalı emeklilik hükümlerinin getirilmesi yoluyla standartlaştırılmış yaşam akışının önemli bir bileşeni haline gelmiştir. Ücretli istihdamdan bu şekildeki bir kopuş, yaşlı insanları “toplumun üretken olmayan üyeleri” olarak marjinalleştirebilir (Timonen, 2016). “Emeklilik” kavramının toplum tarafından boş zaman ve dinlenme dönemiyle ilişkilendirilmesi, aynı zamanda, yaşlı insanların işgücü piyasasına katılımlarını genişletmek ve onlara bir dereceye kadar üretken bir meşguliyet sağlanmasını içeren ahlaki ve ekonomik zorunluluklar çatışmaktadır (Moddy, 2001).

Nüfusun yaşlanması beraberinde sağlık hizmetleri, emeklilik ve sosyal koruma sistemleri olmak üzere üç alanda önemli zorluklar getirmektedir (BM, 2019). Toplumların yaşlanması, işgücü piyasasını, emeklilik sistemlerinin finansmanını etkileyerek sağlık ve uzun süreli bakım maliyetlerini artıracaktır (Moody, 2006). Bu, genç nesiller üzerindeki mali yükün artması anlamına gelir ve refah devletinin uzun vadeli sürdürülebilirliğini de tehdit edebilir. Ek olarak, bu genç kuşaklar için bir bakım yükü anlamına da gelmektedir. Ailecilik, ailenin ihtiyaçlarının bireysel ihtiyaçlardan daha fazla önceliklendirilmesiyle ilgilenen teorik bir kavramdır (Takagi ve Silverstein, 2006). Birçok yaşlı, anne babaya saygı gibi geleneksel normlara tutunarak bakımları ile ilgili ailelerine güvenmeye devam etmektedir. Bununla birlikte sosyo-ekonomik koşullar ve toplumsal hayata uyum sağlama zorunluluğu ailelerin yaşlılara destek konusundaki yeteneğini sınırlamaktadır. Birçok yetişkin, toplumunun iş ve eğitim beklentilerini yerine getirirken geleneksel ailevi yükümlülüklerini de yerine getirmenin yollarını bulmaya çalışmaktadır. 15-64 yaş aralığındaki her 100 birey için 65 yaş ve üstü yaş grubundaki birey sayısı yaşlı bağımlılık oranını ifade etmektedir. Aşağıda Grafik 1’de Avrupa’da bölgelere ait 2019 yılı yaşlı bağımlılık oranları gösterilmiştir:



Grafik 1. 2019 Yılı Yaşlı Bağımlılık Oranları (%)

Kaynak: European Demographic Datasheet 2020

2019 yılında yaşlı bağımlılık oranlarını gösteren Grafik 1 incelendiğinde, Avrupa’da yaşlı bağımlılık oranlarının Kafkasya ve Doğu Avrupa hariç benzerlik gösterdiği, yaşlı bağımlılık oranının ortalama %34 civarında ve yüksek olduğu görülmektedir. Bu Avrupa’da yaşlı nüfusun fazla ve dolayısıyla genç nüfus üzerindeki baskının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Nüfusun yaşlanması, küçülen bir işgücünün, nüfusun genel olarak başkalarına bağımlı olduğuna inanılan kısmını (çocuklar ve yaşlılar) destekleyip destekleyemeyeceği konusundaki endişeleri arttırmaktadır.

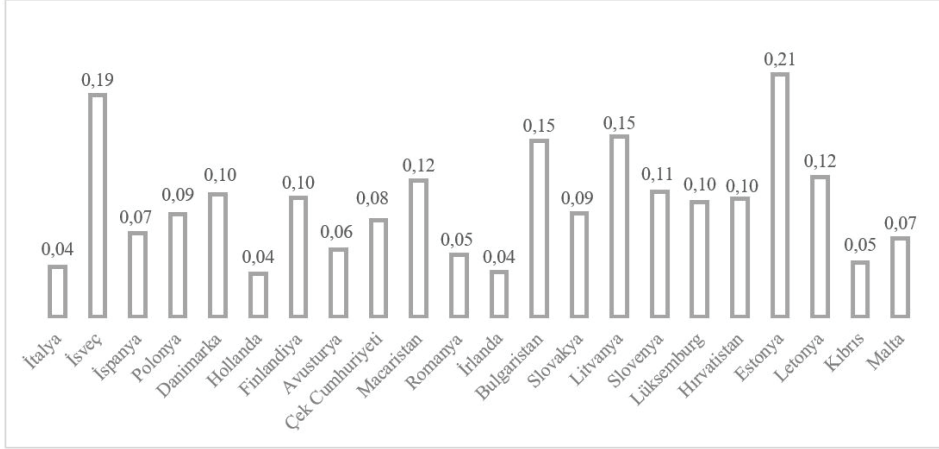
AB’nin yaşlı bağımlılık oranının önümüzdeki yıllarda önemli ölçüde artacağı tahmin edilmektedir. 2010’da yaklaşık %29’dan 2019’da %34’e yükselmiş ve 2070’te daha da artarak %59’a yükseleceği beklenmektedir. Başka bir deyişle, 2010’da 65 yaş ve üzeri her kişiye, dört kişiden az çalışan karşılık gelirken; 2070 yılında her kişiye, iki kişiden az çalışan karşılık gelecektir (European Commission, 2020).

Politika Tercihleri ve Kamu Sosyal Harcamalarındaki Farklılıklar

Nüfusun yaşlanması, sosyal manzarayı değiştirmekte ve çok yönlü sonuçlar doğurmaktadır. “Toplumun grileşmesi” olarak adlandırılan bu durum, yaşlıların artan sayısı ve dolayısıyla siyasi temsil gücüne bağlı olarak toplumdaki kaynak dağılımını yaşlılar lehine çarpık hale getirmiş olabilir. Kamusal alanda, belirli bir vergi geliri çeşitli transfer programlarına harcanabilir; aynı şekilde, çocuk

bakımı, analık yardımı ve emekli maaşları, uzun süreli bakım ve diğer yaşlılık yardımlarına kadar değişen yaşa bağlı kamu desteği farklılık gösterebilir. Bir demokraside, bu farklılıklar sandık, kampanya veya lobi faaliyetleri yoluyla ifade edilmektedir. Örneğin, yaşlanan bir toplumda, ortalama seçmen yaşı arttıkça yaşlıların görece siyasi gücü artabilir, bu da öğrencilere veya ailelere yönelik kamu harcamalarında bir azalmaya yol açabilir. Daha spesifik olarak, eğer bir nesil kamu harcama payını kendi lehine orantısız bir şekilde artırmayı başarır, siyasi sürecin bu sonucu nesiller arası çatışma yaratır çıkarımı yapılabilir. Bu nedenle, yaşlılara yönelik artan kamu harcamaları payının genç nesilleri destekleyen yatırımlarda bir gerilemeye neden olup olmadığını araştırılmaktadır (Grob ve Wolter 2007). Hızla yaşlanan bir toplumda, kişisel çıkarlar doğrultusunda yaşlı insanların emeklilik gibi kendilerine doğrudan fayda sağlayan alanlardaki sosyal harcama artışlarını desteklemeye yönelteceği varsayılmaktadır (Goerres ve Tepe, 2010). Refah devleti harcamalarına yönelik tutumlar, yaş grubuna göre değişiklik göstermektedir: Yaşlılar, sosyal güvenlikteki artışları; gençler, eğitim harcamaları gibi politikadaki genişlemeleri desteklemektedir (Bussemeyer vd., 2009). Kuşaklar refah harcaması tercihlerinde özgecirdir. Toplumun grileşmesi, bütçe tahsisini yaşlılar lehine çevirmektedir. Çarpık bütçeler ve eşit olmayan siyasi ağırlık kuşaklar arasındaki etkileşimi etkilemekte ve sürtüşmeler yaratmaktadır.

Eğitim de diğer refah politikaları da refah devletinin bileşenleri olmasına rağmen, eğitime yapılan yatırım ile diğer refah politikalarına yapılan yatırım arasında bir ödünleşim olduğu öne sürülmektedir (Flora ve Heidenheimer, 1981). Ödünleşim tezi, eğitim ve sosyal güvenlik programlarının alternatif stratejiler olarak görüldüğü varsayımına dayanmaktadır (Flora ve Heidenheimer, 1981, s. 269). Başka bir deyişle, eğitime yapılan fazladan yatırımlar diğer refah politikalarına yapılan yatırımlarda kısıtlamaları beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda ülkelerin ya önleyici ve ileriye dönük olarak eğitime ya da geriye dönük ve telafi edici sosyal sigorta programlarına yatırım yaptığı kabul edilmektedir (Allmendinger ve Leibfried, 2003). Aşağıda Grafik 2'de seçili Avrupa ülkelerinde kamu tarafından gerçekleştirilen eğitim harcamalarının emeklilik harcamalarına oranı gösterilmektedir:



Grafik 2. 2018 Yılında Kamu Tarafından Eğitime Yapılan Sosyal Sosyal Harcamaların Emeklilik Sosyal Harcamasına Oranı (%)

Kaynak: (Eurostat, 2022a; Eurostat, 2022b)

Grafik 2 incelendiğinde, ülkelerin eğitim harcamalarıyla emeklilik harcamaları arasındaki farkın kıyaslanamayacak derecede yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim harcamaları ve emeklilik harcamalarının daha yakın olduğu ülkeler, %21 ile Estonya ve %19 ile İsveç'tir. Eğitim ve emeklilik harcamaları arasındaki farkın en fazla olduğu ülkeler ise, %4 ile İtalya, Hollanda, İrlanda, Kıbrıs ve %5 ile Romanya ve Kıbrıs'tır. Diğer yandan, Finlandiya, Danimarka gibi sosyoekonomik olarak gelişmiş ülkelerde de eğitim ve emeklilik harcamaları arasında fark fazla olsa da bu ülkelerde eğitime yapılan harcamaların yüksek oranda olmasının kuşaklar arası olası bir çatışmayı engelleyeceği şeklinde bir yorum mümkündür.

Bununla birlikte, kuşaklar arası dayanışma ve karşılıklılık, bu tür varsayımlara karşı, insan tercihlerinin kişisel çıkarlarla motive edilmediğini gösteren kanıtlara dayanmaktadır. Dayanışma, farklı yaşlardaki insanların empati kurmasına neden olduğu için, refah programlarına yönelik tutumu etkilemede kritik bir rol oynamaktadır (Goerres ve Tepe, 2010). Örneğin, büyükanne ve büyübabalar, torunlarının kaliteli bir okula gitme fırsatına sahip olmalarını istedikleri için erken eğitime yapılan harcamaları destekleyebilir. Ailesel bir bağlamda, bireysel davranışlar çıkarıcı olmaktan çok özgecil olabilir (Becker, 1981). Ayrıca, bazı durumlarda, farklı nesiller, önemli ölçüde farklı sosyal değerlere veya ideolojilere bağlı kalarak durumu daha da karmaşık hale getirebilir. Huddy vd. (2001), gençlerin uzun vadeli kişisel çıkarlarının aynı zamanda emekli

maaşlarında bir artış görme arzusunu motive ettiğini ve böylece kuşaklar arasındaki çatışmayı ortadan kaldırdığını öne sürmektedir. Benzer şekilde Rhodebeck, kişisel çıkar modeline önemli bir şüphecilikle yaklaşmaktadır ve ayrışmada yaşın etki düzeyinin bireyin mevcut politik yaklaşım ve görüşlerine bağlı olduğuna dair kanıtlar ortaya koymuştur (Rhodebeck, 1993). Goerres ve Tepe (2010), yaşın etkisinin mikro düzeyde kuşaklar arası ilişkilere büyük ölçüde bağlı olduğuna ve ülkenin sosyal, politik ve ekonomik bağlamından daha az öneme sahip olduğuna dair kanıtlar bularak benzer bir çizgi izlemektedir. Bu durumlarda, kuşaklar arası çatışma yokmuş gibi görünebilir, ancak aslında yalnızca gizlenmiştir.

COVID-19 Pandemisiyle Birlikte Kuşaklar Arası Çatışma

Aralık 2019'da Çin'in Wuhan şehrinde etiyolojisi bilinmeyen ciddi bir solunum yolu hastalığı tespit edilmiş, bu hastalık bulaşıcı bir hastalık olarak tanımlanmıştır ve COVID-19 olarak adlandırılmıştır. Virüsün hızla yayılması ve dünya çapında artan vaka sayısı nedeniyle, Dünya Sağlık Örgütü COVID-19'u küresel bir salgın ilan etmiştir. Kamu sağlığının korunmak, insan haklarını da gözeterek ekonomik ve sosyal zararı en aza indiren önlemleri uygulamak gibi zorlukları içeren bu pandeminin etkilerini, morbidite ve mortalite açısından özellikle nüfusu daha yaşlı olan ülkeler daha geniş ölçekte hissetmiştir.

COVID-19 pandemisi aynı anda hem nüfusu virüsten koruma hem de ekonomik iyileşmeyi teşvik etme ihtiyacına yönelik politika yanıtları gerektirdiğinden kuşaklar arasındaki gerilimi artırma potansiyeline sahiptir. Pandemi evreninde kuşaklar arası çatışma, Virüs nedeniyle daha fazla risk altında olan yaşlılar ile virüsten daha az fakat pandemi nedeniyle yaşanan ekonomik durgunluktan potansiyel olarak daha fazla etkilenen gençler arasındaki çıkar farklılığını yansıtmaktadır (Blanchflower ve Bell, 2020).

COVID-19 pandemisi, yaşlıların bakımı da dahil olmak üzere dünya genelinde yaşlılara karşı bakış açısını olumsuz yönde etkilemiş ve yaşlı ayrımcılığını artırmıştır. Kamusal söylemde yaşlılar artık daha fazla bağımlı, kırılabilir ve topluma katkıda bulunmayan bireyler olarak tasvir edilmişlerdir (Hagestad ve Uhlenberg, 2005).

Gençlere ise yaşlılara karşı sorumluluk ve beraberinde gelen sosyal ve ekonomik maliyetler yüklenmiştir. Kıt kaynakların, tedavinin ve bakım

hizmetinin yaşa dayalı olarak paylaştırılmasına yönelik öneriler nedeniyle gençlerin hayati ihtiyaçlarını bir kenara bırakmaları beklenmiştir (Gandhi ve Patel, 2020). Bu durum, zaten yaşlara bölünmüş olan toplumlarda, genç ve yaşlılar arasındaki ayrımı güçlendirmiştir (Hagestad ve Uhlenberg, 2005).

Gençler ve yaşlılar arasındaki büyüyen bölünme, gençlerin durumla ilgili öfkelerini ve kızgınlıklarını açıkça dış grup olarak gösterilen yaşlı yetişkinlere yönelmelerine de neden olmuştur. Gençler, yaşlı yetişkinler ve yaşlanmaya yönelik bu olumsuz tasviri ve mesajları içselleştirebilir (Levy, 2009). Sonuç olarak, COVID-19 pandemisi bizi önemli bir tehditle karşı karşıya olan bir toplumda nesiller arasındaki karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerin (yeniden) müzakere edilmesiyle ilgili ciddi zorluklarla karşı karşıya bırakmıştır. COVID-19 pandemisi süresince ortaya çıkan bu kanıtlar, kuşaklar arasındaki keskin farkı ve çatışmayı ortaya koymaktadır. Aşağıda Tablo 2’de COVID-19 pandemisi ve kuşaklar arası çatışma ilişkine dair göstergeler özetlenmiştir:

Sonuç

Nüfusun yaşlanması ve Avrupa toplumunun demografik manzarası, yaşlılığı bir gerileme dönemi ve emeklilikle ilişkilendiren geleneksel yaşam tarzı anlayışının artık gerçekçi ve sürdürülebilir olmadığı bir noktaya getirmiştir. Avrupa’da bağımlılık üzerinden yürütülen yaşlılıkla ilgili geleneksel tartışmaların yerini aktif yaşlanma kavramı üzerinden yürütülen tartışmaların alıyor olması, yaşlanan toplumlarda yaşlılara yönelik tutumlar bağlamında önemlidir. Bununla birlikte, birçok Avrupa ülkesi, 2010 mali krizinden bu yana kemer sıkma politikalarına öncelik vermiştir ve bugün ülkeler bunu COVID-19 pandemisi bağlamında yapmaya devam etmiştir. Mevcut durum, kolektif bir yaklaşımı gerektiren kuşaklar arası dayanışma için tehditleri artırmıştır. Ülkelerin yaşlıları korumak ile genç insanlar için gelecek sağlamak arasında zor bir seçim yapması gerektiği şeklindeki inanış ve birinin ihtiyaçlarının diğerinin ihtiyaçlarından daha ağır bastığı algısı, başka bir deyişle, yaşlılar ayrıcalıklardan ve avantajlardan yararlanırken gençlerin zorluklarla ve belirsiz bir gelecekle karşı karşıya kaldığı kuşaklar arası bir çatışmanın var olduğu yönündeki görüş, son üç yıldır özellikle Avrupa üzerinde yıkıcı etkileri olan COVID-19 pandemisiyle güçlenmiştir. COVID-19 pandemisi, kırılgan ve savunmasız olan yaşlıların bakımına yönelik tartışmaları alevlendirmiş ve bu bakımı sağlamak için mevcut sistemlerin eksikliklerini ortaya çıkarmıştır. Bu durum, kuşaklar arası çatışmaya yeni bir boyut kazandırmıştır.

Tablo 2
COVID-19 ve Kuşaklararası Çatışma İlişkisi Göstergeleri

Virüsten Korunma İhtiyacı	Tedavide Öncelik	Ekonomik Faydalar
<p>Yüksek riskli yaşlılar ve kuralları çiğneyen gençler Kuşaklar arası gerilim, bazı gençlerin maske takmaya veya sosyal izolasyon önlemlerine uymaya direnmesi sonucu öfke ve nefret şeklinde kendini göstermiştir.</p> <p>Gençler için kalıplaşan savunmasız, kırılabilir, bağımlı “yaşlı” tutumu Yaşlı yetişkinlere yönelik aşağılayıcı imalar, olumsuz klişeler ve önyargılı söylemler, yaşa dayalı ayrımcılığı ortaya koymaktadır. Pandemi, yaşlı nüfuslara yönelik yeni olmayan önyargı konusunu gün ışığına çıkarmıştır.</p> <p>İzolasyon nedeniyle yaşlılar için karşılanamayan ihtiyaçlar; bakım yükü artan gençler Pandemi sürecinde yaşlılara karşı sorumluluğu, sosyal maliyetleri gençlere yüklenmiştir.</p> <p>İzolasyon nedeniyle yaşlıların artan yalnızlığı; gençlerin daha aktif hayatı Yaşlıların hareket güçlükleri ve yetersiz çevre koşulları nedeniyle sosyal, eğlence, dini ve eğitici faaliyetler için zaten daha az dışarı çıkıyor olmalarının yanı sıra pandemi ile artan yalnız yaşam sosyal etkileşim için daha az fırsata sahip olma olasılıklarını artmaktadır. Bu nüfus ayrıca daha az çevrimiçi iletişim sistemi kullanmaktadır. Bu nedenle, yaşlı yetişkinler özellikle sosyal izolasyon ve sosyal mesafe önlemlerinin zorunlu kıldığı yalnızlıktan kaynaklanan risklere daha fazla maruz kalmıştır.</p>	<p>Sağlık kaynakları öncelikle genç hastaların, peki yaşlıların yaşam hakkı? Pandemi ve buna bağlı olarak sağlık sistemlerine aşırı yüklenme riski, sağlık kaynaklarının öncelikle genç ve yetişkin hastalara tahsis edilmesi konusunda tartışmalara yol açmıştır. Bu olasılık, yaşam hakkı ve profesyonellerin kimin hayatta kalıp kimin öleceğine ilişkin kararları da dahil olmak üzere temel etik meselelere ilişkin tartışmaları ortaya çıkarmıştır. Pandemi sırasında nüfus gruplarına sağlanan tedavi düşünüldüğünde bu durum açıkça görünürlük kazanmıştır.</p>	<p>Kapanan yaşlılar; çalışmaya devam eden gençler Kıt kaynakların yaşa dayalı olarak paylaştırılmasına yönelik öneriler nedeniyle gençlerin hayatı ihtiyaçlarını bir kenara bırakmaları beklenmiştir.</p> <p>Ekonomik durgunluktan en fazla etkilenen gençler Pandemiyle beraber yaşanan ekonomik durgunluktan potansiyel olarak daha fazla etkilenen/ risk altında olduğu düşünülen gençler olmuştur.</p> <p>Yaşlıların artan bakım maliyeti; maliyeti karşılayan gençler Pandemi sürecinde yaşlılara karşı sorumluluğu, ekonomik maliyetleri gençler yüklenmiştir.</p>

Kaynak: (Jin vd., 2021; Seung-Pyo vd., 2021; Ellerich-Groppe vd., 2021; Cristini ve Trivin, 2022).

COVID-19 pandemisi öncesinde Avrupa için en çok tartışılan zorluklardan biri, emekli sayısındaki artış ve çalışma çağındaki nüfustaki azalma nedeniyle tehdit altında olan emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği idi. Nüfusun yaşlanmasıyla ortaya çıkan emekli sayısındaki artış finansal sürdürülebilirlik sorununa yol açmış, aynı zamanda, ekonomik büyümeyi sürdüreceği ve sosyal yardımın sağlanmaya devam etmesini sağlayacak insan gücü sıkıntısına da neden olmuştur. Bu zorluk, birçok hükümet tarafından emeklilik yaşının yükseltilmesi, emeklilik yaşının yaşam beklentisindeki değişikliklere uygun hale getirilmesi ve erken emeklilik

seçeneklerinin sınırlandırılması gibi öncelikle yaşlı işçilerin istihdam oranlarını artırmaya çalışan önlemler yoluyla ele alınmıştır. Ek olarak, emeklilik hakkı düzeyi ve kapsamı revize edilmiştir. İkinci zorluk, yaşlanmanın gerektirdiği temel bakım, sağlık bakımı ve uzun süreli bakımın sağlanmasıdır. Bakım sistemi ve politikaları hem bakım verenlerin hem de bakım alıcıları olan yaşlıların refahı ve hayatı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Artan yaşlı oranları Avrupa’da bakım sisteminin finansmanını zorlaştırmıştır. Emeklilik ve bakıma ayrılan kamu sosyal harcamalarındaki artış, yaşlı oranlarındaki artışın yaşlıların siyasal gücünü artırması ve kamusal tercihleri etkilemesi, yaşlı bağımlılık oranlarındaki artış ve beraberindeki bütçe kısıtı Avrupa’da kuşaklar arası çatışmanın varlığını kanıtlarını oluşturmaktadır. Tüm bunlar ve kuşaklar arası dayanışma ise aktif yaşlanma çerçevesini gerekli kılmaktadır. Yaşlanma politikası ile yaşlılara bağımsız, sağlıklı ve güvenli yaşam sağlanmasının sadece yaşlıların yaşam kalitesini iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda, kuşaklar arası çatışma olasılığını azaltır. Aktif yaşlanma politikaları bu açıdan önemli bir politika olarak kabul edilebilir.

COVID-19 pandemisi öncesindeki görünüm, pandemiyle birlikte gelen izolasyon, yeni bütçe kısıtları, artan bakım yükü ve maliyeti ile perçinlenmiştir. İzolasyon önemleri, yüksek riskli olarak sınıflandırılan yaşlıların ihtiyaçlarının karşılanmasını zorlaştırmış ve onları yalnızlaştırmış, daha aktif olan gençler ile yaşlılar arasındaki iletişimi zayıflatarak kuşaklar arasında bağ kurmayı güçleştirmiştir. Yine yüksek riskli bir grup olmaları bakımından yaşlıların bu süreçteki ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğu hayati riskler pahasına gençlere yüklenmiştir. Gençler, artan sosyal bakım ve sağlık bakımı maliyetleri ile yaşanan ekonomik durgunluk olmak üzere çifte bir zorluğu göğüslemek zorunda kalmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

Kaynakça/References

Allmendinger, J., & Leibfried, S. (2003). Education and the welfare state: The four worlds of competence production. *Journal of European Social Policy*, 13(1), 63–81.

- Becker, G.S. (1981). *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Blanchflower, D. & Bell, D. (22 Mayıs 2020). We must act now to shield young people from the economic scarring of Covid-19. *Guardian*. Erişim adresi: <https://www.theguardian.com/society/2020/may/22/we-must-act-now-to-protect-young-people-from-the-economic-scarring-of-covid-19>.
- Busemeyer, M.R., Goerres, A. & Weschle, S. (2009). Attitudes towards redistributive spending in an era of demographic ageing: The rival pressures from age and income in 14 OECD countries. *Journal of European Social Policy*, 19 (3), 195-212.
- Campbell, A., Converse, P. E., Miller, W. E. & Stokes, D. E. (1980). *The american voter*. University of Chicago Press.
- Cristini, A., & Trivin, P. (2022). Close encounters during a pandemic: Social habits and inter-generational links in the first two waves of COVID-19. *Economics & Human Biology*, 101180.
- Del Barrio E., Marsillas, S., Buffel, T, Smetcoren, A. S., & Sancho, M. (2018). From active ageing to active citizenship: The role of (age) friendliness. *Social Sciences*, 7(8), 134.
- Dyk, S. van. (2014). The appraisal of difference: Critical gerontology and the active-ageing-paradigm. *Journal of Aging Studies*, 31, 93–103.
- Ellerich-Groppe, N., Pfaller, L., & Schweda, M. (2021). Young for old—old for young? Ethical perspectives on intergenerational solidarity and responsibility in public discourses on COVID-19. *European Journal of Ageing*, 18(2), 159-171.
- European Commission. (2006). *The demographic future of Europe – From challenge to opportunity*. Brussels: Commission of the European Communities.
- European Commission. (2020). 2021 Ageing Report, Underlying Assumptions and Projection Methodologies. Institutional Paper 142. Erişim adresi: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip142_en.pdf
- European Demographic Datasheet 2022. Erişim adresi: <https://www.populationeurope.org/en/>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2018). Active ageing. Erişim adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrialrelations-dictionary/active-ageing>
- Eurostat(2021). Population structure and ageing. Erişim adresi: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing.
- Eurostat (2022a). Erişim adresi: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00103>
- Eurostat (2022b). Erişim adresi: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/enpe_educ_figdp
- Flora, Peter. & Heidenheimer, Arnold. J. (1981). The historical core and changing boundaries of the welfare state. In P. Flora ve A. J. Heidenheimer (Eds.), *The development of welfare states in Europe and America*. New Jersey: The State University.

- Foster, L & Walker, A. (2021). Active ageing across the life course: Towards a comprehensive approach to prevention. *BioMed Research International*.
- Gandhi, R., & Patel, A. (2020). What if two COVID-19 victims need ventilators and just one is available? Health care providers need a well-organized response grounded in science and ethics as the U.S. responds to the pandemic. *Scientific American*.
- Goerres A., & Tepe, M. (2010). Age-based self-interest, intergenerational solidarity and the welfare state: A comparative analysis of older people's attitudes towards public childcare in 12 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 49(6): 818– 851.
- Grob, U., & Wolter, S.C. (2007). Demographic change and public education spending: A conflict between young and old?. *Education Economics*, 15(3): 277-92.
- Hagestad, G. O., & Uhlenberg, P. (2005). The social separation of old and young: A root of ageism. *Journal of Social Issues*, 61(2), 343–360.
- Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist*, 1, 8–13.
- Hocker, J. L. & Wilmot, W.W. (1991). *Interpersonal conflict*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.
- Huddy, L., Jones, J. M., & Chard, R. E. (2001). Compassionate politics: Support for old-age programs among the non elderly. *Political Psychology*, 22(3), 443-471.
- Jin, S., Balliet, D., Romano, A., Spadaro, G., Van Lissa, C. J., Agostini, M., ... & Leander, N. P. (2021). Intergenerational conflicts of interest and prosocial behavior during the COVID-19 pandemic. *Personality and Individual Differences*, 171.
- Jun, S. P., Yoo, H. S., & Lee, C. (2021). Young people are not blameworthy: the generation's awareness of COVID-19 and behavioral responses. *Scientific Reports*, 11(1), 1-10.
- Kinsella, K. & Phillips, David R. (2005). Global aging: The challenge of success. *Population Bulletin*, 60(1), 1-44.
- Lain, D. (2016). *Reconstructing retirement*. Bristol: Policy Press.
- Levy, B. R. (2009). Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging. *Curr Dir Psychol Sci*, 18, 332–336.
- Lorenzo-López, L., Maseda, A., de Labra, C., Regueiro-Folgueira, L., Rodríguez-Villamil, J. L. & Millán-Calenti, J.C. (2017). Nutritional determinants of frailty in older adults: A systematic review. *BMC Geriatr*, 17, 108.
- McCammon, R. J. (2006). Generations, Cohorts, and Social Change. *Handbook of the Life Course*, 1, 23.
- Moody, H. R. (2006). *Aging: Concepts and controversies*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Pickard, L. (2019). Age war as the new class war? Contemporary representations of intergenerational inequity. *Journal of Social Policy*, 48(2), 369–386.
- Preston, S. H. (1984). Children and the elderly: Divergent paths for America's dependents. *Demography*, 21(4), 435-457.

- Rhodebeck, Laurie A. (1993). The politics of greed? Political preferences among the elderly. *Journal of Politics*, 55, 342–64.
- São José, J., & Teixeira, A. (2014). Envelhecimento ativo: Contributo para uma discussão crítica. *Análise Social*, 210, 28–54.
- Stoker, L. (2014). Reflections on the Study of Generations in Politics. *The Forum* 12(3), 377-396.
- Takagi, E. & Silverstein, M. (2006) Intergenerational coresidence of the Japanese elderly: Are cultural norms proactive or reactive? *Research on Aging*, 28(4), 473-492.
- Timonen, V. (2016). Beyond successful and active ageing: A theory of model ageing. Bristol: Policy Press.
- United Nations Economic Commission for Europe (2019). 2018 Active Ageing Index Analytical Report. Erişim adresi: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). *World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables*.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). *World Population Prospects 2019: Highlights*.
- Urrutia Serrano, A. (2018). Envejecimiento activo: un paradigma para comprender y gobernar. *Aula Abierta*, 47(1), 29-36.
- Walker, A. (2006), “Active Ageing in Employment, Its Meaning and Potential”, *Asia-Pacific Review*, Vol.13, No.1, pp.79-93
- Willetts, D. (2010). *The Pinch: How the baby boomers took their children's future-and why they should give it back*. Atlantic Books Ltd.
- World Health Organization (2002). Active ageing: A policy framework. World Health Organization. Erişim adresi: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/6721.5>

Determining Significant Factors Influencing the Choices of International Students with Spherical Fuzzy DEMATEL

Halim Baş¹ , Serkan Eti² 

Abstract

Studying abroad has increasingly become prestigious in the world and its causes and effects are significant. In this study, we aimed to determine which factors are the most important for international students in choosing a country in which to study. In this respect, seven factors have been identified and analyzed with spherical fuzzy DEMATEL. The most important contribution of this study to the literature is that we analyzed it with numerical variables and a multi-criteria decision-making method based on non-numerical data and expert opinions. Thus, we aimed to guide policymakers and researchers. According to the study results, the most important factor for international students in choosing a country in which to study is legal and political factors. Therefore, it is crucial that countries provide attractive government policies and implement legal regulations. Also, it is important to make legal systems more democratic. In addition, taking the necessary security precautions regarding routes to school and places where international students live, ensuring stress-free visa procedures, and simplifying legal requirements will encourage more international students to pick the country. In this way, economic and social development of the country will be facilitated.

Keywords

International Education, International Student, Choice Factors, DEMATEL, Spherical fuzzy

1 Corresponding author: Halim Baş (Asst. Prof. Dr.), Marmara University, Faculty of Economics, Labor Economics and Industrial Relations, Istanbul, Türkiye. E-mail: halim.bas@marmara.edu.tr ORCID: 0000-0002-4109-1696

2 Serkan Eti (Asst. Prof. Dr.), Istanbul Medipol University, Department of Computer Programming, Istanbul, Türkiye. E-mail: seti@medipol.edu.tr ORCID: 0000-0002-4791-4091

To cite this article: Baş, H., & Eti, S. (2022). Determining significant factors influencing the choices of international students with spherical fuzzy DEMATEL. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 249-273. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1100263>

Introduction

International education and its causes and effects is a topic discussed in the literature, and many factors and their effects are investigated. Studying abroad seems to be an important opportunity for students for who want to experience acculturation, better education, and career development (Ahmad & Shah, 2018). Some factors determine the definition of the international student. The first is going out of the country, the other is the period specified in the international student legislation in the destination country. In a broader sense, the international student is defined as a person who was born and grew up with a particular culture, lifestyle, and worldview and who leaves his or her family, environment, and country to receive education at more than one level, leaving the borders of his or her country and residing in another country for the period determined by the international student legislation of that country. Being an international student has its advantages and disadvantages. However, its advantages are more prominent, and hosting international students has important potential for a host country. International students make many contributions, particularly economically, to the countries they go to. Hence, attracting students to the country and retaining them is of vital importance. Therefore, we focused on determining which factors are the most important ones among international students' choice factors.

In this study, we aimed to investigate the choice factors of the increasing number of international students. The number of international students shows a serious increase in recent years. Particularly, it is seen that certain countries are at the top of the preferences, and there is a delicate balance that forces the rankings. The expectations for the future make qualified brain drain important. First, an extensive literature review was conducted in this study. Then, the criteria influencing factors in international students' choices were identified and analyzed by taking experienced experts' opinions into account. This study has some novelties. The theoretical contribution is that there are limited studies associated with multi-criteria decision-making methods in the literature. When the literature is reviewed, it is seen that in general, regression and cointegration analysis have been used in research on international students. (Chelleraj et al., 2008; Misra & Castillo, 2004). In a vast amount of studies, econometric models have been performed due to the inability to use non-numerical data. So this is disadvantageous for international students. Non-numerical parts of this study are analyzed together using spherical fuzzy DEMATEL, a multi-criteria

decision-making method, and by asking for experts' opinions with both numerical and non-numerical variables. Thus, it will be possible to provide more realistic and specific recommendations for relevant policy makers.

DEMATEL differs from other methods in some points. It is significant in terms of seeing the criteria that affect each other and giving the cause-and-effect relationship between them more comprehensively. Today, problem-solving techniques have become more complicated. Therefore, more detailed problem-solving techniques are required, and thus more detailed perspectives. In this case, we used SF-fuzzy instead of classic fuzzy. The method applied is the latest and current method that converts language expressions into statistics as closely as possible to real life while asking for expert opinions. SF-fuzzy method enables the problem to be handled more comprehensively by considering membership, non-membership, and hesitancy. Thus, this method helps to analyze the topic in a more detailed way. Furthermore, strategies obtained through this study will contribute to the social and economic development of countries by making it possible to make more effective policies.

This paper has four parts. The introductory part presents the literature review. In the second part, there is a literature review, which makes up a substantial part of this study. Subsequently, the methodology is explained, and practical applications are provided in detail. Lastly, there is a discussion and conclusion in which we present a comprehensive discussion that evaluates the most important criteria and puts forward strategies to guide policymakers.

Literature Review

The vast amount of studies in the literature were reviewed in this study. In addition, we distinguished the causes and effects of selection factors from the studies. When identifying these factors, we built on the work of Paulino and Castano (2019), who identified seven main factors. In addition to these factors, we have included recent studies in the literature to classify international students' choice factors. According to the classification in question, there are environmental, economic, personal, cultural, social, legal, and political factors related to the higher education system.

Environmental factors include host countries' climate, environment quality, and the perception pattern of societal marketing and social responsibility

situations. These create the urban atmosphere preferred by international students (Zhai et al., 2019; Li, 2020). In general, environmental conditions and quality can be important motivation tools (Cao et al., 2016; Howes, 2021). Additionally, social and corporate marketing (Shah et al., 2020; Vrontis et al., 2007) and social responsibility (Vrontis et al., 2007) are other environmental factors.

Economic factors involve the direct and indirect program cost of the country and city. In addition, economic factors are perceived to include the financial situation of the country, economic development or growth of the country, differences between international students' entering and going out of countries, program cost or tuition fee, cost of living, cost of mobility (e.g., visa procedures), financial support or non-refundable scholarships, expected cost increase in the future, country size, location of institutions or institutions' distance from home, country's population, trade, and the existence of bilateral or economic relations. Thus, the geographical location of the country is crucial for international students (Garcia-Rodriguez & Mendoza Jimenez, 2015; Liu et al. 2018). Moreover, a country having reasonable living conditions and program costs for international students also affects the preferences (Ahmad & Buchanan, 2016; Maringe & Carter, 2007; Liu et al., 2018 Zhang & Zhou 2018). Another economic issue for international students is amount of scholarships and non-refundable financial support, because they make critical contributions to the cost of students' travel and education expenditures (Özoğlu et al., 2015; Cao et al., 2016; Kingeski & Nadal, 2020; Zhang & Zhu, 2020).

In addition, international students take the economic growth of the country where they will go into account (Ahmad & Shah, 2018; Wen & Hu, 2019). They aim to overcome career barriers like lack of opportunity in the country that they came from. In this context, they will be able to adapt to flexible labor markets in the globalized labor market, and they will get training during their education abroad. With the awareness of career and expected employment opportunities that can come about due to this educational experience, their possible future income growth can become a priority (Chien, 2015; Zhai et al., 2019). In a macro sense, population, climate, and bilateral commercial relations are also other aspects of economic factors (Wei, 2013; Cao et al., 2016).

Personal factors are inner interest in research and education, enthusiasm for learning, self-actualization/self-fulfilment, personal development/self-improvement, prestige, personal success, earning a degree, reasons related to

career (vocational development, employment/career opportunity, academic career, and career change), access to domestic education opportunities, international exploration, personal experiences, desire to experience another country's culture, desire to experience student life in another country, personal freedom, previous work/study or travel experiences, learning high-quality research, and students' desire to develop personally and professionally. In this respect, inner interest in research, education, and learning (Zhou, 2015) and academic requirements for international students to improve themselves are among the preference factors (Eder et al., 2010; Zhai et al., 2019; Li, 2020). Also, professional intellectual gains, employment opportunities (Pawar et al., 2020), and prestige expectations of international students in terms of personal development are among the personal factors. (Kingski & Nadal, 2020).

Moreover, the desire to experience another country's culture, develop personally, and improve education are other personal factors (Mahmoud et al., 2020; Sarkodie et al., 2020; Zhang & Zhu, 2020). Additionally, employment opportunities in terms of career have a major role in decision-making processes (Eder et al., 2010; Cao et al., 2016; Jafar & Legusov, 2020). Further, personal freedom (Vrontis et al., 2007) and personal and professional development desire (Eder et al., 2010) are among the personal factors.

Cultural factors include cultural compatibility, adaptation to the cultural environment of the host country, acculturation, the pleasure of living in a place that has a global culture, the attraction of intercultural education, and the desire to experience another culture. There are many studies in the literature that show these factors. These situations, which are part of international students' decision-making factors, can occur in different geographies. In this framework, cultural compatibility (Ahmad & Buchanan, 2016), which is defined as the similarity between the host country and the culture of origin, can be distinctive (Ward & Kennedy, 1999; Kondakçı, 2011; Özoğlu et al., 2015; Kingski & Olivella, 2018). Moreover, the experience of another country's culture and the attractiveness of international education are other cultural factors (Pawar et al., 2020; Cao et al., 2016).

Social factors are defined as suggestions from families, advice from friends, sense of belonging, consultant support, social networks, relationships arising from colonial connections, impact of service providers, and adaptation to a new environment. In addition, the sense of belonging to the place that

international students choose (Curtin et al., 2013) and particularly, suggestions from families and advice from friends, have a powerful effect on students' choice (Alfattal, 2017; Trung, 2020; Jafar & Legusov, 2020; Koenings et al., 2020). Social networks (Beech, 2018) and consultant support (Curtin et al., 2013) are among other direct and indirect factors. Service providers' student-oriented policies are another factor. (Padlee et al., 2010; Bhati & Anderson, 2012). Also, international students' skill in adapting to a new environment is a social factor (Khalid et al., 2020). Moreover, the framework of a country's colonial connections can guide the choices of international students (Perkins & Neumayer, 2014).

Legal and political factors include type of government, government policies, host country visa procedures and requirements, other legal requirements, safety, and security issues. In this context, policies that are open to international students are of vital importance. Other significant factors include the transfer of state and government funds through legal regulations, and having the identity of the host country preferred by skilled immigrants so that it can attract and retain more international students (Rioano et al., 2018; Paltridge et al., 2014). However, dual wage regimes sometimes exist for people from different countries and regions (Sá et al. 2018). Restrictive political attitudes create mobility and career barriers and make the status transition difficult (Mosneaga, 2015), and restricted international student enrolment at schools in a region (Tamtik & O'Brien-Klewchuk, 2018) is undesirable to international students within the framework of government policy. Furthermore, streamlined requirements for visas and other legal procedures are important to the stress-free and easy admission processes of international students (Shih, 2016; Lee, 2017). Regarding these, the security concerns of international students in their country of origin and the perception of a safe host country are crucial (Zhang & Zhou, 2018; Trung, 2020; Khalid et al., 2020; Howes, 2021). Moreover, the type of government in the country visited becomes another legal and political factor (Pan, 2013; Ahmad & Buchnan, 2016).

Higher education system factors include the quality of education, the reputation of the university institution, familiarity of the institution, the image or prestige of the institution, programs offered, the popularity of the university, university properties and facilities, the importance of academic staff, university rankings, and accelerated courses. In this framework, the quality, reputation,

and variety of the services provided by universities to students are at the forefront (Tantivorakulchai, 2014; James-MacEachern & Yun, 2017; Wen & Hu, 2019). In addition to that, academic factors, the quality with universality of education, and corporateness are other factors (Woodhouse, 1999; Fang & Wang, 2014; Singh, 2016; Shah et al., 2020). In addition, universities' strategies in maintaining student satisfaction, whether universities have a healthy study environment, corporate image, and reputation, and university ranking on the global stage are other higher education system factors (Briggs, 2007; Eder et al., 2010; Williams & Mindano, 2015; Ahmad & Shah, 2018; Trung, 2020; Khalid et al., 2020; Zhang & Zhu, 2020). Also, the option of accelerated courses is a relevant factor (Bhati et al., 2013).

In the field of study, numerous outcomes have become feasible. Moreover, this topic highlights the significance of economic and social development for countries. The literature review reveals that many studies have been done on numerical data, such as economic growth. However, international students' choices have been affected by non-numerical factors and studies about non-numerical factors, such as law and politics, are limited. So new research analyzed by considering non-numerical variables is needed. Therefore, the importance of taking both numerical and non-numerical factors into account at the same time is obvious. For this purpose, we have carried out weighting with the spherical fuzzy DEMATEL approach. Using this method, we found the order of importance of the variables and provided the opportunity to examine the effect of the variables on each other. Further, the variable was comprehensively tackled with spherical fuzzy numbers. This study has novelty because it considers non-numerical data. Also, there is further novelty in this research paper in that we performed the spherical fuzzy DEMATEL method in this research field.

Many studies analyze DEMATEL without using fuzzy numbers. (Zhao et al., 2021; Altuntas et al., 2021). The most significant disadvantage of the models used in these studies is that they cannot effectively manage the uncertainty in the decision-making process. Because of this problem, used with fuzzy numbers in the literature on multi-criteria decision-making methods. In this circumstance, triangular and trapezoidal fuzzy numbers are preferred in many models. However, there are criticisms that these models cannot fully handle uncertainty (Khairuddin et al., 2021). In this study, a model was created with spherical

fuzzy numbers. Thus, the aim was to minimize the uncertainty in the decision-making process. Therefore, it will be possible to achieve more effective results.

In the literature on decision-making processes different methods are used. Many studies aim to reach results using AHP and ANP methods (Okfalisa et al., 2021; Kieu et al., 2021). The biggest criticism of these methods is that only the importance weights of the criteria can be determined. However, in these methods, the causal relationship between the criteria cannot be determined. Nevertheless, factors affecting the preferences of international students may have causal effects on each other. Therefore, in the study, the DEMATEL method was chosen, and superiority was achieved compared to many models in the literature.

Methodology

Spherical Fuzzy DEMATEL

The DEMATEL method is a frequently used analysis today because it examines the interaction between criteria for decision making in multi-criteria situations. Also, this method is employed in order to determine different criteria in multi-criteria decision-making problems. In the DEMATEL method, the matrices obtained by the pairwise comparison of the “n” quantity criteria of the experts with the expert opinion are taken into account and the importance levels of the criteria are determined. (Dinçer & Yüksel, 2018).

Classic DEMATEL has become an updated method with different, developing number systems. In addition, the fuzzy DEMATEL method with the fuzzy number system is the most popular variant of DEMATEL that interprets linguistic terms in experts’ opinions. In the framework of the developments in fuzzy numbers, Triangular, Gaussian, and Trapezoidal number systems have been improved (Yang et al., 2021). With the contribution of hybrid and interval-valued fuzzy numbers, the method has continued to be developed. Therefore the spherical fuzzy DEMATEL method used in this study is one of the most recent versions (Gül, 2020). Moreover, the steps of this method were implemented. The linguistic terms and their equivalents used in the spherical fuzzy DEMATEL method are given in Table 1 (Gül, 2020). The spherical fuzzy DEMATEL numbers are $(\mu; \nu; \pi)$. “ μ ” refers to the degree of membership, “ ν ” value refers to non- membership, and “ π ” refers to hesitancy.

Table 1
Spherical Fuzzy DEMATEL Linguistic Terms and Their Equivalents

Linguistic Terms	$(\mu; \nu; \pi)$
Strong (S)	(0.85; 0.15; 0.43)
Moderate (M)	(0.6; 0.3; 0.35)
Weak (W)	(0.35; 0.25; 0.25)
No (N)	(0; 0.3; 0.15)

Step 1: Collection of expert opinion

As the first step in the spherical fuzzy DEMATEL method, expert opinions (\tilde{A}) are collected from the values in this table as represented in equation (1) (Gül, 2020).

$$\tilde{A}_m = \begin{bmatrix} 0 & \cdots & a_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{n1} & \cdots & 0 \end{bmatrix} \quad a_{ij} = (\mu_{ij}; \nu_{ij}; \pi_{ij}) \quad m = 1, 2, \dots, k \quad i, j = 1, 2, \dots, n \quad (1)$$

The arithmetic mean of the opinions obtained from each “k” expert is taken by equation (2) (Gündoğdu & Kahraman, 2019).

$$Z^{agg} = \left\{ \left[1 - \prod_{i=1}^k (1 - \mu_{\tilde{A}_{mi}}^2)^{\frac{1}{k}} \right]^{\frac{1}{2}}, \prod_{i=1}^k \nu_{\tilde{A}_{mi}}^{\frac{1}{k}}, \left[\prod_{i=1}^k (1 - \mu_{\tilde{A}_{mi}}^2)^{\frac{1}{k}} - \prod_{i=1}^k (1 - \mu_{\tilde{A}_{mi}}^2 - \pi_{\tilde{A}_{mi}}^2)^{\frac{1}{k}} \right]^{\frac{1}{2}} \right\} \quad (2)$$

Step 2: Creating the direct relationship matrix

The direct relation matrix (\tilde{Z}) is formed by the mean of expert opinions with the help of the values obtained from equation (2). The direct relation matrix is given in equation (3) (Gündoğdu & Yörükoğlu, 2021; Gül, 2020).

$$\tilde{Z} = \begin{bmatrix} 0 & \langle \mu_{12}^{agg}; \nu_{12}^{agg}; \pi_{12}^{agg} \rangle & \cdots & \langle \mu_{1n}^{agg}; \nu_{1n}^{agg}; \pi_{1n}^{agg} \rangle \\ \langle \mu_{21}^{agg}; \nu_{21}^{agg}; \pi_{21}^{agg} \rangle & 0 & \cdots & \langle \mu_{2n}^{agg}; \nu_{2n}^{agg}; \pi_{2n}^{agg} \rangle \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \langle \mu_{n1}^{agg}; \nu_{n1}^{agg}; \pi_{n1}^{agg} \rangle & \langle \mu_{n2}^{agg}; \nu_{n2}^{agg}; \pi_{n2}^{agg} \rangle & \cdots & 0 \end{bmatrix} \quad (3)$$

Step 3: Normalization of the direct relationship matrix

The obtained Z matrix is divided into three sub-matrices because it consists of three components: membership, non-membership, and hesitancy. These three sub-matrices are normalized with the help of equation (4) (Gül, 2020).

$$X = SZ \quad (4)$$

$$s = \min \left[\frac{1}{\max_i \sum_{j=1}^n |z_{ij}|}, \frac{1}{\max_j \sum_{i=1}^n |z_{ij}|} \right] \tag{5}$$

The “s” in equation (4) is calculated with the help of equation (5). Here, it is normalized within itself for each of the three sub-matrices by calculating “s” value separately (Gül, 2020).

Step 4: Creating a Total Influence matrix

The matrices are normalized by multiplying with “s” value, by which the direct relation matrix is calculated. The normalized three sub-matrices are showed in equation (6) (Yuan et. al, 2021).

$$X^\mu = \begin{bmatrix} 0 & \dots & \mu_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ \mu_{n1} & \dots & 0 \end{bmatrix}; X^v = \begin{bmatrix} 0 & \dots & v_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ v_{n1} & \dots & 0 \end{bmatrix}; X^\pi = \begin{bmatrix} 0 & \dots & \pi_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ \pi_{n1} & \dots & 0 \end{bmatrix} \tag{6}$$

The obtained normalized matrices comprise the basis of the total influence matrix (T). Equation (7) is used in order to build T matrix. I matrix is an identity matrix here (Gül, 2020).

$$T = X + X' = X(I - X)^{-1} \tag{7}$$

X matrices are brought to the form of fuzzy numbers by performing Euclid normalization; because of the obtained sub-matrices from this equation, the nature of fuzzy numbers could be lost. The final T matrix is given in the equation (8) (Gül, 2020).

$$T = \begin{bmatrix} \langle \mu_{11}^T; v_{11}^T; \pi_{11}^T \rangle & \langle \mu_{12}^T; v_{12}^T; \pi_{12}^T \rangle & \dots & \langle \mu_{1n}^T; v_{1n}^T; \pi_{1n}^T \rangle \\ \langle \mu_{21}^T; v_{21}^T; \pi_{21}^T \rangle & \langle \mu_{22}^T; v_{22}^T; \pi_{22}^T \rangle & \dots & \langle \mu_{2n}^T; v_{2n}^T; \pi_{2n}^T \rangle \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \langle \mu_{n1}^T; v_{n1}^T; \pi_{n1}^T \rangle & \langle \mu_{n2}^T; v_{n2}^T; \pi_{n2}^T \rangle & \dots & \langle \mu_{nn}^T; v_{nn}^T; \pi_{nn}^T \rangle \end{bmatrix} \tag{8}$$

Step 5: Calculation of row and column totals

The rows and columns of the total influence matrix are added. The sum of the row is represented by matrix R and the sum of the column is represented by matrix C. The sum of the two spherical fuzzy numbers is added with equation (9) (Kahraman & Gündoğdu, 2020). R and C matrices are given with equations (10) and (11) (Gül, 2020).

$$\langle \mu_1, v_1, \pi_1 \rangle + \langle \mu_2, v_2, \pi_2 \rangle = \langle (\mu_1^2 + \mu_2^2 - \mu_1^2 \mu_2^2)^{\frac{1}{2}}, v_1^2 v_2^2, ((1 - \mu_1^2)\pi_2^2 + (1 - \mu_2^2)\pi_1^2 - \pi_1^2 \pi_2^2)^{\frac{1}{2}} \rangle \tag{9}$$

$$r_i = \sum_{i=1}^n \langle \mu_{ij}^T; \nu_{ij}^T; \pi_{ij}^T \rangle \quad (10)$$

$$c_j = \sum_{j=1}^n \langle \mu_{ij}^T; \nu_{ij}^T; \pi_{ij}^T \rangle \quad (11)$$

Because they are fuzzy numbers, the sums that were obtained from the row and column equations convert to real numbers with equations (12) (Gül, 2020; Chang et. al., 2011).

$$score = (2\mu - \pi)^2 - (v - \pi)^2 \quad (12)$$

Step 6: Calculation of criterion weights

The R+C matrix is created by adding R and C matrices, whose score is calculated with the help of equation (12). The criteria weights (W) are calculated using the values of the obtained R+C matrix in equation (13) (Gül, 2020).

$$W_i = \frac{(R + C)_i}{\sum_{i=1}^n (R + C)_i} \quad (13)$$

Results

In this part, the definitions of the criteria to be used in the analysis will be given first. Then, the criteria will be weighted with the SF-DEMATEL method. Finally, the effect of the criteria on each other in the NRM graphic will be examined.

Defining the criteria

The aim of this study is to determine the most important factors for international students in choosing a country for study abroad. For this purpose, seven factors were determined from the literature. These factors are detailed in Table 2.

Table 2
Identification of Criteria

Variables	References
Environmental Factors (A1) This criterion represents the climate and environmental quality of the host country.	Li, 2020; Howes, 2021

Economic Factors (A2) This criterion represents the economic development of the country and city and program cost.	Liu et al. 2018; Zhang & Zhou, 2020
Personal Factors (A3) This criterion represents self-improvement, career opportunity, and prestige.	Eder et al., 2010; Zhai et al., 2019
Cultural Factors (A4) This criterion represents the cultural compatibility, acculturation, and desire to experience another culture.	Özoğlu et al., 2015; Pawar et al., 2020
Social Factors (A5) This criterion represents family suggestions, friends' advice, and adaptation to new surroundings.	Khalid et al., 2020; Perkins & Neumayer, 2014
Legal and Politic Factors (A6) This criterion represents the type of government, government policies, visa procedures and other legal requirements of the host country, and security.	Le, 2017; Trung, 2020
Higher Education System (A7) This criterion represents the quality of education, university reputation, and academic staff.	Shah et al., 2020; Wen & Hu, 2018

These factors were sequentially determined: Environmental Factors, Economic Factors, Individual Factors, Cultural Factors, Social Factors, Legal and Political Factors, and Factors related to the Higher Education System. These seven criteria were evaluated by three experts who have at least 10 years of experience in this field. One of them is an academician in the field of international students, and the other two experts are mid-level managers working in international student institutions. The obtained evaluation table is given in Table 2.

Environmental Factors (A1) given in Table 2 include the climate and environmental quality of the host country. Economic Factors (A2) represent the country's economic development, and city and program costs. The third factor, which is Individual Factors (A3), represents personal development, career opportunity, and prestige. Cultural Factors (A4) includes cultural compatibility, acculturation, and the desire to experience another culture. Another factor is Social Factors (A5), which includes family suggestions, friends' recommendations. and adaptation to new surroundings. Legal and Political Factors (A6) include the type of government, government policies, host country visa and other legal requirements, and security. The last criterion included in the analysis is Higher Education System (A7), which includes the quality of education, university reputation, and academic staff.

The Weighting of The Criteria

Table 3
Expert opinions

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
A1	0	N, W, S	W, W, S	W, S, S	M, S, S	N, M, S	W, W, S
A2	N, S, M	0	S, M, S	M, M, M	M, S, M	W, M, M	M, W, S
A3	W, M, W	S, S, S	0	M, M, S	M, S, M	W, M, M	M, M, M
A4	W, W, M	M, W, M	S, S, S	0	W, S, S	W, W, M	W, W, M
A5	W, M, M	M, S, M	M, S, S	M, S, M	0	W, M, M	W, W, S
A6	W, S, M	W, S, M	M, M, S	M, W, M	M, M, S	0	M, S, M
A7	W, W, M	S, S, M	S, S, S	M, M, M	M, M, W	W, S, M	0

The linguistic expressions obtained from expert opinions were analyzed on the spherical fuzzy number equivalents shown in Table 3. The direct relation matrix (Z), which was acquired with the help of equation (2), is shown in Table (4).

The normalized matrix was achieved using equations (4)-(6) with help from the direct relation matrix, and the normalize matrix table is shown in Table 5.

The total influence matrix was calculated from the obtained normalize matrix with the help of equations (7) and (8). Three sub-matrices were obtained here and Euclid normalization was employed in order to protect the three sub-matrices' conformity to the spherical fuzzy numbers. The produced T matrix at the end of these calculations is shown in Table 6.

The sum of the rows and columns was made with the help of equations (10)-(11). C and R score values were calculated with equation (12) and this equation was the sum of the spherical fuzzy row and column number matrices. C+R scores were measured by taking the sum of these two scores. Further, the factors' weights were calculated from this sum with the help of equation (13). The calculated values are shown in Table 7.

In multi-criteria decision-making methods, the sum of the weights of all criteria is always set to 1. Therefore, if the number of criteria of interest increases, the values get closer to each other. However, the small difference between them does not mean that they are of similar importance. The differences appear small because the sum is 1. Looking at the multi-criteria decision-making techniques in the literature, it is possible to see studies with close weights (Leblebicioğlu and Keskin, 2021; Candan and Cengiz,

Table 4
Direct relation matrix

	A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
A1	0,339	0,227	0,377	0,392	0,443	0,432	0,390	0,451	0,429	0,408	0,399	0,436	0,406	0,397	0,431	0,408	0,408	0,441	0,400	0,431	0,433
A2	0,403	0,402	0,406	0,331	0,221	0,341	0,393	0,401	0,393	0,387	0,415	0,385	0,392	0,409	0,393	0,389	0,411	0,388	0,397	0,425	0,397
A3	0,375	0,402	0,357	0,394	0,355	0,365	0,323	0,204	0,313	0,387	0,380	0,370	0,383	0,389	0,367	0,380	0,393	0,359	0,381	0,358	0,356
A4	0,348	0,402	0,336	0,345	0,417	0,332	0,362	0,370	0,342	0,296	0,205	0,292	0,362	0,385	0,349	0,346	0,407	0,334	0,342	0,338	0,329
A5	0,386	0,407	0,382	0,388	0,401	0,387	0,389	0,401	0,386	0,391	0,398	0,391	0,326	0,226	0,334	0,384	0,410	0,381	0,388	0,428	0,391
A6	0,410	0,390	0,419	0,395	0,413	0,407	0,392	0,416	0,403	0,386	0,427	0,395	0,397	0,407	0,405	0,336	0,220	0,353	0,405	0,418	0,408
A7	0,379	0,381	0,363	0,394	0,351	0,372	0,392	0,350	0,367	0,380	0,376	0,361	0,373	0,399	0,357	0,397	0,358	0,381	0,326	0,183	0,317

Table 5
Normalize matrix table

\mathbb{R}^n	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	\mathbb{R}^n	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	\mathbb{R}^n	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
A1	0	.61	.63	.77	.8	.66	.63	A1	0	.22	.21	.18	.17	.21	.48	A1	0	.48	.48	.49	.47	.48	.48
A2	.66	0	.8	.6	.72	.54	.68	A2	.21	0	.17	.2	.18	.22	.47	A2	.48	0	.47	.35	.46	.33	.47
A3	.46	.85	0	.72	.72	.54	.6	A3	.23	.15	0	.18	.18	.22	.35	A3	.3	.45	0	.46	.46	.33	.35
A4	.46	.54	.85	0	.77	.46	.46	A4	.23	.22	.15	0	.18	.23	.3	A4	.3	.33	.45	0	.49	.3	.3
A5	.54	.72	.8	.72	0	.54	.63	A5	.22	.18	.17	.18	0	.22	.48	A5	.33	.46	.47	.46	0	.33	.48
A6	.68	.68	.72	.54	.72	0	.72	A6	.2	.2	.18	.22	.18	0	.46	A6	.47	.47	.46	.33	.46	0	.46
A7	.46	.8	.85	.6	.54	.68	0	A7	.23	.17	.15	.2	.22	.2	0	A7	.3	.47	.45	.35	.33	.47	0

Table 6
T matrix

T	A1		A2		A3		A4		A5		A6		A7	
A1	.34	.23	.38	.39	.44	.43	.43	.41	.44	.41	.43	.41	.44	.4
A2	.4	.4	.41	.33	.22	.34	.39	.39	.42	.39	.41	.39	.41	.4
A3	.37	.4	.36	.39	.36	.37	.32	.39	.38	.37	.39	.38	.39	.38
A4	.35	.4	.34	.34	.42	.33	.36	.3	.21	.29	.36	.35	.41	.34
A5	.39	.41	.38	.39	.4	.39	.39	.4	.39	.33	.23	.38	.41	.39
A6	.41	.39	.42	.4	.41	.41	.39	.43	.39	.41	.41	.34	.22	.41
A7	.38	.38	.36	.39	.35	.37	.38	.37	.4	.36	.37	.4	.36	.33
														.18
														.32

2022; Kutlu Gündoğdu and Kahraman; 2020). Legal and Political Factors become the factor which has the biggest weight value, with 0.148 weight when the table was examined. Further, the second biggest factor after Legal and Political factors was determined to be Environmental Factors. After these two factors, Economic Factors have the third highest weight value, which is 0.146. Personal and Social Factors, and Factors related to the Higher Education System, are sequentially the fourth, fifth, and sixth factors. Lastly, Cultural Factors have the lowest weight. In the other word, they are determined to be the leasts important factor.

Drawing network relationship map (NRM)

Finally, a network relationship map (NRM) graphic was drawn in order to show the effects among the factors. In order to create the graphic, the defuzzification total effect matrix (T) with the help of equation (12) was used (Gül, 2020). 0.14 value was taken as the mean value of this matrix, which was obtained as the threshold value. The influenced and influencing factors were determined by the matrix value above this value. The drawn graphic is given in Figure 1.

It was stated that factor A1 influenced factor A4 and A5 when the figure was investigated. Also, it is denoted that factor A4 affected factor A3. As a result, the factors other than A1 and A4 had an impact on the other factors apart from themselves.

Table 7
C score, R score, C+R and factor weights

Factors	Comscore	R score	C+R	Weights
Environmental Factors	1.09	1.03	2.13	.147
Economic Factors	1.09	1.03	2.12	.146
Personal Factors	1.06	1.03	2.09	.144
Cultural Factors	.81	1.03	1.84	.127
Social Factors	1.05	1.03	2.08	.143
Legal and Political Factors	1.11	1.03	2.14	.148
Factors related to the Higher Education System	1.07	1.03	2.11	.145

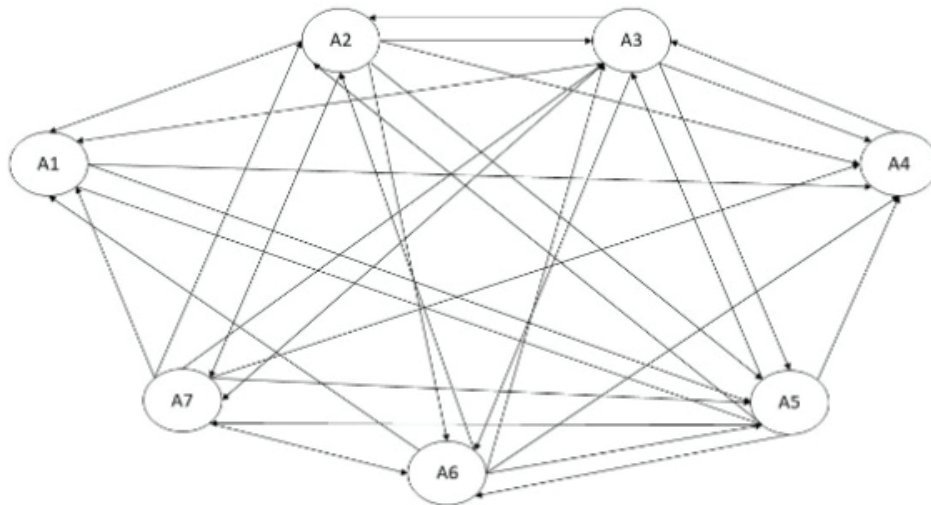


Figure 1. Network Relationship Map (NRM).

Conclusion and Discussions

In this study, we aimed to determine which factor or factors international students take most into consideration when choosing a country for study abroad. In this study, we determined seven criteria based on the literature and used spherical fuzzy DEMATEL as a method. According to the findings of the study, the most significant criterion was a legal and political element, and the second most significant criterion was economic factors. Also, it was found that cultural influences are the least relevant component.

Considering the results obtained from this study, with the highest criterion

weight, although the consequences are close, it is seen that legal and political factors are much more effective in attracting international students to the country compared to the other factors. In this event, it is clear that government policies that facilitate international students' visa procedures and admission processes and implement legal regulations for the potential future workforce make a significant difference in choice factors. Therefore, comprehensive regulations that represent both the potential workforce and institutionalism become important when considered in the context of social policy. The inclusive social policy perspective is a distinguishing factor, considering that international students primarily study independently. In a way, social policy arrangements for the employment of international students during the education process or after graduation may positively affect the selection factors.

Moreover, it is understood that the governance style practiced by the governments is effective in the country selection for international students. In other words, it is seen that international students will take into account a democratic governance style in the foreign country that they choose for education. In addition to these issues, it is understood that the safety factor is crucial for international students. In other words, international students want to feel safe in the country where they will study in order to have a more peaceful education. When this information is considered, it can be helpful for countries to regulate their policies, such as being open to international students in terms of financial conditions, admission processes, residency, and quotas to attract international students. Also, it is important that countries make their legal systems more democratic.

Concerning these, removing some legal barriers also helps international students come to a country in greater numbers. For example, it is indispensable in visa procedures to facilitate the process for international students who are successful and promise success. Furthermore, taking the necessary security precautions regarding where international students live and their routes to school makes these students more likely to choose the country.

On the other hand, establishing a functional online system for international students' admission process will contribute to reducing barriers in this process. Hence, it will be possible for countries to attract more international students when it is considered. This way, the opportunity to work with students from different countries who promise success will be obtained. Moreover, this

situation will significantly benefit the social development of the countries. In addition, having an excess of these students also contributes to the country's sustainable economic growth. For instance, as these students have met the costs such as accommodation, expenditures, and tuition fees, the foreign currency exchange from the country will access the host country. Therefore, this situation will reduce the economic breakdowns of the countries, and the countries will have a more robust economy.

On the other hand, it will be possible to establish better political relations between the host country, which accepts students, and the students' countries thanks to these suggestions. Moreover, after their education, international students tend to establish commercial relations with the host country because of their excellent experiences. As can be seen, the results obtained in this study provide contributions to attracting more international students and both social and economic development.

The results of this study are parallel to many studies in the literature. Concerning the legal and political factors are the most important factor in our study, Gribble (2008) noted that the number of international students had increased significantly after the regulation preventing the permanent residence of international students was removed. Similarly, Sin et al. (2019) emphasized that there is an important criterion in policies to make higher education attractive when the admission process and residence transactions are policed proactively with the consulate and local authorities. On the other hand, Liu & Zhu (2019) found that increasing the high quality of education and competitive power is due to political factors. Similarly, Mok et al. (2020) researched the type of government related to the political structure evaluated within the legal and political factors. It is denoted that the hierarchical and central political system maintains its power at the point of autonomy of the higher education institution.

The political structure has direct and indirect effects on the quality of education and the preferences of international students who come from abroad. In addition, Yankun and Xinrong (2020) mentioned the aspects of political stability that influence choices. For this reason, this factor is critical as a reflection of the political regime.

The scope of this study is limited. For example, the ranking of the countries was not done, but only the criteria were implemented. Another constraint is

that there needs to be a case study applied to international students. Therefore, this study is only at the suggestion level. In further studies, a comparative analysis can be done by using a different method from that used in this study, which we have performed using the DEMATEL method. For example, AHP and Entropy methods can be used. Furthermore, analysis with spherical fuzzy sets can be performed with Pythagorean sets. According to the obtained analysis results, the performance of different countries can be listed with TOPSIS and VICOR methods.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

References

- Ahmad, A. B., & Shah, M. (2018). International students' choice to study in China: an exploratory study. *Tertiary Education and Management*, 24(4), 325-337. <https://doi.org/10.1080/13583883.2018.1458247>
- Ahmad, S. Z., & Buchanan, F. R. (2016). Choices of destination for transnational higher education: "pull" factors in an Asia Pacific market. *Educational Studies*, 42(2), 163-180. <https://doi.org/10.1080/03055698.2016.1152171>
- Alfattal, E. (2017). International students' college choice is different!. *International Journal of Educational Management*, 31(7), 930-943. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2016-0095>
- Altuntas, F., & Gok, M. S. (2021). The effect of COVID-19 pandemic on domestic tourism: A DEMATEL method analysis on quarantine decisions. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102719. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102719>
- Baydemir, M. (2020). Türkiye'nin 'Afrika Açılımı': Yükseköğretimde Sahraaltı Afrikalı Öğrenci Hareketliliği [Turkey's 'African Opening': Sub-Saharan African Student Mobility in Higher Education] (2013-2018). PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi [International Journal of Social Research], 6(1), 56-68. <https://doi.org/10.25272/j.2149-8385.2020.6.1.05>
- Beech, S. E. (2018). Negotiating the complex geographies of friendships overseas: Becoming, being and sharing in student mobility. *Geoforum*, 92, 18-25. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2018.03.019>
- Bhati, A., & Anderson, R. (2012). Factors influencing Indian student's choice of overseas study destination. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1706-1713. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.365>
- Briggs, S. (2007). An exploratory study of the factors influencing undergraduate student choice: The case of higher education in Scotland. *Studies in Higher Education*, 31(6), 705-722. <https://doi.org/10.1080/03075070601004333>

- Calitz, A. P., Cullen, M. D. M., & Jooste, C. (2020). The influence of safety and security on students' choice of university in South Africa. *Journal of Studies in International Education*, 24(2), 269-285. <https://doi.org/10.1177/1028315319865395>
- Candan, G., & Cengiz Toklu, M. (2022). Sustainable industrialization performance evaluation of European Union countries: an integrated spherical fuzzy analytic hierarchy process and grey relational analysis approach. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 29(5), 387-400. <https://doi.org/10.1080/13504509.2022.2027293>
- Cao, C., Zhu, C., & Meng, Q. (2016). A survey of the influencing factors for international academic mobility of Chinese university students. *Higher Education Quarterly*, 70(2), 200-220. <https://doi.org/10.1111/hequ.12084>
- Chang, B., Chang, C. W., & Wu, C. H. (2011). Fuzzy DEMATEL method for developing supplier selection criteria. *Expert systems with Applications*, 38(3), 1850-1858. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2010.07.114>
- Chellaraj, G., Maskus, K. E., & Mattoo, A. (2008). The contribution of international graduate students to US innovation. *Review of International Economics*, 16(3), 444-462. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9396.2007.00714.x>
- Chien, Y. Y. G. (2015). International postgraduate students in Britain: Reasons for studying abroad and issues related to adjustment. *International Journal of Technology and Inclusive Education*, 2(1), 737-748. <https://doi.org/10.20533/ijtie.2047.0533.2015.0095>
- Curtin, N., Stewart, A. J., & Ostrove, J. M. (2013). Fostering academic self-concept: Advisor support and sense of belonging among international and domestic graduate students. *American educational research journal*, 50(1), 108-137. <https://doi.org/10.3102/0002831212446662>
- Di Pietro, G. (2012). Does studying abroad cause international labor mobility? Evidence from Italy. *Economics Letters*, 117(3), 632-635. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2012.08.007>
- Dinçer, H., & Yüksel, S. (2018). Financial sector-based analysis of the G20 economies using the integrated decision-making approach with DEMATEL and TOPSIS. In N. Ozatac, & K. K. Gökmenoglu (Eds.), *In Emerging trends in banking and finance* (pp. 210-223). https://doi.org/10.1007/978-3-030-01784-2_13
- Doğru, M. E. (2020). Yükseköğretim Kurumlarında Okuyan Yabancı Uyruklu Öğrenci Dağılımının Analizi: Mersin Üniversitesi Örneği [Analysis of the Distribution of Foreign Students Studying in Higher Education Institutions: Example of Mersin University]. In International Congress Of Management, Economy And Policy Icomep'20.
- Eder, J., Smith, W. W., & Pitts, R. E. (2010). Exploring factors influencing student study abroad destination choice. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 10(3), 232-250. <https://doi.org/10.1080/15313220.2010.503534>

- Fang, W., & Wang, S. (2014). Chinese students' choice of transnational higher education in a globalized higher education market: A case study of W University. *Journal of Studies in International Education*, 18(5), 475-494. <https://doi.org/10.1177/1028315314523989>
- Garcia -Rodriguez F. J. & Mendoza Jimenez, J. (2015). The role of tourist destination in international students choice of academic center: the case of erasmus programme in the Canary Islands, Pasos. *Revista de Turismo Patrimonio Cultural*, 13(1), 175-189. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2015.13.012>
- Gribble, C. (2008). Policy options for managing international student migration: the sending country's perspective. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(1), 25-39. <https://doi.org/10.1080/13600800701457830>
- Gül, S. (2020). Spherical fuzzy extension of DEMATEL (SF-DEMATEL). *International Journal of Intelligent Systems*, 35(9), 1329-1353. <https://doi.org/10.1002/int.22255>
- Gündoğdu, F. K., & Yörükoğlu, M. (2021). Simple Additive Weighting and Weighted Product Methods Using Spherical Fuzzy Sets. In C. Kahraman, & F. K. Gündoğdu (Eds.), *In Decision Making with Spherical Fuzzy Sets* (pp. 241-258).
- Hanwei Li, The Journey of a Thousand Miles Chinese Student Migration and Integration in Finland and Germany, (Unpublished Doctoral Dissertation, Tampere University), Tampere, 2019.
- Howes, D. (2021). International Undergraduate Student Choice of Alberta for Post-Secondary Education. In Vander Tavares (Eds.), *In Multidisciplinary Perspectives on International Student Experience in Canadian Higher Education* (pp. 292-307).
- Jafar, H., & Legusov, O. (2020). Understanding the Decision-Making Process of College-Bound International Students: A Case Study of Greater Toronto Area Colleges of Applied Arts and Technology. *Community College Journal of Research and Practice*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/10668926.2020.1723740>
- James-MacEachern, M., & Yun, D. (2017). Exploring factors influencing international students' decision to choose a higher education institution: A comparison between Chinese and other students. *International Journal of Educational Management*, 31(3), 343-363. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2015-0158>
- Khairuddin, S. H., Hasan, M. H., Hashmani, M. A., & Azam, M. H. (2021). Generating Clustering-Based Interval Fuzzy Type-2 Triangular and Trapezoidal Membership Functions: A Structured Literature Review. *Symmetry*, 13(2), 239. <https://doi.org/10.3390/sym13020239>
- Kahraman, C., & Gündoğdu, F. K. (2020). *Decision making with spherical fuzzy sets: theory and applications*. Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-030-42188-5_15
- Kutlu Gündoğdu, F., Kahraman, C. A novel spherical fuzzy analytic hierarchy process and its renewable energy application. *Soft Comput* 24, 4607–4621 (2020). <https://doi.org/10.1007/s00500-019-04222-w>
- Khalid, J., Nordin, N. M., Ali, A. J., Iftikhar, U., & Jamil, A. (2020). Exploring Factors Influencing Student Study Abroad Choice of Destination in the Contemporary

- Globalized Era (Kajian tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Destinasi Pelajar Luar Negara dalam Era Kontemporari Globalisasi). *Akademika*, 90(2). 17-28. <https://doi.org/10.17576/akad-2020-90IK2-02>
- Kieu, P. T., Nguyen, V. T., Nguyen, V. T., & Ho, T. P. (2021). A Spherical Fuzzy Analytic Hierarchy Process (SF-AHP) and Combined Compromise Solution (CoCoSo) Algorithm in Distribution Center Location Selection: A Case Study in Agricultural Supply Chain. *Axioms*, 10(2), 53. <https://doi.org/10.3390/axioms10020053>
- Kingeski, L., & Olivella Nadal, J. (2018). International academic mobility: the attraction factors of Brazilians students in Spain. In 4 th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'18) (pp. 1403-1411). Editorial Universitat Politècnica de València. <http://dx.doi.org/10.4995/HEAd18.2018.8213>
- Koenings, F., Di Meo, G., & Uebelmesser, S. (2020). University rankings as information source: do they play a different role for domestic and international students?. *Applied Economics*, 52(59), 6432-6447. <https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1795075>
- Kondakçı, Y. (2011). Student mobility reviewed: attraction and satisfaction of international students in Turkey, *Higher Education*, 62, 573-592. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9406-2>
- Kutlu Gündoğdu, F., & Kahraman, C. (2019). Spherical fuzzy sets and spherical fuzzy TOPSIS method. *Journal of intelligent & fuzzy systems*, 36(1), 337-352. <https://doi.org/10.3233/JIFS-181401>
- Lam, J., Ariffin, A. A. M., & Ahmad, A. H. (2011). Edutourism: Exploring The Push-Pull Factors In Selecting A University. *International Journal Of Business & Society*, 12(1). 63-78.
- Lee, S. W. (2017). Circulating East to East: Understanding the push-pull factors of Chinese students studying in Korea. *Journal of studies in international education*, 21(2), 170-190. <https://doi.org/10.1177%2F1028315317697540>
- Leblebicioğlu, B., & Keskin, A. (2021). Evaluation of supplier selection criteria with fuzzy DEMATEL method: An application on the pharmacy industry. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (23), 236-242. <https://doi.org/10.31590/ejosat.864116>
- Li, F. (2020). Factors influencing Chinese students' choice of an international branch campus: A case study. *Journal of Studies in International Education*, 24(3), 337-351. <https://doi.org/10.1177%2F1028315319835539>
- Liu, D., & Zhu, W. (2019, June). Factors influencing student choice of transnational higher education in China. In Proceedings of the 5th International Conference on Frontiers of Educational Technologies (pp. 1-7). <https://doi.org/10.1145/3338188>
- Liu, Y., Kamnuansilpa, P., & Hirofumi, A. (2018). Factors Affecting International Students' Decisions on Destination for Studying Abroad: A Case Study in China. *Frontiers of Education in China*, 13(1), 93-118. <https://doi.org/10.1007/s11516-018-0004-2>
- Mahmoud, M. A., Opong, E., Twimasie, D., Husseini, M. M., Kastner, A. N. A., & Opong, M. (2020). Culture and country choice of international students: evidence from Ghana. *Journal of Marketing for Higher Education*, 30(1), 105-124. <https://doi.org/10.1080/08841241.2019.1688444>

- Maringe, F., & Carter, S. (2007). International students' motivations for studying in UK HE: Insights into the choice and decision making of African students. *International Journal of Educational Management*, 21(6), 459-475. <https://doi.org/10.1108/09513540710780000>
- Misra, R., & Castillo, L. G. (2004). Academic stress among college students: Comparison of American and international students. *International Journal of stress management*, 11(2), 132. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.2.132>
- Mok, K. H., Welch, A., & Kang, Y. (2020). Government innovation policy and higher education: the case of Shenzhen, China. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42(2), 194-212. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1701851>
- Mosneaga, A. (2015). Managing international student migration: The practices of institutional actors in Denmark. *International Migration*, 53(1), 14-28. <https://doi.org/10.1111/imig.12071>
- Okfalisa, O., Rusnedy, H., Iswavigra, D. U., Pranggono, B., Haerani, E., & Saktioto, T. (2021). Decision support system for smartphone recommendation: The comparison of fuzzy AHP and fuzzy ANP in multi-attribute decision making. *SINERGI*, 25(1), 101-110. <https://doi.org/10.22441/sinergi.2021.1.013>
- Özoğlu, M., Gür, B. S., & Coşkun, İ. (2015). Factors influencing international students' choice to study in Turkey and challenges they experience in Turkey. *Research in Comparative and International Education*, 10(2), 223-237. <https://doi.org/10.1177%2F1745499915571718>
- Padlee, S. F., Kamaruddin, A. R., & Baharun, R. (2010). International students' choice behavior for higher education at Malaysian private universities. *International Journal of Marketing Studies*, 2(2), 202-211.
- Paltridge, T., Mayson, S., & Schapper, J. (2014). Welcome and exclusion: An analysis of The Australian newspaper's coverage of international students. *Higher Education*, 68(1), 103-116. <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9689-6>
- Pan, S. Y. (2013). China's approach to the international market for higher education students: Strategies and implications. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 35(3), 249-263. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.786860>
- Paulino, M. A., & Castaño, M. C. N. (2019). Exploring factors influencing international students' choice. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8, 131-149.
- Pawar, S. K., Dasgupta, H., & Vispute, S. (2020). Analysis of factors influencing international student destination choice: A case of Indian HE. *Journal of Further and Higher Education*, 44(10), 1388-1400. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2019.1690640>
- Perkins, R., & Neumayer, E. (2014). Geographies of educational mobilities: Exploring the uneven flows of international students, *The Geographical Journal*, 180(3), 246-259. <https://doi.org/10.1111/geoj.12045>
- Riaño, Y., Lombard, A., & Piguet, E. (2018). How to explain migration policy openness in times of closure? The case of international students in Switzerland. *Globalisation*,

- Societies and Education*, 16(3), 295-307. <https://doi.org/10.1080/14767724.2017.1412823>
- Sá, C. M., & Sabzalieva, E. (2018). The politics of the great brain race: Public policy and international student recruitment in Australia, Canada, England and the USA. *Higher Education*, 75(2), 231-253. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0133-1>
- Sarkodie, N. A., Asare, A., & Asare, D. (2020). Factors Influencing Students' Choice of Tertiary Education. *ADRRRI Journal (Multidisciplinary)*, 28(11(5)), 58-92. [https://doi.org/10.55058/adrij.v28i11\(5\).518](https://doi.org/10.55058/adrij.v28i11(5).518)
- Shah, M., Kansal, M., & Chugh, R. (2020). Why do Mongolian students choose to study in Australia?. *International Journal of Comparative Education and Development*, 23(1), 1-13. <https://doi.org/10.1108/IJCED-07-2020-0034>
- Shih, K. (2016). Labor market openness, h-1b visa policy, and the scale of international student enrollment in the United States. *Economic Inquiry*, 54(1), 121-138. <https://doi.org/10.1111/ecin.12250>
- Sin, C., Tavares, O., & Cardoso, S. (2019). Portuguese Institutions' Strategies and Challenges to Attract International Students: External Makeover or Internal Transformation?. *Journal of International Students*, 9(4), 1095-1114. <https://doi.org/10.32674/jis.v9i4.185> ojed.org/jis
- Singh, M. K. M. (2016). Socio-economic, environmental and personal factors in the choice of country and higher education institution for studying abroad among international students in Malaysia. *International Journal of Educational Management*, 30(4), 505-519. <http://dx.doi.org/10.1108/IJEM-11-2014-0158>
- Tamtik, M., & O'Brien-Klewchuk, A. (2020). The political process of international education: Complementarities and clashes in the Manitoba K-12 sector through a multi-level governance lens. *Education Policy Analysis Archives*, 28(1). <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4609>
- Tantivorakulchai, K. (2014). Thai students' destination choice for higher education. *AU Journal of Management*, 12(2), 31-41.
- Trung, T. N. (2020). Factors influencing international students on choosing Taiwan as a higher education destination, 1-70.
- United Nations Education Science Culture Organization. <http://data.uis.unesco.org/>
- Veloutsou, C., Lewis, J. W., & Paton, R. A. (2004). University selection: information requirements and importance. *International Journal of Educational Management*, 18(3), 160-171. <https://doi.org/10.1108/09513540410527158>
- Ward, C. & Kennedy A. (1999). The Measurement of Sociocultural Adaptation, *International Journal Intercultural Relations*, 23(4), 659-677. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(99\)00014-0](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(99)00014-0)
- Wei, H. (2013). An empirical study on the determinants of international student mobility: A global perspective. *Higher education*, 66(1), 105-122. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9593-5>

- Wen, W., & Hu, D. (2019). The emergence of a regional education hub: Rationales of international students' choice of China as the study destination. *Journal of Studies in International Education*, 23(3), 303-325. <https://doi.org/10.1177%2F1028315318797154>
- Woodhouse, D. (1999). Quality and Quality Assurance, Ed. Jane Knight, Hans de Wit, Quality and Internationalisation in Higher Education, OECD Publications, Paris, (pp. 29-44). <https://doi.org/10.1787/9789264173361-en>
- Yang, F., Kalkavan, H., Dinçer, H., Yüksel, S., & Eti, S. (2021). Gaussian-Based Soft Computing Approach to Alternative Banking System for Sustainable Financial Sector. *Complexity*, 2021, 1-27. <https://doi.org/10.1155/2021/4570936>
- Yankun, Y., & Xinrong, X. (2020). Influence Factors on China's Export Competitiveness of International Education Service Trade. *IJASSH*, 01-08.
- Yüksek Öğretim Kurumu. <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yuan, G., Xie, F., Dinçer, H., & Yüksel, S. (2021). The theory of inventive problem solving (TRIZ)-based strategic mapping of green nuclear energy investments with spherical fuzzy group decision-making approach. *International Journal of Energy Research*, 45(8), 12284-12300. <https://doi.org/10.1002/er.6435>
- Zhai, K., Gao, X., & Wang, G. (2019). Factors for Chinese students choosing Australian higher education and motivation for returning: A systematic review. *Sage Open*, 9(2), 1-11. <https://doi.org/10.1177%2F2158244019850263>
- Zhang, F., & Zhou, M. (2018). Factors affecting Chinese Students' choice of studying in Sweden, Master's Thesis Department of Business Studies Uppsala University
- Zhang, G., & Zhu, J. (2020). Why did Engineering Students Choose to Study in China?. *Journal of International Students*, 10(1), 28-39. [https://doi.org/10.32674/jis.v10iS\(3\).1769](https://doi.org/10.32674/jis.v10iS(3).1769)
- Zhao, G., Ahmed, R. I., Ahmad, N., Yan, C., & Usmani, M. S. (2021). Prioritizing critical success factors for sustainable energy sector in China: A DEMATEL approach. *Energy Strategy Reviews*, 35, 100635, <https://doi.org/10.1016/j.esr.2021.100635>
- Zhou, J. (2015). International students' motivation to pursue and complete a Ph. D. in the US. *Higher Education*, 69(5), 719-733. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9802-5>

Field Research on Global Climate Change in Social Reality

Fatma Karakuş Kaçmaz¹ 

Abstract

This study focuses on revealing the relationship between global climate change (GCC) and the discipline of social policy on the axis of social reality. The focus of the study is qualitative research carried out within the framework of nature-based work (those who make their living from nature) in the Mediterranean climate of Turkey to make the dimensions of the GCC in social reality comprehensible. Within the scope of the study, in-depth interviews were conducted with those who have been making a living directly from nature for long enough to assess climatic changes. In line with the Interpretive Approach adopted in the research, the Constructivist Design Theory was preferred to understand the interaction between the GCC and human beings within the scope of social policy, in the ordinary course of life and in-depth. The findings show that GCC increases production costs in works directly dependent on nature. Due to the increases in production costs, GCC threatens the potential of works directly dependent on nature as a livelihood. On the one hand, this impoverishes those who work directly depending on nature. On the other hand, it interrupts the handover of this work to future generations. According to this research, which aims to explore the relationship between the phenomenon of GCC and the discipline of social policy, the impoverishing cycle caused by GCC makes it necessary for GCC to be a 'new' topic in the field of social policy. This cycle also makes effective social policy practices necessary in dealing with GCC.

Keywords

Global Climate Change, Social Reality, Qualitative Research, Constructivist Design Theory (Grounded Theory), Increase in Production Costs

1 Fatma Karakuş Kaçmaz (Dr.), Independent Researcher, Türkiye. Email: fkarakuskacmaz@gmail.com

ORCID: 0000-0002-1672-6696

To cite this article: Karakus Kacmaz, F. (2022). Field research on global climate change in social reality. *Journal of Social Policy Conferences*, 83, 275-364. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1126319>

Introduction

The discipline of social policy emerged from the necessity of solving human-oriented social problems that arose in the short term in the structure shaped by the industrialization process and the market economy. However, there are other nature-oriented social problems today, also shaped by the market system and the process of industrialization, but with long-term effects that threaten human beings and all life on the planet. The boomerang thrown nearly two centuries ago is now returning as GCC.

The predominant nature of natural sciences (Haunschild et al., 2016) is also valid for Turkish literature. The scarcity of qualitative research on the subject in the national literature is striking, and the vast majority of studies conducted in the field of social sciences focus on the ‘predicted’ climate beyond the ‘current’ situation (Karakuş Kaçmaz, 2020). While the importance of studies on projected climate change/climate scenarios is undeniable since their context is ‘the future rather than the present, there is a possibility of sociopolitical complacency on the issue. GCC is a problem of the present as well as the future. The uniqueness of this study, which was carried out within the context of social policy, is that it aims to determine the interaction of climate change with human beings based on the current/changing climate, focuses on what the GCC process corresponds to in social reality and the method it uses in doing so.

Problem and Purpose of the Research

The subject of the research is the interaction of the observed climate change with the work directly dependent on nature and its reflections on labour/human beings. The main problem of the research is how GCC came to exist in social reality. Following this question, the sub-questions included in the research to understand and reveal the interaction between GCC and social policy are included in the findings section.

Methodology of the Research

The Constructivist Design Theory, which is used to reveal the multiple meanings generated among people, refers to the ‘discovery of reality’ temporally, culturally, and structurally (Çelik & Ekşi, 2015: 102-106). In qualitative research, the Constructivist Design Theory, one of the Qualitative Research

Designs, was adopted as a unique research and interpretation strategy to understand GCC and human interaction in the context of social policy, in the ordinary flow of life, in-depth.

The GCC phenomenon and the discipline of social policy are associated at the conceptual level (Cerit Mazlum, 2009; Sadeque, 2010; Gough, 2013; Karakuş Kaçmaz & Özaydın, 2019). Concerning the counterpart of this connection in the current society, there is a need for a comprehensive theory or explanation that can understand and explain GCC in the context of social policy. The ultimate goal of the research is to explore the meanings and concepts of what is happening in the human-labour world that interacts with GCC.

It focused on how GCC exists in social reality; this qualitative research aimed to reveal the issue in the environment/context with the participants who experienced the process. The opportunity to create a theoretical framework appropriate to the social reality of the geography in which the research was conducted by making inferences directly from the findings that emerged during the research process is why this design was preferred.

Participants and Research Area

The research sample was shaped according to the data needed in the research process (Charmaz, 2015: 283). This research is based on Theoretical Sample. Participants were selected using Snowball (chain) and Criterion Sampling methods. In this regard, the participants of the research are those who have the professional experience to evaluate the process from an average of thirty years ago to the present day among those who make their living directly from nature.

It is thought that those with the most knowledge about evaluating GCC in the research context will carry out work directly dependent on nature. Those who make their living from nature have to follow nature due to the nature of their work and even accept this follow-up as a matter of course. In the interviews conducted with participants with relatively less experience within the scope of the research, it was observed that the participants conveyed their own experiences regarding the current climate change; however, they answered the question “What was it like before?” by citing the experiences of their fathers, for example. Based on this situation, the participants’ professional experiences were considered. In addition, the average data should be at least thirty years long to

indicate climate variability (Demircan et al., 2014). These data were evaluated, and sampling criteria were developed.

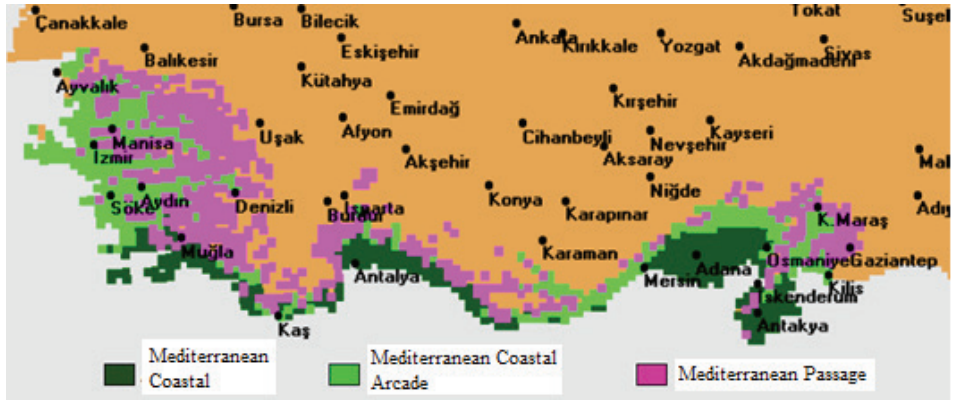
The research participants were farmers who met the mentioned criteria and ski instructors who had the opportunity to observe the snow regime for a long time through ski facilities. Within the scope of the research, a total of 21 interviews (Map 1) were conducted with 4 participants (3 of them from the Sarıkeçili nomad group) engaged in animal husbandry in the natural environment, 7 participants engaged in crop production, 8 participants engaged in Fishing in the Eastern Mediterranean coastline, and 2 participants engaged in ski instructing.¹



Map 1. Location map of where the interviews took place

Turkey is located in the Mediterranean Basin, one of the most sensitive regions to the negative impacts of climate change (IPCC, 2007). GCC is observed in different forms in Turkey's three main climate clusters and subtypes. In line with the Köppen-Geiger Climate Classification (Türkeş, 2010: 571-574), which is based on threshold arrangements based on precipitation, temperature, and vegetation cover, considering the difficulty of conducting this study in all of the climate types seen in Turkey, a limitation was made for the research area as 'places where Mediterranean climate is seen'.

¹ As ski instructing was not the main source of income of the participants, only participant observations on the snowfall regime and the use of the facilities were considered as data in the research.



Map 2. Distribution of Mediterranean climate and its subtypes in the research area (Mızrak, 2017: 35)

As shown in Map 2, the places where the Mediterranean climate is seen: The area extending westward along the Mediterranean coast, including the south of Kahramanmaraş and the provinces of Osmaniye and Hatay (Mızrak, 2017: 33). Within the framework of such limitation, the Western Mediterranean geography remains within the research area. However, due to its geothermal power plants, it is necessary to examine this region separately. For reasons arising from the negative effects of geothermal on the environment, especially on agriculture (Gündüz & Şimşek, 2019; Yalçınalp, 2019; Yüksel, 2019), which harm the homogeneity of the research ground, an interview on agriculture was not planned in this region.

Due to time constraints, the marine fisheries part of the research was conducted only in the Northeastern Mediterranean region, along the coastline between the Turkey-Syria border in the east and the Mersin-Antalya provincial border in the west.

Ski resorts within the research area constitute the research areas that have been specifically identified to understand the relationship between snow and related businesses and GCC. There are four ski centres with mechanical facilities in places with a Mediterranean climate (Demiroğlu, 2013: 158). Considering the participant criteria, interviews were initially planned only in Davraz, Saklıkent, and Bozdağ Ski Centers due to their relatively longer periods of operation; however, Bozdağ Ski Center, which has been out of operation for almost half of its twenty-four years of operation (Hürriyet, 2019), was excluded from the scope of the research.

Qualitative Data

Qualitative data were obtained through face-to-face in-depth interviews conducted at times determined by the participants and in the places where they carry out their work (such as fields, greenhouses, and boats). The interviews were guided by the semi-structured question form consisting of open questions. Field notes of the interviews were kept regularly from the moment the participants were contacted. The researcher's diary guided at every stage of the analysis.



Picture 1. An excerpt from the interview process

The data collection process continued from September 2018 to February 2020. The participant information carried out in this process is given in Table 1.

Table 1
Participant and interview information

	Parti- cants	Workplace and place of meeting	Date of meeting	Profession	Professional experience*
1	Musa T	Durmuşsofular Village/ Kadirli/Osmaniye	14.09.2018	Farmer/plant pro- duction	Over 50 years of experience
2	Halil D.	Çaygeçit Village/Kadirli/ Osmaniye	15.09.2018	Farmer/plant pro- duction	Over 50 years of experience
3	İsmail K.	Acarantaş Village/Ko- zan/Adana	20.09.2018	Farmer/plant pro- duction	28 years of experience

4	Ömer T.	Davraz Mountain/Isparta	17.12.2018	Ski Instructor	21 years of experience
5	Osman İ.	Gölovası Fisherman's Shelter Ceyhan/Adana	01.02.2019	Farmer/Fisherman (traditional)	29 years of experience
6	Ali G.	Yumurtalık Fisherman's Shelter /Adana	02.02.2019	Farmer/Fisherman (traditional)	35 years of experience
7	Bülent Ç.	Karataş Fisherman's Shelter /Adana	02.02.2019	Farmer/Fisherman (traditional)	36 years of experience
8	Elif Y.	Aynalıgöl Cave Location/Aydıncık/Mersin	13.04.2019	Farmer/Animal husbandry/nomad	Over 50 years of experience
9	Tufan Y.	Aynalıgöl Cave Location/Aydıncık/Mersin	13.04.2019	Farmer/Animal husbandry/nomad	27 years of experience
10	Yaşar Ç.	Büyükeceli/Gülnar/Mersin	14.04.2019	Farmer/Animal husbandry/Non-madic	44 years of experience
11	Hasan T.	Meryemçil Arable Field/Göksun/Kahramanmaraş	18.05.2019	Farmer/Animal husbandry/Semi-nomadic	Over 50 years of experience
12	Ali B.	Dörtöyl Fishermen's Shelter/Hatay	03.08.2019	Farmer/Fisherman (traditional)	32 years of experience
13	Orhan D.	İskenderun Fishermen's Shelter/Hatay	03.08.2019	Farmer/Fisherman (traditional)	Over 50 years of experience
14	Abdullah A.	Karaduvar Fishermen's Shelter/Mersin	05.10.2019	Farmer/Fisherman (Gırgır)	38 years of experience
15	Nuri Y.	Erdemli Fishermen's Shelter/Mersin	06.10.2019	Farmer/Fisherman (Trol)	30 years of experience
16	İbrahim Ç.	Özel Bahşiş Village/Tarsus/Mersin	11.10.2019	Farmer/Plant Production	45 years of experience
17	Hasan Y.	Erdemli Fishermen's Shelter/Mersin	14.12.2019	Farmer/Fisherman (Trol)	39 years of experience
18	Osman M.	Limonlu, Erdemli, Mersin	15.12.2019	Farmer/Plant Production	13 years of experience
19	Durali S.	Kasaba, Kaş, Antalya	14.01.2020	Farmer/Plant Production	42 years of experience
20	Yakup B.	Karabucak, Demre, Antalya	15.01.2020	Farmer/Plant Production	27 years of experience
21	İsa A.	Saklıkent Ski Resort/ Antalya	16.01.2020	Ski Instructor	20 years of experience

* Professional experience is calculated according to the date of the interview.

The qualitative data from the field were immediately analyzed to reach theoretical sampling and initial codes in line with the research design. For the analysis, the data were transcribed by preserving them exactly as they were. The texts were evaluated as a whole in terms of their potential to answer the research questions and were transformed into small pieces that could be

analyzed. Initially, line-by-line coding was started on the text fragments. Afterwards, the relatively large number of initial codes were combined by editing, and focused codes were obtained. Then, the relationships between the focused codes were revealed. According to the Constructivist Design Theory, this stage is where categories and relationships are formed. This is a natural consequence of the Process Approach in the design. In the last stage, a ‘core’ category was determined as the main phenomenon among the categories obtained by coding the data, and the theory was built on this core category (Çelik & Ekşi, 2015: 118, 128).

Validity and Reliability of the Research

Qualitative research aims to reveal a different type of knowledge by its nature. Hence, it would be appropriate to evaluate the process with the concepts appropriate to the nature of qualitative research instead of the concepts of validity and reliability traditionally accepted in quantitative research (Yıldırım & Şimşek, 2018: 269-277). These concepts are given in Table 2.

Table 2

Comparison of the accepted concepts of validity and reliability in quantitative and qualitative research (adapted from Erlandson et al., 1993, Yıldırım and Şimşek: 2018: 277)

Criterion	Quantitative Research	Qualitative Research
Accurate representation of the reality through research results	Internal validity	Credibility
Implementation of results	External validity (generalization)	Transferability
Ensuring consistency	Internal reliability	Consistency
Being objective, unbiased	External reliability (repeatability)	Verifiability

A validity strategy was developed and used in the research, which demonstrates that the research results are an accurate representation of reality. Purposive Sampling was used to identify those with the most information. The flexibility to develop additional criteria was also used to answer the research question most effectively. Since the role of the researcher, whose aim is to understand what exists, is not considered independent of meanings within the scope of this research, the Interpretive Approach was adopted as the research philosophy. The Constructivist Design Theory, which overlaps with the interpretive approach, was adopted as the research design. Each decision taken regarding

the research was justified, and ‘evidence’ regarding the research phases was created. Both through regular evaluation meetings (doctoral thesis monitoring committees) and through the independent peer review process of the research, the 12th Civil Young Social Politicians Congress, where the research was accepted through an independent peer review process, the research was also examined by different experts.

In order to reveal different perspectives on the subject, indicators, and sources, the researcher diversified the data sources by including people working in professions with different characteristics from those directly dependent on nature. The research was supported and enriched with documents such as audio recordings of interviews, photographs, and field notes.

To increase the transferability of the research results, the qualitative data and the codes created are presented in detail in the findings section. The detailed presentation of the data justifies how the researcher reached the results.

The consistency of the research was examined during the creation of data collection tools, data collection, and analysis stages. While creating the semi-structured question form, the questions were prepared with a similar approach for participants from different professions. Similar data were collected under the same codes and categories in the data analysis phase. Nvivo Qualitative Analysis Program was used to ensure consistency in the data coding stage abstractions, the formation of categories, and the resulting model. The findings were concluded by relating them to each other and the literature.

The confirmation mechanism established between the results and the raw data is compulsory due to the design adopted. The Nvivo Qualitative Analysis Program used in the research has turned into an instrument that allows for confirmation examination by functioning as a repository that stores all of the raw data, codes created during the analysis phase, theoretical notes, and inferences reached to find and present them when necessary.

Research Findings and Discussion

In this section, the findings obtained from qualitative data are presented. The five subheadings reached through the interpretation and conceptualization of the findings represent the basic categories obtained due to the coding/analysis process.

1. Elements of Observed Climate Change

Current studies reveal that the indicators of climate change have already been experienced. It has been determined that in Turkey, especially after 1980, there has been an increase in all temperature series in the regions with a Mediterranean climate like all regions and a decrease in precipitation amounts in the western, central, and southern regions, which mostly have a subtropical Mediterranean climate (Türkeş et al., 2016). While the downward trend in the measured record minimum air temperatures became more evident after 2005, it has been determined that there has been an increase in record maximum air temperatures, and this increase has become especially evident in the 2000s (Türkeş and Erlati, 2015). The number of extreme climate events in Turkey (Figure 1) is rising (MGM, 2020: 14).

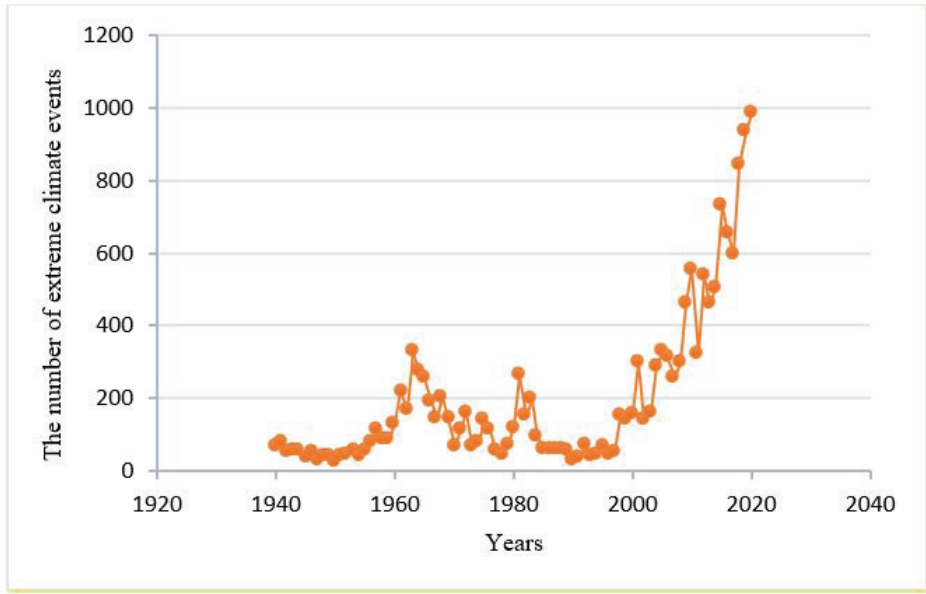


Figure 1. Changes in the number of extreme climate events in Turkey over the years (Graph obtained by combining MGM, 2017: 26; MGM, 2020: 14).

In addition to quantifying climate change, it is inevitable for those who witness the process to observe this change. The first question asked to the participants was, “What is the difference in climate conditions? What was the observed climate like before and what is it like now?”.

Participants observed an increase in *air temperature*. Abdullah A., a seine fisherman, expressed the increase in temperatures compared to ten years ago through the ‘winter that did not come’ season:

...We started to feel winter very late. It is October 5th, and there is nothing... It was not like this ten years ago. When it became September 15th, we used to switch to winter mode. Where is it now? It is not yet clear when winter will arrive. It is not winter just because it rains for a day.

Yakup B., a farmer who is a greenhouse cultivator, stated that ‘normal conditions have changed’ as the temperature increased with the differences he observed in his daily life:

...This year we wore t-shirts and no jackets until December, normally after October 25th the weather starts to get colder gradually... It is now January 15th, and we have just switched to winter mode for fifteen days...

Farmer Durali S. stated that the temperatures he observed increased every year:

...We feel a difference in temperatures. It gets warmer every year...

Regarding the observed climate change, the participants observed that decreased precipitation occurred. The precipitation today is irregular compared to the past, and when it rains, it is excessive, both sudden and abundant.

Farmer Halil D. stated that it rains less nowadays:

...In the past, I used to grow peanuts; I used to get caught in the rain at the threshing field; bring a tent, pull a tarp... We used to put a canal around it. Three or four of us couldn’t cope with the rain. Now a man has it shrunk in three days, puts it in his warehouse or sells it. I mean there is no rain.

Farmer Yakup B. expressed this situation as follows:

...In our childhood, there was always rain in September. We used to water our greenhouses with this rainwater once so that the soil PH, EC, and salinity would decrease... Now we are planting, it is getting to this height, and it does not rain.

Musa T. considered rain that does not fall on time and does not benefit the crop as ‘untimely rain’ and stated that rain that falls in season plays a vital role to crops:

...The rains that fell a lot in the summer, untimely rains, caused diseases... The ancestors said: "It is not March that can make the cold weather's course change, but the cold weather can change March's course."

Ali B. expressed his observations on the irregularity in the rain regime as follows:

Between 1990 and 1995, it used to rain between the 5th and 10th of June. The dust would settle, but then summer would come again, the hot weather would set in, and now that is gone... It rains in the middle of summer, and the floods come and go...

Halil D. stated that when it rains, it rains suddenly and a lot:

It has not rained since the corn was harvested. I used to plant peanuts and cotton. I know I could not pick the cotton, which was like camel hair. It would rain for a month, maybe a month and a half. But now it's gone. If it rains, it rains very fast; it rains all over the place. And if it doesn't, it is dry...

Regarding *snowfall*, participants observed a decrease in snow intensity and a change in the period of snowfall.

Ömer T., who evaluated the ski resort in Davraz Mountain, and İsa A., who evaluated the ski resort in Saklıkent, stated that the snow intensity was not the same as before:

...Between 1997-2000, shepherds told us that from the end of November onwards, people could not enter the hotel area we call Kulovası (at an altitude of 1630 meters), because there was over a meter of snow in the area. We saw it ourselves; I saw very high snowfalls at the end of December in 2000, and we walked through those snows. Of course, those snowfalls are unfortunately not snowing in Isparta some years, even in the mountains.

...They hired me in 2000 but wouldn't let me go up. I was calling them every day, wondering if they had given up... They said: İsa, we hired you, but it snowed so much that the roads were blocked... I haven't seen snow like that since then.

Ömer T. observed that nowadays, the winter season starts later and accordingly, the time when the snow starts to fall is almost in January:

We see winters shifting towards spring; we experience this on the mountain. Winter shifts to December-January... March shifts to April. There is such imbalance; it is obvious.

Based on observations over many years, the Sea Storm Calendar is a reference source for fishermen and a wide segment of the maritime community. Participants observed that there were deviations in the *sea storm calendar* and that the number and intensity of storms decreased:

In the past, we as fishermen wouldn't listen to weather forecasts, they would be announced on TV or something, but they wouldn't be very accurate. We knew about only a few storms over the years: Filizkiran Storm, November 10th Storm... We used to go to sea and work accordingly, and we used to do our fishing accordingly, but now the storm we call the November 10th Storm happens on November 25th or in December; the storm we call the Filizkiran storm never happens (Ali B.).

...There is a storm once in a while, but not as strong as before; it blows on the surface. For the last five to six years, maybe more, we have not been able to get it right... It neither blows nor stays right (Osman İ.).

...Previous storms were stronger, and more fish would come to the shore from offshore. There is no such thing now (Abdullah A.).

Ali G. characterized as 'untimely' the fact that the storms that they knew when they would occur according to the Sea Storm Calendar were occurring outside of the predicted time:

...It is untimely; the storms of our childhood youth do not occur now. Before, we used to say southwester would blow for a week, and we used to go fishing for a week, but now we don't.

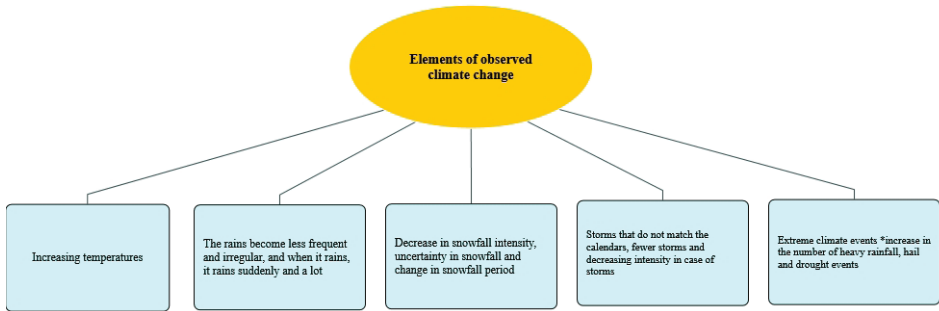
As quantitative research has revealed (Türkeş, 2012), participants observed increased heavy *rainfall, hail, and drought* events.

I am 70 years old; we were hit by hail once. After that... I didn't know hail yet. But this year, hail fell like stones every time it fell (Halil D.).

Hasan T., who is engaged in animal husbandry, expressed his observations in nature as 'going beyond the normal due to the extremes experienced:

...When I was 15-20 years old, no matter how it happened, no natural event would damage fruits and vegetables. Now it immediately affects all plants. The balance of nature is changing; when there is rainfall, it is too excessive; when there is no rainfall, there is too much drought. There is an abnormality...

The Observed Climate Change Elements in Figure 2 reveal that the participants notice climate change.



It was created in the Nvivo program.

Figure 2. Elements of observed climate change (Obtained from research data).

Milestones of Observed Climate Change

Participants responded to the questions about climate change by comparing two different periods, which they defined for themselves using words such as 'before, once' and 'now, today'. Then, to understand how long they had been convinced that the climate has been changing, participants were asked how long the changes they observed have been reflected in their work, and they were asked to identify a turning point (year) for their observations:

...it started between 1995 and 2005, or it may have started at those times. After that, it went out of control, and we could no longer make calculations as fishermen (Ali B.).

...I swear, when we felt this, I can say it was ten years ago (Ali G.).

...Almost ten years, I have been speaking in estimates (Halil D.).

...I realize this, but as far as I remember, since twenty years ago...
(Musa T.).

During this identification, which focused on personal experiences, participants referred to the years they were referring to as 'approximate'. Participants started to observe climate change in the early 2000s. Especially their observations regarding the last decade are more prominent.

Approach to Global Climate Change

One of the important findings of the study was how the participants established a link between the change in climatic conditions they observed and the phenomenon of GCC. Two situations have emerged in terms of how the GCC phenomenon is evaluated.

Participants who notice climate change through their observations cannot *fully* understand the reason for these changes:

...Now we are planting, it is getting to this height, and it has not rained yet. The rains started to fall quite late. I don't know the reason for this; whether it is from God or his servant, we don't know. We can't get involved in that... (Yakup B.).

...For a while, they said it would be dry, there would be no rain; it rained a lot; I said they were interfering in God's act (Halil D.).

...I heard about climate change, but I don't know; it depends entirely on the weather conditions here. In the past, they used to say it was more like this; rainfall was like this... But when I was 15-20 years old, I occasionally came across with times when there was little snow and less winter... When there is precipitation, it is excessive; if there is drought, it is too much, and there is an abnormality (Hasan T.).

...I hear about climate change on TV. Come on, how will climate change? They say Adana will become a plateau, Adana has not become a plateau yet, but the lack of heat and rain affects agriculture (Musa T.).

...We have heard about climate change, but I don't know how we will realize it (Osman İ.).

... Rain, storm, I don't see much difference now. It's as if the winters are usually the same, cold and hot, not much difference... I feel like the climate is changing a bit, and the world is getting warmer... I only hear about it on TV, I watch a lot of documentaries about the polar ice caps melting; I always say that because I hear it from there (Nuri Y.).

...Now it's getting hotter and hotter as April comes. Before, it was cooler... I have heard about climate change, but I have not experienced it. Same days for us (Tufan Y.).

While the observed change in climatic conditions was easily described, this change was not evaluated by any of the participants within the framework of the context *in which the GCC phenomenon is based*:

...And there was a lot of hail... Is climate change also due to that? We are people who believe in God. Is it God's act or is it because the climate is changing? Of course, we are not a man who is like, well, we don't know what will come from the face of the sky... Would we get more yield if the climate was cooler? I don't know... (Halil D.).

...Rain, weather conditions... One day in the eleventh month, a disaster strikes; you never know; it just comes and goes. You don't know God's acts... (İbrahim Ç.).

...Whatever comes is from God; if it rains or the day touches the ground, it is from God... (Musa T.).

...I have heard about climate change, but since climate change is divine providence, I say it based on the Holy Quran. God stated in the Holy Quran that if he wills, he can turn your winter into summer and your summer into winter. Climate change happens on God's command. We have this belief, and beliefs other than this are not valid in the sight of God. God does whatever he wills (Orhan D.).

Participants do not evaluate the GCC phenomenon in its context. The participant approach to the observed climate change elements, which can be

summarized as ‘from God,² reveals that those who carry out work directly dependent on nature notice climate change based on their work, but they do not have any knowledge that climate change is caused by human activities different from the natural one. Participants have the idea that the differences they have experienced result from the natural climate cycle.

The inability to evaluate the phenomenon of GCC within the context in which it is established and the ‘mental comfort’ created by approaches such as ‘this is happening because God wants it to happen’, moves GCC and the process that develops with it into the category of unquestionable knowledge in the eyes of the participants. This excludes the ability to think about GCC or to take action to fight the mechanisms that create it. This finding, which constitutes one of the crucial findings of the research, is considered to be one of the main factors explaining why the struggle against climate change is not reflected at the grassroots level as a struggle for rights.

The Interaction of Global Climate Change and Work

The answers to the research questions “How has climate change caused a change in the current ecosystem?” and “How has this change affected the work done?” were evaluated under this theoretical code. Participants were asked, “What have you experienced in your work due to the climate change you observed before and after the turning point you mentioned?”, the questions were divided into parts, and probing questions were asked for each part to get detailed information.

Works directly dependent on nature, which are the main source of livelihood for the participants, are also areas of activity in producing goods or services to meet the needs of others. Two elements are needed to make nature suitable for meeting human needs: The first of these is labour power. The entrepreneur, as the person who supplies and directs the production elements, is also a quality of labour power. The second is the means of production, which includes all material goods, including nature. Among the means of production, the objects of labour are the goods that are the subject of production activity. These undergo changes throughout production and turn into the desired commodity. Among the means of production, the means of labour are all material goods that assist the labour power during processing labour objects (Aren, 2009: 24-25).

2 In all interview transcripts, the word ‘God’ was among the first six most frequently used words.

Table 3
Means of production of the works covered by the research (Obtained from research data).

Means of Production of Work Directly Dependent on Nature				
Production Tools	Plant Production	Ovine Breeding	Fishery	Ski Facilities Management
Goods that are the subject of production activity (objects of labor)	Field (soil) Water Seed	Goat-sheep Water Summer pas-ture	Fish (aquatic organisms)	Mountain and snow
All material goods that assist labor power (means of labor)	Tractor and other agricultural equipment	Corral	Boat Nets	Mechanical vehicles (lift-chairlift...)

Works directly dependent on nature are subject to the external environment (climate-weather conditions) in the geography in which they operate and can be considered open systems. In line with this open system, the entrepreneur takes the subject of production activity from nature and transforms it into goods or services through labour tools under the determination of climatic conditions (Mucuk, 1998: 164-165).

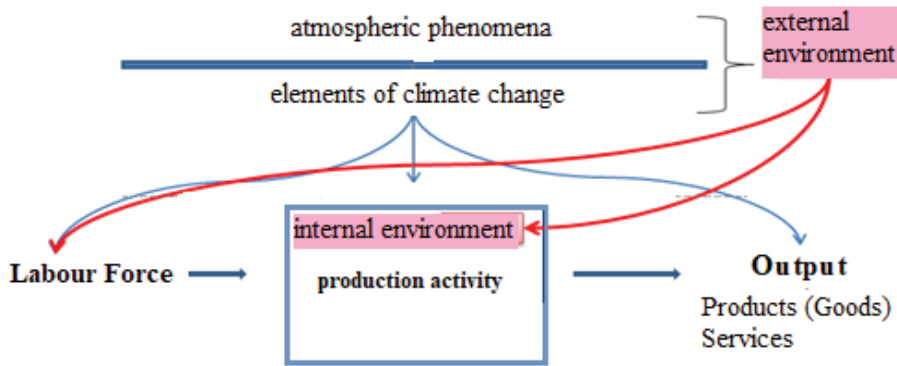


Figure 3. Works directly connected to nature as an open system (Derived from research data).

The impact of changing climatic conditions on the production activity of works directly dependent on nature is examined in terms of means of production and labour force.

Production Tools

How the observed climate change manifests itself in the objects of labour shown in Table 3 was evaluated separately in the context of the participants' work.

Agriculture - plant production

Participants observed that planting and harvesting months of plants *changed* with climate change:

...I am 70 years old. We used to plant April/May. Now we plant February/March. In the past, it was not possible to enter the field in March/February. You couldn't... Corn has been planted in February for almost ten years... Every plant was harvested a month or maybe a month and a half before (Halil D.).

Participants stated that the observed increase in temperature and untimely rains caused agricultural losses. They explained that in the past, they could obtain crops only when the seed fell on the soil with the effect of summer rains, but now they cannot get the same yield due to drought. They stated that they experienced the negative effects of untimely rains even in greenhouse farming, which is a relatively more controlled system:

...We are developing the fields better than we did twenty years ago. But due to the lack of rain and the high heat, we cannot get the yield we have developed. We used to plough, then go back and harvest; even if we sowed in the bush, the summer rain would fall, and there would be a crop. When I planted cotton on a stone, I would win. Now there is none... It was July, it rained all the time, but it did nothing for the crops. The rain has gone with the heat, but it flies away (Musa T.).

...Lack of rainwater and delayed rains harm greenhouses. The water is salinized because seawater starts to mix when underground resources run out. The late rains harm the size of tomatoes and peppers (Yakup B.).

Greenhouse cultivation is a system in which climatic conditions can be controlled compared to outdoor production. The negative situation related to temperature also manifests itself in greenhouse cultivation:

...In my childhood, there were thirty to forty days of frost. Frost watches were kept in the evenings. Thank God, there has been a warming in the weather in recent years... This situation does not affect production positively. Not burning the stove may have saved on coal

and wood, but it causes problems in the growth of the tomato, the leaf set, and the development of the root. When you say you made a profit, you lose elsewhere because of the tonnage and the scarce flowers (Yakup B.).

It is known that increases in temperature decrease the production potential of the soil by negatively affecting the nutrient elements of the soil due to changes in the nitrogen content, PH value, and micro-bacterial composition of the soil (Bayraç and Doğan, 2016). The fact that producers go to more trouble to achieve the same yield is a consequence of the effort to increase falling yields:

...The field zoning is this: Twenty years ago, we used to plough once and then go back and sow. Now we plough, come back, pull an anchor to it, come back, and are worshippers. We call the harvester; we put seeds, we sow. In the past, we used to sow with a sprinkler and a brush... (Musa T.).

...You can only get the same yield with fertilizer. When you had such chance, you could throw it in the ground and water it (Durali S.).

Producers have to irrigate to balance the moisture level in the soil (Bayraç and Doğan, 2016). Due to the drought, irrigation has become a sine qua non for agriculture:

...We used to irrigate with a centrifugal pump; the one close to the water would irrigate; the one not close could not irrigate. Only God would give two rain showers by chance, like planting irrigated cotton (Halil D.).

...At that time, I was holding a field on steep ground, building forty or fifty greenhouses, we used to hoe... We used to do surface irrigation; we let it out, and it would come out the other side. Now it is always a drip system (İbrahim Ç.).

Changes in the temperature regime due to GCC affect the timing and amount of precipitation and, thus, the amount of ground and surface water. In addition, the increase in temperature reduces the volume of water available as it accelerates evaporation. Aquifers dry up, and groundwater levels decrease (Bayraç and Doğan, 2016). The fact that agriculture cannot be practised without irrigation

increases the pressure on water resources. Participants have problems with the adequacy of water in their work:

...There is an artesian underground. At that time, we were extracting water from thirty-five or forty meters. Now they go down one hundred and fifty meters, two hundred and fifty meters, there is no water. Anyway, in the other water (dam, stream and canal water) there can be no greenhouses and crops dry up (İbrahim Ç.).

...In other neighbourhoods of our village, the springs have dried up. If Karapınar's water had not come, there would be dry-ups. Maybe they would take it by tanker... (Musa T.).

Extreme temperatures cause the growth of harmful microorganisms in the soil. The increase in water saturation in the soil due to excessive rainfall causes a decrease in the amount of oxygen in the soil and an increase in insects and diseases in plants due to the increase in moisture (Bayraç and Doğan, 2016). Producers have also observed this situation:

...It's been happening for a few years, the Mediterranean fruit fly. There wasn't this much before. Even in the highlands, it has consumed fruits and vegetables. District Agriculture informed all the farmers and had them spray twice... I hope it will not happen this year (İsmail K.).

...The new pest we see is 'tuta', an insect worm on tomatoes. When you spray it, it pierces the fruit and rots it. It's been out for 5-6 years; it's new. Now you cannot make vegetables and tomatoes in the field or outside. You can't protect the product, it used to be done outside before the tuta, but when the tuta appeared, it turned into a greenhouse (Durali S.).

...The new disease we saw in zucchini and peppers is called 'virus', I went to agricultural dealers to see if there was a cure for it, but they couldn't find a cure. We have been having this for six or seven years. There is no place where it is not seen; there is an increase every year. The virus doesn't ameliorate the plant; the plant does not bear fruit (İbrahim Ç.).

...Flies, worms, insects, pests we have never seen them to have multiplied. We started to see pests we hadn't seen for the last ten years. When you turn towards the sun and look at it, you see them flying, like the apocalypse, flying in the air... The Mediterranean fly has flown in recent years... It wouldn't be here (at 1700 meters altitude) (Hasan T.).

Insect infestations and diseases in crops have increased the use of agricultural poisons:

...Back then, you didn't put too much fertilizer on the crops; you didn't spray too much pesticide. A year has twelve months; you must spray pesticides for almost every month. There is no fruit because of the disease... (Ismail K.).

...I use more poison medicines now; there was only one tomaran poison; if you threw it away, no disease would come... Now there are three to five kinds of poison; you have to throw it away; if not, you get diseases, flies, and worms (Durali S.).

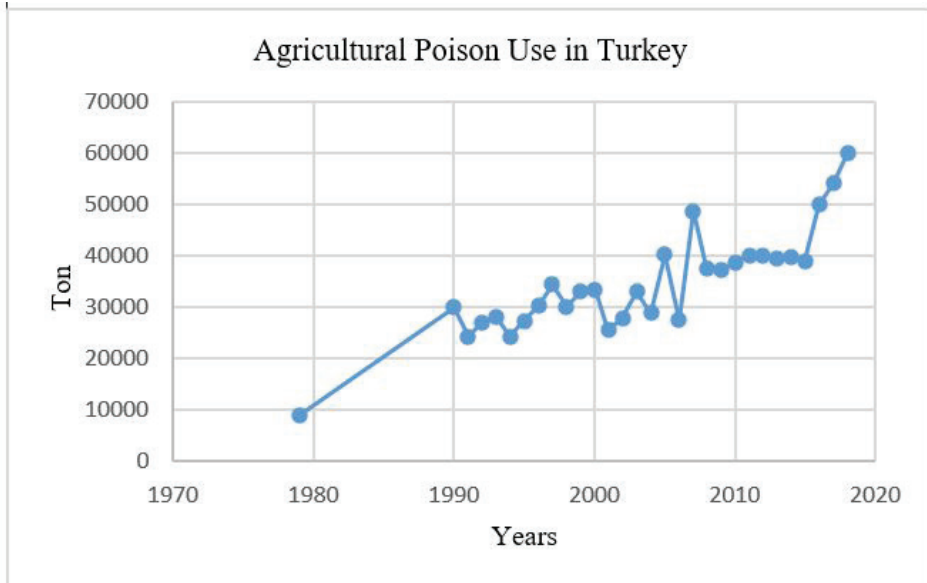


Figure 4. Use of agricultural poisons in Turkey by years (The graph below is based on two sources as follows: Arslan and Çiçekliçil, 2018, where data from 1979-2015 is cited, and MoEUCC-2018b, where data from 2016-2018 is cited.)

The total agricultural area in Turkey has shrunk by about 10% compared to 1990 (MoEUCC, 2018a). Despite the shrinking agricultural area, the amount of agricultural poison utilization has increased over the years, as shown in Figure 4. Studies have revealed that the use of agricultural poisons in Turkey will increase in the coming years (Arslan and Çiçekligil, 2018).

The observed extreme climatic events caused agricultural production losses:

...Storms, hailstorms, and their damage to crops have increased significantly. Last year, I harvested ten tons of corn from the summer storms and hailstorms. The grains were almost at the same level with the ground... I went there, there were no fields of crops, and the hay was mulched... (Halil D.).

...Hail hits oranges and tangerines. The trader comes and sees the damage; it's a hailstorm. Should I put a tent over the garden field? What are you going to do with what comes from God? (Ismail K.).

Participants described how their work changed with GCC comparing it with their self-identified milestone reference. Crop production, carried out with less intervention, has been replaced by an agricultural activity requiring more intervention with changing climatic conditions. Producers now have to go to more trouble to get the same yield from their work. Within the research framework, it has been revealed that climate change has an increasing effect on production costs in crop production activities.

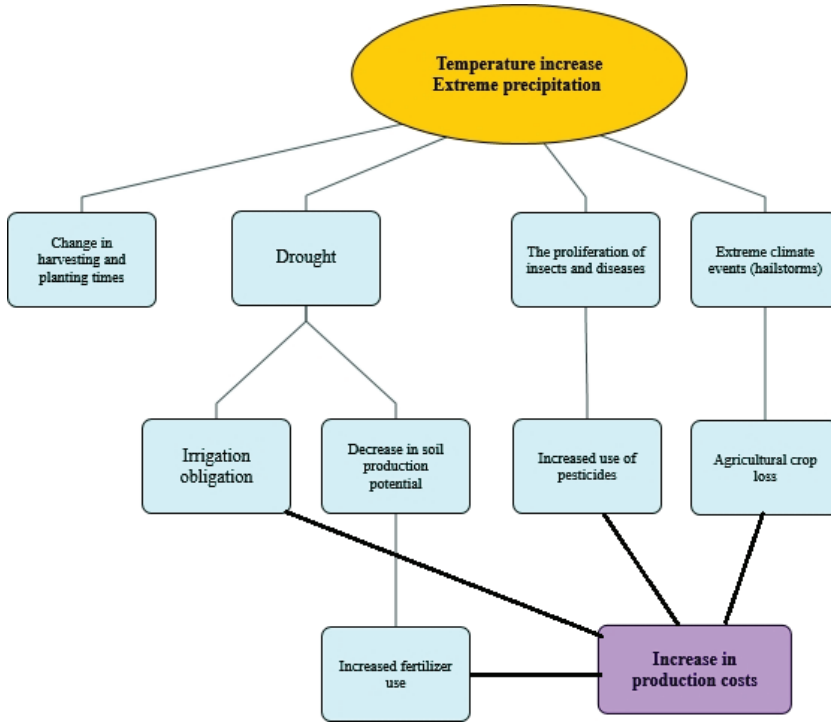


Figure 5. Diagram showing the interaction between the observed GCC and the work carried out in areas of plant production³ (Obtained from research data.)

Agriculture-ovine breeding

The ovine breeding activity in the scope of the research, which is directly dependent on nature, brings a lifestyle. Participants engaged in ovine breeding are partially or fully nomads. The time of migration is determined by climatic conditions and the animals cared for:

...Animals show the time of migration. When the heat sets in, the flies are all over them. Then you are forced to migrate so we can take it without eating flies... (Elif Y.).

...When it is warm, animals lie down to go to the plateau. Where did the goats come from? They are from the plateau. They walk away from the plateau (Yaşar Ç.).

³ Figures 5, 7, 8, 9, and 10 were created through the Nvivo program.

... Migration continues from April 10th until the end of April. We migrate on April 25th, reach the plateau in June and leave on October 1st. Always the same since childhood... (Tufan Y.).

Participants⁴ living a completely nomadic life stated that the climate and related animals determine the time of migration and that the time of migration has never changed compared to the past. However, participants engaged in crop production had adapted to climate change and changed their planting and harvesting times as the increase in temperatures had changed the growing season of plants. How could plants be affected by early warmer weather and animals were not, and therefore migration times never changed?

...In the past, it used to take us two months to migrate - to go to the plateau, over and over. If you drive continuously now, it won't take fifteen days because there is nowhere to stop. We can no longer migrate widely. Since 2000, it's narrowed down. In the past, the migration used to be crowded; it used to be ten to twenty tents, but now two people can hardly migrate together... In the past, there was no cultivation; many lands were pasture. Now the man has taken his title deed, developed the vineyard, planted his trees, planted his crops... (Yaşar Ç.).

The conversion of nomadic lands into vineyards and orchards greatly limited their access to pastures. Sarikeçili nomads⁵, who were not placed in the same place for two years in a row, have had to be placed in the same places for the last ten years. Nomads today still start migrating at the same time of the year as in the past (late April and early October). However, the time spent on the road during migration has decreased significantly compared to the past. The same process must have been accompanied by increasing temperatures, as they started to be in the pasture earlier, and the time they spent in the pasture increased by about a month. GCC has changed the migration timing, but it is so intertwined with other problems experienced by nomads that they eventually got used to this period.

4 Sarikeçili nomads travel the migration route on foot with their goats or sheep.

5 This means that until recently only half of the theoretically available pastures were used (Bazin, 1989: 331).

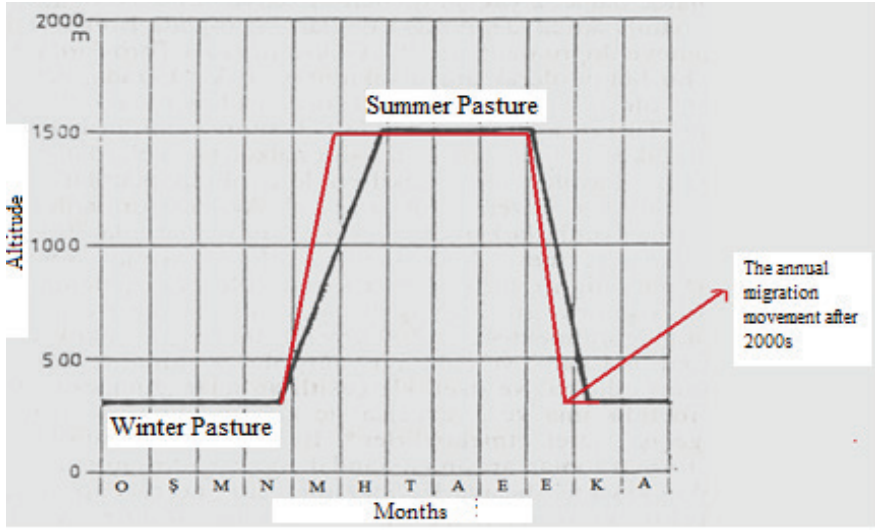


Figure 6. Change in annual migration movement (Change shown on Bazın, 1989: 327)

The participants, who practice small ovine breeding with natural methods, provide the water for their animals and drink water from streams or springs in the mountains. GCC is known to affect the hydrological system. The water cycle affected by GCC causes floods and overflows in some places and droughts in others (Uyduranoğlu Öktem and Aksoy, 2014). Participants are experiencing drought:

...Twenty or thirty years ago, wherever we went in the mountains, we could find a water spring to drink from. Now in those mountains where we shepherded and travelled, many springs have dried up and disappeared by themselves... (Hasan T.).

...When you arrived, streams used to flow, but now they don't. In the past, there was spring water, and goods were irrigated there. And those who are, they put them in the wire. They lost everywhere, and it became quite closed (Elif Y.).

...The man has turned the places where there is a water stream into a vineyard garden; he has taken it into his garden. There's no water anyway; you'll go straight there. You cannot find a place with such empty water (Yasar Ç.).

The hydrological drought has led participants to find different solutions to difficulties in accessing water. So much so that the Sarikeçili nomads had to carry the drinking water for themselves and their animals on tugboats and in tanks from other places:

...It has been extremely cold... Due to the lack of rain in the fall, the soil is dry; no matter how much snow falls, it is dry under the snow. The frost went away; the water dried up; we had to sell our animals and migrate in winter. There was no water to drink. We melted the snow and gave it to the animals (Hasan T.).

...Now there is no water where we go. We supply water to our animals with the tanks we bring there; we fill the tanks either from wells, cisterns or fountains (Elif Y.).

...When the animals cannot find water there, they are thirsty until they come home; we bring them home and try to quench their thirst here (Hasan T.).

The lack of water has also created problems with animals' food sources. Purchased feeds have become part of the animals' new diet.

...We used to buy no fodder at all... Without water, we can't plant some of the fodder crops we get with water... When we can't, it's just hay. Dry hay does not improve the animal; we have to buy fodder. Feed costs a lot; it is almost the price of a bag of flour... (Hasan T.).

Nomadic participants have a completely different problem with pastures:

...We stop for animals on the migration route. In the past, water was plentiful, whether in fountains or wells. Compared to the past, we are experiencing difficulties because the pastures are narrower, the pastures are roads and gardens, and there is rejuvenation due to cutting... (Tufan Y.).

Participants described how the climate change they observed had changed their work. Ovine breeding used to be carried out almost entirely through pastures and water resources that existed in natural conditions. Changing climatic conditions have altered this natural process. The current threat is overcome by buying feed and transporting the water needed elsewhere.

Producers now have to put more effort into their work. Within the research context, it was revealed that climate change has an increasing effect on production costs in ovine breeding activities in the natural environment.

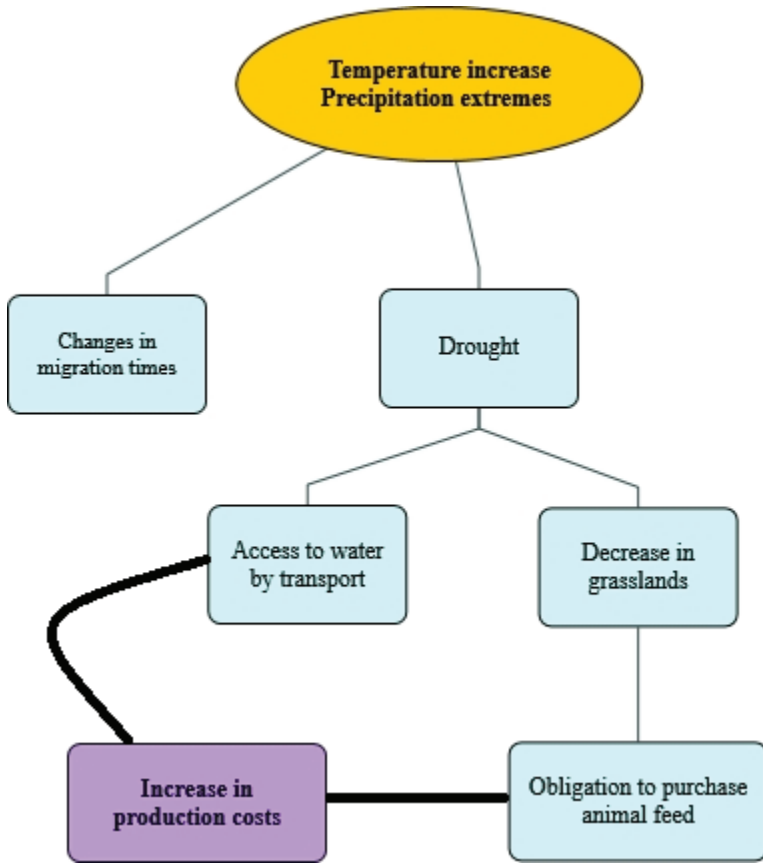


Figure 7. Diagram showing the interaction between the observed GCC and the work done in ovine farming (Obtained from research data.)

Agriculture-fishery

Participants engaged in fishing started their profession by taking the Sea Storm Calendar as a reference in their fishing. Today, they stated that they experience uncertainty in the storm timetable.

...It's a good storm; if it blows on time, we'll have good fish. Today it blows, three months later, the storm blows, and it doesn't do anything... The storm is not as strong as it used to be, and the amount of fish is decreasing (Ali G.).

...The stormy, rough sea always makes the bottom swell. The swell allows the breathing fish to come up from the bottom... The small fish that don't eat each other all feed on things that come up from the bottom. It is calm, there is nothing, and we are not able to throw bread to the fish (Abdullah A.).

Participants expressed how vital storms are for fishermen. What rain means to those who grow crops, what storms mean to fishermen. They observed a decrease in the time of occurrence and the number and intensity of storms. For this reason, they stated that they could not find fish in the season as in the past.

...When we first started, in our youth, when the storm blew, we used to get beautiful fish behind the storm. Now the storm is blowing; the fish are disappearing (Hasan Y.).

...Most fish we expect are not in season, sometimes not at all (Abdullah A.).

...We used to know when a mullet arrived, but now we cannot say that (Ali G.).

...Sometimes, we only cast a net for three days. We've had fish before... We wouldn't come empty. Now you can't even find what you hope for. You have to walk away. The farther away you go, the more your costs and fuel increase (Abdullah A.).

...We never used to go above forty to sixty fathoms. Now we go up to three hundred fathoms sometimes. We are trying to determine if the fish went there or here (Hasan Y.).

...The area we got the furthest away from was Adana Arma, Erdemli. Now there is no Taşucu or Yumurtalık left... There is no area we do not visit. This is due to the lack of fish. When I come empty for three days, let's calculate two hundred litres of diesel, there are rations... (Abdullah A.).

The most easily measurable effect of climate change in oceans and seas is increased seawater temperatures. The upward trend in seawater temperatures has also been demonstrated in the Mediterranean (MGM, 2020a). The fact that fish are very sensitive creatures causes them to be adversely affected by

temperature increases. The lower dissolution of oxygen in warm waters causes physiological stress in fish. Species that cannot tolerate high temperatures are disappearing or migrating to cooler waters. Migration changes marine fish stocks (Atar and Kızılgök, 2018). The observations of the participants regarding the composition of the fish they caught are as follows:

...We had Lagos, bluefish, coral, Izmir, goby, mullet, sea bream, white sea bream, mackerel, and gravel. Now we have them again; if you used to keep ten kilos of seabream, you can keep one or two (Ali B.).

...When we floated the net, we could not see the gazelles, the prophet fish, and the porpoises we called pig fish (Hasan Y.).

...After 2004, fish we had never seen appeared on the market. There was a decrease in other fish and an increase in fish from outside (Ali G.).

...There is a kind of fish, we call it pyjama fish, it has a domed shape. It is useless. There are no buyers of it... When we keep them, sometimes we don't even let them on board. You make a phone call and say 'I have such fish', they say 'Hey brother, throw it; it's not worth (Abdullah A.).

...The fish we call bristletail here; in some places, they call it princess; everyone called it by a different name; there was never any of that fish in Iskenderun Bay. It started to appear here after 2002-2005. Wherever you go in the sea, there's that redfish. There used to be frogfish; they cut our lines, and you'd see one or two a year. Before they used to migrate, come and go, but now they have made this place their home... Frogfish is not even sold (Ali B.).

...Blowfish has been around for seven or eight years. When we used to throw barricades, it destroyed the barricades... Its mouth is sharp like a razor blade; it cuts the fishing lines, and the fish caught in the net is gone (Ali G.).

In recent years, the marine biodiversity of the Mediterranean Sea has increased, especially since 1990, with the introduction of alien species of Indo-Pacific and Atlantic origin. In Iskenderun and Mersin Bays, these alien species are 69 species belonging to 42 families (Ergüden, Gürlek, & Turan, 2018). This

situation has caused lesepian species to compete with local species by sharing natural ecological niches, limiting the living and breeding areas of local species (Kayhan et al., 2015).

Fishermen have expressed the change in their business as a result of the climate change they have observed: They have experienced a decrease in the number and intensity of sea storms in recent years, which they describe as the sine qua non of fishing. This has led to a change in their catch composition: In the areas where they fish, they have observed a decrease in the amount of economically valuable fish that they have caught in the past and an increase in new fish that have no economic or relatively little value. They now have to fish in more areas and use more nets to reach the new prey composition, which is different from the past. This implies the need for more fuel and technical materials. In the research context, it has been revealed that climate change increases production costs in predator fishery production activity.

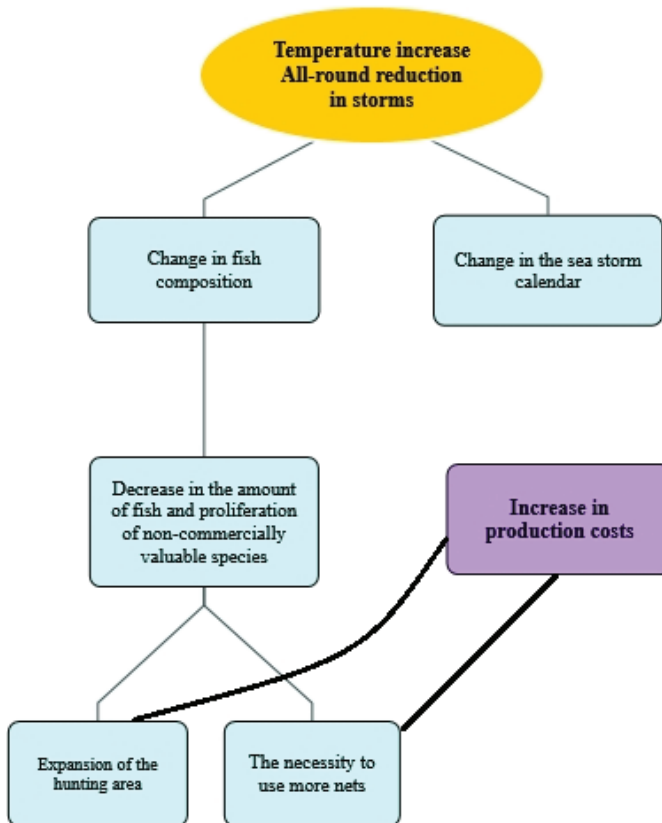


Figure 8. Diagram showing the interaction of the work done with the observed GCC in the capture fisheries production activity (Obtained from research data.)

Ski Resort Management

The participants interviewed for the snow variable in the study were ski instructors. Therefore, the observed changes in climate change have been evaluated in relation to the ski resort.

Participants observed a shortened ski season, especially at the altitudes where the first facilities were built:

... Our facility would open in the second week of December, maybe before Christmas. But that time has always slipped in this 20-22 year period. We have not skied in April for 12-14 years (İsa A.).

The shortening of the ski season is a factor limiting the production activity of the resorts.

...The need for ski centres is to increase the skiing areas... When 1,650 altitudes are not enough, we go up to 2,000 altitudes. When 2,000 altitude is not enough, we go up to 2,344. Now, if that is not enough, we will reach the top of the mountain at 2,635 meters (Ömer T.).

...Two more facilities will be built in Saklikent to extend the season. In the back, in what we call the bowl... There is snow there in the twelfth month; you can start. But there are no facilities. If a facility is to be built there, you will tell everyone to come in the twelfth month, not in January. One of the problems we had was that at the end of the twelfth month, we could not slide people because there was no snow where we were. How will you ski here when there is mud in these last hundred meters? For the last ten years, it has been a necessity, it is not possible to dismantle the whole plant and move it upstairs, so it makes more sense to build a plant where there is snow (İsa A.).

...We can't make snow in cold weather yet; I'm talking about artificial snow; we should have ponds, that's how it is in Europe... We could have opened the season very easily... (Ömer T.).

...Some plants experimented and came up with a solution; instead of moving the plants up, they installed machines that produce artificial snow, what we call artificial snow. The cost of this is very high (İsa A.).

Participants described how the climate change they have observed had changed their business, noting that the ski season is shorter than in the past due to the lack of skiing in December and April. Participants indicated the need for new facilities to be built at higher altitudes or the creation of an artificial snowmaking system for the facilities to operate as long as in the past seasons. Both options come at a serious cost. Within the research context, it has been revealed that climate change has an increasing effect on production costs in the ski resort production activity.

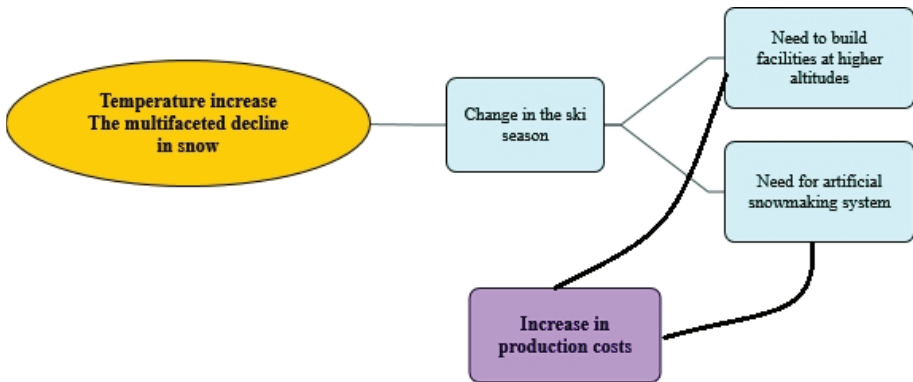


Figure 9. Diagram showing the interaction between the observed GCC and the work performed in the ski resort production activity (Obtained from research data.)

Labor Power

Among the research questions, “What has the differentiation caused by climate change in jobs changed in the income of the participants and their approaches to work? What do they think about wishing their children to do the same job?” were evaluated under this heading. The word ‘job’ in the questions refers to the professions in the research context. The labour force within the scope of the research is the participants of the research.

Table 4

New means of labour that increase the cost of production that GCC introduces in works directly dependent on nature (Written in italics.)

Means of Production of Work Directly Dependent on Nature				
Production Tools	Plant Production	Ovine Breeding	Fishery	Ski Facilities Management
Goods that are the subject of production activity (objects of labor)	Field (soil) Water Seed	Goat-sheep Water Summer pasture	Fish (aquatic organisms)	Mountain and snow
All material goods that assist labor power (means of labor)	Tractor and other Agricultural equipment <i>Irrigation System</i> <i>Fertilizer</i> <i>Poison</i>	Corral <i>Water transportation system</i> <i>Feed</i>	Boat Net <i>More boat fuel</i> <i>More nets</i>	Mechanical vehicles (lift- chair- lift...) <i>New plant</i> <i>Artificial snow-making vehicle</i>

The observed cost-increasing impact of climate change on jobs directly dependent on nature (Table 4) affected participants' income and approach to work.

...Fishing is going down every day. It isn't easy to catch and sell fish from the sea and make a living with it (Ali B.).

...Some people find fish... There is no such great fishing, no fishing that says I caught a fish and saved a month (Hasan Y.).

...There was no possibility; there was no such technology. We used to harvest a little; we used to earn good money... A man has no field to plant his crops in the village; he charges thirty to forty billion for rent, and may God help them (İbrahim Ç.).

...Diesel-fertilizer has become very expensive, which scares us. We seem resentful of the land because it goes beyond our power (Halil D.).

...There is no land, no space on the roads. If there is a small patch of forest, seedlings are planted there too. There are problems with migration, and feed is very expensive... (Yaşar Ç.).

The increase in production costs is extremely important for participants. On the other hand, it should be noted that the climate change phenomenon 'does not pose a problem' in the eyes of the participants. Participants' approach to

climate change makes it no longer a problem in their eyes. Participants can not distinguish chronic problems in their work from the problems posed by climate change.

...There is a decrease in groundwater, everything is God's wisdom, but I don't attribute this to the climate. If there were three thousand acres of greenhouses in Demre in my childhood, now there are only fifteen thousand square meters of greenhouses in Demre... (Yakup B.).

Increasing production costs lead to livelihood difficulties. The inability to make a living in these jobs, which are learned through experience rather than through an institutional training program, poses a danger to the sustainability of the work:

...I inherited the profession from my father, but it will not be left to anyone else... We raised our children in Fishing, but we can't bring them into Fishing (Abdullah A.).

...We are nine brothers, seven boys, all fishermen in the sea. Thirty-five years ago, it was a business we envied, but I don't see a future in the sea; it gets worse every year... I would never want my children to do it; I try not to let my children even enter the harbour... (Bülent Ç.)

...I didn't think about another job. I have no other choice; I don't know anything else; I want to die there, whether I make a loss or gain because I can't do anything else; I can't be a tradesman; I can't do a trade because I was born with this... (Halil D.).

...I have always tried to educate my children. Just so that they give up farming, they have become farmers like their fathers; God help them... (İbrahim Ç.).

...Children don't do their father's work. Father's work does not save children. I love the soil, but my power was insufficient (Musa T.).

...We can't leave animal husbandry even if we want to; we can't. My parents were immigrants. My children are also migrating. If we could educate our grandchildren, they would become doctors, teachers,

police officers, and soldiers; they would have a regular salary. There is also a problem in studying; if you run away to the plateau, will the servant stop? (Yaşar Ç.).

...We are fishermen with the whole family. We envied fishing at the time; we didn't go to school... Today's youth think that they should get an insured job... (Ali G.).

...We wanted to quit animal husbandry, we want to quit even now, and we are forced to stick to it because we have nothing else to do... (Tufan Y.).

Participants can now make a minimum living with the earnings from their work. Although they have become poorer over time, they continue their work, stating that they cannot do any other job.

According to the poverty analysis, the sector with the highest poverty risk in Turkey is agriculture. While the poverty rate for those working in the agricultural sector was 37.97% in 2008, it was calculated as 33.01% in 2009⁶ (TSI, 2011a). The approximately 10% decrease in the poverty rate among employed people between 2002 and 2009 was not reflected in the agricultural sector (TSI, 2011). While the share of the agricultural sector in total employment was 35.99% in 2000, this rate has declined to 16% today and has been realized as 4 million 376 thousand (TSI, 2020). Seventeen of the nineteen farmers interviewed in the research context inherited their businesses from the next generation. However, they direct their children to other jobs so they do not face financial difficulties like themselves. This 'rupture' in agricultural-traditional work relations based on the master-apprentice relationship is a harbinger that the dissolution of agricultural employment (Durgun, 2015) will continue.

For participants who manage an entire production cycle, two situations have emerged: First, the increase in production costs is a cause of livelihood difficulties for participants whose incomes do not increase at the same rate. Within the research framework, those living directly from nature are impoverished due to increased production costs caused by climate change. Secondly, the participants do not recommend the professions they inherited from the next generation to their children and even (forcibly) direct them to

6 Data on Poverty Rates by Employment Status and Sector of Employment of Household Members are not included in poverty studies conducted after 2011.

other professions. They want their children to prosper, so they try to take them away from their work.

The concept of *vulnerability*, addressed from a broad perspective in the Human Development Report, is defined as the possibilities that exhaust people’s capabilities and options (UNDP, 2014). Within the research context, GCC causes the emergence of new vulnerabilities that may lead to poverty or reinforce existing vulnerabilities. The research reveals that the increase in production costs impoverishes the labour force and that the impoverishment process creates a difference in approach to the professional transfer of work.

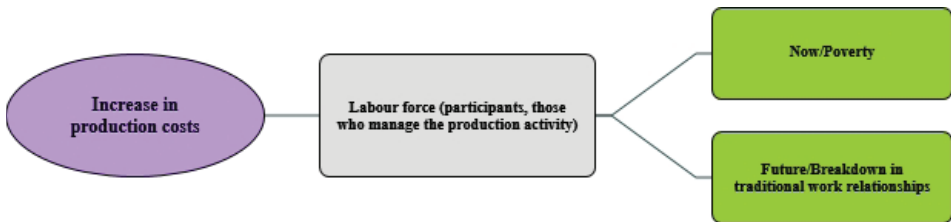


Figure 10. Consequences of the increase in production costs in the context of social policy (Obtained from research data.)

Based on the categories created so far, the researcher considered the theoretical code of increase in production costs as the main phenomenon and identified it as the Core/Basic Category. Based on and generated from the data, this core category can explain the relationship between the findings and integrate them (Charmaz, 2015: 345; Çelik and Ekşi, 2015: 128-131).

Adaptation to Global Climate Change

The data obtained with the questions in the context of “What kind of measures were taken in the works in response to the changing climate?” are considered the participants’ efforts to adapt to the GCC process they observed.

Individual Measures

The observed climate change has altered the timing of production activities. Planting and harvesting crops, migrations for ovine breeding, Fishing and ski resort management are now carried out according to the changing calendar.

Another individual adaptation measure has been to change the crop grown in crop production agriculture:

...We uprooted lemon groves and are turning them into bananas. The lemon became inefficient; there were diseases... Since 2006, three acres, fifty acres... and now the greenhouses in Limonlu are close to 1300-1400 per acre (Osman M.).

Crop rotation can take the form of turning a field into a garden (planting olives), turning a garden into a greenhouse (banana greenhouses) or changing a crop from year to year (planting maize instead of wheat). Participants justified the crop change with statements such as “there was no future”, “it got sick”, “it has irrigation, diesel oil is expensive, fertilizer is expensive”, and “it was inefficient”. The motivation of participants who continue farming by changing the crops they have been growing for years is based on overcoming the lack of earnings/income caused by *increased production costs*. The participant chooses the plant they think will provide more income under market conditions and continues agriculture with the new plant.

Another individual measure is the additional work that participants perform to contribute to the family budget:

...We can't afford it anymore... Sometimes I do forestry work; since this is a forest area, we cut in the cutting areas. It is a small source of income (Hasan T.).

...Last year, I started animal husbandry with my brother. This year we decided to expand the business and multiply the sheep. Side income is good... (Ismail K.).

The Agricultural Insurance Scheme has been one of the measures taken individually against extreme climatic events/disasters, despite some problems encountered in its implementation.

...The disaster is destroying and damaging our greenhouse. You have to pay out of pocket if you don't have insurance. We have regular agricultural insurance due to disasters. Insurance covers the damages. Not all the damage, of course... (Durali S.).

...We have agricultural insurance. Another thing... Citizens and farmers say they are victimized. They said that hail had fallen on the tarp, like the tip of a needle, but it did not pierce the tarp. TARSİM's

expert says that they cannot pay for this tarp, and the citizen gets angry because of this, and they say if they won't pay for their tarp, why should they buy insurance? This time, there are storms, hurricanes, floods, and tornadoes... They face such victimization (Yakup B.).

...We take out insurance; we can't take out all of them, for example, land with shares. It has ten shareholders. Which one of them are you going to get a signature from? (İbrahim Ç.).

Agricultural Insurance is a risk transfer system that aims to sustain agricultural production in response to income losses suffered by farmers due to natural disasters. The risk is shared between the producer, the state and the insurance system. In Turkey, agricultural insurance was introduced with state support through Law No. 5363 of 2005 and subsequent regulations. Participation in the system is not mandatory, but voluntary. The number of agricultural insurance policies has been increasing over the years (TARSİM, 2020) indicating that farmers have started to see the insurance system as an effective individual measure against GCC.

The ability of producers to obtain insurance depends primarily on being registered in the system related to them⁷. Since agricultural insurance covers 'cultivated' aquaculture products in seas and inland waters, fishermen engaged in hunting are excluded from the scope of agricultural insurance. Among other farmer respondents, agricultural insurance was a measure only those engaged in greenhouse production applied for. In the research context, it was revealed that some participants did not have agricultural insurance due to their attitudes towards climate change.

...I did it for two years, but it goes against my faith; I won't do it now. If God gives, he gives. Whatever I found, I found by working with honesty and integrity... I planted it, I entrust it to God, if he gives it to me, I will take it; if not, what should I do? (Halil D.).

...Some people have done it, but we haven't done it. When disaster comes from God, it feels wrong. If someone else comes and does the damage, you can insure them, but what kind of insurance is it to insure someone who comes from God? (İsmail K.).

⁷ For crops, it is necessary to be registered in the Farmer Registration System; for cattle, sheep, and poultry in the Livestock Information System; for greenhouses in the Greenhouse Registration System; for aquaculture farms in the Aquaculture Registration System; and for beekeeping in the Livestock Information System or Beekeeping Registration System.

Public Measures

Public measures are considered as adaptation measures taken through government interventions/regulations to mitigate the damage of actual or expected climatic consequences. The data obtained from the question “What kind of support have you received from the state in your current job in response to the changing climate?” are considered as public measures.

...Agricultural engineers constantly come and check. They prescribe the necessary medicine and fertilizer and leave (Durali S.).

...Climate change is mentioned in normal conversations... It did not go beyond the conversation that the climate has changed a lot, we are moving directly to summer and winter... (Yakup B.).

...It was not directed by anyone. We sit and talk with agricultural engineers, who have good information, but in the image (İsmail K.).

... Agricultural engineers working for the state do not know the peasants, and the peasants do not know them. The peasant works with their own experience and knowledge. I don't know anyone who has ever come and said, “Do this”. Some agriculturalists are coming. They have agreed with a company and give the fertilizer and corn. But we still do what we know (Halil D.).

...Why did it affect us? What did it affect? There was no one from the Ministry of Agriculture to deal with this problem... No one showed up... (Musa T.).

...They come from the university and look at it, every two or three months... How much it cost, how much we sold per year... They calculate that. They don't inform us; they prescribe and leave (Osman İ.).

Participants stated that they did not encounter any practices carried out by state institutions about GCC.

All participants had to make changes in the work timing to deal with the consequences of GCC. Participants engaged in plant production changed the crops they grew, took out agricultural insurance and engaged in additional work to prevent possible costs/losses in their business. Participants engaged in small

ovine breeding and fishing have not been able to take any measures other than bearing the increasing costs. Regarding public measures, the participants stated that they are not a party to any state adaptation efforts against climate change. Within this framework, it is concluded that individual adaptation efforts to climate change in Turkey are carried out in a groping manner. In contrast, public adaptation efforts are not managed at an adequate level.

Conclusion

This field research was undertaken to frame and understand GCC's relationship with the community. In this research, the Constructivist Design Theory adopted in the study aimed to create a new perspective and theory about social reality based on the data rather than testing an existing hypothesis. The GCC phenomenon and the social policy discipline are related at the conceptual level in the literature. With the qualitative research conducted, it was revealed what the counterpart of this connection is in social reality. The information revealed is instructive regarding what social policy practices are needed to fight GCC, especially at the regional and national levels. It also provides data on how measures in this area reach the community.

According to the research, those who live directly from nature notice climate change through personal experiences/observations. The consequences of climate change for their businesses have been evident over the last decade. When asked about climate change caused by human activities, participants responded by considering climate change as part of the natural cycle. Due to this approach, GCC does not represent a preventable problem in the participants' world. However, human activities cause GCC to become a social problem. The finding that GCC is explained by religious belief reveals important information regarding understanding the gap between the reality of GCC and the social base.

The way climate change has manifested itself in jobs directly linked to nature has led to an increase in production costs. Climate change has increased production costs, reduced productivity and ultimately impoverished those who perform work directly dependent on nature, with a consequent reduction in income. The traditional transmission mode of work (master-apprentice relationship/transmission from father to son) is also disrupted in this process.

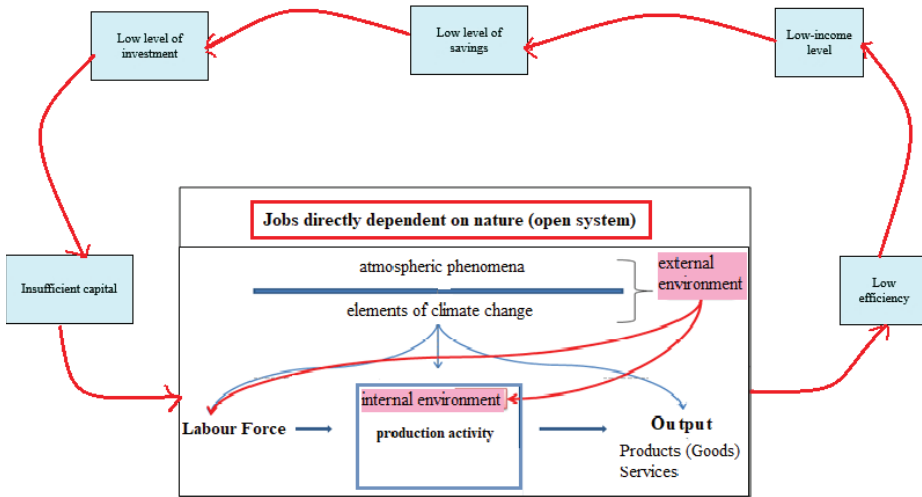


Figure 11. The impoverishing cycle caused by climate change (Derived from research data.)

The conclusion of the qualitative research, which aims to understand climate change in the context of social policy within social reality, is as follows: *GCC threatens the livelihood potential of works directly dependent on nature. It is, therefore, disruptive to social balance.* This result also constitutes the main hypothesis of the theory that has the potential to explain the relationship between GCC and social policy, which is based on qualitative research and grounded in the field.

When the greenhouse gas emissions and the background of greenhouse gas emissions that give rise to climate change as a problem are analyzed, we come across cornerstones in the history of social policy. The literature on social policy is based on the *commodification of labour* in capitalist production and the social problems that arise. In the phenomenon of climate change, the elements of *nature that are commodified* in capitalist production activity come to the fore. The fact that the aspects of these elements that threaten social peace are visible indicates that they should be the subject of social sciences as well as natural sciences. According to the research, with its impoverishing nature (Figure 11), GCC is now in our lives as a social problem that jeopardizes social peace and therefore needs social policy measures. Especially considering that the agricultural sector is the country’s food warehouse, this problem needs to be managed.

In the qualitative research, participants experience income poverty due to decreased income. Reducing (relative) income poverty is important in social policy practices and debates. Concerning solving the problem, efforts to reduce income poverty and efforts to combat climate change overlap. The need to urgently increase their capacity to cope with climate conditions refers to ‘impact and adaptation’ efforts in combating climate change in one aspect. In another, it refers to efforts to reduce income poverty, which is inherent in the social policy discipline. Moreover, with its ‘social risk-based structure’, the social policy includes measures (compensatory or preventive) to manage the risk before and after its realization. In this regard, efforts to compensate for the damages caused by the adverse impacts of GCC and to eliminate or mitigate the damages caused by climatic impacts from the outset align with the objectives of social policy implementation. In this regard, it has become clear that the social policy discipline needs to play a more active role in GCC (impact and adaptation studies).

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

References

- Aren, S. (2009). *100 Soruda Ekonomi El Kitabı Türkiye Ekonomisinden Örneklerle* (2. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Arslan, S. ve Çiçekligil, Z. (2018). Türkiye’de tarım ilacı kullanım durumu ve kullanım öngörüsü. *Tarım Ekonomisi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-12.
- Atar, H. H. ve Kızılgök, A. B. (2018). Küresel ısınmanın balıkçılığa etkileri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 53(3), 1102-1125.
- Bayraç, H. N. ve Doğan, E. (2016). Türkiye’de iklim değişikliğinin tarım sektörü üzerine etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 23-48.
- Bazin, M. (1989). Orta Toros Yörüklerinden Sarıkeçili Aşireti (Çev. H. Kara). *Production Pastorale et Soci  t  *, (20), 323-350.
- Cerit Mazlum, S. (2009). Bir sosyal politika sorunu olarak küresel iklim değişikliği ve yerel yönetim politikaları. *Kamuda Sosyal Politika*, No 9, 51-54.
- Charmaz, K. (2015). *Gömüli (Grounded) Teori Yapılandırması / Nitel Analiz Uygulama Rehberi* (2. Baskı) (Çeviri Editörü R. Hoş). Ankara: Seçkin Yayıncılık. (Eserin orijinali 2006’da yayımlandı).
- Çelik, H. ve Ekşi, H. (2015). *Nitel Desenler: Gömüli Teori*. İstanbul: EDAM Yayınları.

- Demircan, M., Demir Ö., Atay H., Eskioğlu O., Yazıcı B., Gürkan H., Tuvan A. ve Akçakaya A. (2014) “Türkiye’de yeni senaryolara göre iklim değişikliği projeksiyonları”, *Klimatoloji Şube Müdürlüğü’nün 2014 Yılında Düzenlenen Sempozyumlarda Sunduğu Makaleler Kitabı*. Ankara: T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı, 1-10. Web: https://www.mgm.gov.tr/FILES/iklim/Klimatoloji_Makaleler_2014.pdf (5.5.2018)
- Demiroğlu, O. C. (2013). *İklim Değişikliğinin Kış Turizmine Etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durgun, Ö. (2015). Tarımsal istihdamda çözümler devam ediyor mu? *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(2), 129-144.
- Ergüden, D., Gürlek, M. ve Turan, C. (2018). Türkiye’nin güney kıyılarında dağılım gösteren yabancı balık (Hint Pasifik ve Atlantik kökenli) faunasındaki yeni gelişmeler. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 6, 818-836.
- Gough, Ian (2013) Climate change, social policy, and global governance. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 29(3), 185-203.
- Gündüz, O. ve Şimşek, C. (2019). Batı Anadolu’da Jeotermal Uygulamalar ve Çevresel Sorunlar. *14. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi Kitabı*. İzmir: TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 142-151.
- Haunschild, R., Bornmann, L. ve Marx, W. (2016). Climate change research in view of bibliometrics. *Plos One*, Jul 29, 11(7). Web: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0160393> (18.05.2018)
- Hürriyet. (2019). Bozdağ Kayak Merkezi, ‘Çığ Projesi’ İle Ayağa Kaldırılacak (31 Ocak 2019 haberi). Web: <https://www.hurriyet.com.tr/yerel-haberler/izmir/odemis/bozdag-kayak-merkezi-cig-projesi-ile-ayaga-k-41100634> (15.04.2020)
- IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change. (2007). *Climate Change 2007: Impacts, Adaptation and Vulnerability*. Cambridge ve New York: Cambridge University Press, 10, 16. Web: https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/03/ar4_wg2_full_report.pdf (16.04.2020)
- Kayhan, F. E., Kaymak, G., Tartar, Ş., Akbulut, C., Esmer, H. E. ve Yön Ertuğ, N. D. (2015). Küresel ısınmanın balıklar ve deniz ekosistemleri üzerine etkileri. *Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 31(3), 128-134.
- Karakuş Kaçmaz, F. ve Özaydın, M. (2019). Sosyal politika disiplini bağlamında küresel iklim değişikliği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2), 96-128.
- Karakuş Kaçmaz, F. (2020). *Bir sosyal politika sorunu olarak küresel iklim değişikliği: Türkiye Akdeniz ikliminde bir alan araştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 98-101.
- MGM, Meteoroloji Genel Müdürlüğü. (2017). *Türkiye 2017 Yılı İklim Değerlendirmesi*. Ankara: Araştırma Daire Başkanlığı, 12. Web: <https://www.mgm.gov.tr/FILES/iklim/yillikiklim/2019-iklim-raporu.pdf> (26.12.2021)
- MGM, Meteoroloji Genel Müdürlüğü. (2020). *Türkiye 2020 Yılı İklim Değerlendirmesi*. Ankara: Araştırma Daire Başkanlığı. Web: <https://www.mgm.gov.tr/FILES/iklim/yillikiklim/2020-iklim-raporu.pdf> (27.12.2021)

- MGM, Meteoroloji Genel Müdürlüğü. (2020a). *Akdeniz Deniz Suyu Sıcaklığı Analizi*. Web: <https://mgm.gov.tr/FILES/resmi-istatistikler/denizSuyu/Akdeniz-Deniz-Suyu-Sicakligi-Analizi-2020.pdf> (26.12.2021)
- Mızrak, G. (2017). *Türkiye İklim Bölgeleri ve Haritası*. Ankara. <http://www.xn--grbzmzrak-q9ac25d.com/Yayinlarim/TurkiyeIklimiEkitap.pdf> (28.12.2021)
- MoEUCC, T.C. Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2018a). *Kişi Başına Tarım Alanı*. Web: <https://cevreselgostergeler.csb.gov.tr/kisi-basina-tarim-alani-i-85832> (27.12.2021)
- MoEUCC, T.C. Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2018b). *Tarım ilacı (pestisit) kullanımı*. Web: <https://cevreselgostergeler.csb.gov.tr/tarim-ilaci-pestisit-kullanimi-i-85834> (27.12.2021)
- Mucuk, İ. (1998). *Modern İşletmecilik* (Dokuzuncu Basım). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Sadeque, Z. (2010). Social policy in the 21st century: How climate change will shape the social policy framework. *Global Social Policy*, 10(1), 6-9.
- TARSİM, Tarım Sigortaları Havuzu. (2020). *Faaliyet Raporları 2020* Web: <https://www.tarsim.gov.tr/pages/aboutUs/faaliyet-raporlari.jsp> (24.12.2021)
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. (2011). *Hanehalkı fertlerinin işteki durumuna ve çalıştığı sektöre göre yoksulluk oranları, Türkiye*. Web: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1013 (25.04.2020)
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. (2011a). *2009 yoksulluk çalışması sonuçları*. Sayı: 3, 06 Ocak 2011 Haber Bülteni. Web: http://www.tuik.gov.tr/jsp/arama/konu_arama_tem.jsp?araType=hb&QUERY=&bitis=&baslangic=&komut=ay_yilGetir&d-16375-p=2&metod=sonucGetir&BULTEN_ID=0&BULTEN_ID=0&HB_ARA_TYPE=2&BULTEN_ADI=0&YIL_ADI=10 (25.04.2020)
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). *İşgücü istatistikleri Ocak 2020* Web: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2020-33785> (25.12.2021)
- Türkeş, M. (2010). *Klimatoloji ve Meteoroloji*. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Türkeş, M. (2012). Türkiye’de gözlenen ve öngörülen iklim değişikliği, kuraklık ve çölleşme. *Ankara Üniversitesi Çevrebilimleri Dergisi*, 4(2), 1-32.
- Türkeş, M. ve Erlati, C. (2015). Türkiye rekor maksimum ve minimum hava sıcaklıklarının frekanslarında 1950-2014 döneminde gözlenen değişimler ve atmosfer koşullarıyla bağlantıları. *Ege Coğrafya Dergisi*, 24(2), 29-55.
- Türkeş, M., Yozgatlıgil, C., Batmaz, İ., İyigün, C., Kartal Koç, E., Fahmi, F. M. ve Aslan S. (2016). Has the climate been changing in Turkey? Regional climate change signals based on a comparative statistical analysis of two consecutive time periods, 1950–1980 and 1981–2010. *Climate Research*, 70, 77-93.
- UNDP, The United Nations Development Programme. (2014). *İnsani gelişme raporu- insani ilerlemeyi sürdürmek: Kırılğanlıkları azaltmak ve dayanıklılık oluşturmak*. Web: https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human_development/hdr-2014.html (29.04.2019)

- Uyduranoğlu Öktem, A. ve Aksoy, A. (2014). *Türkiye'nin Su Riskleri Raporu* (WWF-Türkiye) (Editör B. Dural). İstanbul: Ofset Yapımevi.
- Yalçınalp, E. (Yönetmen). (2019). *Jeotermal Enerji: Rekor Büyüme ve Sorunlar* (Belgesel Film). Türkiye. Web: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-49730625> ve <https://www.youtube.com/watch?v=H7m22GwUB34> (04.01.2020)
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, M. (Yönetmen). (2019). *Jeotermal Yetti Gari* (Belgesel Film). Türkiye. Web: <https://vimeo.com/311111111> (04.01.2020)

Toplumsal Gerçeklik İçinde Küresel İklim Değişikliği Üzerine Bir Alan Araştırması

Fatma Karakuş Kaçmaz¹ 

Öz

Bu çalışma küresel iklim değişikliği (KİD) olgusu ile sosyal politika disiplini ilişkisini toplumsal gerçeklik ekseninde açığa çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın odağını KİD'in toplumsal gerçeklik içindeki boyutlarını anlaşılır duruma getirmek amacıyla Türkiye Akdeniz ikliminde doğrudan doğaya bağlı işler (geçimini doğadan sağlayanlar) bağlamında gerçekleştirilen Nitel Araştırma oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında iklimsel değişiklikleri değerlendirebilecek kadar uzun süre geçimini doğrudan doğadan sağlayanlarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada benimsenen Yorumcu Yaklaşım'a uygun olarak KİD ve insan etkileşimini sosyal politika bağlamında, hayatın olağan akışı içinde ve derinlemesine anlamak amacıyla Yapılandırmacı Kuram Oluşturma Deseni tercih edilmiştir. Bulgular, KİD'in doğrudan doğaya bağlı işlerde üretim maliyetlerini artırdığını göstermiştir. Üretim maliyetlerindeki artış nedeniyle KİD, doğrudan doğaya bağlı işlerin geçim aracı olma potansiyelini tehdit etmektedir. Bu durum bir yandan doğrudan doğaya bağlı işleri gerçekleştirenleri yoksullaştırmakta diğer yandan yapılan işlerin gelecek kuşaklara aktarılmasını kesintiye uğratmaktadır. KİD olgusu ile sosyal politika disiplini ilişkisini keşfetmeyi amaçlayan bu araştırmaya göre KİD'in yol açtığı yoksullaştırıcı döngü, KİD'in sosyal politikanın ilgi alanında 'yeni' bir konu olması zorunlu hale getirmektedir. Bu döngü aynı zamanda KİD'le mücadelede etkin sosyal politika uygulamalarını bir ihtiyaca dönüştürmektedir.

Anahtar Kelimeler

Küresel İklim Değişikliği, Toplumsal Gerçeklik, Nitel Araştırma, Kuram Oluşturma Deseni (Gömülü Teori), Üretim Maliyetlerinde Artış

1 Fatma Karakuş Kaçmaz (Dr.), Bağımsız Araştırmacı, Türkiye. E-posta: fkarakuskacmaz@gmail.com ORCID: 0000-0002-1672-6696

Atf: Karakus Kacmaz, F. (2022). Toplumsal gerçeklik içinde küresel iklim değişikliği üzerine bir alan araştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 257-346. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1126319>

Giriş

Sosyal politika disiplini, endüstrileşme süreci ve piyasa ekonomisinin şekillendirdiği yapıda kısa vadede ortaya çıkan insan odaklı sosyal sorunların çözümlenmesi gerekliliğinden doğmuştur. Günümüzde ise yine piyasa sistemi ve endüstrileşme sürecinin şekillendirdiği ancak etkileri uzun vadede ortaya çıkmış olan, insanı ve gezegendeki bütün hayatı tehdit eden doğa odaklı başka sosyal sorunlar yaşanmaktadır. Yaklaşık iki asır önce fırlatılan bumerang bugünlerde KİD olarak dönmektedir.

KİD konusunun irdelenmesinde doğa bilimlerinin baskın niteliği (Haunschild ve ark., 2016) Türkiye alanyazını için de geçerlidir. Ulusal yazında konuyla ilgili nitel araştırmanın yetersizliği dikkat çekicidir ve sosyal bilimler alanında üretilen çalışmaların büyük çoğunluğu ‘mevcut’ durumun ötesinde ‘öngörülen’ iklime odaklanmaktadır (Karakuş Kaçmaz, 2020). Öngörülen iklim değişikliği/ iklim senaryoları çalışmalarının önemi yadsınmamakla birlikte bağlamlarının bugün değil ‘gelecek’ olması, konuyla ilgili sosyopolitik bir rahatlık ihtimalini beraberinde getirmektedir. KİD geleceğin olduğu kadar günümüzün de sorunudur. Sosyal politika bağlamında gerçekleştirilen bu çalışmanın özgünlüğünü; mevcut/değişiyor olan iklimden yola çıkarak iklim değişikliğinin insanla olan etkileşimini belirlemeye yönelik olması, KİD sürecinin toplumsal gerçeklik içinde neye karşılık geldiğine odaklanması ve bunu yaparken kullandığı yöntem oluşturmaktadır.

Araştırmanın Problemi ve Amacı

Araştırmanın konusu, gözlemlenen iklim değişikliğinin doğrudan doğaya bağlı olarak yürütülen işler ile etkileşimi ve bunun emek/insan üzerine yansımalarıdır. Araştırmanın ana problemi, KİD’in toplumsal gerçeklik içinde nasıl var olduğudur. Bu sorudan hareketle KİD ile sosyal politika etkileşimini anlamak ve açığa çıkarmak amacıyla araştırmada yer verilen alt sorulara bulgular kısmında yer verilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

İnsanlar arasında üretilen çoklu anlamları ortaya çıkarmak için kullanılan Yapılandırmacı Kuram Oluşturma Deseni zamansal, kültürel ve yapısal olarak ‘gerçekliğin keşfi’ni ifade etmektedir (Çelik ve Ekşi, 2015: 102-106). Gerçekleştirilen nitel araştırmada KİD ve insan etkileşimini sosyal politika

bağlamında, hayatın olağan akışı içinde, derinlemesine anlamak amacıyla özgün bir araştırma ve yorumlama stratejisi olarak Nitel Araştırma Desenlerinden biri olan Yapılandırıcı Kuram Oluşturma Deseni benimsenmiştir.

KİD olgusu ve sosyal politika disiplini kavramsal düzeyde ilişkilendirilmektedir (Cerit Mazlum, 2009; Sadeque, 2010; Gough, 2013; Karakuş Kaçmaz ve Özaydın, 2019). Bu bağlantının, içinde bulunulan toplumdaki karşılığı konusunda, KİD’i sosyal politika bağlamında anlama ve açıklama kapasitesine sahip kapsamlı bir teoriye veya açıklamaya ihtiyaç duyulmuştur. Araştırma ile ulaşılmak istenen nihai durum, KİD ile etkileşim içinde olan insan-emek dünyasında neler yaşandığına dair anlamların, kavramların neler olduğunun keşfidir.

KİD’in toplumsal gerçeklik içinde nasıl var olduğuna odaklanan bu nitel araştırma, konuyu süreci yaşamış katılımcılarla çevre/bağlam içinde açığa çıkarmayı hedeflemiştir. Doğrudan doğruya araştırma sürecinde ortaya çıkan bulgulardan çıkarımlar yaparak araştırmanın yapıldığı coğrafyanın toplumsal gerçekliğine uygun kuramsal bir çerçeve oluşturabilme fırsatı barındırması, bu desenin tercih edilme nedenleri arasındadır.

Katılımcılar ve Araştırma Alanı

Araştırmanın örneklemini, araştırma sürecinde ihtiyaç duyulan veriye göre şekillenmiştir (Charmaz, 2015: 283). Bu çalışmada Teorik Örneklem esas alınmıştır. Katılımcılar, Amaçlı Örneklem yöntemlerinden Kartopu (Zincir) ve Ölçüt Örneklem ile belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın katılımcıları geçimini doğrudan doğadan sağlayanlar içinde, ortalama otuz yıl öncesinden günümüze kadarki süreci değerlendirebilecek nitelikte mesleki tecrübeye sahip olanlardır.

Araştırma bağlamında KİD’i değerlendirmek konusunda en çok bilgi sahibi olacakların doğrudan doğaya bağlı işleri yürütenler olacağı düşünülmüştür. Geçimini doğadan sağlayanlar, işlerinin niteliği gereği doğayı takip etmek zorunda olan hatta bu takibi kanıksamış kişilerdir. Araştırma kapsamında görece daha az tecrübesi olan katılımcılarla yapılan görüşmelerde, katılımcıların mevcut iklim değişikliğine dair kendi deneyimlerini aktardıkları; ancak “Önceden nasıldı?” sorusuna örneğin babalarının deneyimlerini aktararak cevap verdikleri gözlemlenmiştir. Bu durumdan hareketle katılımcıların mesleki

tecrübeleri dikkate alınmaya başlanmıştır. Ayrıca iklimde bir değişkenlikten söz edebilmek için ortalama verilerin en az otuz yıl uzunluğunda olması gerekmektedir (Demircan ve ark., 2014). Bu veriler değerlendirilerek örneklem ölçütleri geliştirilmiştir.

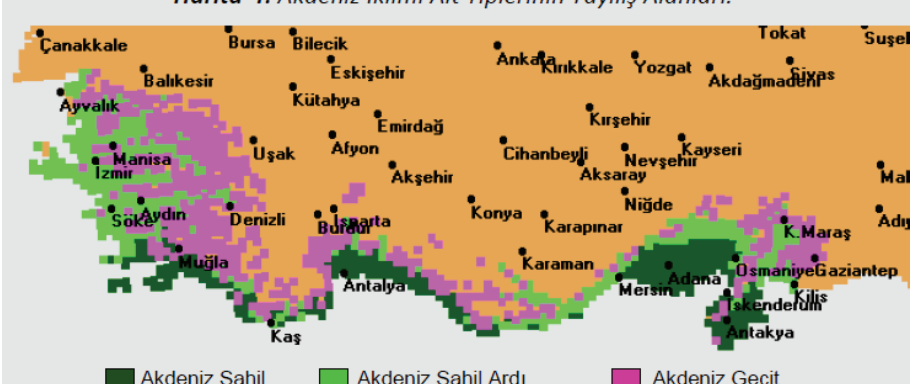
Araştırmanın katılımcıları sözü edilen ölçütleri sağlayan çiftçiler ve kayak tesisleri aracılığı ile kar rejimini uzun süre gözleme fırsatı bulmuş kayak eğitmenleridir. Araştırma kapsamında doğal ortamda hayvancılık yapan üçü Sarıkeçili göçer gruptan olmak üzere 4, bitkisel üretim yapan 7, Doğu Akdeniz kıyı şeridinde balıkçılık yapan 8 ve kayak eğitmenliği yapan 2 katılımcıyla¹ olmak üzere toplam 21 görüşme (Harita 1) gerçekleştirilmiştir.



Harita 1. Görüşmelerin yapıldığı yerlerin konum haritası.

Türkiye iklim değişikliğinin olumsuz etkilerine en duyarlı bölgelerden biri olan Akdeniz Havzası'nda yer almaktadır (IPCC, 2007). KİD, Türkiye'de görülüyor olan üç ana iklim kümesinde ve her bir alt tipte farklı biçimlerde görülmektedir. Türkiye'de görülen iklim tiplerinin tamamında bu çalışmayı yürütmenin zorluğu göz önünde bulundurularak yağış, sıcaklık ve bitki örtüsü temelli eşik düzenlemelerini esas alan Köppen-Geiger İklim Sınıflandırması (Türkeş, 2010: 571-574) doğrultusunda, araştırma alanı için 'Akdeniz ikliminin görüldüğü yerler' şeklinde bir sınırlamaya gidilmiştir.

1 Kayak eğitmenliği işi katılımcıların temel geçim kaynağı olmadığı için sadece kar yağış rejimi ve tesislerin kullanımına ilişkin katılımcı gözlemleri araştırmada bir veri olarak değerlendirilmiştir.



Harita 2. Araştırma alanı-Akdeniz iklimi ve alt tiplerinin yayılışı (Mızrak, 2017: 35)

Harita 2’de gösterildiği üzere Akdeniz ikliminin görüldüğü yerler: Kahramanmaraş’ın güneyi ile Osmaniye ve Hatay illerini içine alan Akdeniz sahili boyunca batıya doğru uzanan alandır (Mızrak, 2017: 33). Böyle bir sınırlama çerçevesinde, Batı Akdeniz coğrafyası araştırma alanı içinde kalmaktadır. Ancak barındırdığı jeotermal santraller nedeniyle bu bölgenin ayrıca incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Jeotermalin başta tarım olmak üzere çevre üzerindeki olumsuz etkilerinin (Gündüz ve Şimşek, 2019; Yalçınalp, 2019; Yüksel, 2019) araştırma zeminindeki homojenliği zedelemesinden kaynaklanan nedenlerle, bu bölgede tarım bağlamında bir görüşme planlanmamıştır.

Araştırmanın deniz balıkçılığı kısmı ise zaman sınırlılığı nedeniyle sadece Kuzeydoğu Akdeniz bölgesinde, doğuda Türkiye-Suriye ülke sınırı ile batıda Mersin-Antalya il sınırı arasında kalan sahil şeridinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sahası içinde bulunan kayak merkezleri, kar ve buna bağlı işlerle KİD ilişkisini anlamak açısından özellikle tespit edilmiş araştırma alanlarını oluşturmaktadır. Akdeniz ikliminin görüldüğü yerlerde mekanik tesisi olan 4 kayak merkezi bulunmaktadır (Demiroğlu, 2013: 158). Katılımcı ölçütleri dikkate alındığında, görece daha uzun sürelerde faaliyette bulunmaları nedeniyle başlangıçta sadece Davraz, Saklıkent ve Bozdağ Kayak Merkezleri’nde görüşmeler planlanmıştır; ancak yirmi dört yıllık faaliyet süresinin neredeyse yarısını faaliyet dışı geçiren (Hürriyet, 2019) Bozdağ Kayak Merkezi, araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

Nitel Veriler

Araştırmada nitel veriler katılımcıların belirlediği zamanlarda ve onların işlerini yürüttükleri (tarla, sera, tekne gibi) mekânlarda yüz yüze gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler aracılığıyla elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış açık sorulardan oluşan soru formu kılavuzluğunda görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeye dair saha notları, katılımcılarla iletişime geçilmesinden itibaren düzenli olarak tutulmuştur. Araştırmacı günlüğü analiz her aşamasında yol gösterici olmuştur.



Resim 1. Görüşme sürecinden bir kesit

Veri toplama süreci 2018 yılı Eylül ayından 2020 yılı Şubat ayına kadar devam etmiştir. Bu süreçte gerçekleştirilen katılımcı bilgilerine Çizelge 1’de yer verilmiştir.

Çizelge 1
Katılımcı ve görüşme bilgileri

	Katılımcılar	İşyeri ve Görüşme Yeri	Görüşme Tarihi	Meslek	Mesleki tecrübe
1	Musa T.	Dumuşsofular Köyü/Kadiri/Osmaniye	14.09.2018	Çiftçi/bitkisel üretim	50 yılı aşkın tecrübe
2	Halil D.	Çaygeçit Köyü/Kadiri/Osmaniye	15.09.2018	Çiftçi/bitkisel üretim	50 yılı aşkın tecrübe
3	İsmail K.	Acarmantaş Köyü/Kozan/Adana	20.09.2018	Çiftçi/bitkisel üretim	28 yıllık tecrübe
4	Ömer T.	Davraz Dağı/Isparta	17.12.2018	Kayak Eğitmeni	21 yıllık tecrübe
5	Osman İ.	Gölovası Balıkçı Bannağı/Ceyhan/Adana	01.02.2019	Çiftçi/Balıkçı(geleneksel)	29 yıllık tecrübe
6	Ali G.	Yumurtalık Balıkçı Bannağı/Adana	02.02.2019	Çiftçi/Balıkçı(geleneksel)	35 yıllık tecrübe
7	Bülent Ç.	Karataş Balıkçı Bannağı/Adana	02.02.2019	Çiftçi/Balıkçı(geleneksel)	36 yıllık tecrübe
8	Elif Y.	Aynalgöl Mağarası Mevki/Aydıncık/Mersin	13.04.2019	Çiftçi/ hayvancılık/göçebe	50 yılı aşkın tecrübe
9	Tufan Y.	Aynalgöl Mağarası Mevki/Aydıncık/Mersin	13.04.2019	Çiftçi/ hayvancılık/göçebe	27 yıllık tecrübe
10	Yaşar Ç.	Büyükeceli/Gülner/Mersin	14.04.2019	Çiftçi/ hayvancılık/göçebe	44 yıllık tecrübe
11	Hasan T.	Meryemçil Mezrası/ Göksum/Kahramanmaraş	18.05.2019	Çiftçi/ hayvancılık/yan göçebe	50 yılı aşkın tecrübe
12	Ali B.	Dörtöyl Balıkçı Bannağı/Hatay	03.08.2019	Çiftçi/Balıkçı(geleneksel)	32 yıllık tecrübe
13	Orhan D.	İskenderun Balıkçı Bannağı/Hatay	03.08.2019	Çiftçi/Balıkçı(geleneksel)	50 yılı aşkın tecrübe
14	Abdullah A.	Karaduvar Balıkçı Bannağı/Mersin	05.10.2019	Çiftçi/Balıkçı (Gurgur)	38 yıllık tecrübe
15	Nuri Y.	Erdemli Balıkçı Bannağı/Mersin	06.10.2019	Çiftçi/Balıkçı (Trol)	30 yıllık tecrübe
16	İbrahim Ç.	Özel Bahşiş Köyü/Tarsus/Mersin	11.10.2019	Çiftçi/bitkisel üretim	45 yıllık tecrübe
17	Hasan Y.	Erdemli Balıkçı Bannağı/Mersin	14.12.2019	Çiftçi/Balıkçı (Trol)	39 yıllık tecrübe
18	Osman M.	Limonlu, Erdemli, Mersin	15.12.2019	Çiftçi/bitkisel üretim	13 yıllık tecrübe
19	Durali S.	Kasaba, Kaş, Antalya	14.01.2020	Çiftçi/bitkisel üretim	42 yıllık tecrübe
20	Yakup B.	Karabucak, Demre, Antalya	15.01.2020	Çiftçi/bitkisel üretim	27 yıllık tecrübe
21	İsa A.	Saklıkent Kayak Merkezi/Antalya	16.01.2020	Kayak Eğitmeni	20 yıllık tecrübe

* Mesleki tecrübe, görüşmenin yapıldığı tarihe göre hesaplanmıştır.

Sahadan elde edilen nitel veriler, araştırma deseni doğrultusunda hem teorik örnekleme hem de başlangıç kodlarına ulaşmak için hemen analiz edilmiştir. Analiz için öncelikle veriler aynen korunarak yazılı hale getirilmiştir. Oluşturulan metinler bir bütün olarak ve araştırma sorularını cevaplama potansiyeli açısından değerlendirilerek çözümlenebilir küçük parçalara dönüştürülmüştür. Metin parçaları üzerinde başlangıçta satır satır olmak üzere kodlamalara başlanmıştır. Sonrasında görece çok sayıda oluşan başlangıç kodları düzenlenerek birleştirilmiş, odaklı kodlara ulaşılmıştır. Ardından odaklı kodlar arasındaki ilişkiler açığa çıkarılmıştır. Kuram oluşturma desenine göre bu aşama, kategorilerin ve ilişkilerin oluşturulmaya başlandığı aşamadır. Bu durum, desendeki Süreç Yaklaşımı'nın doğal bir sonucudur. Son aşamada verilerin kodlanması ile elde edilen kategoriler arasında 'çekirdek' bir kategori esas olgu olarak belirlenmiş ve teori bu çekirdek kategori üzerine bina edilmiştir. (Çelik ve Ekşi, 2015: 118, 128).

Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Nitel araştırmalar doğası itibariyle farklı bir bilgi türünü ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle nicel araştırmalarda geleneksel olarak kabul gören geçerlik ve güvenilirlik kavramları yerine nitel araştırmanın doğasına uygun olan kavramlarla süreci değerlendirmek yerinde olacaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 269-277). Bu kavramlara Çizelge 2’de yer verilmiştir.

Çizelge 2

Geçerlik ve güvenilirlik konusunda nicel ve nitel araştırmada kabul gören kavramların karşılaştırması (Erlandson ve ark., 1993’ten uyarlayan Yıldırım ve Şimşek: 2018: 277)

Ölçüt	Nicel Araştırma	Nitel Araştırma
Araştırma sonuçları yoluyla gerçeğin doğru temsili	İç geçerlik	İnandırıcılık
Sonuçların uygulanması	Dış geçerlik (genelleme)	Aktarılabirlik (transfer edilebilirlik)
Tutarlığı sağlama	İç güvenilirlik	Tutarlık
Nesnel, yansız olma	Dış güvenilirlik (tekrar edilebilirlik)	Teyit edilebilirlik

Araştırmada, araştırma sonuçlarının gerçeğin doğru temsili olduğunu gösteren bir geçerlik stratejisi geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Amaçlı Örneklem doğrultusunda en çok bilgi sahibi olanların tespiti sağlanmıştır. Araştırma sorusunun en etkin şekilde cevaplandırılması için ek ölçüt geliştirme esnekliği de kullanılmıştır. Amacı var olanı anlamak üzerine gerçekleştirilen bu araştırma kapsamında, araştırmacının rolü anlamlardan bağımsız düşünülmediği için araştırma felsefesi olarak Yorumsamacı Yaklaşım; araştırma deseni olarak da yorumsamacı yaklaşımla örtüşen Yapılandırmacı Kuram Oluşturma Deseni benimsenmiştir. Araştırmaya dair alınan her bir karar gerekçelendirilmiş, araştırma aşamalarına dair ‘kanıtlar’ oluşturulmuştur. Gerek düzenli aralıklarla gerçekleştirilen değerlendirme toplantıları (doktora tez izleme komiteleri) aracılığıyla gerek araştırmanın bağımsız hakem değerlendirme sürecinden geçerek kabulün gerçekleştiği 12. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi’nde tebliğ olarak sunulması aracılığıyla araştırma farklı uzmanlar tarafından da incelenmiştir.

Araştırmacı konuya dair farklı bakış açılarını, farklı göstergeleri ve kaynakları ortaya çıkarmak için doğrudan doğaya bağlı işlerden farklı özellikteki meslekleri yürütenleri araştırmaya dâhil ederek veri kaynaklarını çeşitlendirmiştir. Görüşmelere dair ses kayıtları, fotoğraflar, saha notları gibi dokümanlarla araştırma desteklenmiş ve zenginleştirilmiştir.

Araştırma sonuçlarının aktarılabilirliğini artırmak için bulgular kısmında nitel verilere ve oluşturulan kodlara ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Verilerin ayrıntılı biçimde sunulması, araştırmacı tarafından sonuçlara nasıl ulaşıldığının gerekçelerini oluşturmaktadır.

Veri toplama araçlarının oluşturulması, verilerin toplanması ve analiz aşamalarında araştırmanın tutarlık incelemeleri gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış soru formu oluşturulurken farklı meslekte katılımcılara, benzer yaklaşımla sorular hazırlanmıştır. Verilerin analizi aşamasında ise benzer veriler aynı kodlar ve kategoriler altında toplanmıştır. Verilerin kodlanması aşamasındaki soyutlamalarda, kategorilerin oluşmasında ve sonuçta ulaşılan modelde tutarlığın sağlanmasında Nvivo Nitel Analiz Programı kullanılmıştır. Bulgular birbirleriyle ve alanyazınla ilişkilendirilerek sonuçlandırılmıştır.

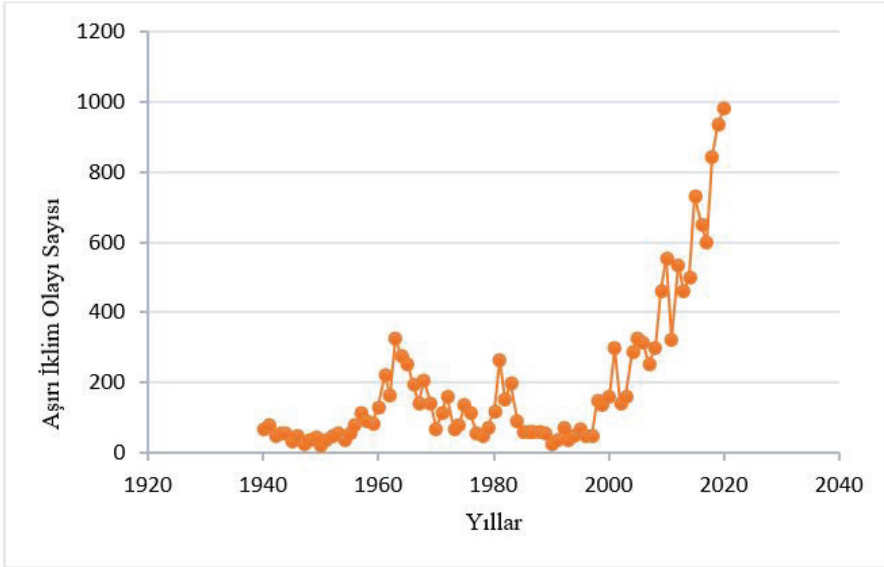
Ulaşılan sonuçlarla ham veriler arasında kurulan teyit mekanizması, benimsenen desen gereği zorunlu bir süreçtir. Araştırmada kullanılan Nvivo Nitel Analiz Programı ham verilerin tamamını, analiz aşamasında oluşturulan kodları, kuramsal notları ve ulaşılan çıkarımları gerektiğinde bulmak ve sunmak üzere saklayan bir depo işlevi görerek teyit incelenmesine imkân tanıyan bir enstrümana dönüşmüştür.

Araştırma Bulguları ve Tartışma

Bu kısımda nitel verilerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulguların yorumlanması ve kavramsallaştırılması ile ulaşılan beş alt başlık, kodlama/ analiz işlemi sonucunda elde edilen temel kategorileri ifade etmektedir.

Gözlemlenen İklim Değişikliğinin Unsurları

Mevcut çalışmalar iklim değişikliğinin göstergelerinin çoktandır yaşandığını ortaya koymaktadır. Türkiye’de, özellikle 1980’den sonra, bütün bölgeler gibi Akdeniz ikliminin görüldüğü bölgelerde de tüm sıcaklık serilerinde bir artış yaşandığı ve çoğunlukla subtropikal Akdeniz iklimine sahip olan batı, orta ve güney bölgelerde yağış miktarlarının azaldığı belirlenmiştir (Türkeş ve ark., 2016). Ölçülen rekor minimum hava sıcaklıklarında görülen azalma eğiliminde 2005 yılı sonrasında belirginleşme tespit edilirken; rekor maksimum hava sıcaklıklarında bir artış olduğu ve bu artışın özellikle 2000’li yıllarla birlikte belirginleştiği tespit edilmiştir (Türkeş ve Erlati, 2015). Türkiye’de yaşanan aşırı iklim olayları (Şekil 1) ise sayıca artış eğilimindedir (MGM, 2020: 14).



Şekil 1. Türkiye’de aşırı iklim olaylarının sayıca yıllara göre değişimi (Grafik MGM, 2017: 26; MGM, 2020: 14’ün birleştirilmesi ile elde edilmiştir.)

İklim değişikliğinin nicel verilerle ortaya koyulması dışında, sürece tanık olanların da bu değişimi gözlemlemesi kaçınılmazdır. Katılımcılara yöneltilen ilk soru “İklim koşullarında nasıl bir farklılık yaşanmaktadır, gözlemlenen iklim eskiden nasıldı, şimdi nasıldır?” sorusudur.

Katılımcılar *hava sıcaklığı* açısından artış gözlemlemişlerdir. Gırgır balıkçısı Abdullah A., on yıl öncesine göre sıcaklıkların arttığını ‘gelmeyen kış’ mevsimi üzerinden dile getirmiştir:

...Kışı bile çok geç hissetmeye başladık. Ekim 5’teyiz, hiçbir şey yok... On yıl önce böyle değildi. Eylül 15 dediği zaman kış moduna geçerdik. Şimdi nerde? Ne zaman kışın geleceği henüz belli değil. Bir gün yağmur yağmakla kış olmuyor.

Örtü altı sebze yetiştiricisi çiftçi Yakup B. günlük yaşamında gözlemlediği farklılıklarla sıcaklığın arttığını ‘normal şartların değiştiğini’ ifade etmiştir:

...Aralık ayna kadar bu yıl tişörtle gezdik, ceket giymedik, normal şartlarda Ekim’in 25’inden sonra havalar soğumaya başlar kademe kademe... Şu anda Ocak 15 oldu, on beş günden beri kış moduna yeni girdik...

Çiftçi Durali S. ise gözlemediği sıcaklıkların her yıl arttığını belirtmiştir:

...Hava sıcaklıklarında farklılık hissediyoruz. Her yıl ısınıyor hava...

Katılımcılar gözlemlenen iklim değişikliğine dair *yağmurların azaldığını*, günümüzdeki yağmurların geçmişe kıyasla düzensizleştiğini; yağdığında ise birden ve çok olmak üzere aşırılaştığını gözlemlemiştir.

Çiftçi Halil D., günümüzde yağmurun daha az yağdığını ifade etmiştir:

...Eskiden ben fıstık ekdim, harman yerinde yağmura yakalanırdım; çadır getir, muşamba çek... Etrafına kanal vururduk. Üç dört kişiyle baş edemezdik yağmura. Şimdi adam üç günde çektiriyor, ambarına koyuyor veyahut da satıyor. Yok yani yağmur.

Çiftçi Yakup B. ise bu durumu şöyle dile getirmiştir:

...Çocukluğumuzda, eylülde illaki bir yağmur olurdu. Bu yağmur suyuyla seralarımızı bir defa sulardık. Toprak PH'si, EC'si, tuzluluk düşün diye... Şimdi dikimleri yapıyoruz, şu boya geliyor, daha yağmur yağmıyor.

Musa T., vaktinde ve ürüne faydası olmayan yağışı 'zamansız yağmur' olarak değerlendirmiş; mevsiminde yağan yağmurun ürün için hayati bir rolü olduğunu belirtmiştir:

...Yazın çok yağan yağmurlar var ya zamansız yağan yağmurlar, hastalık yaptı... Atalar şöyle demişler: "Zemherinin eğrisini mart doğrultamaz ama martın eğrisini zemheri doğrultur."

Ali B. yağmur rejimindeki düzensizleşmeye dair gözlemlerini şöyle ifade etmiştir:

Haziranın 5'i ile 10'u arasında bir yağmur yağardı 90'da-95'lerde. Ortalığın tozu toprağı çekilir ama sonrasında yaz yine biner, sıcak bastırırdı şimdi o yok... Yazın ortasında şakır şakır yağmur yağıyor, sel sele gidiyor...

Halil D., yağmurun yağması durumunda da birden ve çok yağdığını belirtmiştir:

Mısır biçileli daha yağmur yok. Eskiden ben fıstık, pamuk ekdim. Pamuğu toplayamayıp deve tüyü gibi olduğunu bilirim. Bir, bir buçuk

ay yağmur yağardı. Fakat şimdi o yok. Yağarsa çok hızlı yağıyor, bir tarafı alıp götürüyor. Yağmazsa da kurak...

Katılımcılar *kar yağışı* ile ilgili olarak kar yoğunluğunda azalış ve karın yağdığı dönemde değişiklik gözlemlemişlerdir.

Davraz Dağı'ndaki kayak merkezini referans alarak değerlendirme yapan Ömer T. ve Saklıkent'teki kayak merkezi için değerlendirme yapan İsa A. kar yoğunluğunun eskisi gibi olmadığını ifade etmişlerdir:

...1997'de-2000'de, çobanlar, kasım sonundan itibaren Kulovası dediğimiz oteller bölgesine (1630 metre yükseklikte) insanların giremediğini, bölgede bir metrenin üzerinde karlar olduğunu anlattılar. Biz kendimiz de gördük, 2000 yılında aralığın sonunda çok yüksek karların yağdığını gördüm, o karların içinden geçtik. Tabi şimdi o kar yağışları maalesef bırakın dağda olmayı Isparta'da bazı senelerde hiç kar yağmıyor.

...2000'de beni işe almışlardı ama bir türlü yukarı çıkartmıyorlardı. Acaba vaz mı geçtiler diye her gün arıyordum... Dedi ki: İsa, biz seni işe aldık ama o kadar çok kar yağdı ki yollar kapandı... O yıldan bu yıla öyle bir kar görmedim.

Ömer T. günümüzde kış mevsiminin daha geç başladığını buna bağlı olarak karın birikmeye başladığı zamanın neredeyse ocak ayına sarktığını gözlemlemiştir:

Kışların bahara doğru kaydığını görüyoruz, bunu fiilen dağda yaşıyoruz. Kış aralık-ocağa sarkmış oluyor... Mart da nisana sarkmış oluyor. Böyle bir dengesizlik gözüküyor, açık ve net.

Uzun yılların gözlemlerine dayanan Deniz Fırtına Takvimi, denizcilikte geniş bir kesimin olduğu gibi balıkçıların da başvuru kaynağı olarak bilinmektedir. Katılımcılar *deniz fırtına takviminde* sapmalar olduğunu, fırtınaların sayısı ve şiddet bakımından azaldığını gözlemlemişlerdir:

Eskiden biz balıkçılar hava tahmin raporları dinleliyorduk, televizyonda filan söyleniyordu ama o çok tutmazdı. Bildiğimiz sayılı fırtınalar vardı seneler içinde: Filizkırın Fırtınası, 10 Kasım Fırtınası gibi. Denize-işe ona göre giderdik, avcılığımızı ona göre yapardık

ama şimdi 10 Kasım Fırtınası dediğimiz fırtına 25 Kasım'da veya aralıkta oluyor, Filizkırın dediğimiz fırtına hiç olmuyor (Ali B.).

...Arada bir fırtına oluyor ama eski şiddetinde yok, yüzeyden esiyor. Son beş-altı yıldan beri belki fazla olabilir tutturamıyoruz doğru düzgün... Ne düzgün esiyor ne düzgün duruyor (Osman İ.).

...Önceki fırtınalar daha kuvvetliydi, açıktan daha fazla balık inerdi sahile. Şimdi yok öyle bir şey (Abdullah A.).

Ali G., Deniz Fırtına Takvimi'ne göre hangi zamanda olacağını bildikleri fırtınaların, öngörülenin dışında gerçekleşiyor olmasını 'zamansız' olarak nitelendirmiştir:

...Şimdi zamansız, çocukluğumuzda-gençliğimizdeki fırtınalar şu an olmuyor. Önce bir hafta lodos derdik lodos eserdi, bir hafta biz balığa çıkardık ama şimdi yok.

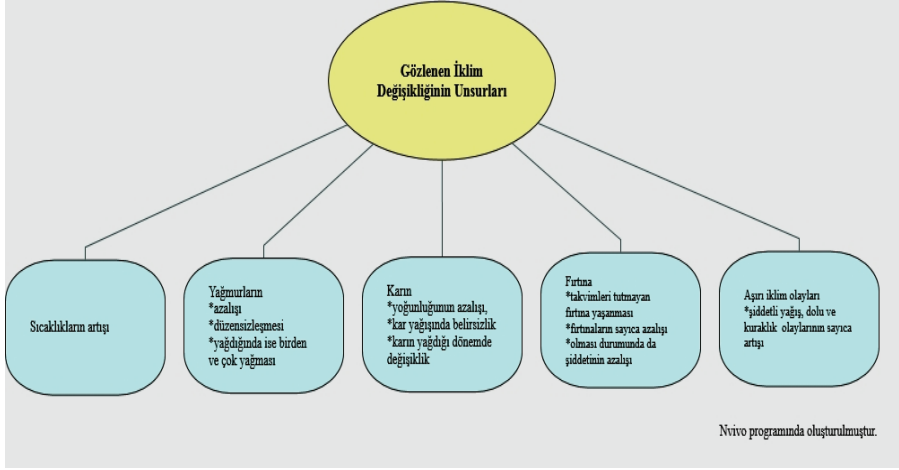
Katılımcılar nicel araştırmaların açığa çıkardığı gibi (Türkeş, 2012) *şiddetli yağış, dolu ve kuraklık* olaylarında artış gözlemlemiştir.

Ben 70 yaşındayım, bir kere dolu vurdu bizim oraya. Ondan sonra... Daha bilmezdim ben doluyu. Fakat bu sene her yağmurda taş düşüyor gibi dolu düştü (Halil D.).

Hayvancılık yapan Hasan T., doğadaki gözlemlerini yaşanan aşırılıklar nedeniyle 'normalin dışına çıkılması' olarak dile getirmiştir:

...Ben 15-20 yaşlarındayken nasıl olursa olsun meyveye sebze zarar verici bir doğa olayı olmuyordu. Şimdi hemen etkiliyor tüm bitkileri. Doğanın dengesi değişiyor, yağış olduğu zaman çok aşırı oluyor; yağış olmazsa da çok fazla kuraklık oluyor. Bir anormallik oluyor...

Şekil 2'de yer verilen Gözlemlenen İklim Değişikliği Unsurları, katılımcıların iklim değişikliğini fark ettiklerini ortaya koymaktadır.



Şekil 2. Gözlemlenen iklim değişikliğinin unsurları (Araştırma verilerinden elde edilmiştir.)

Gözlemlenen İklim Değişikliğinin Miladı

Katılımcılar, iklim değişikliği ile ilgili sorulara ‘eskiden, önceden’ ve ‘şimdi, bugün’ gibi sözcüklerle kendilerine göre tanımladıkları iki farklı dönemi kıyaslayarak cevap vermişlerdir. Bunun üzerine iklimin değiştiğine dair bir kanaate ne zamandır sahip olduklarını anlamak için katılımcılara, gözlemledikleri değişikliğin işlerine ne zamandır yansdığı sorulmuş, onlardan gözlemlerine dair bir dönüm noktası (yılı) tespit etmeleri istenmiştir:

...1995-2005 arası başladı, başlamış olabilir. Ondan sonra iyiden iyiye çığırdan çıktı artık biz hesap yapamıyoruz balıkçılar olarak (Ali B.).

... Vallahi biz bunu ne zaman hissettik, bundan on sene önce diyeyim (Ali G.).

...Hemen hemen on seneden beri, tahminen konuşuyorum (Halil D.).

...Bunun farkına varıyorum ama hatırladığım kadarıyla yirmi seneden beri... (Musa T.).

Kişisel deneyimlere odaklanan bu tespit sırasında, katılımcılar işaret ettikleri yılları ‘yaklaşık olarak’ ifade etmişlerdir. Katılımcılar 2000’li yılların başından itibaren iklim değişikliğini gözlemlemeye başlamışlardır. Özellikle son on yıla ilişkin gözlemleri daha belirgin niteliktedir.

Küresel İklim Değişikliğine Yaklaşım

Katılımcıların gözlemedikleri iklim koşullarındaki değişim ile KİD olgusu arasında nasıl bir bağ kurdukları, çalışmanın önemli bulgularından birini oluşturmuştur. KİD olgusunun nasıl değerlendirildiği konusunda iki durum ortaya çıkmıştır.

Gözlemleri ile iklim değişikliğini fark eden katılımcılar, bu değişikliklerin nedenini *tam olarak anlamlandıramamaktadır*:

...Şimdi dikimleri yapıyoruz, şu boya geliyor, daha yağmur yağmıyor. Yağmurlar epey geç düşmeye başladı. Bilmiyorum bunun sebebini, Allah'tan mıdır, kulundan mıdır bilemeyiz onu. O işe karışamayız da... (Yakup B.).

...Bir zaman kurak gidecek, yağmur yağmayacak dediler; bir bol yağmur yağdı, Allah'ın işine de karışıyorlar dedim (Halil D.).

...İklim değişikliği diye bir şey duydum ama bilmiyorum, burada tamamen hava şartlarına bağlı. Eskiden de işte daha çok şöyleydi yağış böyle oluyordu... deniliyordu. Ama ben 15-20 yaşlarındayken zaman zaman karın az yağdığına, kışın az olduğu zamanlara da rastladım... Yağış olduğu zaman çok aşırı oluyor kuraklık olursa da çok fazla oluyor, bir anormallik oluyor (Hasan T.).

...İklim değişikliği diye bir şey televizyonda duyuyorum. Hadi bre iklim nerde değişecek, Adana yayla olacakmış, Adana daha yayla olmadı ama tarımda sıcaklığın, yağmurun azlığının etkisi var (Musa T.).

...İklim değişikliği diye bir şey kulağımıza çalındı da biz nasıl fark edeceğiz bilmiyorum (Osman İ.).

...Yağmur, fırtına, çok bir fark da göremiyorum şimdi. Sanki genelde hep kışları aynı, soğuk sıcak pek fark yok... İklim biraz değişiyor dünya ısınmıyor gibime geliyor... Sadece televizyonlardan duyuyorum kutuplardaki buzullar eriyor diye belgesellerde çok seyredirim hep oradan duyduğum için öyle diyorum (Nuri Y.).

...Artık nisan çıktıkça ortalık daha da sıcaklaşmaya başladı. Önce daha serindi... İklim değişikliği diye bir şey duydum ama yaşamadım. Aynı günler bizim için (Tufan Y.).

İklim koşullarında gözlemlenen değişiklik kolaylıkla ifade edilmiş olsa da bu değişiklik, hiçbir katılımcı tarafından *KİD olgusunun yerleştiği bağlam çerçevesinde* değerlendirilmemiştir:

...Üstelik çok dolu yağdı... İklimin değişikliği ondan da mı oluyor gayrı? Allah'a inanan insanlarız. Allah'ın işi mi yoksa iklimin değiştiğinden mi oluyor, tabi biz şeyci bir adam değiliz, günübürlükçüyüz, göğün yüzünden gelecek şeyi bilemeyiz... İklimin sıcaklığı acaba serin geçse daha mı fazla verim alırız? Orasını bilemiyorum... (Halil D.).

...Yağmur, hava şartları... Bir bakarsın on birinci ayda bir afet geliyor, hiç bilemiyorsun; götürüp gidiyor. Bilemezsin Allah'ın işini... (İbrahim Ç.).

...Ne gelirse Allah'tan, yağmur yağarsa da gün değerse de Allah'tan... (Musa T.).

...İklim değişikliği diye bir şey duydum ama iklim değişikliği ilahi bir takdir olduğu için ben Kur'an-ı Kerim'den yola çıkarak söylerim. Allahutaala dilersem kışınızı yaz, yazınızı kış yaparım diye Kura'n-ı Kerim'de bildirmiştir. İklimin değişmesi Allah'ın emriyle olur. Biz bu inanca sahibiz zaten bunun dışındaki inançlar muteber olmaz Allah katında. Allah ne dilerse onu yapar (Orhan D.).

Katılımcılar KİD olgusunu bağlamı içinde değerlendirmemektedir. Gözlemlenen iklim değişikliği unsurlarına 'Allah'tan'² şeklinde özetlenebilecek katılımcı yaklaşımı, doğrudan doğaya bağlı işleri yürütenlerin yaptıkları işten hareketle iklim değişikliğini fark ettiklerini ancak iklim değişikliğinin doğal olanından farklı olarak insan etkinliklerinden kaynaklandığına dair bir bilgiye sahip olmadıklarını ortaya koymaktadır. Katılımcılar, yaşadıkları farklılıkların iklimin doğal döngüsünün bir sonucu olduğu fikrine sahiptir.

KİD olgusunun yerleştiği bağlam çerçevesinde değerlendirilememesi ve 'Allah istediği için bunlar oluyor' şeklindeki yaklaşımların yarattığı 'zihinsel konfor' katılımcıların gözünde KİD ve bununla gelişen süreci sorgulanamayan bilgi kategorisine taşımaktadır. Bu durum KİD üzerine düşünmeyi veya onu oluşturan mekanizma ile mücadele adına harekete geçme gibi eylemleri devre dışı bırakmaktadır. Araştırmanın can alıcı bulgularından birini oluşturan bu

2 Görüşme dökümlerinin tamamında 'Allah' sözcüğü en sık kullanılan ilk altı sözcük arasında yer almıştır.

saptama, iklim değişikliği ile ilgili mücadelenin neden bir hak mücadelesi olarak tabana yansımadığını açıklayan ana unsurlardan biri olarak düşünülmektedir.

Küresel İklim Değişikliği ile Yapılan İşin Etkileşimi

Araştırma sorularından “İklim değişikliği bulunulan ekosistemde nasıl bir değişiklik oluşturmuştur?”, “Bu değişiklik, yapılan işi nasıl etkilemiştir?” bağlamındaki soruların cevapları, bu teorik kod altında değerlendirilmiştir. Katılımcılara “Belirttiğiniz dönüm noktasının öncesi ve sonrasında gözlemlediğiniz iklim değişikliği nedeniyle işinizde neler yaşadınız?” sorusu yöneltilmiş, ayrıntılı bilgi alabilmek için sorular parçalara ayrılmış ve her bir parçaya dair sondaj soruları sorulmuştur.

Katılımcıların temel geçim kaynağı olan doğrudan doğaya bağlı işler aynı zamanda başkalarının ihtiyaçlarını karşılamak üzere mal veya hizmet üretim faaliyet alanlarıdır. Doğanın insan gereksinimlerini gidermeye elverişli hale getirilmesi için iki ögeye gerek vardır: Bunlardan birincisi emek gücüdür. Üretim öğelerini tedarik eden ve üretime yönlendiren kişi olarak girişimci de emek gücünün bir niteliğidir. İkincisi ise üretimde kullanılan doğa dâhil bütün maddi malları içeren üretim araçlarıdır. Üretim araçlarından emek nesnelere, üretim faaliyetinin konusu olan mallardır. Bunlar üretim süreci boyunca değişikliğe uğrayıp en sonda elde edilmek istenen mala dönüşmektedir. Üretim araçlarından emek araçları ise emek nesnelere işlenmesi sırasında emek gücüne yardımcı olan bütün maddi mallardır (Aren, 2009: 24-25).

Çizelge 3

Araştırma kapsamındaki işlerin üretim araçları (Araştırma verilerinden elde edilmiştir.)

Doğrudan Doğaya Bağlı İşlerin Üretim Araçları				
Üretim Araçları	Bitkisel Üretim	Küçükbaş Hayvancılık	Balıkçılık	Kayak Tesisleri İşletmesi
Üretim faaliyetinin konusu olan mallar (emek nesnelere)	Tarla (toprak) Su Tohum	Keçi-koyun Su Yaylak	Balık (sucul canlılar)	Dağ ve kar
Emek gücüne yardımcı olan bütün maddi mallar (emek araçları)	Traktör ve diğer Tarım aletleri	Ağıl	Tekne Ağlar	Mekanik araçlar (lift-teleseye...)

Doğrudan doğaya bağlı işler, faaliyette bulunulan coğrafyada dış çevreye (iklim-hava koşulları) tabi olup açık sistemler olarak değerlendirilebilir.

Girişimci, bu açık sistem doğrultusunda üretim faaliyetinin konusunu doğadan almakta, iklim koşullarının belirleyiciliği altında emek araçları aracılığıyla onu mal veya hizmete dönüştürmektedir (Mucuk, 1998: 164-165).



Şekil 3. Açık sistem olarak doğrudan doğaya bağlı işler (Araştırma verilerinden elde edilmiştir.)

Değişime uğratılan iklim koşullarının doğrudan doğaya bağlı işlerin üretim faaliyetinde nasıl bir etki ortaya çıkarttığı, üretim araçları ve emek gücü açısından irdelenmiştir.

Üretim Araçları

Gözlemlenen iklim değişikliğinin Çizelge 3’te gösterilen emek nesnelerinde kendini nasıl var ettiği katılımcıların yaptıkları işler bağlamında ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Tarım-bitkisel üretim

Katılımcılar iklim değişikliğiyle bitkilerin *ekim ve biçim aylarının değiştiğini* gözlemlemişlerdir:

...70 yaşındayım. Eskiden nisan-mayıs aylarında ekerdik. Şimdi şubatta-martta ekıyoruz. Mümkün değildi eskiden martta-şubatta tarlanın içine giresin. Giremezdin... Hemen hemen on seneden beri şubatta ekiliyor mısır... Her mahsul bir ay, bir buçuk ay öncesinde biçime geldi (Halil D.).

Katılımcılar, gözlemledikleri sıcaklık artışının ve zamansız yağmurların tarımsal kayba neden olduğunu ifade etmişlerdir. Eskiden yaz yağmurlarının etkisiyle sadece tohumun toprağa düşmesiyle ürün elde edebiliyorken şimdilerde kuraklıktan dolayı aynı verimi alamadıklarını anlatmışlardır. Zamansız yağmurların olumsuzluklarını -görece daha kontrollü bir sistem olan- seracılıkta bile yaşadıklarını ifade etmişlerdir:

...Biz tarlaları, yirmi sene evvelkinden daha iyi imar ediyoruz. Fakat yağmursuzluk, sıcaklığın yüksekliği nedeniyle imar ettiğimiz verimini alamıyoruz. Eskiden sürerdik, geri döner ekerdik; çalının içine de eksek yaz yağmuru yağardı, mahsul olurdu. Pamuğu taşın başına eksem kazanırdım. Şimdi yok... Temmuz ayıydı, hep yağmurluydu ama mahsule hiçbir faydası olmadı. Yağan yağmur sıcakla beraber gitti, yağmur yağıyor ama uçup gidiyor (Musa T.).

...Yağmur suyunun olmaması, yağışların gecikmesi seraları olumsuz etkiliyor. Sular tuzlanıyor, çünkü yer altı kaynakları bitince deniz suyu karışmaya başlıyor. Yağmurların geç düşmesi domatesin-biberin irilmesini... olumsuz etkiliyor (Yakup B.).

Örtü altı bitkisel üretim (seracılık), açıkta yapılabildiği iklim şartlarının kontrol edilebildiği sistemlerdir. Sıcaklıkla ilgili yaşanan olumsuz durum, seracılıkta da kendini göstermektedir:

... Çocukluğumda otuz-kırk gün don olurdu. Akşamları don nöbeti tutulurdu. Allah'a şükür son yıllarda havalarda bir ısınma var... Aslında bu durum üretimi olumlu etkilemiyor. Soba yakmamak kömürden-odundan bir kâr sağlamış olabilir ama bu domatesin büyümesinde, yaprak tutumunda, kökün gelişmesinde sıkıntı veriyor. Oradan kâr ettim derken başka yerden tonajdan, çiçeğin az olmasından zarar ediyorsun (Yakup B.).

Sıcaklık artışlarının toprağın azot miktarını, PH değerini ve mikro bakteriyel bileşimini değiştirmesi nedeni ile toprağın besin elemanlarını olumsuz etkileyerek üretim potansiyelini düşürdüğü bilinmektedir (Bayraç ve Doğan, 2016). Üreticilerin aynı verimi sağlamak için daha fazla zahmete katlanmaları ise düşen verimi artırma çabasının sonuçlarıdır:

...Tarlanın imarı şu: Bundan yirmi sene önce bir kez sürüyorduk bir de geri dönüyor ekiyorduk. Şimdi süreriz, geri döneriz buna bir çapa çekeriz, geri döner tapanlarız. Mibzeri çağırırız, tohum koyarız, ekeriz. Eskiden serpmeye, fırfırı ile ekiyorduk... (Musa T.).

...Gübre kullanılmasa aynı verimi elde edemezsin. O zamanlar böyle bir şansın vardı, toprak altı atıyordun üstüne de su verdin mi oluyordu (Durali S.).

Üretici topraktaki nem seviyesini dengelemek için sulama işlemi yapmak zorunda kalmaktadır (Bayraç ve Doğan, 2016). Yaşanan kuraklık nedeniyle sulama işlemi, tarımın olmazsa olmazı durumuna gelmiştir:

...Eskiden santraviç ile sularдық, suya yakın olan sulardı; yakın olmayan sulayamazdı. Yalnız Allah şansa iki yağmur verirdi, sulu pamuk ekmiş gibi olurdu (Halil D.).

...O zaman dik yerden tarla tutuyordum kırk-elli ev sera yapıyordum, çapalardık... Salma su verirdik, salardın öte baştan çıkardı. Şimdiki hep damlama sistemi (İbrahim Ç.).

KİD'e bağlı sıcaklık rejimindeki değişiklikler yağış zamanını, miktarını ve dolayısıyla yer altı ve yer üstü su miktarını etkilemektedir. Ayrıca sıcaklıktaki artış buharlaşmayı hızlandırdığı için mevcut su hacmini düşürmektedir. Akiferler kurumakta, taban suyu seviyeleri düşmektedir (Bayraç ve Doğan, 2016). Sulama yapılmadan tarımın yapılamaz duruma gelmesi, su kaynakları üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Katılımcılar yaptıkları işte suyun yeterliliği konusunda sorunlar yaşamaktadır:

...Artezyen var, yer altından. O zamanlar otuz beş kırk metreden su çıkartıyorduk. Şimdi yüz elli metre, iki yüz elli metre iniyorlar, su yok. Zaten öteki suda (baraj, dere ve kanal suyunda) sera olmaz, mahsul ölür, kurur (İbrahim Ç.).

...Köyümüzün diğer mahallelerinde pınarlar hep kurudu. Karapınar'ın suyu gelmeseydi, susuzdu onlar. Tankerle götüreceklerdi... (Musa T.).

Aşırı sıcaklıklar, toprakta zararlı mikroorganizmaların üremesine neden olmaktadır. Aşırı yağışlar sonucu topraktaki su doyumunun artması, topraktaki oksijen miktarının azalmasına ve nem artışına bağlı bitkilerde

böceklenme ve hastalıkların çoğalmasına sebep olmaktadır (Bayraç ve Doğan, 2016). Üreticiler bu durumu da gözlemlemişlerdir:

...Birkaç yıldır oluyor, Akdeniz meyve sineği. Önce bu kadar yoktu. Yaylalarda bile meyveyi sebzeyi bitirdi. İlçe Tarım bütün çiftçilere bilgilendirme yaptı, iki kez ilaçlama yaptırdı... Bu yıl inşallah olmaz (İsmail K.).

...Yeni gördüğümüz zararlı 'tuta', böcek-kurt gibi bir şey domateste. İlacını geçirdiğin zaman meyveyi delip geçiyor, çürütüyor. 5-6 yıldır çıktı, yeni geldi. Şimdi tarlada, dışarıda sebze-domates yapma şansın yok. Koruyamıyorsun ürünü, tutadan önce gene dışarıda yapılırdı, tuta çıkınca komple seraya döndü (Durali S.).

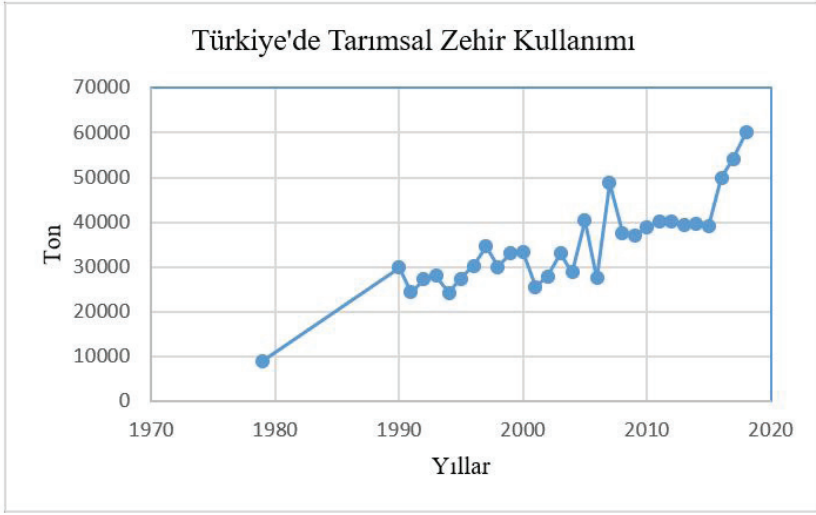
...Yeni gördüğümüz hastalık kabakta-biberde 'virüs' diyoruz biz, ziraat bayilerine gittim bir ilacı var mı diye, buna bir çare bulamadılar. Altı-yedi senedir karşılaşıyoruz. Olmayan yer yok, her sene artma var. Bitkiyi ondurmuyor virüs, bitki meyve vermiyor (İbrahim Ç.).

...Sinek, kurt, böcek hiç görmediğimiz şekli şemali değişik haşereler çoğaldı. Son on yıldan beri görmediğimiz haşereleri görmeye başladık. Güneşe doğru dönüp şöyle bir baktığın zaman onların uçuşmasını görürsün, kıyamet kadar, savruluyor havada... Son yıllarda bir Akdeniz sineği... Hayatta burada (1700 metre yükseklikte) olmazdı. (Hasan T.).

Bitkilerde görülen böceklenme ve hastalıklar, tarım zehirlerinin kullanımını artırmıştır:

...O zamanlar mahsule fazla gübre atmıyordun, fazla ilaç sıkıyordun. Şimdi yıl on iki ay, on iki ayın tamamında ilaç sıkılmak zorundasın neredeyse. Hastalıktan meyve olmuyor... (İsmail K.).

...Kullandığım zehir-ilaç miktarı şimdi daha fazla, önce sadece bir tomaran zehri vardı; onu attın mı hiçbir hastalık gelmiyordu... Şimdi üç-beş çeşit zehir var, atmak zorunda kalıyorsun, atılmazsa hastalık, sinek, kurt oluyor (Durali S.).



Şekil 4. Türkiye’de yıllara göre tarımsal zehir kullanımı (Aşağıdaki grafik, şu iki kaynaktan faydalanılarak oluşturulmuştur: 1979-2015 yılları arası veriler aktaran Arslan ve Çiçekligil, 2018 ve 2016-2018 yılları arası veriler ÇŞİDB-2018b.)

Türkiye’de toplam tarım alanı, 1990 yılına göre yaklaşık %10 daralmıştır (ÇŞİDB, 2018a). Tarım alanındaki daralmaya rağmen tarımsal zehir kullanım miktarı Şekil 4’te gösterildiği üzere yıllar içinde artmıştır. Yapılan çalışmalar, Türkiye’de tarım zehri kullanımının gelecek yıllarda da artacağını ortaya çıkarmıştır (Arslan ve Çiçekligil, 2018).

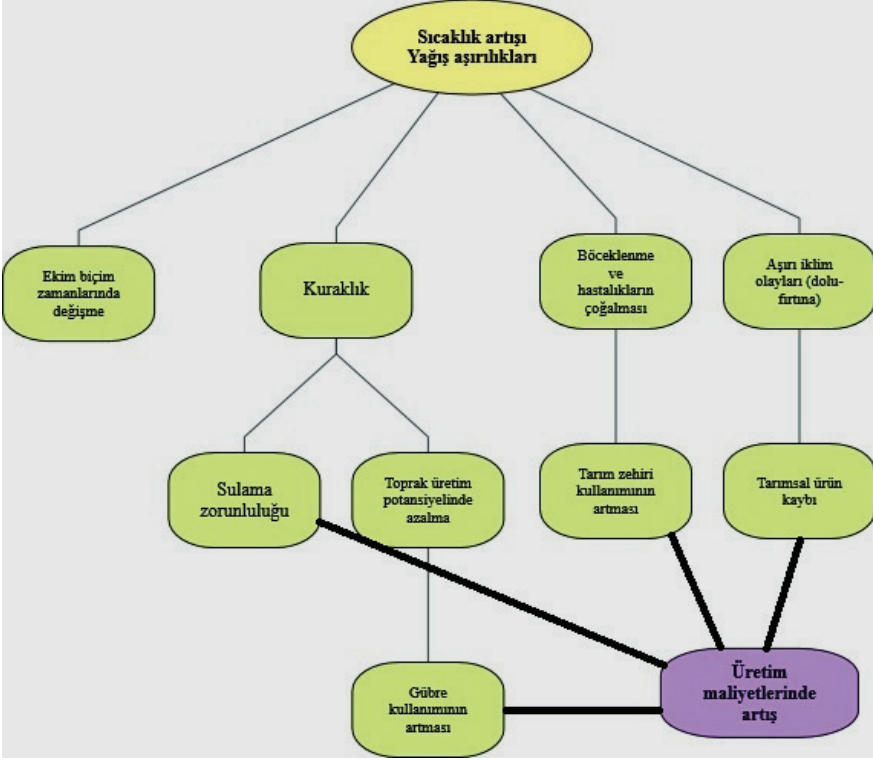
Gözlemlenen aşırı iklim olayları, tarımsal üretim kayıplarına neden olmuştur:

...Fırtına, dolu bunların bitkiye verdiği zarar çok arttı. Giden sene, fırtınadan-doludan yazıdan on ton mısır topladım ben. Mısırlar çok yattıydı, yazıyla beraberdi... Vardım ekin tarlası yok, saman malaması olmuş... (Halil D.).

...Portakalı, mandalınayı dolu vuruyor. Tüccar geliyor, zararı görüyor, dolu vurgunu bu, arkadaş bahçenin-tarlanın üzerine çadır mı çekeyim? Allah’tan gelene ne yapacaksın? (İsmail K.).

Katılımcılar, kendi tespit ettikleri milat referansı ile bir kıyaslama yaparak KİD ile işlerinin nasıl değiştiğini ifade etmişlerdir. Daha az müdahaleyle gerçekleştirilen bitkisel üretim faaliyetinin yerini, değişen iklim koşullarıyla birlikte daha fazla müdahale gerektiren bir tarım faaliyeti almıştır. Üreticiler

işlerinde aynı verimi almak için, artık daha fazla zahmete katlanmak zorundadır. Araştırma bağlamında bitkisel üretim faaliyetlerinde iklim değişikliğinin *üretim maliyetlerini artırıcı* bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.



Şekil 5. Bitkisel üretim yapılan alanlarda gözlemlenen KİD ile yapılan işin etkileşimini gösteren diyagram³ (Araştırma verilerinden elde edilmiştir.).

Tarım-küçükbaş hayvancılık

Araştırma kapsamındaki doğrudan doğaya bağlı hayvancılık faaliyeti beraberinde bir yaşam tarzı getirmektedir. Küçükbaş hayvancılık yapan katılımcılar kısmen ya da tamamen göçebedir. Göç zamanının belirleyicisi iklim koşulları ve bakılan hayvanlardır:

...Hayvanlar göç zamanını belli eder. Sıcaklar çöktüğü zaman sinek onlara yumuluveriyor. O zaman mecbur kalıyorsun göçmeye, sinek yemeden götürelim diye... (Elif Y.).

3 5, 7, 8, 9 ve 10 numaralı şekiller Nvivo programı aracılığı ile oluşturulmuştur.

...Hayvanlar-mallar sıcak olunca yaylaya gideceğim diye uzanır. Keçiler nerden geldi, yayladan geldi. Yayladan yana yürüyüverip giderler (Yaşar Ç.).

...Nisan'ın 10'undan nisanın sonuna kadar göç devam eder. Biz Nisan'ın 25'inde göçeriz, yaylaya hazırda varırız, Ekim 1 olduğu zaman oradan çıkarız. Çocukluktan bu yana hep aynı... (Tufan Y.).

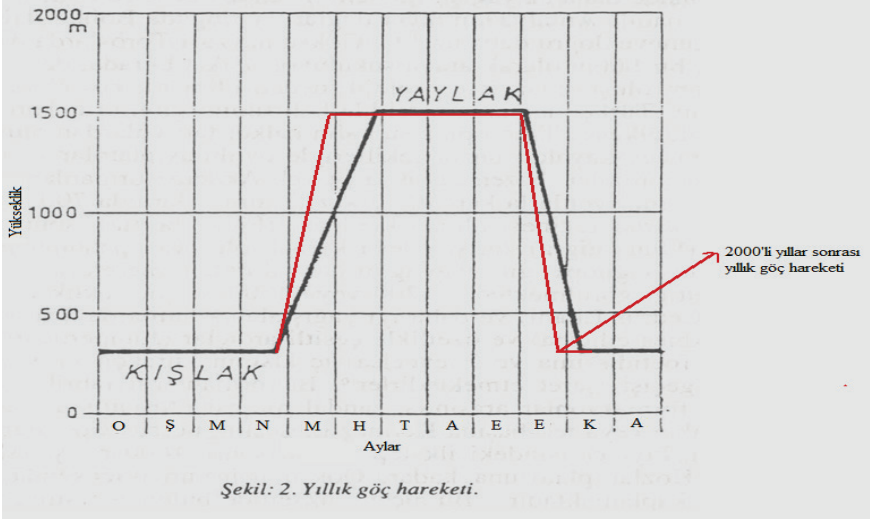
Tamamen göçebe yaşam süren katılımcılar⁴, göç zamanlarını iklim ve buna bağlı hayvanların belirlediğini; göç zamanının geçmişle kıyaslandığında hiç değişmediğini ifade etmişlerdir. Oysa bitkisel üretim yapan katılımcılar, iklim değişikliğine uyum sağlayarak ekim ve biçim zamanlarını değiştirmişlerdi. Çünkü sıcaklıkların artması bitkilerin yetiştirme dönemini değiştirmişti. Erken ısınan havalardan bitkilerin etkilenip hayvanların etkilenmemesi, buna bağlı olarak göç zamanlarının hiç değişmemesi nasıl mümkün olmaktadır?

...Eskiden göç etmemiz-yaylaya çıkmamız iki ay sürerdi, dura dura. Şimdi devamlı sürsen on beş gün sürmeyecek. Çünkü duracak yer yok. Geniş geniş göçemiyoruz artık. 2000 senesinden beri daraldı. Eskiden göç kalabalık olurdu, on-yirmi çadır, şimdi iki kişi zor göçüyor beraber... Evveli ekilmezdi, meraydı çok yer. Şimdi adam tapusunu almış, bağı bahçeyi imar etmiş, ağacını dikmiş, ekini ekmiş... (Yaşar Ç.).

Göçerlerin kondukları arazilerin bağ-bahçeye dönüştürülmesi, onların otlaklara erişimini büyük ölçüde sınırlandırmıştır. İki yıl üst üste aynı yere konmayan Sarıkeçililer⁵, son on yılı aşkın süredir hep aynı yerlere konmak zorunda kalmışlardır. Göçerler, günümüzde de hâlâ geçmişteki gibi yılın aynı zamanlarında (nisan ayı sonları ve ekim ayı başlangıcı) göçe başlamaktadır. Ancak göç esnasında yolda geçirilen süre, geçmişle kıyaslandığında büyük ölçüde azalmıştır. Aynı sürece artan sıcaklıklar da eşlik etmiş olmalı ki artık daha erken bir zamanda yaylakta olmaya başlamışlar, yaylakta geçirdikleri süre yaklaşık bir ay artmıştır. KİD göç zamanlarını değiştirmiştir fakat bu durum göçerlerin yaşadığı diğer sorunlarla öyle iç içe geçmiştir ki süreç kanıksanmıştır.

4 Sarıkeçililer, keçi ya da koyunlarıyla birlikte göç yolunu yürüyerek katetmektedir.

5 Bu, yakın zamana kadar teorik olarak mevcut otlakların ancak yarısının kullanıldığı anlamına gelmektedir (Bazin, 1989: 331).



Şekil 6. Yıllık göç hareketinde değişim (Bazin, 1989: 327 üzerinde değişim gösterilmiştir.)

Doğal yöntemlerle küçükbaş hayvancılık yapan katılımcılar, hayvanların içeceği suyu ve kendi içme sularını dağlardaki dere veya pınarlardan sağlamaktadır. KİD'in hidrolojik sistemi etkilediği bilinmektedir. KİD'den etkilenen su döngüsü, kimi yerlerde taşkın ve sellere kimi yerlerde kuraklığa neden olmaktadır (Uyduranoğlu Öktem ve Aksoy, 2014). Katılımcılar kuraklığı yaşamaktadır:

...Yirmi-otuz sene önce dağlarda nereye gitsek içecek bir su-pınar bulabilirdik. Şimdi o dağlarda, çobanlık yapıp gezdiğimiz yerlerde birçok pınarlar kurumuş, kendiliğinden kayboldular... (Hasan T.).

...Vardığın yerlerde dereler akardı şimdi akmaz oldu. Evvelden pınar suyu vardı, orada mal sulanırdı. Olanları da telin içine alıyorlar. Kaybettiler her yerleri, bayağı kapanır oldu (Elif Y.).

...Su-dere olan yerleri muhakkak bağ-bahçe yapmıştır adam, bahçesinin içine almıştır. Zaten su yok, direkt gideceksin anlayacağın. Öyle boşlu su yeri bulamazsın (Yaşar Ç.).

Yaşanan hidrolojik kuraklık, suya erişimde zorluk yaşayan katılımcılara farklı çözümler buldurmuştur. Öyle ki Sarıkeçililer kendileri ve hayvanları için gereken içme ve ihtiyaç suyunu römorkörlerin üzerinde, tanklarla başka yerlerden taşıyor duruma gelmişlerdir:

...Aşırı soğuk oldu... Sonbaharda yağmurların yağmayışı, toprağın kuru olması, ne kadar kar yağarsa yağsın, karın altı kuru. Ayaz gitti, su kurudu; kışın hayvanlarımızı satıp göçmek zorunda kaldık. İçecek su da bulamadık. Kar erittik, hayvanlara verdik (Hasan T.).

...Şimdi gittiğimiz yerlerde su olmuyor. Malları tank ile suluyoruz, tanklarla ya kuyulardan sarnıçlarla ya da çeşmelerden doldurup getiriyoruz (Elif Y.).

...Hayvanlar oralarda su bulmayınca mecburen eve gelene kadar susuz kalıyor, eve kadar getirip burada onların susuzluğunu gidermeye çalışıyoruz (Hasan T.).

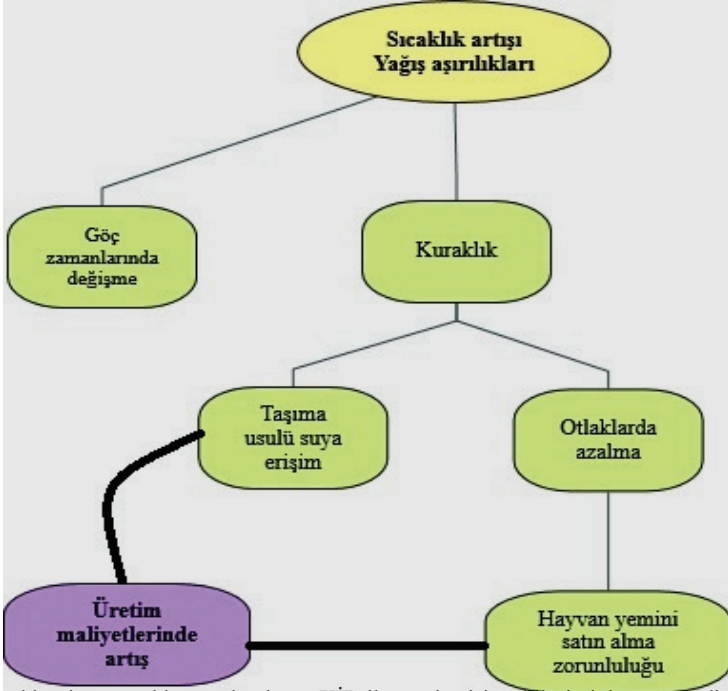
Suyun yetersizliği, hayvanların besin kaynaklarında da sorun oluşturmuştur. Satın alınan yemler, hayvanların yeni beslenme düzenlerinin parçası haline gelmiştir.

...Eskiden hiç yem almıyorduk... Su olmayınca suyla elde ettiğimiz bazı yem bitkilerini ekemiyoruz... Ekemeyince sade saman oluyor. Kuru saman hayvanı geliştirmez, yem almak zorunda kalıyoruz. Yemin maliyeti çok oluyor, bir torba un fiyatında oldu nerdeyse... (Hasan T.).

Göçebe hayat süren katılımcıların ise otlaklarla ilgili bambaşka sorunları vardır:

...Göç yolunda hayvanlar için duruyoruz. Eskiden su çeşmeler olsun kuyular olsun, çoktu. Otlak yer daraldı, otlaklar yol bahçe olduğundan, kesimden dolayı gençleştirme olduğundan sıkıntı yaşıyoruz eskiyle kıyaslandığında... (Tufan Y.).

Katılımcılar, gözlemledikleri iklim değişikliğinin işlerinde ne tür bir değişim oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Küçükbaş hayvancılık eskiden neredeyse tamamıyla doğal koşullarda var olan otlak ve su kaynakları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Değişen iklim koşulları bu doğal süreci değiştirmiştir. Mevcut tehdit, yem satın alınması ve ihtiyaç duyulan suyun başka yerlerden taşınmasıyla aşılmaktadır. Üreticiler işlerinde artık daha fazla zahmete katlanmak zorundadır. Araştırma bağlamında doğal ortamında yapılan küçükbaş hayvancılık üretim faaliyetinde, iklim değişikliğinin *üretim maliyetlerini artırıcı* bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.



Şekil 7. Küçükbaş hayvancılıkta gözlemlenen KİD ile yapılan işin etkileşimini gösteren diyagram (Araştırma verilerinden elde edilmiştir.)

Tarım-balıkçılık

Balıkçılık yapan katılımcılar avcılıklarında Deniz Fırtına Takvimi'ni referans olarak mesleklerine başlamışlardır. Günümüzde ise fırtına takviminde belirsizlik yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

...Güzel bir fırtına, zamanında esse çok güzel balığımız olur. Bugün esiyor, üç ay sonra fırtına esiyor bir şeye yaramıyor... Fırtına eskisi kadar olmuyor, balık miktarı da düşüyor (Ali G.).

...Fırtınalı, bozuk, dalgalı deniz devamlı dipten soluğan yapar. Soluğan balıkların dipten çıkmasını sağlar... Birbirini yemeyen küçük balıkların hepsi dipten çıkacak şeylerle besleniyor. Durgun, hiçbir şey yok, biz de gidip ekmek atacak halde değiliz balıklara (Abdullah A.).

Katılımcılar fırtınaların balıkçılar için ne kadar hayati olduğunu dile getirmişlerdir. Bitkisel üretim yapanlar için yağmur ne ise balıkçılar için fırtına odur. Fırtınaların sadece oluş zamanlarında değil sayısında ve şiddetinde de

azalma gözlemlenmiştir. Bu nedenle eskiden olduğu gibi mevsiminde balık bulamadıklarını ifade etmişlerdir.

...İlk başladığımızda, gençlik çağlarımızda fırtına estiği zaman fırtınanın arkasına çok güzel balıklar alırdık. Şimdi fırtına esiyor, olan balık kayboluyor (Hasan Y.).

...Mevsiminde beklediğimiz balıkların çoğu mevsiminde olmuyor, bazen de hiç olmuyor (Abdullah A.).

...Bir kefalin ne zaman geldiğini bilirdik ama şimdi onu diyemiyoruz (Ali G.).

...Bazen üç gün ağ atmadığımız oluyor. Bundan önce balık seçtiğimiz oldu... Boş gelme durumumuz olmazdı. Şimdi umduğunu değil bulduğunu bile bulamıyorsun. Uzaklaşmak zorunda kalıyorsun. Uzaklaştıkça masrafın-yakıtın çoğalıyor (Abdullah A.).

...Eskiden kırk ila altmış kulacın üzerine fazla çıkmazdık. Şimdi üç yüz kulaca kadar çıkıyoruz yeri geliyor. Arıyoruz, balık oraya mı kaçtı, buraya mı kaçtı? (Hasan Y.).

...En fazla uzaklaştığımız alan Adana Arma'ydı, Erdemli'ydi. Şimdi Taşucu mu kaldı, Yumurtalık mı kaldı... gezmediğimiz alan kalmıyor. Neden balıksızlık... Ben üç gün boş geldiğimde iki yüz litre mazottan hesaplayın, kumanyası var... (Abdullah A.).

İklim değişikliğinin okyanus, deniz gibi alanlarda en kolay ölçülebilen etkisi deniz suyu sıcaklıklarının artışıdır. Deniz suyu sıcaklıklarındaki artış eğilimi Akdeniz için de ortaya koyulmuştur (MGM, 2020a). Balıkların çok hassas canlılar olmaları, onların sıcaklık artışından olumsuz etkilenmelerine yol açmaktadır. Sıcak sularda oksijenin daha az çözünmesi, balıklarda fizyolojik strese neden olmaktadır. Yüksek sıcaklığa tolerans gösteremeyen türler yok olmakta ya da daha serin sulara doğru göç etmektedir. Göç, deniz balık stoklarında değişimi beraberinde getirmektedir (Atar ve Kızılgök, 2018). Katılımcıların avladıkları balık kompozisyonuna ilişkin gözlemleri şunlardır:

...Lagos, lüfer, mercan, izmir, kayabalığı, kefal, çupra, mırmır, sarkoz, kalbur hepsinden vardı. Şimdi yine var, diyelim ki on kilo çupra tutuyorsan önceden, şimdi bir-iki tane tutabiliyorsun (Ali B.).

...Ağı yüzdürdüğümüzde ceylan çıkardı, peygamber balığı, domuz balığı dediğimiz dülgerleri göremez olduk (Hasan Y.).

...2004 yılından sonra hiç görmediğimiz balıklar piyasaya çıktı. Diğer balıklarda azalma, dışarıdan gelen balıklarda çoğalma oldu (Ali G.).

...Bir çeşit balık var, pijama balığı deriz ona, kubbemsi bir şekli var. Kimseye faydası yok. Ne alıcısı var, ne de... Biz tuttuğumuzda bazen güverteye bile almadığımız oluyor. Telefon açyorsun böyle böyle balığımı var, abi dök diyor, kasaya değmez (Abdullah A.).

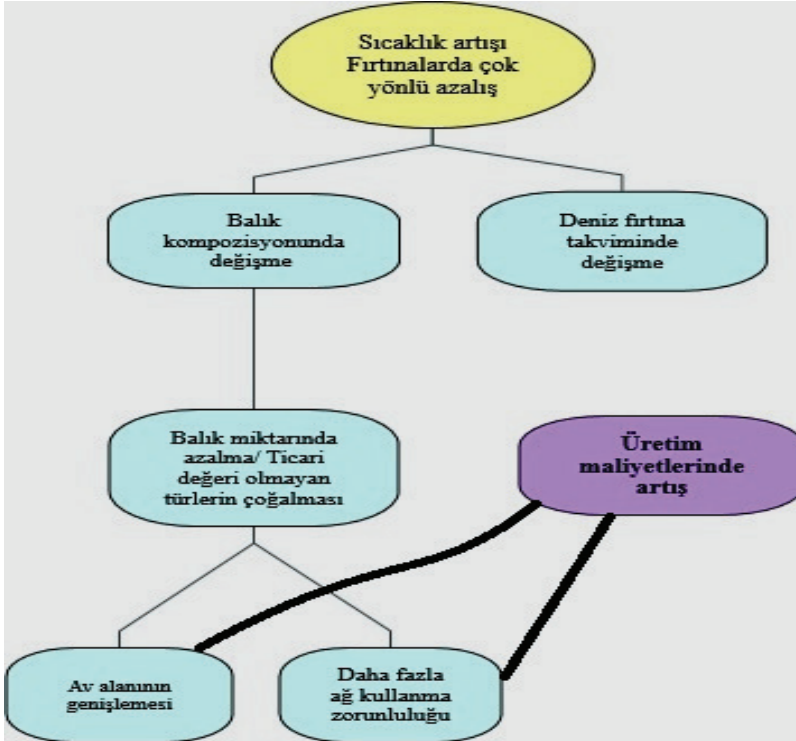
...Burada kılkuyruk dediğimiz, bazı yerlerde prenses diyorlar, değişik isim taktı herkes, o balıktan İskenderun Körfezi'nde hiç yoktu. 2002-2005 o dönemlerden sonra burada görünmeye başladı. Denizin neresine gidersen git, o kırmızı balıktan var. Kurbağa balığı vardı önceden, misinalarımızı keserdi, bir iki tane görürdün bir senede. Önceden göçerdi, gelir geçerdi şimdi burayı yurt edindiler... Kurbağa balığı satılmaz bile (Ali B.).

...Balon balığı yedi-sekiz seneden beri çok var. Çocukken tek tük görürdük... Barikat attığımız zaman barikatları mahvediyor... Ağzı aynı jilet gibi keskin, misinaları koparıyor, ağa takılan balık da gidiyor (Ali G.).

Son yıllarda Akdeniz'in denizel biyoçeşitliliği Hint-Pasifik ve Atlantik kökenli yabancı türlerin girişi ile özellikle 1990'dan itibaren artış göstermiştir. İskenderun ve Mersin Körfezlerinde bu yabancı balıklardan 42 familyaya ait 69 tür bulunmaktadır (Ergüden, Gürlek ve Turan, 2018). Bu durum lesepsiyen türlerin doğal ekolojik nişleri paylaşarak yerel türlerle rekabete girmesine, yerel türün yaşam ve üreme alanlarının kısıtlanmasına neden olmuştur (Kayhan ve ark., 2015).

Balıkçılar, gözlemedikleri iklim değişikliğinin işlerinde oluşturduğu değişimi ifade etmişlerdir: Balıkçılığın olmazsa olmazı olarak tarif ettikleri deniz fırtınalarında sayı ve şiddet bakımından son yıllarda bir azalma yaşamışlardır. Bu durum av kompozisyonlarında değişime yol açmıştır: Avlandıkları alanlarda, ekonomik değeri olan ve geçmişten bu yana avladıkları balık miktarlarında azalma; ekonomik değeri olmayan veya görece az değerli yeni balıklarda çoğalma gözlemiştir. Geçmişle kıyaslandığında farklılaşan yeni av

kompozisyonuna ulaşmak için artık daha fazla alanda avlanmak ve daha fazla ağ kullanmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum daha fazla yakıt ve teknik malzeme ihtiyacına işaret etmektedir. Araştırma bağlamında avcı balıkçılık üretim faaliyetinde, iklim değişikliğinin *üretim maliyetlerini artırıcı* bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.



Şekil 8. Avcı deniz balıkçılığı üretim faaliyetinde gözlemlenen KİD ile yapılan işin etkileşimini gösteren diyagram (Araştırma verilerinden elde edilmiştir.)

Kayak tesisi işletmeciliği

Araştırmada kar değişkenine yönelik olarak görüşülen katılımcılar, kayak eğitimcileri olmuştur. Bu nedenle gözlemlenen iklim değişikliğinin işte oluşturduğu değişiklikler, kayak tesisiyle ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir.

Katılımcılar özellikle ilk inşa edilen tesislerin bulunduğu yüksekliklerde kayak sezonunun kısaldığını gözlemlemişlerdir:

... Bizim tesis, aralığın ikinci haftası bilemediniz yılbaşından önce kesinlikle açılırdı. Ama bu 20-22 yıllık süreç içinde o süre hep sarktı. 12-14 yıldan beri nisan ayında kayak yapmadık (İsa A.).

Kayak sezonundaki kısıalma, tesislerin üretim faaliyetini kısıtlayan bir faktördür.

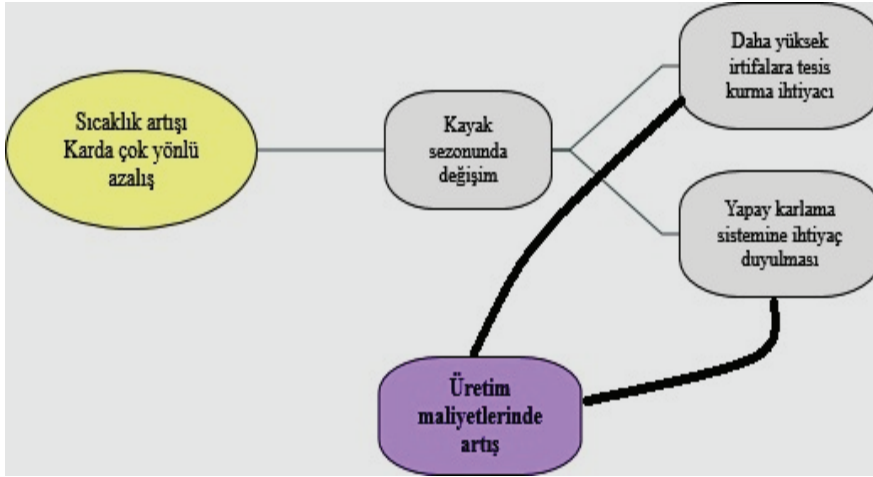
...Kayak merkezlerinin ihtiyacı kayak yapılabilme alanlarının çoğaltılması... Mecburen 1650 rakımlar yetmemeye başlayınca 2000 rakıma çıkıyoruz. 2000 rakım yetmeyince 2344'e çıkıyoruz. Şimdi o da yetmedi mi 2635 metrede dağın zirvesine çıkacağız (Ömer T.).

...Sezon süresini uzatmak için iki tesis daha yapılacak Saklıkent'e. Arkada çanak dediğimiz yere... Orada on ikinci ayda kar oluyor, başlayabiliyorsunuz. Ama tesis yok. Oraya bir tesis yapılacak olursa siz ocak ayında değil, on ikinci ayda herkese buyurun gelin, diyeceksiniz. Yaşadığımız problemlerden biri de on ikinci ayın sonunda bulunduğumuz yerde kar olmadığı için insanları kaydıramadık. Bu son yüz metrede çamur olduğunda burada nasıl kayacaksınız? Son on yıldan beri artık bu bir ihtiyaç, bütün tesisi söküp yukarıya taşımak mümkün olmadığı için yukarıda kar olan yere tesis yapmak daha mantıklı (İsa A.).

...Soğuk havalarda henüz daha kar yapamıyoruz, yapay kardan söz ediyorum, göletlerimiz olmalı, Avrupa'da böyle... Sezonu çok rahat açabilirdik... (Ömer T.).

...Bazı tesisler tecrübe ettiler ve çözüm ürettiler, tesisleri yukarı taşımaktansa suni kar dediğimiz yapay kar üreten makineleri kurdular. Bunun da maliyeti çok yüksek (İsa A.).

Katılımcılar, gözlemledikleri iklim değişikliğinin işlerinde ne tür bir değişim oluşturduğunu anlatarak aralık ve nisan aylarında kayak yapılamaması nedeniyle geçmişe göre kayak sezonunun kısaldığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar günümüzde tesislerin geçmiş sezonlardaki süre kadar işleyebilmesi için daha yüksek irtifalarda yeni tesis kurulmasını veya yapay karlama sisteminin oluşturulmasını ihtiyaç olarak belirtmişlerdir. Her iki seçeneğin de ciddi bir maliyeti olduğu açıktır. Araştırma bağlamında kayak tesisi üretim faaliyetinde, iklim değişikliğinin *üretim maliyetlerini artırıcı* bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.



Şekil 9. Kayak tesisi üretim faaliyetinde gözlemlenen KİD ile yapılan işin etkileşimini gösteren diyagram (Araştırma verilerinden elde edilmiştir.)

Emek Gücü

Araştırma sorularından “İklim değişikliğinin işlerde oluşturduğu farklılaşma, katılımcıların gelirinde ve buna bağlı işe yaklaşımlarında ne değiştirmiştir? Çocuklarının aynı işi yapmasını istemekle ilgili ne düşünmektedirler?” sorularının cevapları, bu başlık altında değerlendirilmiştir. Sorularda geçen ‘iş’ sözcüğü, araştırma bağlamındaki meslekleri ifade etmektedir. Araştırma kapsamındaki emek gücü ise araştırmanın katılımcılarıdır.

Çizelge 4

KİD’in doğrudan doğaya bağlı işlerde ortaya çıkardığı üretim maliyetini artıran yeni emek araçları (İtalik biçimde yazılmıştır.)

Doğrudan Doğaya Bağlı İşlerin Üretim Araçları				
Üretim Araçları	Bitkisel Üretim	Küçükbaş Hayvancılık	Balıkçılık	Kayak Tesisleri İşletmesi
Üretim faaliyetinin konusu olan mallar (emek nesnelere)	Tarla (toprak) Su Tohum	Keçi-koyun Su Yaylak	Balık (sucul canlılar)	Dağ ve kar
Emek gücüne yardımcı olan bütün maddi mallar (emek araçları)	Traktör ve diğer Tarım aletleri <i>Sulama Sistemi</i> <i>Gübre</i> <i>Zehir</i>	Ağıl <i>Su taşıma sistemi</i> <i>Yem</i>	Tekne Ağ <i>Daha fazla tekne yakıtı</i> <i>Daha fazla ağ</i>	Mekanik araçlar (lift-telesiyej...) <i>Yeni tesis</i> <i>Yapay karlama aracı</i>

Gözlemlenen iklim değişikliğinin doğrudan doğaya bağlı işlerde ortaya çıkardığı maliyet artırıcı etki (Çizelge 4) katılımcıların gelirini ve işe yaklaşımını etkilemiştir.

...Balıkçılık her geçen gün dibe gidiyor. Denizden balık avlayıp satmak, onla geçinmek çok zor artık (Ali B.).

...Balık bulan oluyor... Öyle ahım şahım balıkçılık, balık tuttum bir ayımı kurtardım diye bir balıkçılık yok (Hasan Y.).

...İmkân yoktu, böyle bir teknoloji de yoktu. Az ekerdik, iyi para kazanırdık... Adamın tibili konacak tarlası yok köyde, otuz-kırk milyara icara tutuyor, Allah yardım etsin onlara (İbrahim Ç.).

...Mazot-gübre çok pahalandı, o korkutur bizi. Toprağa küskün gibi bir halimiz var. Çünkü gücümüzün dışına çıkıyor (Halil D.).

...Yollarda bir arazi, bir boş yer yok. Az bir orman yeri varsa ona da fidan dikiliyor. Göçte sorunlar var, bir de yemler çok pahalı... (Yaşar Ç.).

Üretim maliyetlerindeki artış katılımcılar için son derece önemlidir. Diğer taraftan iklim değişikliği olgusunun katılımcıların gözünde 'bir sorun oluşturmadığını' belirtmek gerekmektedir. Katılımcıların iklim değişikliğine yaklaşımları, onların gözünde iklim değişikliğini sorun olmaktan çıkarmaktadır. Katılımcılar işlerinde var olan kronik sorunlarla iklim değişikliğinin oluşturduğu sorunları iç içe değerlendirmektedir.

...Yer altı sularında azalma var, her şey Allah'ın hikmetidir ama bunu iklime hiç bağlamıyorum. Çocukluğumda Demre'de üç bin dönüm sera varsa şu anda sadece Demre'nin içinde on beş bin metre kare sera var... (Yakup B.).

Artan üretim maliyetleri geçim sıkıntısına neden olmaktadır. Kurumsal bir eğitim programı yerine tecrübe aktarımı yoluyla öğrenilen bu işlerde geçimin sağlanamaması yapılan işin sürdürülebilirliği açısından bir tehlike oluşturmaktadır:

...Mesleği babamdan aldım ama benden hiç kimseye kalmayacak... Oysa biz çoluğumuzu çocuğumuzu balıkçılıkla büyüttük ama kendilerini bu balıkçılığa sokabilmemiz mümkün değil (Abdullah A.).

...Dokuz kardeşiz, yedi erkek var, hepsi denizde balıkçılık yapıyor... Otuz beş yıl önce bizim gıptayla baktığımız işti ama denizde bir gelecek görmüyorum, her sene daha kötüye gidiyor... Asla çocuklarımın yapmasını istemem, limandan içeriye bile sokmamaya çalışıyorum çocuklarımı... (Bülent Ç.).

...Başka bir iş düşünmedim. Başka çarem de yok benim, bu işten başka bir şey bilmem, illaki toprak zarar etsem de kazansam da orda ölmek isterim çünkü benim elimden başka bir şey gelmez, esnafılık yapamam, ticaret yapamam, çünkü ben bununla yoğrulmuşum... (Halil D.).

...Ben hep çocukları okutmaya çalıştım. Yeter ki bu çiftçilikten vazgeçsinler diye. Adamlar babaları gibi çiftçi oldu, Allah yardım etsin... (İbrahim Ç.).

...Çocuklar baba işi yapmıyor. Baba işi çocukları kurtarmıyor. Ben toprağı çok seviyorum ama benim gücüm yetmez oldu (Musa T.).

...Hayvancılığı istesek de bırakamayız, yapamayız. Annem babam göçerdi. Benim çocuklar da göçüyor. Torunları okutabilsek doktor, öğretmen, polis, asker olsun; düzenli maaş olsun. Okumada da sıkıntı var, sen yaylaya kaçıp gidersen uşak durur mu? (Yaşar Ç.).

...Ailece balıkçıyız. Balıkçılığa o zaman imreniyorduk, okul da okumadık... Şimdiki gençlik şunu düşünüyor sigortalı bir işe gireyim... (Ali G.).

...Hayvancılığı bırakmayı istedik, şu an bile istiyoruz, yapacağımız başka bir iş olmadığı için mecburen sarılıyoruz... (Tufan Y.).

Katılımcılar yaptıkları işin kazancı ile artık asgari düzeyde geçimlerini sağlamaktadır. Zaman içinde yoksullaşmalarına rağmen başka bir iş yapamayacaklarını ifade ederek işlerini sürdürmektedir.

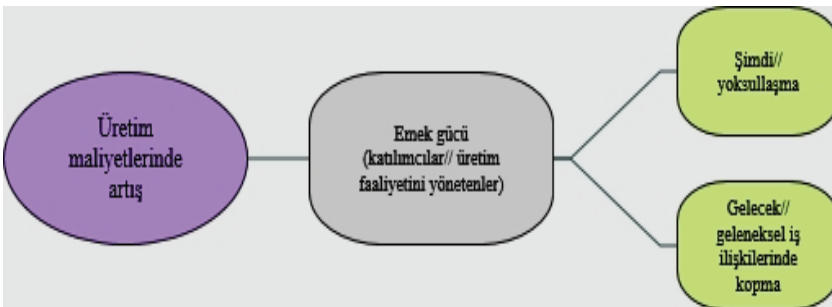
Yoksulluk analizine göre, Türkiye’de en yüksek yoksulluk riskine sahip sektör tarımdır. Tarım sektöründe çalışanlarda yoksulluk oranı 2008 yılında %37,97 iken 2009 yılında %33,01 olarak hesaplanmıştır⁶ (TÜİK, 2011a).

6 Hane Halkı Fertlerinin İşteki Durumuna ve Çalıştığı Sektöre Göre Yoksulluk Oranları verisi, 2011 yılı sonrası yapılan yoksulluk çalışmalarında yer almamıştır.

İstihdam Edilen Fertler Arasındaki Yoksulluk Oranı'nda 2002'den 2009 yılına kadar yaşanan yaklaşık %10'luk azalma tarım sektöründe karşılık bulmamıştır (TÜK, 2011). Toplam istihdam içinde tarım sektörünün payı 2000 yılında %35,99 iken günümüzde bu oran %16'ya kadar gerilemiş 4 milyon 376 bin olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2020). Araştırma bağlamında görüşülen on dokuz çiftçinin on yedisi işlerini bir üst kuşaktan devralmıştır. Ancak çocuklarını, kendileri gibi geçim sıkıntısı yaşamamaları için, başka işlere yönlendirmektedirler. Usta çırak ilişkisine dayanan tarımsal-geleneksel iş ilişkilerinde oluşmakta olan bu 'kopuş' tarım istihdamındaki çözülmenin (Durgun, 2015) devam edeceğinin habercisidir.

Bütün bir üretim döngüsünü yöneten katılımcılar için iki durum açığa çıkmıştır: Birincisi üretim maliyetlerindeki artış gelirleri aynı oranda artmayan katılımcılar için bir geçim sıkıntısı nedenidir. Araştırma çerçevesinde geçimini doğrudan doğadan sağlayanlar, iklim değişikliğinin neden olduğu üretim maliyetlerindeki artış nedeni ile yoksullaşmaktadır. İkincisi katılımcılar bir üst kuşaktan devraldıkları mesleklerini kendi çocuklarına önermemekte hatta onları başka mesleklere (zoraki) yönlendirmektedirler. Çocuklarının refah içinde yaşamalarını istemekte, bu nedenle onları kendi işlerinden uzaklaştırma yoluna gitmektedirler.

İnsani Gelişme Raporu'nda geniş bir bakış açısıyla ele alınan *kırılğanlık* kavramı, kişilerin yetkinliklerini ve seçeneklerini tüketen olasılıklar olarak tanımlanmaktadır (UNDP, 2014). Araştırma bağlamında KİD yoksulluğa neden olabilecek yeni kırılğanlıkların ortaya çıkmasına neden olmakta veya mevcut kırılğanlıkları pekiştirmektedir. Araştırmada üretim maliyetlerindeki artışın emek gücünü yoksullaştırdığı, yoksullaşma sürecinin yapılan işin mesleki aktarımında bir yaklaşım farklılığı oluşturduğu açığa çıkmıştır.



Şekil 10. Üretim maliyetlerindeki artışın sosyal politika bağlamında oluşturduğu sonuçlar (Araştırma verilerinden elde edilmiştir.)

Buraya kadar oluşturulan kategorilerden hareketle araştırmacı *üretim maliyetlerinde artış* teorik kodunu esas olgu olarak görmüş ve onu Çekirdek/ Temel Kategori olarak belirlemiştir. Verilerden temellenen ve üretilen bu çekirdek kategori, bulguların birbirleriyle ilişkisini açıklayabilmekte ve onları bütünleştirebilmektedir (Charmaz, 2015: 345; Çelik ve Ekşi, 2015: 128-131).

Küresel İklim Değişikliği ile Uyumlanma

“Değişen iklime karşılık işlerde ne tür önlemler alınmıştır?” bağlamındaki sorularla ulaşılan veriler, katılımcıların gözlemledikleri KİD sürecine uyum sağlama çabaları olarak ele alınmıştır.

Bireysel Önlemler

Gözlemlenen iklim değişikliği üretim faaliyetlerinin zamanlamasını değiştirmiştir. Bitkisel üretimde ekim-biçimler, küçükbaş hayvanlar için yapılan göçler, balık avcılığı ve kayak tesisi işletmeciliği artık değişen takvime göre gerçekleştirilmektedir.

Bireysel uyum önlemlerinden bir diğeri bitkisel üretim tarımında yetiştirilen ürünün değiştirilmesi olmuştur:

...Limon bahçelerini söktük, muza çeviriyoruz. Limon verimsizleşti, hastalık oluyordu... 2006'dan bu yana üç dönüm, elli dönüm... derken şuan Limonlu'da dönüm bazında 1300-1400'e yakın oldu sera (Osman M.).

Ürünün değiştirilmesi tarlanın bahçeye çevrilmesi (zeytin dikimi) şeklinde olabildiği gibi, bahçenin seraya çevrilmesi (muz serası) veya bir ürünün seneden seneye değiştirilmesi (buğday yerine mısır ekilmesi) şeklinde olabilmektedir. Katılımcılar ürün değişikliğini “geleceği yoktu”, “hastalandı”, “sulaması var, mazot pahalı, gübre pahalı”, “verimsizdi” biçimindeki ifadelerle gerekçelendirmiştir. Yıllardır yetiştirdikleri ürünü değiştirerek tarıma devam eden katılımcıların motivasyonu *üretim maliyetlerindeki artışın* neden olduğu kazanç/gelir azlığını bertaraf etmek üzerine kuruludur. Katılımcı piyasa koşullarında daha fazla gelir sağlayacağını düşündüğü bitkiyi seçerek belirlediği yeni bitkiyle tarıma devam etmektedir.

Bir diğer bireysel önlem ise katılımcıların aile bütçesine katkı sağlamak için gerçekleştirdikleri ek işlerdir:

...Artık gücümüz yetmiyor... Bazen orman işi yapıyorum, burası orman bölgesi olduğu için kesim sahalarında kesim yapıyoruz. Ufak bir geçim kaynağı oluyor (Hasan T.).

...Geçen yıl kardeşimle hayvancılığa başladık. Bu yıl da işi büyütelim dedik, çoğalttık koyunları uğraşyoruz. Yan gelir iyi oluyor... (İsmail K.).

Tarım Sigortası Uygulaması -uygulamada karşılaşılan bir takım sorunlara rağmen- özellikle aşırı iklim olaylarına/afetlere karşı bireysel olarak alınan önlemlerden biri olmuştur.

...Afet seramızı yıkıyor, zarar veriyor. Sigortan yoksa cebinden yaptırmak zorundasın. Düzenli tarım sigortası yaptırıyoruz afet nedeniyle. Zararları karşılıyor sigorta. Bütün zararı değil tabi... (Durali S.).

...Tarım sigortası yaptırıyoruz. Bir de şöyle... Vatandaş-çiftçi mağdur olduğunu söylüyor. Neymiş, örtüye dolu yağmış, böyle iğnenin ucu kadar darbe vurmuş ama örtüyü delmemiş. TARSİM'in ekspertizi geliyor, bu muşambaya para ödeyemeyiz diyor, bunun için de vatandaş kızıyor; benim muşambama para vermeyecekse ben niye yaptırayım diyor, kızdığı için sigorta yaptırmıyor. Bu sefer de fırtına, kasırga, basma, hortum oluyor... Böyle mağduriyetle karşılaşıyor (Yakup B.).

...Sigorta yaptırıyoruz, hepsini yaptırıyoruz da mesela hisseli arazi. On tane hissedarı var. Hangisinden imza alacaksın ki? (İbrahim Ç.).

Tarım Sigortası, çiftçilerin doğal afetler sebebiyle yaşadıkları gelir kayıplarına karşılık tarımsal üretimin sürdürülmesini amaçlayan bir risk transfer sistemidir. Söz konusu risk üretici, devlet ve sigorta sistemi arasında paylaşılmaktadır. Türkiye'de tarım sigortası, 2005 tarihli, 5363 sayılı Kanun ve devamında yapılan düzenlemelerle devlet destekli olarak uygulamaya geçirilmiştir. Sisteme katılım zorunlu olmayıp isteğe bağlıdır. Tarım sigortası poliçe sayısının yıllar içinde artıyor olması (TARSİM, 2020), çiftçilerin KİD'e karşı sigorta sistemini etkin bir bireysel önlem olarak görmeye başladığını göstermektedir.

Üreticilerin sigorta yaptırabilmeleri öncelikle kendileri ile ilgili olan sisteme kayıtlı olmalarına bağlıdır⁷. Tarım sigortası, denizlerde ve iç sularda ‘yetiştirilen’ su ürünlerini kapsadığından avcılık yapan balıkçılar tarım sigortası kapsamı dışında kalmaktadır. Diğer çiftçi katılımcılar arasında ise tarım sigortası sadece örtü altı üretim yapanların başvurduğu bir önlem olmuştur. Araştırma bağlamında bazı katılımcıların iklim değişikliğine yaklaşımları nedeniyle tarım sigortası yaptırmadıkları açığa çıkmıştır.

...Yaptırdım iki sene ama inancıma ters geliyor, yaptırmam şimdi. Allah verirse verir, vermezse vermez. Ben ne bulduysam doğruluktan dürüstlükten çalışarak buldum... Ben ektilim, Allah’a emanet, verirse alırım, vermezse ne yapayım? (Halil D.).

...Yaptıranlar var ama biz yaptırmadık. Afet Allah’tan gelince gerçekten ters geliyor. Başka biri gelsin versin zararı, ona yaptırırsın da Allah’tan gelene sigorta mı yapılır? (İsmail K.).

Kamusal Önlemler

Kamusal önlemler mevcut veya beklenen iklimsel sonuçların zararının hafifletilmesi amacıyla devletin müdahaleleriyle/düzenlemeleriyle alınan uyum önlemleri olarak değerlendirilmiştir. “Değişen iklime karşılık mevcut işinizde, devletten ne tür bir destek gördünüz?” sorusundan elde edilen veriler, kamusal önlemler olarak ele alınmıştır.

...Ziraat mühendisleri sürekli gelirler, kontrol ederler. Gereken ilacı-gübreyi yazarlar, giderler (Durali S.).

...İklim değişikliği normal sohbetlerde geçiyor... İklim çok değişti, direkt yaza direkt kışa geçiyoruz diye sohbetten öteye geçmedi... (Yakup B.).

...Birilerinin yönlendirmesi olmadı. Ziraat mühendisleriyle oturup konuşuyoruz, güzel bilgilendirmeleri var fakat görüntüde (İsmail K.).

...Devlet ziraatçısı köylüyü bilmez köylü de kendilerini bilmez. Köylü kendi tecrübesiyle bilgisiyle çalışır. Daha gelip de hiçbir kimsenin

7 Bitkisel ürünler için Çiftçi Kayıt Sistemi’ne; büyükbaş, küçükbaş ve kümes hayvanları için Hayvancılık Bilgi Sistemi’ne; sera için Örtü Altı Kayıt Sistemi’ne; su ürünleri çiftlikleri için Su Ürünleri Kayıt Sistemi’ne; arıcılık için Hayvancılık Bilgi Sistemi’ne veya Arıcılık Kayıt Sistemi’ne kayıtlı olmak gerekmektedir.

şöyle et dediğini bilmem. Bazı ziraatçılar geliyor. Bir firmayla anlaşmış, onun gübresini-mısırını veriyor. Fakat biz yine bildiğimizi yapıyoruz (Halil D.).

...Niye vurdu? Neyinizi vurdu? Ziraattan gelen giden hiç olmadı. Görmedik... (Musa T.).

...Üniversiteden gelip bakıyorlar, her iki-üç ayda bir... Ne kadar tuttuk, yılda ne kadar sattık... Onun hesabını yapıyorlar. Bize bilgi verdikleri yok, yazıp yazıp gidiyorlar (Osman İ.).

Katılımcılar KİD ile ilgili olarak devlet kurumları tarafından yürütülen herhangi bir uygulamanın kendilerine ulaşmadığını belirtmişlerdir.

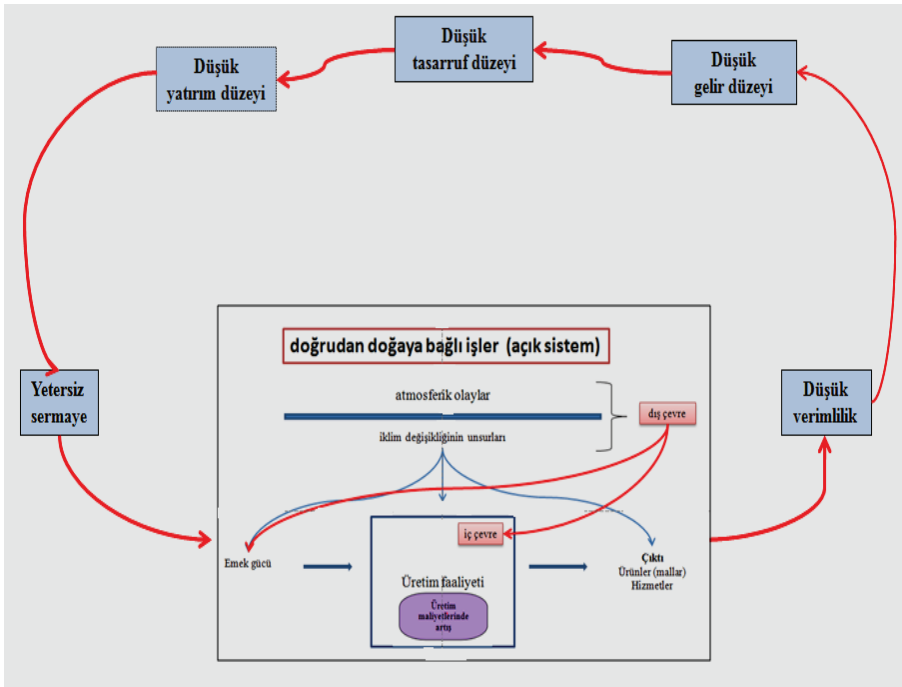
Bütün katılımcılar KİD'in ortaya çıkardığı sonuçlar konusunda, işlerin zamanlamasında değişiklik yapmak zorunda kalmıştır. Bitkisel üretim yapan katılımcılar işlerinde oluşması muhtemel maliyetleri/zararları önlemek için yetiştirdikleri ürünleri değiştirme, tarım sigortası yaptırma ve ek iş yapma yoluna gitmişlerdir. Küçükbaş hayvancılık ve balıkçılık yapan katılımcılar artan maliyetlere katlanmak dışında bir önlem alabilmiş değillerdir. Kamusal önlemler konusunda ise katılımcılar iklim değişikliğine karşı devlet tarafından yürütülen bir uyum çalışmasının tarafı olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu çerçevede Türkiye'de iklim değişikliğine bireysel uyum çabalarının el yordamıyla sürdürüldüğü, kamusal uyum çabalarının ise yeterli düzeyde yönetilmediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Sonuç

Bu alan araştırması, KİD'in toplumla ilişkisini çerçevelemek ve anlamak için yapılmıştır. Bu çalışmada, benimsenen Yapılandırmacı Kuram Oluşturma Deseni aracılığıyla mevcut bir hipotezin sınanmasından öte, verilerden hareketle toplumsal gerçekliğe dair yeni bir bakış açısı ve yeni bir kuram oluşturmak amaçlanmıştır. KİD olgusu ve sosyal politika disiplini literatürde kavramsal düzeyde ilişkilendirilmektedir. Gerçekleştirilen nitel araştırma ile bu bağlantının toplumsal gerçeklik içindeki karşılığının ne olduğu açığa çıkarılmıştır. Açığa çıkarılan bilgi KİD ile mücadelede özellikle bölgesel ve ulusal düzeyde ne tür sosyal politika uygulamalarına ihtiyaç olduğu konusunda yol gösterici niteliktedir. Ayrıca bu alandaki mevcut önlemlerin ne ölçüde topluma ulaştığına dair veri de sunmaktadır.

Araştırmaya göre geçimini doğrudan doğadan sağlayanlar, kişisel deneyimleri/gözlemleri aracılığı ile iklim değişikliğini fark etmektedir. İklim değişikliğinin işlerinde neden olduğu sonuçları ise son on yıldır belirgin biçimde yaşamaktadırlar. Katılımcılar insan etkinliklerinden kaynaklanan iklim değişikliği kastedilerek sorulan sorulara, iklim değişikliğini doğal döngünün bir parçası şeklinde değerlendirerek cevap vermişlerdir. Bu yaklaşım nedeniyle KİD katılımcıların dünyasında önlenebilir bir sorunu temsil etmemektedir. Oysa KİD’i sosyal soruna dönüştüren unsur ona insan faaliyetlerinin neden olmasıdır. KİD’in dini inançla açıklanıyor olması bulgusu, KİD gerçeği ile toplum tabanı arasında var olan boşluğu anlamak açısından önemli bir bilgiyi açığa çıkarmıştır.

İklim değişikliğinin doğrudan doğaya bağlı işlerde kendini var etme biçimi üretim maliyetlerindeki artış olmuştur. İklim değişikliği üretimde maliyetleri arttırmış, verimliliği düşürmüş, neticede gelirin azalması ile birlikte doğrudan doğaya bağlı işleri gerçekleştirenleri yoksullaştırmıştır. Bu süreçte yapılan işin geleneksel aktarım biçimi (usta-çırak ilişkisi/babadan oğula aktarım) de sekteye uğramaktadır.



Şekil 11. İklim değişikliğinin yol açtığı yoksullaştırıcı döngü (Araştırma verilerinden elde edilmiştir.)

İklim değişikliğini sosyal politika bağlamında toplumsal gerçekliğin içinde anlamayı hedefleyen nitel araştırmanın ortaya çıkardığı nihai sonuç şu olmuştur:

KİD, doğrudan doğaya bağlı işlerin geçim aracı olma potansiyelini tehdit etmektedir. Bu nedenle toplumsal dengeyi bozucu niteliğe sahiptir. Bu sonuç aynı zamanda nitel araştırma ile ortaya çıkarılan ve alandan temellenen KİD ile sosyal politika ilişkisini açıklayabilme potansiyeline sahip kuramın da temel hipotezini oluşturmaktadır.

Bir sorun olarak iklim değişikliği olgusunu ortaya çıkaran sera gazı salımları ve bu salımların arka planı incelendiğinde, sosyal politika tarihindeki köşe taşları karşımıza çıkmaktadır. Sosyal politika literatürü, kapitalist üretim faaliyeti içinde *metalaşan emek* unsuru ve buna bağlı ortaya çıkan sosyal sorunlar üzerine bina edilmiştir. İklim değişikliği olgusunda ise kapitalist üretim faaliyeti içinde *metalaşan doğa* unsurları öne çıkmaktadır. Bu unsurların toplumsal barışı tehdit eden yönlerinin görünür olması, onun doğa bilimleri dışında sosyal bilimlerin de konusu olması gerektiğine işaret etmektedir. Araştırmaya göre yoksullaştırıcı niteliği ile KİD (Şekil 11) toplumsal barışı tehlikeye sokan, bu nedenle sosyal politika tedbirlerine ihtiyaç duyan bir sosyal sorun olarak artık hayatımızdadır. Özellikle tarım sektörünün ülkenin gıda ambarı olduğu düşünüldüğünde, bu sorunun yönetilmesi gerekliliği açığa çıkmaktadır.

Gerçekleştirilen nitel araştırmada katılımcılar gelirlerinin düşmesi nedeniyle gelir yoksulluğu yaşamaktadır. Sosyal politika uygulamalarında ve tartışmalarında (göreceli) gelir yoksulluğunun azaltılması konusu önemli bir yer tutmaktadır. Sorunun çözümüyle ilgili olarak gelir yoksulluğunun azaltılması konusunda gösterilecek çabalarla iklim değişikliğiyle mücadele çabaları birbirleriyle örtüşmektedir. İklim koşullarıyla başa çıkma kapasitelerinin ivedilikle artırılması gerekliliği bir yönüyle iklim değişikliği ile mücadelede ‘etki ve uyum’ çalışmalarını ifade ederken diğer yönüyle sosyal politika disiplinine içkin durumdaki gelir yoksulluğunun azaltılması çabalarını ifade etmektedir. Ayrıca ‘sosyal risk temelli yapısı’ boyutuyla sosyal politika, riskin gerçekleşmesi öncesinde ve sonrasında riskin yönetilmesini sağlayan tedbirleri (tazmin edici ya da önleyici) içermektedir. Bu açıdan gerek KİD’in olumsuz etkilerinin ortaya çıkardığı zararların tazmini gerek iklimsel etkilerin neden olduğu zararların baştan yok edilmesi veya hafifletilmesi çabaları sosyal politika uygulamaları hedeflerine uymaktadır. Bu yönüyle sosyal politika disiplininin KİD (etki ve uyum çalışmaları) konusunda daha etkin bir rol üstlenmesi gerekliliği açığa çıkmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

Kaynakça/References

- Aren, S. (2009). *100 Soruda Ekonomi El Kitabı Türkiye Ekonomisinden Örneklerle* (2. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Arslan, S. ve Çiçekligil, Z. (2018). Türkiye’de tarım ilacı kullanım durumu ve kullanım öngörüsü. *Tarım Ekonomisi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-12.
- Atar, H. H. ve Kızılgök, A. B. (2018). Küresel ısınmanın balıkçılığa etkileri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 53(3), 1102-1125.
- Bayraç, H. N. ve Doğan, E. (2016). Türkiye’de iklim değişikliğinin tarım sektörü üzerine etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 23-48.
- Bazın, M. (1989). Orta Toros Yörüklerinden Sarıkeçili Aşireti (Çev. H. Kara). *Production Pastorale et Société*, (20), 323-350.
- Cerit Mazlum, S. (2009). Bir sosyal politika sorunu olarak küresel iklim değişikliği ve yerel yönetim politikaları. *Kamuda Sosyal Politika*, No 9, 51-54.
- Charmaz, K. (2015). *Gömülü (Grounded) Teori Yapılandırması / Nitel Analiz Uygulama Rehberi* (2. Baskı) (Çeviri Editörü R. Hoş). Ankara: Seçkin Yayıncılık. (Eserin orijinali 2006’da yayımlandı).
- Çelik, H. ve Ekşi, H. (2015). *Nitel desenler: Gömülü teori*. İstanbul: EDAM Yayınları.
- ÇŞİDB, T.C. Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2018a). *Kışi Başına Tarım Alanı*. Web: <https://cevreselgostergeler.csb.gov.tr/kisi-basina-tarim-alani-i-85832> (27.12.2021)
- ÇŞİDB, T.C. Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2018b). *Tarım ilacı (pestisit) kullanımı*. Web: <https://cevreselgostergeler.csb.gov.tr/tarim-ilaci-pestisit-kullanimi-i-85834> (27.12.2021)
- Demircan, M., Demir Ö., Atay H., Eskioğlu O., Yazıcı B., Gürkan H., Tuvan A. ve Akçakaya A. (2014) “Türkiye’de yeni senaryolara göre iklim değişikliği projeksiyonları”, *Klimatoloji Şube Müdürlüğü’nün 2014 Yılında Düzenlenen Sempozyumlarda Sunduğu Makaleler Kitabı*. Ankara: T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı, 1-10. Web: https://www.mgm.gov.tr/FILES/iklim/Klimatoloji_Makaleler_2014.pdf (5.5.2018)
- Demiroğlu, O. C. (2013). *İklim Değişikliğinin Kış Turizmine Etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durgun, Ö. (2015). Tarımsal istihdamda çözülme devam ediyor mu? *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(2), 129-144.

- Ergüden, D., Gürlek, M. ve Turan, C. (2018). Türkiye'nin güney kıyılarında dağılım gösteren yabancı balık (Hint Pasifik ve Atlantik kökenli) faunasındaki yeni gelişmeler. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 6, 818-836.
- Gough, Ian (2013) Climate change, social policy, and global governance. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 29(3), 185-203.
- Gündüz, O. ve Şimşek, C. (2019). Batı Anadolu'da Jeotermal Uygulamalar ve Çevresel Sorunlar. 14. *Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi Kitabı*. İzmir: TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 142-151.
- Haunschild, R., Bornmann, L. ve Marx, W. (2016). Climate change research in view of bibliometrics. *Plos One*, Jul 29; 11(7). doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0160393> (18.05.2018)
- Hürriyet. (2019). Bozdağ Kayak Merkezi, 'Çığ Projesi' İle Ayağa Kaldırılacak (31 Ocak 2019 haberi). Web: <https://www.hurriyet.com.tr/yerel-haberler/izmir/odemis/bozdag-kayak-merkezi-cig-projesi-ile-ayaga-k-41100634> (15.04.2020)
- IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change. (2007). *Climate Change 2007: Impacts, Adaptation and Vulnerability*. Cambridge ve New York: Cambridge University Press, 10, 16. Web: https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/03/ar4_wg2_full_report.pdf (16.04.2020)
- Kayhan, F. E., Kaymak, G., Tartar, Ş., Akbulut, C., Esmer, H. E. ve Yön Ertuğ, N. D. (2015). Küresel ısınmanın balıklar ve deniz ekosistemleri üzerine etkileri. *Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 31(3), 128-134.
- Karakuş Kaçmaz, F. ve Özyayın, M. (2019). Sosyal politika disiplini bağlamında küresel iklim değişikliği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2), 96-128.
- Karakuş Kaçmaz, F. (2020). *Bir sosyal politika sorunu olarak küresel iklim değişikliği: Türkiye Akdeniz ikliminde bir alan araştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 98-101.
- MGM, Meteoroloji Genel Müdürlüğü. (2017). *Türkiye 2017 Yılı İklim Değerlendirmesi*. Ankara: Araştırma Daire Başkanlığı, 12. Web: <https://www.mgm.gov.tr/FILES/iklim/yillikiklim/2019-iklim-raporu.pdf> (26.12.2021)
- MGM, Meteoroloji Genel Müdürlüğü. (2020). *Türkiye 2020 Yılı İklim Değerlendirmesi*. Ankara: Araştırma Daire Başkanlığı. Web: <https://www.mgm.gov.tr/FILES/iklim/yillikiklim/2020-iklim-raporu.pdf> (27.12.2021)
- MGM, Meteoroloji Genel Müdürlüğü. (2020a). *Akdeniz Deniz Suyu Sıcaklığı Analizi*. Web: <https://mgm.gov.tr/FILES/resmi-istatistikler/denizSuyu/Akdeniz-Deniz-Suyu-Sicakligi-Analizi-2020.pdf> (26.12.2021)
- Mızrak, G. (2017). *Türkiye İklim Bölgeleri ve Haritası*. Ankara. <http://www.xn--grbzmzrak-q9ac25d.com/Yayinlarim/TurkiyeIklimiEkitap.pdf> (28.12.2021)
- Mucuk, İ. (1998). *Modern İşletmecilik* (Dokuzuncu Basım). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Sadeque, Z. (2010). Social policy in the 21st century: How climate change will shape the social policy framework. *Global Social Policy*, 10(1), 6-9.

- TARSİM, Tarım Sigortaları Havuzu. (2020). *Faaliyet Raporları 2020* Web: <https://www.tarsim.gov.tr/pages/aboutUs/faaliyet-raporlari.jsp> (24.12.2021)
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. (2011). *Hanehalkı fertlerinin işteki durumuna ve çalıştığı sektöre göre yoksulluk oranları, Türkiye*. Web: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1013 (25.04.2020)
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. (2011a). *2009 yoksulluk çalışması sonuçları*. Sayı: 3, 06 Ocak 2011 Haber Bülteni. Web: http://www.tuik.gov.tr/jsp/arama/konu_arama_tem.jsp?araType=hb&QUERY=&bitis=&baslangic=&komut=ay_yilGetir&d-16375-p=2&metod=sonucGetir&BULTEN_ID=0&BULTEN_ID=0&HB_ARA_TYPE=2&BULTEN_ADI=0&YIL_ADI=10 (25.04.2020)
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). *İşgücü istatistikleri Ocak 2020* Web: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2020-33785> (25.12.2021)
- Türkeş, M. (2010). *Klimatoloji ve Meteoroloji*. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Türkeş, M. (2012). Türkiye’de gözlenen ve öngörülen iklim değişikliği, kuraklık ve çölleşme. *Ankara Üniversitesi Çevre Bilimleri Dergisi*, 4(2), 1-32.
- Türkeş, M. ve Erlati, C. (2015). Türkiye rekor maksimum ve minimum hava sıcaklıklarının frekanslarında 1950-2014 döneminde gözlenen değişimler ve atmosfer koşullarıyla bağlantıları. *Ege Coğrafya Dergisi*, 24(2), 29-55.
- Türkeş, M., Yozgatlıgil, C., Batmaz, İ., İyigün, C., Kartal Koç, E., Fahmi, F. M. ve Aslan S. (2016). Has the climate been changing in Turkey? Regional climate change signals based on a comparative statistical analysis of two consecutive time periods, 1950–1980 and 1981–2010. *Climate Research*, 70, 77-93.
- UNDP, The United Nations Development Programme. (2014). *İnsani gelişme raporu- insani ilerlemeyi sürdürmek: Kırılganlıkları azaltmak ve dayanıklılık oluşturmak*. Web: https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human_development/hdr-2014.html (29.04.2019)
- Uyduranoğlu Öktem, A. ve Aksoy, A. (2014). *Türkiye'nin Su Riskleri Raporu* (WWF-Türkiye) (Editör B. Dural). İstanbul: Ofset Yapımevi.
- Yalçınalp, E. (Yönetmen). (2019). *Jeotermal Enerji: Rekor Büyüme ve Sorunlar* (Belgesel Film). Türkiye. Web: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-49730625> ve <https://www.youtube.com/watch?v=H7m22GwUB34> (04.01.2020)
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, M. (Yönetmen). (2019). *Jeotermal Yetti Gari* (Belgesel Film). Türkiye. Web: <https://vimeo.com>

Üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezi Faaliyetlerinin Kadın Katılımcılar Açısından Değerlendirilmesi: İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nde Nitel Bir Araştırma*

Evaluation of Continuing Education Center Activities in Terms of Female Participants: A Qualitative Research at Istanbul University Continuing Education Center

Hanife Candır Şimşek¹ 

Öz

Çalışmanın amacı, sürekli eğitim merkezinden eğitim alan kadınların sürekli eğitim merkezilerine yönelik görüşlerinin hangi kavramlar ile açıklandığını keşfetmek ve konuya anlam kazandırmaktır. Bu doğrultuda çalışma kapsamında İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi bulunmaktadır. Katılımcıların konuyla ilgili görüşlerinin derinlemesine irdelenmesi hedefinden hareketle çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden Gömülü Teori desen olarak kullanılmıştır. Çalışma grubu kurumdaki 2017 ve 2018 yıllarında açılan sertifika programlarında eğitim alan 26 kadın katılımcıdan oluşmaktadır. Yarı yapılandırılmış mülakat yöntemiyle yapılan görüşmeler analiz sürecinde ilk olarak “Nvivo 10 Programı” ile kodlanmış ve ardından birbirleriyle ilişkisi olan kodlar kategoriler altında toplanarak anlamlı hale getirilmiştir. Betimsel analiz kapsamında, kategoriler altında katılımcıların ifade örneklerine yer verilmiştir. Araştırma bulgularına göre katılımcıların sürekli eğitim merkezlerinin toplumdaki rolüne dair algılarında mesleki eğitim vurgusu ön plandadır. Benzer şekilde eğitimlere katılımda mesleki eğitim amacının belirleyici olduğu fakat bunun yeni bir meslek edinmekten ziyade hali hazırda çalıştıkları meslekte daha iyi olmak, eksikliklerini tamamlamak, mesleklerinde ortaya çıkan gelişmeleri takip edebilmek ve meslekte yükselmek gibi nedenlerden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Kurum özelinde İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nin tercih edilmesinde katılımcılar için İstanbul Üniversitesi'nin güvenilirliğine, eğitimlerin ve eğitimcilerin iyi olduğuna dair inanç önde gelmektedir. Öte

* Bu makale Aralık 2020 tarihinde İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen “İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nde Sertifika Programlarına Katılan Kadınların Hayat Boyu Öğrenme, Sürekli Eğitim Merkezi ve Çalışma Hayatında Kadın Olgularına Yönelik Bakışları” başlıklı doktora tezinin bir kısmından uyarlanmıştır.

1 Hanife Candır Şimşek (Öğr. Gör. Dr.), Doğu Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, İstanbul, Türkiye. E-posta: hsimsek@dogus.edu.tr ORCID: 0000-003-0603-4407

Atf: Candır Simsek, H. (2022). Üniversitelerin sürekli eğitim merkezi faaliyetlerinin kadın katılımcılar açısından değerlendirilmesi: İstanbul üniversitesi sürekli eğitim merkezi'nde nitel bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 365-391. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1114398>

yandan katılımcıların aldıkları eğitimlerden ve eğitimlerin çalışma hayatlarına katkısı anlamında genel olarak olumlu geri dönüşleri söz konusudur.

Anahtar Kelimeler

Hayat Boyu Öğrenme, Sürekli Eğitim, Sürekli Eğitim Merkezi, Mesleki Eğitim, İstanbul Üniversitesi

Abstract

The aim of the study is to discover which concepts explain the views of women who receive education from a continuing education center and to give meaning to the subject. In line with this, Istanbul University Continuing Education Center has taken place within the scope of the study. The study uses embedded theory design with the aim of examining the participants' opinions in depth. The study group consists of 26 female participants. The interviews were coded using the program NVivo 10, after which the codes were gathered under categories and made meaningful. The study includes examples the participants' expressions under the categories within the scope of the descriptive analysis. According to the research findings, the emphasis on vocational education is at the forefront in terms of the participants' perceptions regarding the role that continuing education centers have in society. Similarly, the purpose of vocational education is understood to have been determinant regarding participating in trainings; however, this was due not to having acquired a new profession but to reasons such as being better in the current profession, relieving deficiencies, following the developments in their profession, and rising in the profession.

Keywords

Lifelong Learning, Continuing Education, Continuing Education Center, Vocational Education, Istanbul University

Extended Summary

Lifelong learning has a deep-rooted history and has recently entered the agenda of countries with increasing interest by starting to occur in education policies. Many institutions are found that provide lifelong learning, one of these being the continuing education centers (CECs) that operate within universities. These centers offer different training programs in various fields. Studies on continuing education centers from the perspective of lifelong learning are quite limited, with these studies being seen to have mostly examined the structure, functioning, and managerial effectiveness of these institutions. Therefore, studies examining CECs with regard to participants are limited, and thus the absence of any research specific to those who receive training from CECs has been decisive in determining the subject of the study. Unlike the studies in the literature, this study will examine the subject in terms of participants, thus reflecting the study's originality. The study is also thought to be able to contribute to the mentioned gap in the literature and will set an example for future studies.

The study has adopted the grounded theory approach in order to examine in depth the views of participants who've received training from CECs. The study group of the research consists of female participants who've received training in any field from the Istanbul University Continuing Education Center. The institution that the research was conducted was informed about the research, and the necessary permission was obtained. The institution stated that ethics committee approval was not required for this research. The study group was completed with 26 female participants who'd been selected from the training programs that began in 2017 or 2018. This study has also adopted the semi-structured interview technique and identified 13 open-ended questions. Additional questions were asked during the interview in order to get more details. The interviews were held between March 18, 2020 and June 30, 2020. The individual interviews lasted between 20-40 minutes and were recorded on a voice recorder before being transferred to the program Microsoft Word. Curfews were also experienced in Turkey as a result of the COVID-19 pandemic, and conducting the meetings online was found to be appropriate. Firstly, draft codes were created based on the participants' statements. After the coding, codes that were related to each other were grouped under categories. These categories were firstly created in the form of a draft, then the harmony between the codes and categories was reviewed and given their final form.

In summary, the people in CECs were understood to have reasons for participating in vocational education and to have perceptions regarding the roles of these institutions. Things such as being better in their current profession, relieving their deficiencies, being able to follow the developments in their profession, and being promoted in their profession were found among their reasons. In addition, some of participants stated opinions regarding the social role of CECs. such as not having CECs be limited to vocational training, providing training on social issues, (e.g., raising public awareness regarding various issues, women's education, and women's place in society). In addition, the participants generally provided positive feedback regarding the education they'd received and in terms how the education had contributed to their work life. The participants talked how the education had benefitted their careers. Among the reasons the participants stated for choosing that specific institution are the belief that Istanbul University (to which Istanbul CEC is affiliated) is a well-established and reliable institution, and therefore that they had believed the education and teachers provided there would be good. The points that should be mentioned regarding negative feedback involve the participants stating how some classes had been given in large groups and that some educators had presented inefficient coursework with superficial information. When reflection on this situation in terms of the participants, one can see hints of the idea that these trainings had been organized with financial concerns. Other negative issues include the participants mentioning that the content of the education had been boring due to too much repetition and criticizing that adult education should not be applied the way it had been. This becomes an important point to consider due to the fact that these CECs provide education to adults.

Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Sürekli Eğitim Merkezleri

Hayat boyu öğrenme kavramı Türkiye Üniversite Sürekli Eğitim Merkezleri (TÜSEM) Terimler Sözlüğü'nde "*Bireylere, bilgi, beceri, tutum, davranış ve yeteneklerini sürekli olarak geliştirme, güncelleştirme ve hayata uyumları için yaşamları boyunca sunulan öğrenim ve meslekî eğitim fırsatları*" olarak tanımlanmaktadır (2012). Burada amaçlanan; her yaş grubundan kişilerin nitelikli öğrenme olanaklarına ve çeşitli öğrenme deneyimlerine eşit ve açık biçimde erişimlerini kolaylaştırmaktır (Köğce ve ark., 2014, s. 187). Zira öğrenme herhangi bir süre veya yaş ile sınırlandırılabilir bir eylem olarak görülemez. Yaşama uyum sağlamak ve nitelikli bir birey olmak açısından öğrenmenin hayat boyu devam etmesi önemlidir (Kılıklı, 2008, s. 12). Bu sebeple kişi hayatın her alanında ve anında öğrenme faaliyeti içerisinde olabildiği için öğrenme, hayat boyudur (Büyüktanır ve ark., 2006, s.14).

Toplumların gelişiminde ve ilerlemesinde eğitim olgusunun kullanılmaya başlanmasıyla kalkınmayı gerçekleştiren tüm ülkelerde eğitimin en önemli araç olarak kullanıldığı görülmektedir (Beycioğlu ve Konan, 2008, s. 370). Diğer yandan yine hayat boyu öğrenme konusunun önem kazanmasında ve günümüzde yoğun ilgi görmesinde kuşkusuz birçok etkenin varlığı söz konusudur. Bu etkenler Bıçerli (2016) tarafından; teknolojinin hızlı gelişimine, gelişmiş ülkelerde nüfus yapısının değişimine, küreselleşme olgusuna ve bireyin artan ihtiyaçlarına bağlanmıştır. Bu açıdan 21. yüzyıl bireylerin her türlü gelişim ve ilerlemeye ayak uydurabilmesi için sürekli olarak öğrenmesi ve öğrendiklerini yenilemesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Van Der Veen, 2006, s. 231). Bu noktada toplumların sürekli değişim halinde olduğu ve gelecekteki ihtiyaçlarına cevap vermede hayat boyu öğrenmenin benimsenmesinin önemli olduğu belirtilmektedir (Bilsay Kul, 2012, s.163).

Toplumların, kurumların ve bireylerin mevcudiyetlerini sürdürebilmeleri için sürekli öğrenmek durumunda olmaları hayat boyu öğrenmenin sağlanmasında farklı aktörleri harekete geçirmektedir. Bu aktörler arasında üniversiteler de yer almaktadır (Kılıklı,2008, s. 31). Hayat boyu öğrenme uygulamalarının üniversitelerde daha ziyade sürekli eğitim olarak adlandırıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda sürekli eğitim merkezleri (SEM) hayat boyu öğrenme politika ve uygulamalarının üniversiteler tarafından yerine getirilmesinde rol alan başlıca birimleridir (Bowl, , 2010). Diğer yandan üniversitelerin bilim üretme görevinin yanı sıra kalkınmaya katkı sağlamak,

toplumsal değişimlere cevap verebilmek ve toplumdan gelen ihtiyaç ve beklentileri karşılamak gibi hedefleri de bulunmaktadır. Bu minvalde üniversiteler SEM'ler vasıtasıyla topluma hizmet sağlayıcı bir vazife yerine getirmektedir. Sürekli eğitim ihtiyacı bugün artan bir taleple karşı karşıyadır. Bu talebin karşılanmasında ise üniversiteler önemli birer sağlayıcı merkez konumundadır (Bilsay Kul, 2012, s.163).

Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenme ve Sürekli Eğitim Merkezi

Türkiye’de hayat boyu öğrenme anlayışı köklü bir geçmişe sahip olmakla birlikte ilgili sistemin oluşturulup yaygınlaştırılması çalışmaları henüz yenidir. Bu bağlamda Türkiye’de hayat boyu öğrenmeye yönelik farkındalığın düşük olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2014, s.14).

Tarihsel olarak hayat boyu öğrenmeye yönelik uygulamalarda yetişkin eğitiminden söz etmek mümkündür. Bu doğrultuda Türkiye’de 1930’lu yıllarda “Halk Evleri” ve “Köy Enstitüleri” ile halkın eğitilmesi amaçlanmıştır. Bu kurumlarda vatandaşlara okuma yazma öğretme, mesleki beceri kazandırma, güzel sanatlar, dil, edebiyat ve spor alanında çeşitli kursların açılması ve modernleşmenin sağlanması için getirilen reformların benimsenmesi hedefi güdülmüştür (Ültanır ve Ültanır, 2005). 2000’li yılların başlarından itibaren eğitim de dahil her alanda yeniden yapılanma sürecine giren Türkiye (Bağcı, 2011, s.151) 2000 yılında Portekiz’de imzaladığı Lizbon Stratejisi ile eğitim ve yetiştirme birliğine katılmıştır. Eğitime yönelik kurumsal altyapının oluşturulması çalışmaları ise 2002 yılında Hayat Boyu Öğrenme Kararı ile başlatılmıştır (Kaya, 2014, s.95).

Yalnızca bireyler değil kurumlar ve toplumlar varlıklarının devamını sürdürebilmek için sürekli öğrenme ihtiyacı içindedir. Bu ihtiyaç hali ise hayat boyu öğrenmenin temininde farklı kaynakları harekete geçirmektedir (Kılıklı, 2008, s.31). Türkiye’de hayat boyu öğrenme faaliyetlerinde hizmet veren çok sayıda kurum söz konusudur. Bu kurumlar devletten, sivil toplum kuruluşlarına, özel işletmelerden, aile ve bireylere değin geniş bir yelpazede vücut bulmaktadır. Kişisel ve toplumsal diğer yandan istihdam boyutuyla çok yönlü faaliyetler bütünü olarak değerlendirilen hayat boyu öğrenmenin en iyi şekilde gerçekleştirilmesinde SEM’ler sisteminin önemli aktörleri arasında yer almaktadır (Gülşen, 2012, s.81).

Hayat boyu öğrenmenin en iyi şekilde sağlanmasında üniversiteler, dolayısıyla SEM'ler konunun kişisel, toplumsal ve istihdam boyutu bir arada düşünüldüğünde önde gelen kuruluşlar olarak görülmektedir (Gülşen, 2012, s.81). Türkiye'de SEM'ler kurulmadan evvel benzer içerikte programlar üniversitelerin fakülte ve enstitülerinde değişik isimler altında hizmet vermekteydi. İlerleyen süreçte üniversitelerin döner sermaye işletme yönetmeliğinin değişmesi akabinde SEM'ler kurulmaya başlanmıştır (Biçer ve Kurtulmuş Kiroğlu, 2011, s.485). Bu doğrultuda bugün Türkiye'de neredeyse hemen her üniversite bünyesinde bir hayat boyu öğrenme merkezi farklı içerik ve düzenlemelerle hizmet sunmaktadır (Temel Şen, 2012, s.21). Türkiye'de bu dönüşümün hayata geçirilmesinde Bologna Süreci'nin hızlandırıcı etkisi söz konusudur. Bologna hareketi "bilgiye dayalı toplum", istihdam edilebilirlik", "hareketlilik ve hayat boyu öğrenme" kavramlarından hareket etmektedir. Artan rekabet şartlarında bireylerin özellikle piyasanın gereklerine uyumunu sağlamada üniversiteler de sadece verilen diplomalar ile değil, SEM'ler kanalıyla üretim sürecinde ihtiyaç duyulan her yaş ve meslek grubu için geliştirilen sertifikalar ile bunu sağlamaktadır (Biçer ve Kurtulmuş Kiroğlu, 2011, s. 479).

Türkiye'de Sürekli Eğitim Merkezlerinin Kurumsal Yapısı ve İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi

Türkiye'de sayıları hızla artan SEM'ler arasında istenilen düzeyde bir eşgüdümün olmaması, merkezlerin kuruluş ve çalışma şekillerinde çerçeve oluşturacak yasal bir dayanaktan yoksun olması ve her birimin kendi yöntemince çalışma biçimi belirlemesi gibi sorunların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu türden sorunlar her merkezin başına buyruk çalışmasına yol açmıştır. En basit düzeyde merkezlerin isimlendirilmesi konusunda bile birliktelikten yoksunluk dikkat çekmektedir. Kurumların genelinin yaşam boyu eğitim merkezi, sürekli eğitim merkezi, sürekli eğitim araştırma ve uygulama merkezi, sürekli eğitim uygulama ve araştırma merkezi gibi birbirinden farklı adlarla kurulduğu görülmektedir. Öte yandan yürütülen eğitim faaliyetlerinin süresi konusunda ve eğitimler bitiminde verilen belgelerde de bir uyum bulunmamaktadır. Bu yüzden eğitim sonunda elde edilen belge ve sertifikaların kimi zaman sıradan bir kağıt olması kaçınılmaz olmaktadır (Biçer ve Kurtulmuş Kiroğlu, 2011, s. 495).

Dolayısıyla Türkiye'nin dahil olduğu Bologna sürecinin kapsamında hayat boyu öğrenmede ulusal ve uluslararası boyutta bir standardizasyon ortaya

konması gereği üniversiteleri ortak hareket etmeye yönlendirmiştir. Buradan yola çıkarak merkezler arasında bir koordinasyon sağlanması ve uluslararası alanda standartlaşmayı gerçekleştirmek adına 2010 yılında Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri (TÜSEM) Konseyi hayata geçirilmiştir (Gülşen, 2012, s.77-85). Günümüzde TÜSEM'e üye olan 134 SEM bulunmaktadır. Bunların 47'si vakıf üniversitesi SEM olarak faaliyette bulunmaktadır. EUCEN (European University Continuing Education Network)'e üyeliği bulunan TÜSEM Konseyi kuruluşunun temel amacını öncelikle üniversitelerin SEM'lerinde verilen eğitimlerin ulusal, Avrupa ve uluslararası kalite ve standartlarda verilmesine katkıda bulunmak ve bu yönde yapılacak her türlü çalışmalara/projelere destek sağlamak şeklinde açıklamaktadır. Diğer yandan SEM'lerin mali ve bürokratik sorunlarının tek elden güçlü şekilde temsil edilerek çözümlenmesini sağlamak, ortak proje önerilerinde bulunmak, ülke genelinde merkezler arasında belirli standart ve kalitede ortak eğitimlerin düzenlenmesinde koordinasyon görevini üstlenmek yine kurumun hedefleri arasında sıralanmaktadır (Türkiye Üniversite Sürekli Eğitim Merkezleri Terimler Sözlüğü, 2012).

SEM'lerde verilen eğitimlere Bologna Süreci kriterlerine göre ülke genelinde ve uluslararası alanda standartlar getirilmesi önemli olarak görülmektedir. Zira Bologna süreci ile eğitimde şeffaflık artmakta, kolay anlaşılabilir ve karşılaştırılabilir bir akademik derece sistemi ve diplomaların ve öğrenim sürelerinin tanınması sağlanmaktadır. Öte yandan hayat boyu öğrenme alanında standartlaşma ile sertifikalarda da yerel ve uluslararası tanınırlık güçlendirilmektedir. Bu uygulamalar nihayetinde sürekli eğitimde uluslararası rekabetin oluşturulması ve kalitenin sağlanması mümkün olacaktır. Sürecin gereklerinin yerine getirilmesiyle merkezler arasında standartlar ve işbirliği oluşturulacak, böylelikle her faaliyetin kaç saat olacağı, hangi kriterleri sağlaması gerektiği ve sağlanacak belgelerin özellikleri gibi konularda uyum sağlanacaktır. Her eğitim sonrasında o eğitimi bitirenlerin sahip oldukları yeterliklerin araştırılması ve verilen belgelerin geçerliliğinin sorgulanmasına da böylece ihtiyaç duyulmayacaktır (Gülşen, 2012, s.82-85). Bu amaçla üniversitelerde SEM'lerin akreditasyonu ve standardizasyonu için çalışmalar başlatılmıştır. Farklı SEM'lerde benzer eğitimler için ortaya çıkan nitelik farklılığının giderilmesi söz konusu olmuştur (Biçer ve Kurtulmuş Kıroğlu, 2011, s. 495).

Türkiye’de SEM’lerin ortak bazı ilkeler üzerine kuruldukları görülmektedir. Bunlar arasında ilk olarak nitelikli personel ihtiyacını belirlemek, öte yandan yeni istihdam alanlarına yönelik sertifika programları düzenleyerek halka hizmet olarak sunmak, aynı zamanda kamu kurumları ile üniversite işbirliğine katkı sağlamak ve gerek özel sektör gerekse uluslararası kuruluşlarla akademik ve değişik eğitim programları için organizasyon düzenlemek (Çetin ve Orman, 2010, s.12). Bu anlamda SEM’lerde verilen eğitimler çok çeşitlidir. Bu eğitimler kurs veya seminer, sertifika programları, kısa ve uzun vadeli eğitim programları şeklinde olabilmektedir. Verilen eğitimlerin en yaygınları arasında; mesleki eğitim programları, beceri kazandırma programları, bilgisayar-bilişim programları, dil eğitimi programları, meslek edindirme programları, kültür ve sanat programları, spor eğitim programları, kişisel gelişim programları, sınavlara hazırlık programları, kurumsal işbirliği eğitim programları bulunmaktadır (Gülşen, 2012, s.21).

Çalışma kapsamında ele alınan İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi’nin 2009 yılında İstanbul Üniversitesi Rektörlük birimine bağlı olarak kurulduğu görülmektedir. Kuruluşundan bugüne değin kurum, üniversitenin fakülteleriyle birlikte seminer, kurs ve sertifika programları gibi çok çeşitli alanlarda eğitim programları düzenlemektedir. Merkezin hedef ve amaçları arasında; sürekli öğrenmeyi yaş, cinsiyet, meslek ayrımı olmadan bir yaşam ilkesi haline getirerek bu bilinci yaygınlaştırmak, üretilen bilgiyi toplumla paylaşarak toplumun ihtiyacı olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesine katkı sağlamak, eleştirel, bilimsel ve akademik özgürlüğü desteklemek toplumun her kesimi için hayat boyu eğitim sağlamak, ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü yetiştirilmesine katkıda bulunmak ve üniversite mezunlarını kamu ve özel sektörde istihdama hazırlamak ifadelerine yer verilmektedir (İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2015 Faaliyet Raporu).

Merkezde eğitim programlarının açılmasında “Eğitim Programları Yönergesi”nde belirtildiği üzere izlenen süreçte ilk olarak projelendirilen eğitim programı, yürütücüsü tarafından önerilerek, eğitime dair içerik, süre, hedef kitle, eğitim sonrası verilecek belge gibi kriterler ayrıntılarıyla belirlenmektedir. İlerleyen süreçte “Yönetim Kurulu” tarafından onaylanan eğitim programı kesinleştirilerek ilan edilmektedir. Duyurusu gerçekleştirilen eğitim programına %70 devam zorunluluğu koşulu bulunmaktadır. Ölçme ve değerlendirmenin

temel alındığı sertifika programlarında sertifikaya hak kazanabilmek için katılımcılara önceden belirlenen sınavlar uygulanmaktadır. Devam ile başarı koşulunu sağlayan katılımcılara başarı belgesi/ sertifika verilmekle birlikte devam koşulunu gerçekleştirip belirlenen başarı şartlarını yerine getiremeyen katılımcılar katılım belgesine hak kazanmaktadır (İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Eğitim Programları Yönergesi, 2020).

Kadın Katılımcılar Gözüyle İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'ne Yönelik Nitel Bir Araştırma

Eğitim ve öğrenme insan hayatında hiçbir zaman bitmeyen bir eylemdir. İnsanlar bilinçli ya da bilinçsiz gerek bireysel gerek kurumlar aracılığıyla öğrenmeye devam etmektedir. Bu doğrultuda Türkiye’de çeşitli kurumlar vasıtasıyla eğitim ve öğrenme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Bu kurumlardan biri de hayat boyu öğrenmenin üniversitelerdeki sağlayıcısı olan SEM’lerdir. Mevcut literatür incelendiğinde SEM’lere yönelik yapılan çalışmaların daha ziyade nicel yöntemlere dayalı ve verilen eğitimlerin araştırıldığı, sınıflandırıldığı ya da kurumların yapı ve işleyişini konu edindiği görülmektedir. Dolayısıyla alanda kurumların katılımcılar tarafından değerlendirildiği nitel çalışmalara yönelik bir boşluk söz konusudur. Alan yazında SEM’leri bu boyutuyla ele alan bir çalışmanın bulunmaması göz önüne alındığında, çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı ve kendinden sonraki araştırmalara öncülük olma açısından önemli olacağı ümit edilmektedir.

Metodoloji

Çalışmanın hayata geçirilmesinde katılımcıların katıldıkları eğitimlere yönelik görüşlerinin hangi kavramlarla açıklanmakta ve anlam kazanmakta olduğu sorusu belirleyici olmuştur. Buradan hareketle çalışmanın amacı; sürekli eğitim merkezinden eğitim alan kadınların sürekli eğitim merkezlerine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesidir. Çalışma grubundan sağlanan veriler içerisinden anlamlı olanların ortaya çıkarılarak, düşüncelerin altında yatan gerçeğin keşfedilmesi hedefinde olan çalışmada, bu amaca uygun olarak nitel araştırma yöntemlerinden Gömülü Teori deseni kullanılmıştır. Gömülü teoride araştırmacı topladığı ayrıntılı verilerden hareketle incelediği probleme ilişkin ana temaları ortaya çıkarma, topladığı verileri anlamlı bir yapıya kavuşturma yani bir kuram oluşturma çabasıdır. Burada bahsi geçen “kuram oluşturma” kavramı araştırmacının topladığı verilerden yola çıkarak araştırdığı konuyu

açıklama, yorumlama ve anlam kazandırma süreci olarak açıklanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 29-72).

Çalışmanın geçerliği hususunda ilk olarak nitel bir araştırmada araştırmacının esnek olması önemli bir unsur olarak görülmektedir. Araştırma süresince araştırmacı gerekli gördüğü durumlarda yeni stratejilere başvurabilir, görüşmeye yeni sorular ekleyebilir veya önceden planlanmayan yeni görüşmeler yapabilir. Tüm bu özellikler araştırmacının geçerlik konusunda duyarlı olmasını ve ihtiyaç halinde ek önlemler almasını gerektirmektedir. Araştırmacı bu süreçte verilerini sürekli gözden geçirmeli, ince ayar ve düzenlemeleri yaparak geçerliğinin artırılması için önlemler almalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 271; Arslan Ayazlar, 2015, s. 68). Bu bilgilerden hareketle çalışmada geçerliğin sağlanması adına araştırmacı tarafından esnek bir yaklaşım benimsenmiş ve görüşmeler sırasında gerekli hallerde katılımcılara ilave sorular yönlendirilmiştir. Her bir görüşme sonrasında ses kayıtları Word dosyasına aktarılarak veriler detaylı ve eleştirel gözle okunup soruların katılımcılar açısından benzer şekilde algılandığının kontrolü yapılmıştır. Bir diğer husus güvenilirlik konusunda ise çalışmada iç ve dış güvenilirlik şeklinde iki boyut dikkate alınmıştır. İlk olarak çalışmanın iç güvenilirliği konusunda Le Compte ve Goetz'in (1982) önerdiği stratejilerden olan, toplanan verilerin öncelikle betimsel bir yaklaşımla doğrudan sunulması yolu izlenmiştir. Bu aşamada katılımcılardan elde edilen veriler herhangi bir yoruma tabii tutulmaksızın sunulmuş ve yorum sonraya bırakılmıştır. Böylece okuyucuya verilerin yorumlanmamış haliyle okuma fırsatı sunulmuş ve araştırmacının ulaştığı sonuçları değerlendirme fırsatı sağlanmıştır. Dış güvenilirlik konusunda araştırmacının alabileceği en önemli önlem araştırmanın temel aşamaları konusunda detaylı ve açık bilgi vermektir. Nitel araştırmada her ne kadar bir araştırmanın aynen tekrar edilmesi veya yapılan analizlerin iki farklı araştırmada birbiriyle tutarlı olması oldukça güç olmasına rağmen araştırmacı araştırmada izlediği aşamaları açık ve ayrıntılı olarak rapor ettiği takdirde araştırmanın dış güvenilirliğini sağlayabilecektir. Böylece araştırmacı elde ettiği sonuçların topladığı verilere bağlı olduğunu göstermiş olacaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 275). Bu bilgilerden yola çıkarak çalışmanın yöntem kısmında araştırma sürecinin tüm aşamaları hakkında ayrıntılı bilgiler verilmiş olup ayrıca görsel olarak da aşamalar okuyucuya sunulmuştur.

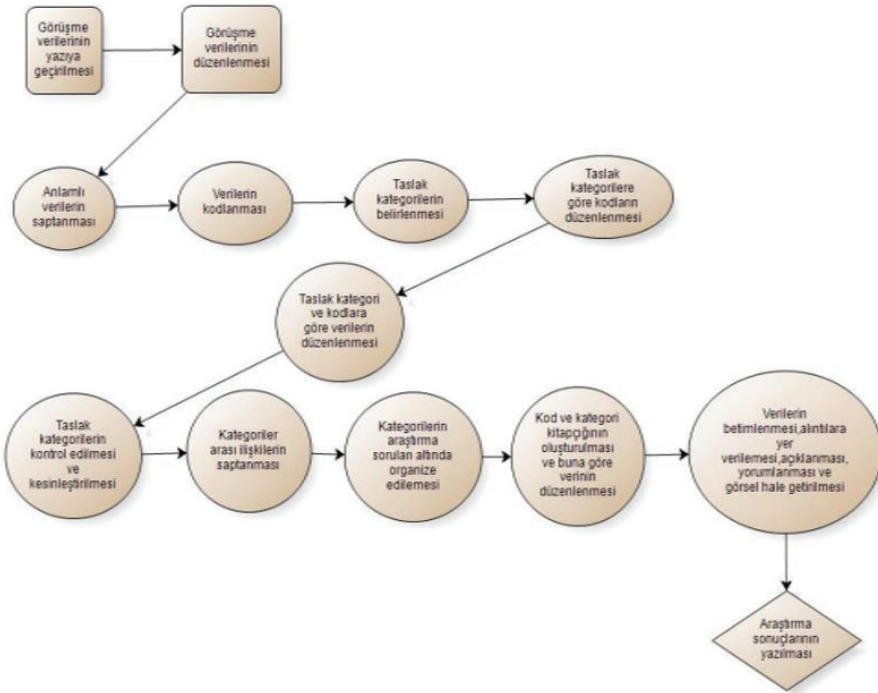
Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan ve İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nden 2017-2018 yılları arasında her iki yılda da açılan eğitim

programlarından herhangi bir alanda eğitim alan 26 kadın katılımcı amaçlı rastgele örneklem yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Çalışma grubunda yer alan programlar arasında; Aile Danışmanlığı Sertifika Programı, Arabuluculuk Eğitimi, Mega Hızlı Okuma, Barista Temel Eğitimi, CAS Sertifika Programı, Bilirkişilik Temel Eğitimi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sertifika Programı, Kentsel Dönüşüm Uzmanlık Sertifika Programı, İleri Panel Veri Analizi Programı bulunmaktadır. Araştırma sahası olarak bu kurumun seçilmesinde Türkiye’de faaliyet gösteren sürekli eğitim merkezleri arasında İstanbul SEM’in eğitimler konusunda aktif oluşu ve geniş bir kitleye erişimi belirleyici olmuştur.

Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği benimsenerek katılımcılara 13 adet açık uçlu soru yönlendirilmiştir. Oluşturulan soruların uygunluğunun kontrolü için Sürekli Eğitim Merkezi’nde görev yapan 2 yönetici ile görüş alışverişi yapılarak form yeniden düzenlenmiştir. Oluşturulan soruların amacına uygun olup olmadığı, katılımcılar tarafından anlaşılabilirliğinin sınanması amacıyla kurumun bilgisi ve izni dahilinde 2 katılımcı ile ön görüşme yapılmıştır. Soruların anlaşılması ve cevaplanması konusunda olumsuz bir durumun yaşanmaması sonucunda sorular onayı alınan katılımcılara yönlendirilmiştir. Görüşmeler 18 Mart - 30 Haziran 2020 tarihleri arasında Pandemi sebebiyle online ortamda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 20-40 dakika arasında sürmüştür. Görüşmelerde ses kaydı alınarak her görüşmeden sonra kayıtlar Word dosyasında metin haline getirilmiştir. Araştırma kapsamında kurumdan gerekli izinler alınmış, etik kurul onayına gerek olmadığı ifade edilmiştir.

Analiz öncesi her bir Word metni araştırmacı tarafından dikkatle birkaç kere okunarak anlaşılmaya, anlamlı verilerin saptanmasına çalışılmıştır. Ardından Word dosyaları verilerden kavramlara ulaşmak amacıyla içerik analizi çalışması için Nvivo 10 Analiz Programı’na yüklenmiştir. Verilerin analizi aşamasında kodlara ve kategorilere (temalara) ulaşmak esastır. Kodlama verilerdeki metinleri anlamlı parçalara ayırma ve etiketleme süreci olarak tanımlanmaktadır (Kabakçı Yurdakul, 2016, s. 13). Çalışmanın deseni olan gömülü teoride en önemli rolü kodlama aşaması oluşturmaktadır. Kodlama ile genel olarak her bir veri parçasının özetlenerek kategorize edilmesi söz konusudur (Charmaz, 2016) Nvivo 10 Programı aracılığıyla ilk olarak taslak kodlar oluşturulmuştur. Her görüşme için yapılan bu kodlama sonrasında kodlar tekrar kontrol edilerek söz konusu kod ile ilgili olmayan veya farklı bir kod altında daha anlam kazanacak ifadeler yeniden ele alınmıştır. Kodlama sonrası birbiriyle ilişkisi olan kodlar kategoriler altında toplanmıştır. İlk halde

oluşturulan bu kategoriler de taslak mahiyetinde olup tekrar kod ve kategori uyumu gözden geçirilerek son hali verilmiştir. Çalışmada kodlama aşamasında Miles, Huberman ve Saldana (2014) tarafından ortaya konulan temel kodlama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde tanımlayıcı kodlama ve katılımcıların ifadelerinin kodlanması söz konusudur (Kabakçı Yurdakul, 2016, s.13.) Çalışmada nihai halde 18 adet kod ve kodlama sonrasında birbirleri ile bağlantılı olduğu düşünülen koddan toplam 6 kategori oluşturulmuştur. Şekiller yardımıyla kod ve kategoriler görsel hale getirilmiş ve betimsel analiz kapsamında katılımcıların ifade örneklerine yer verilerek alıntılar yapılmıştır. Bahsi geçen görüşme verilerinin analizi sürecinde izlenen aşamalar aşağıdaki şekil yardımıyla da görselleştirilerek okuyucuya kolaylık sağlanması amaçlanmıştır.

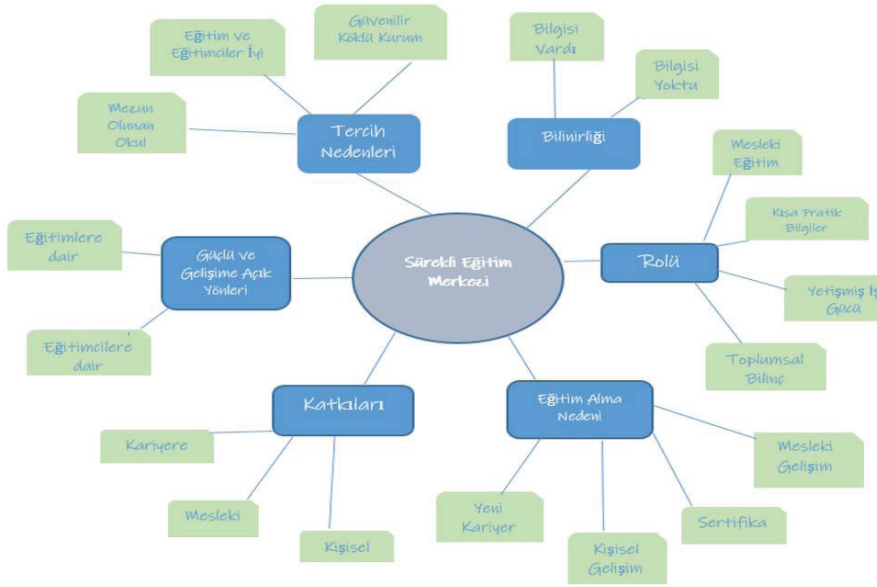


Şekil 1. Verilerin analizi sürecinde izlenen aşamalar.

Kaynak: Baş Collins, 1999, s. 113; Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 253.

Bulgular

SEM'lerin konu edinildiği çalışmanın bu bölümünde alan olarak seçilen İstanbul Üniversitesi SEM hakkında gelen yanıtlar doğrultusunda 6 farklı kategori oluşturulmuştur. Kategori ve kodların anlaşılabilirliği için oluşturulan görsel aşağıda yer almaktadır.



Şekil 2. Sürekli eğitim merkezi kodlama

Sürekli Eğitim Merkezi Tercih Nedenleri

Katılımcıların İstanbul Üniversitesi SEM’i tercih etmelerinde etkili olan faktörlerin neler olduğu kendilerine sorulduğunda alınan cevaplarda kurumun güvenilirliğine ve eğitimlerin/ eğitimcilerin iyi olduğuna dair inanç ile kurumun kişinin mezun olduğu üniversiteye bağlı olmasının etkisinin belirleyici olduğu görülmektedir.

İlk olarak katılımcıların çoğunluğu için İstanbul Üniversitesi SEM’i tercih nedenleri arasında kurumun İstanbul Üniversitesi’ne bağlı olmasından ötürü kişilerde uyandırdığı güven duygusu ve üniversitenin köklü bir kurum oluşu oldukça etkili olmuştur. Bu yönde görüş bildirenlerin ifadelerinde “köklü” ve “güvenilir” kelimeleri sıklıkla kullanılmaktadır:

“İsminden dolayı daha güvenilir gördüm.” K25, “Bana göre daha güvenilir.” K26 “Çok eski bir kurum olması, çok köklü bir kurum olması. Sağlam bir kurumdur mesela İstanbul Üniversitesi. Bunun için çok iyi bir örnektir.” K11 mesela bir sürü şeyler geliyor aile danışmanı olmak ister misiniz falan yurt dışından da geliyor birçok seçenek elimde olduğu halde İstanbul Üniversitesi güvenilir bir kurum olduğu için bilinen bir yer olduğu için eğitimleri

çok değerli olduğu için.” K3, Buranın eğitimlerine güvenebileceğim sadece maddi açıdan yapılmayacağına olan inancım vardı. Bu yüzden İstanbul Üniversitesi’ni tercih ettim. Kurumun güvenilir olması...” K18

Tercih etme nedenleri arasında yine katılımcılara göre verilen eğitimin kaliteli oluşu ve eğitimi veren hocanın alanında değerli oluşuna olan inancın da belirleyici olduğu ifade edilmektedir. İlgili ifade örnekleri şu şekildedir: “Eğitim veren hocaların öğretmenlerin gerçekten çok bu alanda öncü isimler başarılı isimler olması.” K24 “Eğitimi aldığım eğitimin hocası ile alakalı zaten bu konuda uzman olduğuna dair bilgim vardı. Hani hocanın da ders veren hocanın da etkisi olmuştur bu konuda.” K5 “Gerek eğitimcileri olsun gerek ders içerikleri olsun daha ciddi yürütüldüğünü düşünüyorum İstanbul Üniversitesi’nin”. K6 “Hocaları da araştırdım açıkçası eğitim öncesinde ve yeterli buldum hocaları da çok değerli akademisyenler.” K14 “Çok değerli hocaların orada ders verdiğini bir öğrenci iken de biliyorduk mesleğe başladığımız ilk yıllarda. İstanbul Üniversitesi gerçekten verdiği eğitimler konusunda çok iyi olduğunu düşünüyorum. Makul bir sebep bu diyebiliriz.” K20

Öte yandan katılımcılardan bir kısmı İstanbul Üniversitesi’nden mezun olmalarını tercih etme nedeni olarak göstermiştir. Burada ise kişilerin kuruma yönelik aidiyet duygusuyla tercih ettiğini söylemek mümkün olmakla birlikte yine bu durumun altında güven ve niteliğin iyi olduğuna dair inancın izleri görülmektedir: “İstanbul Üniversitesi benim üniversitem oranın kalitesini bildiğimden orayı tercih ettim.” K19 “Orada doktora yaptım oraya güvendim.” K12, “Çünkü İstanbul Üniversitesi mezunuyum. K2, “Duygusal bir sebebi var. Oranın dokusu, ortamı, hocalarım onları tekrar görebilmek o anları tekrar yaşayabilmek adına. Orada tekrar vakit geçirmek biraz isteği de vardı”. K20 “İstanbul Üniversitesi zaten kendi üniversitem.” K22, “Kendi üniversitem olması.” K24, “Kendi üniversitemde almak istedim”. K7.

Tüm bunlar bir arada düşünüldüğünde kurum için olumlu sonuçlar elde etmek mümkündür. Keza kişilerin kurum tercihlerinde dile getirdikleri kurumun güvenilirliği, köklü olması ve eğitimin niteliğinin kaliteli oluşu gibi etkenlerin varlığını İstanbul Üniversitesi SEM açısından güçlü bir yön olarak değerlendirmek mümkün olacaktır.

Sürekli Eğitim Merkezi Bilinirliği

Katılımcıların İstanbul Üniversitesi SEM’den bir eğitim almadan önce SEM’ler hakkında bilgi sahibi olup olmadığı araştırıldığında çoğunluğun daha önce bu tür kurumlardan haberdar olmadıkları görülmektedir. Kurumların varlığından haberdar olmayan kişiler çoğunluk itibarıyla mesleki bir gerekliliğin yerine getirilmesi adına giriştikleri araştırma süreci sonunda “...bilgi sahibi değildim. Arabuluculuk eğitimi almak için araştırdığımda çeşitli üniversiteler gördüm. Bunlar arasında mezun olduğum İstanbul Üniversitesi’nin bu eğitimi verdiğini gördüm..” K15, ya da bir tavsiye yoluyla “Doktora tez danışmanımdan onun teşviki ile oraya başvurdum. Yoksa öyle bir şey olduğumu bilmiyordum.” K12, “Bir arkadaşımın duyduğumda katıldım..” K9 veya tesadüf eseri “Tesadüf eseri buldum internette hızlı okuma kursu araştırırken buldum.” K25 bu merkezlerden haberdar olduklarını belirtmişlerdir.

Kurumdan haberdar olanların daha çok İstanbul Üniversitesi’nin kendi personeli ile öğrencilerinin olduğu görülmektedir. “Oranın personeli olduğum için eskiden beri sürekli eğitim merkezleri hakkında bilgi sahibiyim.” K5, Ben Cerrahpaşa’da öğretim üyesi iken orada sürekli eğitim hatta ben görevli iken kuruldu.” K9, Ben İstanbul Üniversitesi mezunuyum. Üniversitedeyken de böyleydi, üniversitedeyken de birkaç eğitime katılmıştım.” K6

Toplumda SEM’lerin bilinirliği hayat boyu öğrenmenin sağlandığı diğer kurumlara göre daha sınırlı kalmaktadır. Katılımcılardan birinin dile getirmiş olduğu “Yani bunun duyuruları daha güzel yapılmalı... belki hiç haberim olmayabilirdi. Daha yaygın bir şekilde ulaşmalı insanlara.” K9 görüşünden yola çıkarak kurumun daha geniş kitleye ulaşımının sağlanması konusunda gelişime ihtiyaç duyduğu görülmektedir.

Sürekli Eğitim Merkezi Rolü

Kurumun misyonu kapsamında; üniversitenin sahip olduğu toplumsal sorumluluk bilinci ile bilgiyi toplumun tüm grupları ile paylaşmak, toplumun gelişimine katkıda bulunmak, her meslek grubundan insanın yararlanabileceği eğitimler düzenlemek ve ülkenin yetişmiş insan gücü ihtiyacına cevap vermek şeklinde sıralanan bir dizi görev sıralanmaktadır. Kurumun vizyonun da ise eğitim, öğretim ve toplumsal sorunların çözümüne katkıda bulunabilmek, eğitimlere katılanlara teori ve beceriyi birleştirebilmelerini sağlayacak eğitimleri verebilmek ifadeleri yer almaktadır (İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2015 Faaliyet Raporu).

Katılımcılardan gelen yanıtların da bu paralelde olduğu görülmektedir. Katılımcıların SEM'lerin rolü ile ilgili düşünceleri arasında ilk olarak mesleki eğitim vurgusu bulunmaktadır. Katılımcılar genel anlamda teorik bilgilerin çalışma hayatında yeterli gelmediğini ve SEM'lerin mesleğin pratiğini vermede rol üstlendiğini uygulamaya dönük eğitimlerde eksik kalan kısımları tamamladığını dile getirmiştir. Bu ifadeleri kurumun “teori ve beceriyi birleştirebilmelerini sağlayacak eğitimleri verebilmek” hedefi ile uyumlu olduğunu belirtmek mümkün olmaktadır. “*Uygulama ile kitaplarda yazanların farklı olduğunu görüyoruz ama sürekli eğitim merkezleri esasında işte o aradaki bağı kuruyor. Bir nebze pratiğe de geçiriyor. Yani aslında uygulamada şu şöyledir tarzında pratiğe, uygulamaya geçirmekte.*” K8, “*üniversitelerde verilen teorik eğitimler çok fazla. Pratikte, uygulamada yeterli olmuyor. Asıl uygulamada karşılaşılan soru işaretleri, nasıl yapılacağı konularında yol gösteriyor. Bu açıdan çok çok önemli olduğunu düşünüyorum. İş uygulamaya döktüğünüzde kanunlarla çok çelişen durumlar oluyor. Pratikte o yüzden bu tarz eğitimler çok çok faydalı oluyor pratik hayata geçtiğimizde.*” K16

Diğer yandan SEM'lerin mesleki pratik bilgileri kısa sürede elde etmede işe yaradığını dile getiren ifadeler ise şu şekildedir: “*Kısa vadede bir iş öğrenebilmek ve normalde belki 3 ayda, 6 ayda öğrenebileceğiniz işi eğitimle 2 gün 3 gün gibi kısa süreye yansıtmak. Rahatça öğrenmek istediğim bilgiye ve deneyime, tecrübeye daha kısa bir vadede ulaşabiliyorum. Benim gibi zamanı kısıtlı olan insanlar için büyük avantaj.*” K18, “*Mesleki anlamda hani üniversite kapsamında daha kısa eğitimlerle kişileri desteklemek.*” K14.

Yetişmiş insan gücü ihtiyacına cevap verme hedefi doğrultusunda yorumlanabilecek yanıtlarda ise şu ifadeler öne çıkmaktadır: “*İnsanların sürekli kendilerini yenileyebilmesi için devam eden bir kurum olması gerekiyor. Yenilikleri takip eden aynı zamanda bu yenilikleri eğitim alan kişilere de ileten, iletebilmesi için de gerekli kolaylıkları sağlayabilen bir kurum olması gerektiğini düşünüyorum. Kişilerin kendini geliştirebilmesi için aracı da olur eğitici de olur.*” K26, “*Belli meslek gruplarına sahip olan kişilerin sürekli olarak kendilerini güncelleyecekleri bir alan, güncelleme merkezi gibi diyebilirim.* K13, “*Meslek sahiplerine yönelik mesleklerinde belli yere gelmek isteyen kişilere o konuda destek vermek görevini görüyorlar.*” K19.

SEM'leri hedef alan sınırlı sayıda akademik çalışmada ortaya çıkan sonuçlar arasında bu kurumların mesleki eğitim üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Verilen

eğitiminin daha çok mesleki gelişim, kariyer geliştirme ve kurumsal amaçlı eğitimler olduğu ifade edilmekle birlikte (Cankaya, 2020, s. 53) bir başka çalışmada ise SEM'lerin sivil toplum örgütleriyle iletişimlerinin yetersiz olduğu ve verilen eğitimlerde toplumsal ihtiyaçların dikkate alınmadığı saptanmıştır (Çelik, 2007). Bu yönde katılımcılardan geri bildirimler söz konusu olmuştur. Toplumun bilinçlendirilmesi/eğitimi konularının kurumun rolleri konusunda daha çok vurgulandığı ifadeler şu şekildedir: *“Toplumsal bilincin artırılmasına yönelik şeyler de olabilir. Kadının toplumdaki yeri ile ilgili kadın hakları ile ilgili ya da hastaların sağlık kuruluşlarındaki hakları ile ilgili daha çok... Sürekli eğitim merkezi bu konuda insanlara biraz daha destek sağlayabilir. Mesleki eğitimden ziyade mesela çünkü uzun zamandır da onu konuşuyoruz. Daha ziyade toplumsal bilinçlenme, empati geliştirme ile ilgili belli eğitimlere de olanak tanımalarını isterim.”* K20, *“Kısaca toplumun eğitilmesi olduğunu düşünüyorum ama bu gibi mesleklere sınırlı olmamalı. Toplumdaki bilinci artırma özellikle dünyanın zor koşulları gelişirken dünyanın sorunları ile ilgili çevremiz için neler yapılabilir. Ekolojik denge olabilir yani beslenme olabilir gıda üzerine olabilir. Normal yaşamda kullandığımız her şey için olabilir. Ulaşım olabilir her tür şey ekonomi de olabilir... Her temel konuda bir eğitim verilerek bilinç düzeyi artırılmalı diye düşünüyorum.”* K9, *Bilinçlendirme olabilir diye düşünüyorum. Eğer daha fazla insan eğitim alırsa bu anlamda gelişim anlamında da desteği olur diye düşünüyorum... bilinçlenmiş insanların topluma daha faydalı olacağını düşünüyorum. Kendilerini geliştirmiş insanların faydası olacağını düşünüyorum.”* K22 *Toplumun bilinçlendirmek ile ilgili şeyler yapılabilir. Sosyal destek programları, sosyal projeler ile halkı bilinçlendirmek olabilir. Çünkü üniversite sonunda. Üniversitenin toplumun bilinç düzeyini de yükseltici seminerler, eğitimler, gönüllü çeşitli şeyler de yapılabilir.”* K26.

Katılımcıların ifadelerinde üniversitelerin toplumun bilinçlendirilmesi konusunda beklentileri bulunduğu görülmektedir. Burada bilinçlendirmekten kasıt toplumu ilgilendiren herhangi bir temel konu olabileceği yönündedir. Üniversitelerin topluma yönelik bir sorumluluk bilinci söz konusudur. Buradan hareketle sürekli eğitim merkezlerinden bu yönde beklentilerin karşılanmasında aktif bir rol beklenmektedir.

Sürekli Eğitim Merkezinden Eğitim Alma Nedeni

Katılımcıların hangi sebeplerle eğitimlere katıldığı incelendiğinde mesleki gelişim, sertifika ihtiyacı, kişisel gelişim ve yeni bir kariyer edinme amacının

belirleyici olduğu görülmektedir. Tüm bu başlıklar bir arada değerlendirildiğinde eğitimlere katılımlar konusunda asıl belirleyici olanın, mesleki unsurlarla ilişkili olduğu görülmektedir.

İlk olarak katılımcıların çoğunluğu hali hazırda sürdürdükleri mesleklerde gelişim sağlamak amacıyla hareket etmektedir. Mesleki vurgu yapan katılımcılar mesleklerinde daha iyi olmak, eksik gördükleri yönlerini tamamlamak, meslekte ortaya çıkan gelişmeleri takip edebilmek ve meslekte yükselmek gibi nedenlerden ötürü eğitimlere katıldıklarını belirtmiştir. Bu doğrultuda gelen yanıtlar doğrudan alıntı yoluyla sunulmaktadır. *“Benim için amaç orada işimi düzgün yapabilmem için gereken bilgileri koparmamdı.” K13. “İşimi daha iyi yapabilmek için. K14. “Eksik bilgilerimi tamamlamak için oradan eğitim almaya gerek duydum”K17 “Geçen sürede unuttuklarımız olabiliyor ya da gündemde atladıklarımız olabiliyor vesaire şeyler olabiliyor. Onun için de tazelemek için bilmediğim gözden kaçırdığım şeyler var mı o anlamda gitmişim. İş hukuku alanında gitmişim. Orada da biraz eksik kaldığımı düşündüğüm için gittim tamamlayabilmek için gittim.” K8. “Yeni görüşlere ihtiyaç duyuyorsunuz. Bu ihtiyaçtan doğuyor. Oraya giden arkadaşları, eğitim alanları izledim, ha ben de öğreneyim nedir diye. Onun için gittim. Yani değişik bir şey var mı? Değişik bir gelişme var mı onun için gittim.” K21 “Mesleki anlamda yükselme diyebilirim. Çeşitli eksik gördüğüm eğitimlerimi sürekli eğitim merkezi üzerinden tamamladım. Kendi mesleki alanımdaki eğitimleri, meslekle alakalı, kariyerle ilgili yükselme amacıyla yapılmış bazı eğitimler tamamlayıcı eğitimler.” K5*

Öte yandan katılımcılar arasında kurumun vermiş olduğu arabuluculuk eğitim programına katılanların tamamı eğitim alma nedeni olarak bu eğitimi almanın ve sertifika elde etmenin yasal bir zorunluluk olduğunu, bu eğitime katılmadan ilgili bakanlığın açmış olduğu arabuluculuk sınavına girmenin mümkün olmadığını belirtmiştir. Dolayısıyla bu katılımcılar için eğitime katılma gerekçesinde sertifika belirleyici olmuştur. Katılımcıların ifadelerinde “zorunluluk” vurgusu geçmektedir. İlgili ifade örnekleri arasında yer alanlar şu şekildedir: *“... Bu yüzden bu zorunlu eğitim sebebiyle oraya girdim.” K19. Arabuluculuk yapabilmek için arabuluculuk eğitimini almanız yasal zorunluluk, yasal zorunluluktan ötürü de bu eğitimi aldım.” K15 Zaten zorunluluğu olduğu için açıkçası yani... zorunluluk çıktığı için almamız gerekti ve aldık. Mecbur gibi bir şey yani.” K10.* Yine arabuluculuk eğitimi dışındaki programlara katılan kimi katılımcılar açısından da eğitimlere katılmada asıl unsurun sertifika

ihtiyacı olduğu belirtilmektedir. Katılımcılardan biri sertifika almak için gittiğini belirtmekle birlikte bunun bir zorunluluk olmasını eleştirmektedir: *“Ülkemizde bazı şeyleri kendimiz ispat edebilmek için belgelendirmemiz gerekiyor. Gittiğim eğitimdeki en büyük amaç belgeyi almak. En azından çok saçma da olsa bir belge sahibi olduğumu göstermek. Bu bir şey kattı mı hayır katmadı.”* K16

Bunların dışında katılımcıların birçoğu için bunun eğitim alma nedeninin kendini geliştirmek ve yetiştirmekle ilgili bir durum olduğu saptanmıştır. Her ne kadar kişisel gelişim gibi ayrı bir kod altında katılımcıların cevaplarına yer verilmiş olsa da kişisel gelişim lafzının altında aslında mesleki gerekçenin izleri okunmaktadır: *“Kişisel gelişim. Bunun gelişimi de zaten mesleki olarak zaten mesleki, sosyal hayat her türlü katkı sağlayacaktır. Kişisel gelişim açısından katılmışım.”* K23. *Kendime katkı sağlamak için bu eğitimi aldım ve her çalıştığım kurumda da bu katkıyı aldığım eğitim sayesinde sağladığımı düşünüyorum. Çalıştığım tüm kurumların da fikrinin bu yönde olduğunu düşünüyorum.”* K11. *Sınavlar ve okumak için gitmişim ama işime etkili olacağını düşünmüyordum kursa başlamadan önce. Şu anda faydalı olduğunu görüyorum.”* K25

Son olarak eğitimlere katılanlar arasında sektör değiştirmek ve farklı bir kariyer edinmek gibi amaçlarla katılım sağlayanların varlığı söz konusudur: *“Farklı bir sektöre geçmeyi düşünüyordum. Biraz daha bir şeyler katayım dedim özgeçmişime.”* K16. *“Kendi işimi kurmak istiyordum...Bu sebeple önce kendim eğitim aldım. Kariyer değiştirdim evet.”* K18. *“İnsan kaynaklarına yönelik dedim ya hiç sıfır bilgiyle atlayıp, hiçbir konuda hiçbir bilgim yoktu.”* K13 *“İkinci kariyer gibi düşündüm. Çünkü kendi ilk kariyerim grafik tasarımıydı.”* K4

Sürekli Eğitim Merkezi Eğitim Katkıları

Alınan eğitimlerin kendilerine ne şekilde katkısı olduğu konusunda katılımcılar kariyerlerine olan katkısını farklı şekillerde değerlendirmiştir. Genel anlamda olumlu yönde görüş bildirenlerin söz konusu olduğu bu konuda aldığı sertifikanın ileride kariyeriyle ilgili bir değişim düşünürse işine yarayacağını belirten bir katılımcı: *“Cv de yazıyor olması bir avantaj yani sertifikalı bir eğitiminin olması her zaman bir avantaj... bir sektör değişikliğine geçersen bu iyi bir avantaj olacaktır. Bu sertifikaya sahip olmak bu anlamda işimi kolaylaştıracak.”* K22. Benzer şekilde sahip olduğu sertifikanın gelecekte kendisine katkı sağlayacağını ifade eden katılıcı ise şöyle demektedir: *“İş potansiyelim artıyor çok ciddi artıyor. Çünkü bazı davalar açılmadan evvel*

arabulucuya başvurmak zorunlu hale getiriliyor. Buradan çok ciddi bir iş gelecek bana. O yüzden çok olumlu hem kısa hem uzun vadede artıları olacak bir eğitimdi benim için.” K24. Hali hazırda yapıyor olduğu meslekte almış olduğu eğitimin katkısını dile getiren katılımcılar sertifikayı aktif kullandığından bahsetmektedir. “Doğrudan fazlasıyla bir katkısı oldu testi alıp da yok ya bu da işe yaramıyor çok da kullanışlı değilmiş demedim. Sertifikayı aldığım günden itibaren aktif olarak kullandım.” K26. Oradan aldığım eğitim neticesinde yayınlarım arttı. Tabii ki kariyerimle ilgili ve yükselme ile alakalı mutlaka faydaları olacağını düşünüyorum.” K5

Eğitimin sağladığı katkılar konusunda katılımcılar arasında bu katkının mesleklerine yönelik olan taraflarını dile getirenler olmuştur. Bu açıdan katılımcılardan biri mesleğe yönelik katkı konusunda mesleğin teknik konularına değinilmesi dışında o mesleği daha iyi yapabilmek adına diğer becerileri de edindiğini dile getirmiştir: *“Bu eğitimi aldığınız zaman size sadece teknik anlamda, yasal anlamda arabulucunun ne olup olmadığı anlatılmıyor. İnsanlarla iletişim nasıl kurulur insanların psikolojisi nasıl anlaşılır onları, ona göre nasıl davranılır; iletişim becerileri müzakere becerileri gibi konularda bugüne kadar hiç okumadığım bilmediğim konularda da bana bilgi verilmiş oldu dolu dolu. Dolayısıyla böylesi bir katkısı da oldu bana. Ben çok güzel bilgiler edindim müzakere becerileri, iletişim becerileri çok güzel bilgiler edindim. Bilgileri de hayatımda elbette uygulayacağım değerlendireceğim.” K15. Bir başka katılımcı ise mesleğine yönelik doğrudan bir katkısı olmadığını ancak mesleki bakış açısında bir değişimi ortaya çıkardığını ifade etmiştir. *“Aldığım arabuluculuk eğitimi benim uzmanlık alanımla ilgili herhangi bir fark yaratmadı ama en azından biraz vizyon kattı diyebiliriz.” K20**

Eğitimlerin katkısını daha kişisel yönde gelişim açısından değerlendirenlerin ifade örnekleri şu şekildedir: *“En azından hiçbir yer tutmasa bile kendime güven gelmesi konusunda bana çok katkı sağladığına eminim.” K18. “Öncelikle özgüven duygusu. Yapabilirim, başarabilirim duygusu. K17. Sosyal ilişki olarak da dostluk, yeni bir arkadaş çevresi, yeni insanlar tanıdım ve o ortam gerçekten iyi bir ortam.K8.*

Sürekli Eğitim Merkezinde Eğitimlerin Güçlü ve Gelişime Açık ve Yönleri

Katılımcıların eğitimleri değerlendirdikleri konularda ilk olarak eğitimlerin iyi olduğu yönünde geri dönüşleri söz konusudur. *“Gayet başarılı, gayet güzel*

bir eğitimdi. Özellikle örnekler, eğitime gelenlerin katılımı.” K15. “Dersler çok verimli geçti. Olumlu yanı gayet amaca hizmet eden bir eğitimdi.” K24. “Bana vaat edilen eğitimi hakkı ile aldım. Güzeldi, uygulamalıydı. Bazı detayları hatta uygulamada fark ettim.” K20. “Tabii piyasadaki diğer aile danışmanlığı sertifikaları kendi sertifikam ile ilgili söyleyeyim diğerlerine göre iyi olduğunu düşünüyorum.” K4. Fakat bazı katılımcıların ise bunların aksine verilen eğitimin yeterli olmadığını dile getirdiklerini görmekteyiz. “Benim işime yarayacak bir bilgi alamadım. İnsan kaynakları uzmanlığı sertifikası veriliyor ama 2 ay eğitim ve hafta sonları verilen bir eğitimle hiç kimse uzman olmaz. Bunun farkına varan çok insan var. Yani çok bir şey katabilir mi iş aramaya kalktığımda bana artı sağlayabilir mi? Belki. Bana çok havada geldi. Kademeli bir eğitim olması gerekir. Taban, temel, daha sonra teferruatların verilmesi gerekiyordu. Sanki verilen eğitim şöyleydi; kursta şu da var bu da var o da var şunun şöyle ayrıntısı var gibi.” K13. Benim işime yarayacak bir bilgi alamadım. İnsan kaynakları uzmanlığı sertifikası veriliyor ama 2 ay eğitim ve hafta sonları verilen bir eğitimle hiç kimse uzman olmaz. Bunun farkına varan çok insan var. Yani çok bir şey katabilir mi iş aramaya kalktığımda bana artı sağlayabilir mi? Belki. Bana çok havada geldi. Kademeli bir eğitim olması gerekir. Taban, temel, daha sonra teferruatların verilmesi gerekiyordu. Sanki verilen eğitim şöyleydi; kursta şu da var bu da var o da var şunun şöyle ayrıntısı var gibi.” K13 “Temel oluşturduğunu söyleyebilirim şu an ama tam anlamıyla yeterli olduğunu söyleyemem.” K14. “Aldığım eğitimin çok kaliteli olduğunu düşünüyorum. K23”

Katılımcıların eğitimlere dair görüş bildirdiği bir diğer konu ise eğitimcilerin olumlu yönde değerlendirilmesi olmuştur. Bazı katılımcılar eğitimleri veren hocalardan oldukça memnundur. *“Hocalar da iyiydi anlatımları uygundu yeterliydi.” K9. “Hocalarımız çok değerliydi. Gerçekten güzel eğitimlerdi. Ben memnunum. Hocaların eğitim vermesini, eğitimleri gerçekten değerli buldum. Hocaların kendileri alanlarında değerli insanlardı.” K3. Hocalarımızdan öğretmenlerimizden çok memnun olduk. Nokta atışı ile zevkli bir şekilde eğitimlerimiz devam etti.” K3.* Bu ifadelerin aksine katılımcılar arasında öğretmenlerden çeşitli sebeplerle memnun olmayıp olumsuz dönüş yapanlar da bulunmaktadır. K4, hocaları yüzeysel eğitim vermekle eleştirmiş, eğitimi vermedeki amaçlarının maddi kaygılar olabileceği yargısını kendisinde uyandırdığını dile getirmiştir: *Bazı hocalar buna inanmadıkları halde, programa inanmadıkları halde ona geldikleri zaman insan kendini biraz aptal gibi*

hissediyor. O zaman sen niye veriyorsun bunu. Biraz idealist olman lazım. Sonuçta sen bir eğitimcisinin. Yani eğer buna inanmıyorsan, bunun mantığını inanmıyorsan, bu programa inanmıyorsan sen neden bu dersi veriyorsun. O zaman tek derdin para gibi bir şey geliyor insanın aklına ve bu insanı aptal gibi hissettiriyor yani böyle düşünüyorum.”

Eğitimlerle ilgili olarak katılımcılardan kimileri beklentilerinin karşılandığı yönünde görüş bildirirken, bunun aksine katıldıkları eğitimler sonucunda beklentileri konusunda istediklerini elde edemeyenler de söz konusudur. Bu doğrultuda ifade örnekleri; “*Net bir şekilde organize olmuş ve disiplinli, deneyimsel olarak da deneyimleyebileceğim rahat bir ortam olması benim için çok önemliydi ve benim tüm kriterlerimi karşıladı. Hangi saatte hangi bölümde ne anlatılacağı çok netti. Hocalar çok netti. Hiçbir organizasyon ile ilgili sıkıntı olmadı. Hepsi önceden bize söylenmiş. Bu zaten bir güven veriyor. Belirsizlik ortadan kalkıyor ve kendimi ona göre ayarlayabiliyorum.” K26. “Bir işi doğru yapmam için çok yeterli olduğunu, karşılık verdiğini düşünüyorum.” K9 “Bilmediğim bir şeyler olabilir bana bir şeyler katabilir. Bu fikirle gittim ama dediğim gibi çok fazla bir şey katmadı. Eğitimde de konu başlıklarının altındaki detayları sınıfın genel tecrübesine göre belirlenmişti. Dolayısıyla bana çok şey katmadı, biliyorum.” K16. “Beklediğim karşılığı alamadım. Umduğumu bulamadım diyebilirim. Hızlı okuma kursuna gitmiştim mesela hocamız çok iyiydi bence ama eğitim kalitesi olarak beklediğimi bulamadım. Onun dışında farklı katıldığım hızlı okuma eğitimleri çok daha kaliteliydi. Büyük umutlarla gittim.” K23.*

Öte yandan katılımcılardan biri verilen eğitimden memnun kalmadığını ve kursu tamamlamadan bıraktığını ifade etmiştir. Bu durumu eğitimin içeriğinin çok fazla tekrara dayalı olmasına bağlamıştır. Yetişkin eğitiminin bu şekilde yapılamayacağını dile getiren katılımcı eğitime yönelik şu eleştirileri sıralamıştır: “*Yetişkin olduğum için bundan bunaldım. Eğitimin olumsuz tarafı birkaç kez tekrarlanmasından kaynaklı bildiğim şeylerin sürekli tekrarlanması beni bıktırdı. Bilmeyen insan için gerekli bir eğitimdi ama bilen insanlar için sıkıcıydı. Giden arkadaşlarım da aynı şeyleri söylediler...Kitle yetişkin ise öyle a dan b den başlıyor gibi iş olmaz yani.” K21.*

Bunların dışında çok sayıda kişi katıldıkları eğitimde öğrenci sayısının fazla olmasını olumsuz olarak değerlendirmiştir. Katılımcılardan biri sayının fazla olmasından ötürü eğitimcilerin, eğitimin pratiği kısmında yetersiz kaldığını

söylemiş ve bu sorunun giderilmesini talep etmek için kurumda kimseye ulaşamadığını da belirtmiştir: *“Uygulama bizim süpervizyon dediğimiz bir kısımda oldu. Orada ben çok fazla desteğini alamadım sanırım. Olumsuz bir yön olarak söylüyorum.” K14. “Kişiler daha az tutulabilir... Aktif katılımı birkaç kişi yapıyor hocalarla dersi götürüyor ama mesela şunu beklerdim. Diyorum ya daha az sayıyla beni çağırıp mesela atıyorum yanına bizim sırayı çağırıp düzgün, onlarla birlikte derse katılımı sağlamak bazen öğrenciler için. Çoğunlukla hep aynı kişiler çağrılıyor hocanın masasının yanına. Yani hocanın anlatımı güzel, ders anlat git alan alsın almayan yarı yolda kalsın.” K3*

Sonuç

Katılımcıların SEM’de eğitimlere katılım gerekçelerinde daha çok mesleki faktörlerin bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bunların arasında halihazırda çalıştıkları meslekte daha iyi olmak, eksikliklerini tamamlamak, mesleklerinde ortaya çıkan gelişmeleri takip edebilmek ve meslekte yükselmek gibi nedenlerin varlığı saptanmıştır. Bu doğrultuda Bulut (2009) tarafından yapılan bir çalışma ile SEM’lerde “Mesleki Eğitim” programlarının sayıca en fazla olduğu ve EUCEN’e üye merkezlerde de “Mesleki Eğitim” ve “Meslek Edindirme” programlarının bu üniversitelerde en çok açılan programlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle SEM’lerin mesleki eğitim konusunda başvurulacak kurumlar arasında yer aldığını söylemek mümkündür. Bu durum sürekli eğitim merkezlerinin hayat boyu öğrenme kapsamında kişilerin mesleki gelişimlerine katkı sağlama amacına uygun görülmektedir.

Katılımcıların aldıkları eğitimlerin çalışma hayatlarına katkısı anlamında genel olarak olumlu geri dönüşleri söz konusudur. Katılımcılar doğrudan ya da dolaylı olarak kariyerlerinde eğitimlerin faydasından bahsetmektedir. Öte yandan SEM’lerin toplumda üstlendiği rollere ilişkin katılımcılar mesleki eğitim vurgusunu tekrarlamaktadır. Fakat bu mesleki eğitimin bir meslek edindirmekten ziyade kişinin sahip olduğu mesleğine katkı sağlamak yönünde olduğu düşünülmektedir. Zira katılımcıların SEM’lere katılım gerekçelerinde de bu durum ortaya çıkmıştır. Ayrıca SEM’lerin, üniversite bünyesinde olmakla birlikte, üniversitelerde verilen teorik eğitimlerden ötürü çalışma hayatında eksik kalan yerleri tamamladıkları ve daha kısa eğitimlerle bunu gerçekleştirdikleri ifade edilmektedir. Bunların dışında SEM’lerin toplumsal rolüne dair sunulan görüşlerde azınlıkta kalan fikirler arasında bunun sadece

mesleki eğitimle sınırlı kalmaması gerektiği, çeşitli konularda toplumu bilinçlendirme, kadınların eğitimi ve toplumdaki yeri gibi sosyal konularda eğitimlerin verilebileceği ifade edilmektedir. Bu yönde benzer bir tavsiyenin dile getirildiği bir başka çalışmada ifade edilen; sürekli eğitim programlarının güncellenmesi gerektiği ve sürekli eğitim merkezlerinin sosyal yapıda cinsiyetçi işbölümünü destekleyen eğitim kurumlarıyla mücadelede etkin olması gerektiği yönündedir (Pitman, 1986).

Kurum özelinde tercih nedenlerinde katılımcılar için İstanbul SEM'in bağlı olduğu İstanbul Üniversitesi'nin köklü ve güvenilir bir kurum olduğunun düşünülmesi ve dolayısıyla burada verilen eğitimlerin ve eğitimcilerin iyi olacağına olan inanç önde gelmektedir. Bu anlamda katılımcıların genel anlamda İstanbul SEM'den aldıkları eğitim konusunda gerek eğitimciler gerekse eğitimlerle ilgili memnun oldukları ve beklentilerini karşıladığı tespit edilmiştir.

Olumsuz geri bildirimler arasında değinilmesi gereken noktalar ise; kimi eğitimlerin kalabalık gruplar halinde yapıyor oluşu ve bazı eğitimcilerin yüzeysel bilgilerle verimsiz ders işleyişlerinden yana olan ifadelerdir. Bu durumun katılımcılara yansımada maddi kaygılarla bu eğitimlerin düzenleniyor olduğu fikrinin izlerini görmek mümkündür. Bu yönde bir eleştiri Kaya (2016) tarafından ele bir alınan çalışma da dile getirilmekte ve yazar Türkiye'de hayat boyu öğrenme uygulamalarının yeni liberal politikaların talepleri doğrultusunda şekillendiğini ve bu kurumların giderek dershaneleşen mantığa büründüğüne dikkat çekmektedir. Üniversitelerin ülkelerin araştırma ve bilim yuvaları olmak yerine kar zarar ilişkisi içerisinde faaliyet gösteren birer işletmeye dönüşüklerini belirtmektedir.

Katılımcılar arasında değinilen bir diğer konu eğitimin içeriğinin çok fazla tekrar dayalı olması dolayısıyla sıkıcı oluşu ve yetişkin eğitiminin bu biçimde uygulanamayacağına yönelik eleştirisidir. Bu, sürekli eğitim merkezlerinin yetişkinlere yönelik eğitim veriyor oluşu düşünüldüğünde dikkate alınması gereken önemli bir noktadır. Tüm bu verilerden yola çıkarak özetle katılımcıların sürekli eğitim merkezlerine katılımlarında ve bu kurumların rollerine dair algılarında mesleki eğitimin bulunduğu anlaşılmaktadır. İstanbul Üniversitesi SEM özelinde katılımcıların genel anlamda aldıkları eğitimlerden ve eğitimlerin çalışma hayatlarına yansımalarından memnun oldukları sonucuna varılmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

Kaynakça/References

- Arslan Ayazlar, R. (2015). Araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlilik. A. Yüksel, A. Yanık ve R. A. Ayazlar (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri* kitabı içinde (s. 63-80). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bağcı, E. (2011). Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde Türkiye'de yaşam boyu eğitim politikaları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(30), 39-173.
- Baş Collins, A. (1999). *A case of study of instructional supervision at a private school*. (Doktora Tezi). Ortadoğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Beycioğlu, K., ve Konan, N. (2008). Yaşam boyu öğrenme ve Avrupa eğitim politikaları, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(24), s. 369-382.
- Biçer, Ö. ve Kurtulmuş Kıroğlu, M. M. (2011). Türkiye'de eğitim ve istihdam politikaları bağlamında yaşam boyu eğitim ve sürekli eğitim merkezleri. F. Ercan, S. Korkusuz Kurt (Ed.), *Metalaşma ve iktidarın baskısındaki üniversite*, (s. 475-498). İstanbul: Kayhan Matbaacılık.
- Biçerli, M. K. (2016). *Sosyal dışlanma ile mücadelede hayat boyu öğrenme*. İstanbul: Beta Basım.
- Bilsay Kul, Ö. (2012). *Milli Eğitim Bakanlığı hizmet içi eğitim programlarında üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerinin üstlenebileceği roller üzerine bir değerlendirme*. 1. Ulusal Sürekli Eğitim Kongresi, Kuşadası.
- Bowl, M. (2010). University continuing education in a neoliberal landscape: developments in England and aotearoa New Zealand. *International Journal Of Lifelong Education*. 29(6), s. 723-738.
- Bulut, B. (2009). *Sürekli eğitim merkezlerinin ülkemiz ve bazı ülkelerdeki işleyişi*, (Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Büyüktanır, D., Duke C., Karasar, N., Tileylioğlu, A. ve Toth, J.S. (2006). *Türkiye'nin başarısı için itici güç hayat boyu öğrenme politika belgesi*. Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi. Ankara.
- Cankaya, İ. (2020). Sürekli eğitim merkezlerinin faaliyetlerinin dezavantajlı gruplar açısından değerlendirilmesi. *International Journal of Turkish Academic Studies*, 1(1), 44-56.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis*, London, UK: Sage Publications.

- Çelik, G. (2007). *Yerel kalkınma için üniversite sürekli eğitim birimleri: ODTÜ sem örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M. ve Orman, K. (2010). *Sürekli eğitim merkezlerinin illerimizdeki hizmet sektörü ve yerel ekonomilerin gelişimine etkileri*. Ulusal Sürekli Eğitim Merkezleri Toplantısı, İzmir.
- Gülşen, C. (2012). *Avrupa Birliği sürecinde yaşam boyu eğitim: standardizasyon ve işbirliği*. 1. Ulusal Sürekli Eğitim Kongresi, Kuşadası.
- Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2014-2018, Yüksek Planlama Kurulu. http://hbogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_04/20025555_hbostratejibelgesi_2014_2018.pdf, Erişim Tarihi: 20.01.2020.
- İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2015 Faaliyet Raporu, <https://sem.istanbul.edu.tr/tr/content/hakkimizda/prosedurler---dokumanlar>, Erişim Tarihi: 22.01.2020.
- İstanbul Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Eğitim Programları Yönergesi, [http://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=egitim-prog.yonergesi\[1\].pdf](http://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=egitim-prog.yonergesi[1].pdf), Erişim Tarihi: 22.01.2020.
- Kabakçı Yurdakul, I. (2016). *Nitel veri analizinde adım adım Nvivo kullanımı*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kaya, H. E. (2014). Lifelong learning and Turkey. *Ankara University Journal Of Faculty of Educational Sciences*, 1(47), s. 81-102.
- Kaya, H. E. (2016). *Yaşam boyu yetişkin eğitimi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kılıklı, M. (2008). *Türkiye üniversitelerindeki sürekli eğitim merkezlerinin yapısı ve işleyişi*. (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Köğce, D. Özpinar, İ., Mandacı Şahin, S. ve Aydoğan Yenmez, A. (2014). Öğretim elemanlarının 21. yüzyıl öğrenen standartları ve yaşam boyu öğrenmeye ilişkin görüşleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, s. 185-213.
- Pitman, M. A. (1986). Continuing education for women -checkmate?. *Educational Horizons*, 64(3).
- Temel Şen, A. (2021). *İş dünyası bakış açısıyla yaşam boyu öğrenmeden beklentiler*. 1. Ulusal Sürekli Eğitim Kongresi, Kuşadası.
- Türkiye Üniversite Sürekli Eğitim Merkezleri Terimler Sözlüğü, http://tusemkonseyi.org.tr/wpcontent/themes/twentyten/dosyalar/TUSEM%20_terimler_sozlugu.pdf, Erişim Tarihi: 21.11.2021.
- Ültanır, E. ve Ültanır, G. (2005). Estonya, İngiltere ve Türkiye’de yetişkinler eğitiminde profesyonel standartlar, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), s. 1-23.
- Van Der Veen, R. (2006). Communication and creativity: methodological shifts in adult education. *International Journal of Lifelong Education*. 3(25), 231-240.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Türkiye’de Sendika Algısının Kuşaklar Üzerinden Ölçülmesi

Measuring Unions’ Perceptions over Generations in Türkiye

Furkan Düzenli¹ , Mehtap Demir² 

Öz

Sendikalaşmanın temellerinin mavi yakalı işçilerle birlikte atıldığı bilinmektedir. Ne var ki günümüze gelindiğinde, özellikle teknolojinin çalışma hayatına dâhil olmasıyla da birlikte, işler sendikalar açısından beklendiği gibi ilerlememiştir. Mavi yakalı işçilerin bilinen tipik özellikleri vardır. Kuşaklar üzerinden değerlendirildiğinde mavi yakalı işçilerin X kuşağını temsil ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Diğer taraftan çalışma hayatı içerisinde, yeni nesil sayılan işlerle birlikte, farklı kuşakların da baskın hale geldiği görülmektedir. Söz konusu X kuşağı olduğunda işçileri nasıl örgütlemesi gerektiğini bilen sendikalar, yeni nesil çalışanları bir örgüt çatısı altında toplamak konusunda bir takım sorunlar yaşamaktadır. Bu çalışma emek piyasası içerisinde aktif olarak istihdam edilen işçilerin sendikal algısını ölçmeyi hedeflemektedir. Amaç işçilerin sendikal algısını kuşaklar üzerinden ölçmek, böylelikle de kuşak farklılıklarından doğan sendikal algıya karşı sendikaların kendi stratejilerini oluşturabilmesini sağlamaktır. Bu açıdan literatürdeki boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Amaç doğrultusunda nicel analiz yöntemleri kullanılmış, araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiş, hipotezlere uygun olarak açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Araştırma 248 katılımcı üzerinden elde edilen verilerle, farklı kuşaklardaki çalışanların sendikal algılarının değiştiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler

Sendika, Sendikal Algı, Çalışma Hayatı, Kuşaklar, Sendika Üyeliği

Abstract

The foundations of unionization are known to have been laid down by blue-collar workers. However, with the inclusion of technology in work life these days in particular, things have not progressed as expected for unions. Blue-collar workers have typical characteristics, and when evaluated generationally, saying that blue-collar workers represent Generation X would not be wrong. With regard to work life, on the other

1 Sorumlu Yazar: Furkan Düzenli (Dr.), Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Nüfus ve Vatandaşlık Programı, Düzce, Türkiye. E-posta: furkanduzenli@duzce.edu.tr ORCID: 0000-0001-7044-3403

2 Mehtap Demir (Dr. Öğr. Üyesi), Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye. E-posta: mehtap.memis@klu.edu.tr ORCID: 0000-0002-7009-0385

Atf: Düzenli, F., & Demir, M. (2022). Türkiye’de sendika algısının kuşaklar üzerinden ölçülmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 393-421. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1182673>

hand, different generations are seen to have taken over the jobs that are considered to be for the new generation. When looking at Generation X, the unions that have known how to organize workers are have certain problems getting the new generation of employees to unite under the umbrella of an organization. This study aims to measure the perceptions toward unions of workers who are actively employed in the labor market in order to measure these perceptions in terms of generations so that unions can create their own strategies in the face of the changing perceptions arising from generational differences, with the aim being to fill the gap in the literature in this regard. For this purpose, the study uses quantitative analysis methods and analyzes the obtained data using the package program SPSS 22.00 in order to perform explanatory factor analysis, reliability analysis, the independent samples t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA) in accordance with the hypotheses. Using the data obtained from 248 participants, the research has reveals the perceptions toward unions of employees from different generations to vary.

Keywords

Union, Union Perception, Working Life, Generations, Union Membership

Extended Summary

This study thinks that in order for unions to eliminate their problems in terms of being an organization, they need to know what direction the different generations’ perceptions toward unions are heading. Therefore, this study seeks to measure the perception toward trade unions of workers who are actively employed in the labor market, with the aim being to measure their perceptions in terms of generations so that unions will be able to create their own strategies in the face of the changing perceptions toward unions arising from generational differences.

People in Generation Y are thought to have individual bargaining power and are not expected to have the same perceptions toward unions as people from Generation X, who are thought to perform more traditional jobs. In line with this, the current study attempts to measure the perceptions toward unions of actively employed workers. The aim is to test whether or not the ideas obtained from the literature are correct, with the study also attempting to contribute to the literature in line with this. A document was received from the Kırklareli University Rectorate Scientific Research and Publication Ethics Committee on September 26, 2022 confirming this research to be in compliance with ethical rules. The study uses a quantitative method to achieve its purpose and obtains data using the convenience sampling approach. The research also uses the questionnaire technique for collecting data. The relevant literature was benefitted from while searching for a questionnaire, and the study then investigated whether a difference between generations exist regarding their perceptions toward unions and, if so, in what direction this difference leans. In line with this, the study has used the Trade Union Perception Scale developed by Tekin and Tüfekçi (2015, pp. 188–189), which has a Cronbach’s alpha of reliability of .908 for the overall scale indicating it to be highly reliable.

This research examines whether or not differences exist regarding the perceptions toward unions of actively employed people according to variables such as generation, gender, marital status, monthly income, and education level. The sample of the research consists of 243 people working actively from different generations. The explanatory factor analysis conducted within the scope of the research shows the sample adequacy for the total factor analysis to be above the desired level ($1.00 > \text{KMO} > 0.80 \Rightarrow$ perfect, $\text{KMO} = .921$, Bartlett’s test of sphericity = 3,781.840, $p = .000$). The study analyzed the

obtained data, using the package program SPSS 22.00 to perform explanatory factor analysis, reliability analysis, independent samples t-test, and one-way variance analysis (ANOVA) in accordance with the hypotheses.

As such, a significant difference was found to be present between the participants' perceptions toward unions regarding the dimension of state-employer relations when comparing the perceptions of blue- and white-collar employees ($p = .048$). White-collar employees perceptions regarding the sub-dimension of state-employer relations ($X = 3.1477$) are more positive than those of blue-collar employees ($X = 2.8882$; $t_{(241)} = -2$; $p < .05$). A significant difference was also found for participants' perceptions toward the size of membership in trade unions with respect to gender ($p = .002$). Women's perceptions toward membership size ($X = 4.2454$) are statistically more positive compared to men's perceptions toward membership size ($X = 3.8846$; $t_{(241)} = -3.154$; $p < .05$). A significant gender difference was also found regarding the sub-dimension of state-employer relations ($p = .012$). Accordingly, women's perceptions toward the sub-dimension of state-employer relations ($X = 3.1941$) are statistically more positive compared to those of the men ($X = 2.8659$). The sub-dimensions of union ($p = .012$), membership ($p = .058$), and state-employer relations ($p = .010$) regarding participants' perceptions toward unions all showed significant differences between the generations. Accordingly, the perceptions toward unions of participants aged 43-57 ($X = 2.3844$) were more positive than those of participants aged 28-42 ($X = 2.0653$; $t_{(146, 94)} = -2.530$, $p < .05$). The perceptions of participants between 43-57 years old regarding the sub-dimension of membership ($X = 4.1332$) are more positive than those of the participants between 28-42 years old ($X = 3.9205$; $t_{(241)} = -1.905$). The perceptions of participants between 43-57 years old regarding the sub-dimension of state-employer relations ($X = 3.1828$) were more positive than those of the participants between the ages of 28-42 ($X = 2.8422$; $t_{(170, 348)} = -2.618$; $p < .05$).

As a result of the research, a statistical difference was found to be present between the generations in terms of the sub-dimensions of perceptions toward unions. When taking into account variables such as gender, marital status, and education, statistical differences were additionally found in terms of the sub-dimensions of union perception.

Türkiye’de Sendika Algısının Kuşaklar Üzerinden Ölçülmesi

Sendikalar, tarih sahnesine çıktıkları günden günümüze kadar aynı şekil, gaye ve ideal içinde misyonlarını devam ettirmişlerdir demek yanlış olacaktır (Ekin, 1989, s. 72). Sendikalar da aynı üyeleri olan bireyler gibi içinden çıktıkları toplumların yaşadıkları değişimlerine kayıtsız kalmamışlar; hem işlevlerinde hem de düşünme biçimlerinde değişiklikler yaşamışlardır, yaşamaya devam etmektedirler. Özellikle dünyanın ekopolitiğinde yaşanan değişimler sendikaları da etkilemiş, devrimi hedefleyen sendikaların sosyalizmden sosyal demokrasiye doğru bir geçiş yaşadıkları görülmüş, liberal ekonomik sistemler içerisinde endüstri ilişkilerinin ve dolayısıyla demokratik toplumsal yapıların da önemli sivil toplum kuruluşları olmuşlardır (Ekin, 1989, s. 65). Her bir toplumun ihtiyacı paralelinde kendisini gerçekleştiren sendikal hareketler, II. Dünya Savaşı ile 1970’li yıllar arasında “altın çağını” yaşamış (Ekin, 1996, s. 19), 1970 ve takip eden on yıllık süre içerisinde “üçüncü endüstri devrimi” olarak ifade edilen (Toffler, 2008, s. 16) dönüşümle birlikte fordist üretim tarzı yerini taylorist işbölümüne bırakmış (Koray, 1994, s. 73), 1980’li yılların küreselleşmeye çalışan siyasi ve ekonomik ortamında sendikasızlaşma yönelimleri ile (Şenkal, 1999, s. 93) yeni bir döneme girmiştir.

2000’li yıllara kadar götürülebilecek bu dönemde devletin ekonomik yapıdaki rolünde küçülmeye gitmesi, kamunun özel sektör üzerindeki baskı gücünü azaltması ile sendikaların siyasal alandaki güçlü konumları gerilemeye başlamış (Kurtulmuş, 1996, s. 95), teknolojik gelişmelerin üzerine bir de işverenlerin yönetim anlayışlarında yaşanan değişimler endüstri sistemlerinin geleneksel yapıdan uzaklaşmasına tamamen zemin hazırlamıştır (Edwards, 2003, s. 1). Nitekim bu dönemde sendikaların üye sayıları ve sendikalaşma oranları devamlı olarak gerilemiştir (Başol ve ark., 2018, 130). Sanayi sonrası olarak isimlendirilebilecek bu dönemde sendikaların üye kayıpları devam etmiş, siyasal iktidarlarla olan ilişkileri akamete uğramış, çalışma hayatında yaşanan değişimler ve küreselleşme ile birlikte sendikaların pazarlık gücündeki etkisini azaltmıştır (Tokol, 2001, s. 141). Bu dönemde özellikle çokuluslu şirketlerin çalışma hayatı içerisinde yer almaya başlamaları ile birlikte adeta sendikasız işletme yönetimi uygulamaya konulmuştur.

Endüstri ilişkilerinin karakterini ve yapısını, bu ilişkiler bütününe aktörlerinin güçleri ve kullandıkları enstrümanların yetkinliği belirlemektedir. Hal böyle olduğunda bütün dünyayı etkisi altına alan dönüşümler endüstri

ilişkilerini de beraberinde dönüştürmektedir. Son yıllarda yaşanan Covid-19 bunun en açık örneğini oluşturmuştur. Küresel çapta önemli kırılma ve değişimlere zemin olan salgın, çalışma hayatı içerisinde yine ilk olarak emeği ile çalışan işçileri etkilemiştir. Çalışma şekillerinde yaşanan farklılaşmalar, özellikle kısmi veya uzaktan çalışma ile tele çalışma yöntemlerinin önemini de artırmıştır. Ücretini kayıt dışı ve güvencesiz işlerden elde eden çalışanların bu dönemde en çok mağdur olan kesim olduğu ifade edilmektedir (Balcı ve Çetin, 2020, s. 21). Gerek ulusal gerekse uluslararası sendikal örgütlerin bu süreç içerisinde emeğin korunması noktasında verdikleri mücadele, küresel çapta karşılık bulmuştur ki bu durum sendikal hareketler açısından önemlidir (Taş, 2012, s. 64). Endüstri ilişkileri sistemi içerisinde önem atfedilen bu karşı duruş ulusal politikalara yön vermiş bu süreçte Türkiye’de işten çıkarmaların durdurulması ve ekonomik yardımların küçük esnaf ve sendikal haklara sahip olmayan çalışanlar için önemli artılar olarak yerini almıştır.

Günümüz dünyası değişimlerin ve dönüşümlerin çok hızlı yaşandığı tanıklıkları da beraberinde getiriyor. Kurumsal kültürlerin değişim hızının yok oluş olarak okunması bir yana, sosyal hayattan çalışma hayatına, düşünce dünyasından boş zamanlara kadar alışkanlıklar ve algıların topyekûn değişimi yeni bir dünyanın kurulması olarak da zihinlerde kendisine yer bulabiliyor. Sendikalar için de benzeri bir durum söz konusu, yukarıda kısaca ifade edildiği şekliyle yüzyılı aşkın bir sürede gerçekleşen dönüşüm bugün de başta sendikal örgütlenme ve sendikaya bakış olmakla birlikte önemli kırılmalar yaşamaktadır. Sendikal faaliyetlerin yerine getirilebilmesi sendikaların gelişimlerine paralel ilerlemektedir (Demir, 2018, s. 71). çalışma hayatına yeni giren gençlerin sendikaya bakışı ve beklentileri ise yaşanan kırılmaları derinleştirmektedir. Konunun bir boyutunu sendika kısmı oluştururken, diğer kısımda ise; emeğin niteliğinde ve şeklinde yaşanan değişim yer almaktadır. Teknolojik gelişmelerle birlikte çalışmanın şeklinde yaşanan değişimler hem çalışanların hem de toplumun özeld sendikalara genel olarak iş güvencesine karşı olan bakış açılarını da değiştirmiştir.

Küresel düzeyde gerçekleşen bu değişimlerin Türkiye’de etkisinin görülmediğini düşünmek elbette hayal olacaktır. Türkiye’de de benzeri değişimlerin endüstri ilişkileri sistemini önemli ölçüde etkilediği, dönüşümün benzeri bir süreç takip ederek kısmi farklılıklarla beraber Türkiye’de de gerçekleştiği söylenebilir (Mahiroğulları, 2001, s. 44). Altını çizmekte yarar var ki; Türkiye’deki sendikal hareketlerin toplum tarafından algılanması ve

sahiplenilmesinin Avrupa toplumlarından önemli ölçüde farklılıklar arz etmektedir. Özellikle 1980 sonrasında Türkiye dünya ile hem ekonomik hem de toplumsal olarak bütünleşebilmek adına benzer adımlar atmış ve yüzünü Batı’ya dönmüştür. Bu noktada endüstri ilişkileri de payını almış ve devletin rolünün değişmesiyle birlikte endüstri ilişkileri sisteminde de değişimler başlamıştır. Böylece sendikaların önünde iki seçenek kalmış ya yok olup gidecekler ya da günün şartlarına uyum sağlayacaklar ve günün ihtiyaçlarını karşılayacak yeni stratejileri kendilerine hedef olarak seçeceklerdir. Bu noktada sendikalar açısından dikkat edilmesi gereken nokta ise; sendikaların sadece çalışma hayatını düzenlemek, çalışma şartlarını belirlemek gibi dar hedefleri, toplumun tamamını kapsayacak geniş hedeflerle değiştirmesi zaruretidir (Yazıcı, 1996, s. 54). Çünkü uzun yıllar sendikalar bu dar hedefin peşinden ilerlemiş ve topluma yabancılaşmış, kendilerini kamunun korumasına ve yönlendirmesine teslim etmiştir (Yorgun, 2007, s. 143). Hangi sendika olursa olsun, bir sendikanın temel hedefi sadece çalışma şartlarını iyileştirmek olamaz, bu ana amaca hizmet edecek ve toplumu da içine alacak hayat kalitesinin iyileştirilmesi hedefi, yukarıda bahsedilen sendika algısını olumlu anlamda etkileyecek bir durumdur.

Türkiye’de toplumun sendikal hareketlere karşı mesafeli olması noktasında ikinci husus ise; sendika içi demokrasi anlayışının tam anlamıyla yerleşmemiş olmasıdır. Güçlü bir sendikal yapı kurmak adına gerçekleştirilen yasal düzenlemeler karar alma noktasında birlik sağlamayı gerçekleştirmiş fakat aşağıdan yukarıya doğru bir karar alma mekanizmasının sendikal hiyerarşi içerisinde zayıf kalmasına yer yer hiç olmamasına da neden olmuştur. Sendikaların yönetim kadroları arasında (genel kurul, yönetim kurulu, disiplin kurulları veya denetim kurulları gibi) kuvvetler birliği olması kurumsal kültür açısından da önemli bir eksiklik olarak ifade edilmektedir (Köstekli, 2003, s. 27). Sendikal hareketlerin karar mekanizmalarının aşağıdan yukarıya doğru işlemediği durumlar; sendikaların eleştiri üretmek haricinde herhangi bir alternatif üretememeleri sonucunu da doğurmuştur. İçinde yaşadıkları toplumun çalışma haricindeki sorunlarına yabancı kalınmasının yanı sıra istihdamı arttıracak mesleki ve akademik eğitimin iyileştirilmesi gibi dar anlamdaki hedeflerine yönelik olarak önemli sayılabilecek olan konularda da sendikalar günün ihtiyaçlarına uygun alternatifler üretememişlerdir.

Sendikaların içinde buldukları durumu analiz edebilmeleri için öncelikle üyelerinin kendilerine olan bakışını doğru tespit etmek ve beklentileri doğru

değerlendirebilmeleri gerekmektedir. Bu noktada en basit örnek “bir çalışanın sendikaya neden üye olması gerektiğine” dair işçiye tatmin edici bir cevap verilmesi gerekliliğidir. Sendikal hareketlere üye olmanın çalışanlar üzerinde olumlu etkileri olmak zorundadır (Urhan, 2004, s. 234). Sendikalar işçilerin haklarını yeterince koruyabiliyorlar mı? Sorusuna verilecek cevap da aynı şekilde sendikaların içinde yaşadıkları toplumun yeterince doğru analiz edip edemediklerini ortaya çıkarmaktadır.

Toplumun sendikalar konusunda geçmişten gelen bazı kötü tecrübeleri de sendika algısı noktasında olumsuz bir başka hususu ortaya çıkarmaktadır. Türkiye, “örgüt” ve “örgütlenme” kavramları ile yakın tarihinde ne yazık ki olumsuz tecrübelere sahiptir. Bu iki kavrama uzun yıllardır olumsuz birçok mana yüklenmiş ve toplum ne amaçla olursa olsun isminde ve söyleminde bu kavramları kullanan kurum ve kuruluşlara mesafeli yaklaşmıştır (Yorgun, 2007, s. 185). Bu noktada elbette tarihsel hafızanın kısa sürede değişmesi beklenemez fakat sendikal hareketler de sadece çalışanlara yönelik değil toplumun tamamına yönelik hedef ve çalışmalarla kendisini topluma doğru aktarmalı ve bunu yaparken gerekli şeffaflığı da sağlamalıdır. Özellikle sendikaların kamu ile olan ilişkilerinde yaşananlar ve sendika yöneticilerinin zamanla siyaset sahnesinde boy göstermeleri ile ne yazık ki olumlu değil olumsuz sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yöneticilerinin siyasete atılması ile birlikte aynı yönetici üzerinden geçmişe yönelik olarak getirilen eleştiriler en basit örnekle çalışanları ve dolaylı olarak onların ailelerini yarı yolda bırakmak veya yüzüstü bırakmak olarak algılanmaktadır. Bu olumsuz durumun da aynı şekilde çözülmesi toplum tarafından sendikalar üzerinde oluşturulan algının düzeltilebileceği düşüncesini doğuracaktır. Bu demek değildir ki sendikalar siyaset yapmamalıdır. Kutsal’ın ifade ettiği şekliyle; “sendikaların hiçbir şekil ve surette siyaset yapmamaları, demokrasi tecrübesi olmayan, sendikacılığın henüz kuruluş aşamasındaki ülkelerde söz konusu olabilir” (Kutsal, 1966, s. 129). Türkiye bu noktada önemli bir tecrübeyi geride bırakmış olmasına rağmen hala gerekli seviyeye gelip gelemediği tartışmalıdır. Ekonomik sendikacılık anlayışını benimseyen sendikaların siyasi partilerle kurdukları ilişkileri her iki örgütün karşılıklı çıkar ve bağımsızlığı üzerinden okumanın daha doğru olacağını ifade eden Mahiroğulları, bağımsız ilişki modelini savunmuş ve bahsi geçen karşılıklı çıkar ilişkisinin bireysel seviyeye indirgenmemesi ve indirilmemesi gerektiğini ifade etmiştir (Mahiroğulları, 2012b, s. 21). Aynı şekilde farklı zaman dilimlerinde iktidar parti ve yöneticilerinin sendikaların bağımsız yapılarını ve

yeri geldiğinde ifade ettikleri eleştirileri doğrudan bastırma yoluna gitmelerinin de benzeri olumsuz tecrübeleri hatırlattığı unutulmamalıdır.

Türkiye’de sendikalara yönelik oluşmuş olan olumsuz algıyı tek bir nedene veya olaya bağlamak doğru değildir. Türkiye’nin toplumsal hafızasında yer etmiş kötü tecrübelerin yanı sıra sendikaların da kurumsal kültürlerini oluşturma süreçleri içerisinde tercih etmiş oldukları stratejiler bir algı oluşturmuş ve toplumun sendikalara bakışı ve mesafeli davranması farklı seviyelerde olsa da ortaya çıkmıştır. Geçmişte yaşanan darbe ve baskı zamanları da göz önüne alındığında, Türkiye’de sendika anlayışının yukarıda ifade edilen olumsuz sonuçları doğurmuş olmasının kaçınılmaz olmuştur. Sendikaların bu olumsuz durumu kendi üstlerinden tamamen atıp, “suçluyu” dışarıda aramaları, potansiyel üyelerinin düşüncelerini doğru analiz edememeleri ve kendilerini günün ihtiyaçlarına paralel olarak revize edememeleri olumsuz algının devam etmesine neden olmaktadır. Bu aşamada algının düzeltilmesi için zaman ve doğru stratejiler gerekmektedir.

X, Y ve Z Kuşağı Çalışanların Çalışma Hayatına ve Sendikaya Bakışı

Aynı zaman dilimleri içerisinde doğmuş, benzeri duyguları ve algıları paylaşan, benzeri düşünme biçimlerine sahip olan bireyleri tanımlamak için kullanılan “kuşak” kavramını TDK; “Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu” şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2022). Son yıllarda ilgi duyulan kuşak analizleri konunun detaylarıyla incelenmesine de zemin hazırlamaktadır. Karl Mannheim’in ünlü çalışmasından hareketle (The Problem of Generations, 1970) her bir kuşağın kendisinden önce gelen kuşakla ilgili benzeri düşüncelere sahip olduğu, dünyaya tamamen farklı baktıklarını düşünmesi moda olmakta, her kuşağın kendisine özgü tecrübeleri, hayata, doğaya ve bilgiye yönelik bakışlarındaki farklılıklar da toplumsal değişime alan açmaktadır (Marshall, 2020, s. 439). Elbette ki kuşak düşüncesinin formülasyonunda biyolojik yaş önemli bir kriter olarak kullanılmaktadır. Bir kuşak için yaklaşık 20-25 yıllık dönem aralığı baz alınmakta, fakat özellikle son yıllarda çocuk sahibi olma yaşının ilerlemesi ile birlikte bu süreler de değişikliğe uğramaktadır (Süral vd, 2013, s. 124). Dolayısıyla kuşak denildiğinde salt biyolojik yılların ötesinde bir anlayış biçiminin varlığından söz etmek mümkün olmaktadır. Kuşak kavramı toplumsal

açından incelendiğinde ise; bireyin ekonomik, kültürel, siyasal ve toplumsal çevresinin de etkisiyle olaylara karşı verdiği benzer düşünme biçimleri, benzeri tepkiler ve davranış kalıpları anlaşılmaktadır. Ünlü Fransız Sosyoloğu Auguste Comte'nin de altını çizdiği şekliyle kuşaklar arasında aktarılan bilgi ve tecrübeler toplumsal ilerlemenin de anahtarıdır (Comte, 2000, s. 115). Yine Mannheim'dan alıntılanarak ifade edilebilir ki kuşak olmak için; ortak sorun, ortak değer ve ortak tecrübeler gerekmektedir (Mannheim, 1970, s. 168) .

Yukarıda ifade edilen tanımlamalar kuşaklarla ilgili olarak biyolojik anlamda benzerliğin yanı sıra, sosyal, kültürel, ekonomik ve tecrübelerle de benzerliğin olmazsa olmaz olduğunu göstermektedir. Kuşaklar arasındaki farklılıklar sadece çatışma doğurmayacaktır, bahsi geçen farklılıklar bilginin sürekliliğinin ve toplumsal gelişimin de itici gücü olacaktır. Kuşakların sosyolojik analizinin ötesinde sınıflandırılması ise biyolojik etkileri göz önünde yapılarak gerçekleştirilmektedir. Cheung'a göre 40 yıl olan kuşak aralığı, Bousquet'te 30 yıldır. Strauss ve Howe ise bu sürenin ebeveynler ile çocuklarının doğumu arasında geçen 20 yıl olarak saptanması gerektiğini ifade etmektedir. Elbette ki sosyal bilimlerin sistematığında bu kadar net çizgiler mümkün değildir. Toplumlar arasındaki farklardan başlayıp, bireylerin kullandıkları teknolojilerden, çalışma hayatına kadar birçok farklı etmen kuşak sınıflandırmasını etkilemektedir (Bencsik ve Machova, 2016, s. 42).

Tablo 1
Literatürdeki X, Y ve Z Kuşağı Sınıflandırmaları

	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Hammil (2005)	1965-1980	1981 – 2000	2001 ve sonrası
Lyons (2007)	1965-1979	1980 ve sonrası	
Cennamo ve Gardner (2008)	1962-1979	1980 ve sonrası	
Chen ve Choi (2008)	1965-1977	1978 ve sonrası	
Williams ve Page (2011)	1965-1976	1977-1994	1994 ve sonrası

Kaynak: Yüksekbilgili ve Akduman, 2015.

Literatürde yukarıdaki tabloda da ifade edildiği gibi kesin bir kabul hâkim değildir. Fakat genel bir çerçeve çizilmesi gerekirse doğum yılları; 1965-1980 yılları arasındakiler X Kuşağı, 1981-1999 yılları arasındakiler Y Kuşağı, 2000 sonrasında olanlar ise Z Kuşağı olarak adlandırılmaktadır. Z Kuşağı'nı diğer iki kuşaktan ayıran en önemli fark; teknolojik imkan ve kullanımlarının üst düzeyde olmasıdır. Bu durumu net bir şekilde ifade eden kavramsallaştırma

ise Marc Prensky’nin geliştirdiği “digital natives (dijital yerliler)” kavramıdır. Modern çağın gerektirdiği teknoloji ve bilgiye sahip olmayı ifade eden bu kavramsallaştırma ile Z Kuşağı işaret edilmektedir (Prensky, 2001, s. 1).

Çalışmanın hareket noktası olan sendikal algı ile kuşakların çalışma hayatına bakışları birlikte düşünüldüğünde ise bahsi geçen üç kuşağın ekip çalışmasına yatkınlığı ve bilgi paylaşımı noktasındaki algılarının karşılaştırması önemli olacaktır. Tablo 2’de verilen formülasyona bu açıdan yaklaşmak gerekir.

Tablo 2

X, Y ve Z Kuşaklarının Ekip Çalışması ve Bilgi Paylaşımı Açısından Karşılaştırılması

	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Ekip Çalışması	Doğal Çevre	Ortak çabanın başarısına olan inanç	Ortak çabanın başarısına olan inanç
Bilgi Paylaşımı	Karşılıklılık ve işbirliğine dayanır	Sadece kişisel çıkar durumunda veya mecbur kaldığında	Sanal düzeyde, kolay ve hızlı, hissesiz, herkese açık

Kaynak: Bencsik Horváth-Csikós ve Tímea, 2016.

Bahsi geçen kuşakların çalışma hayatı içerisinde farklı davranışlar sergilemeleri ve bu davranışların altında yatan hafıza aslında çalışmanın önceki kısmında da ifade edileceği gibi, içinde yaşanılan sosyal çevre ve eğitimle birlikte elde edilmiş olan bilgi ve görgü dünyasının sonucu olmaktadır. Tablo 3’te ise bu farklılıkların kuşaklar arasındaki davranış özellikleri karşılaştırılacaktır.

Tablo 3

X, Y ve Z Kuşaklarının Davranış Özellikleri

	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Dünya Görüşü	Ben merkezli ve orta vadeli	Egoist, kısa vadeli	Bağlılık duygusu yok, sahip olduklarıyla mutlu ol ve yaşa şu an için
İkili İlişkiler	Kişisel ve sanal ağlar	Esas olarak sanal, ağ	Sanal ve yüzeysel
Yaşama Hedefi	Çoklu ortam, güvenli konum	Lider pozisyonu için rekabet	Şimdiki zaman için yaşa
Kendini Gerçekleştirme	Hızlı tanıtım	Hazır ve doğrudan	Bunun gerekliliğini sorgular
Bilişim Teknolojileri	Güvenle kullanır	Günlük yaşamının bir parçası	Sezgisel

Değerler	Çalışkanlık, açıklık, farklılıklara saygı, merak, pratiklik	Esneklik, hareketlilik, geniş ama yüzeysel bilgi, başarı odaklılık, yaratıcılık, bilgi özgürlüğü önceliklidir	Şimdiki zamanı yaşayın, her şeye hızlı tepki verin, başlatıcı, cesur, hızlı bilgi erişimi ve içerik arama
Diğer Karakteristik Özellikler	Kurallara bağlı, materyalist, adil oyun, hiyerarşiye daha az saygı duyan, görelilik duygusuna sahip, kendini kanıtlamaya ihtiyaç duyan	Bağımsızlık arzusu, geleneğe saygısızlık, yeni bilgi biçimleri arayışı, ters sosyalleşme, kibirli, ev ofisi ve yarı zamanlı çalışma, geçici yönetim, hafif becerilere ve duygusal zekaya değer verme	Farklı bakış açıları, düşünme eksikliği, mutluluk, zevk, bölünmüş dikkat, sonuç odaklı düşünme eksikliği, bir şeyleri anlamlandırma arzusu, iş ve eğlencenin sınırları örtüşüyor,
Kaynak: Bencsik ve Machova, 2016.			

Tablo 3'te de belirtildiği gibi üç kuşak arasında önemli farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıkları analiz ederken unutulmaması gereken ise; bu üç kuşağın birbirinin takipçisi olduklarıdır. Yani kabaca tasvir edilecek olursa; dede, çocuk ve torun şeklinde bir sıralama ile bu üç kuşağın birbirini ne şekilde etkiledikleri de ortaya çıkacaktır. Elbette bu üç kuşağın teknolojik bilgi ve birikiminin yaşanılan dönüşümde ne derece etkili olduğu da gözden kaçırılmamalıdır.

Türkiye'de de benzeri değişimlerin yaşandığı göz önünde bulundurulduğunda çalışma hayatı ile ilgili olarak X Kuşağı'nın çalışmayı yaşamak için önemli gördüğü, belirsizlikleri yönetme noktasında daha başarılı oldukları ve problem çözücü oldukları ifade edilmektedir (Levickaltè, 2010, s. 173). Y Kuşağı'nın ise motivasyon konusunda daha çabuk dağılabilen fakat iş ahlakı yüksek ve gelişim odaklı olduğu (Keleş, 2011, s. 131), Z Kuşağı'nın ise; girişimcilik ve inovasyon konularına daha hakim ve istekli, esnek iş anlayışlarını kabul eden ve kendilerini buna uygun olarak kodlayan, formalitelerden uzak mutlu olmadığı işlerde çalışmayan, ve ne yazık ki çabucak mutsuz olabilen kişiler olduğu ifade edilmektedir. (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014, s. 174).

X, Y ve Z kuşaklarının genel anlamıyla çalışmaya bakışları bu şekilde açıklanırken sendikaya ve sendika algısına yönelik yapılan çalışmalar da¹

1 Selamoğlu, 2016.
Tokol ve Alper, 2018.
Marra, Akdoğan ve Aydın, 2016.
Standing, 2015.
Vandaele, 2012.
Uçkan ve Kağmıoğlu, 2009.
Mahiroğulları, 2012b.
Urhan, 2012.
Eteci ve Kağmıoğlu, 2017.

önemli ipuçları vermektedir. Literatürde var olan çalışmalarda gençlerin sendikalara yönelik olarak direkt olarak olumsuz bir tutum ve mesafelerinin olmadığı, bu durumun tam tersi olarak sendikalara yönelik bilgi birikimlerinin yeterli olduğu, sendikal örgütlenme ve sendikal hareketlere sıcak baktıkları görülmektedir (Palaz ve Poyraz, 2019, s. 70).

Aynı şekilde sendikaya üye olma noktasında ise sendikaların atıl ve mesafeli tavırlarının ve günün ihtiyaçlarını karşılamayan noktada bulunmalarının bir sonucu olarak üye olma tavrı gösterilmediği de yapılan çalışmaların ifade ettiği ortak noktadır. Bu noktada söylenmelidir ki; Türkiye’de sendikaların özellikle küçük ölçekli teknoloji şirketleri ve kendi hesabına çalışan girişim ve inovasyon tabanlı çalışanlara yönelik herhangi bir çalışmalarının olmamasının özellikle Z Kuşağı çalışanların sendikalara üye olmaları noktasında eksik kalmalarına neden olmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma doğrultusunda 07.09.2022 tarihinde yapılan başvuru ile Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü / Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’ndan bu araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna dair rapor alınmıştır. Anket formunun oluşturulması sırasında ilgili literatürden kullanılmış ve kuşaklar ile sendikal algının arasında bir farklılığın bulunup bulunmadığı, bulunması durumunda bu farklılığın ne yönde olduğu araştırılmıştır. Bu doğrultuda Tekin ve Tüfekçi’nin (2015, s. 188-189) geliştirdikleri sendikal algı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kullanım izni ölçek geliştiricilerden ayrıca alınmıştır. Anılan ölçeğin güvenilirlik katsayısının (Cronbach’s alpha) ,908 olarak belirlenmesi ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterdiğinden anılan ölçek tercih edilmiştir.

Çalışmacılar ayrıca ölçeğin faktörlerden oluştuğunu da ortaya koymuşlardır. Faktör dağılımı neticesinde elde edilen üç boyut ise şu şekildedir: “Sendika”, “Üyelik” ve “Devlet-İşveren İlişkisi”. Toplam 13 maddeden oluşan “sendika boyutu” sendikaların fonksiyonlarını işçi, işveren ve işletme üzerinden değerlendirerek çalışma yaşamı içerisindeki faaliyetlerini açıklamaya çalışmaktadır. Anılan boyutun ortalamasının yüksekliği sendikalara yönelik olumlu bir algının varlığının işareti olarak kabul edilmiştir. Üyelik boyutu ise 5 madde üzerinden ele alınmış, sendikalı olmanın üye üzerinde olumlu-olumsuz etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Son olarak devlet-işveren ilişkisi boyutunu

oluşturan 3 madde ise devlet ve işverenin sendikal örgütlenmeye desteğine yönelik algıyı ortaya koymayı hedeflemiştir.

Araştırmada iki bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümü, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik; ikinci bölüm ise sendikal algı ölçeğine ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Anket formu işkolu ayrımı yapmaksızın özel sektör çalışanlarına kartopu yöntemi kullanılarak Google Forms üzerinden oluşturulup yönlendirilmiştir.

İstatistiksel analizlerde, SPSS 22,0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarına bakılmıştır. Normal dağılım gösteren veriler ve normal dağılım göstermeyen veriler ayrı ayrı analize tabi tutulmuştur. Sonuçlar ortalama ve standart sapma olarak verilmiş olup anlamlılık düzeyi (p) <0.05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın Kapsamı

29 sorudan oluşan anket soruları bilgi içerikli ve kategorik sorular olup, beşli Likert tipi ölçek şeklinde hazırlanmıştır. Cevaplar “kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, ne katılıyorum ne katılmıyorum, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum” biçiminde kodlanmıştır. Çalışma formuna toplam 251 kişi geri dönüş yapmış, 8 anketörün yaş aralığı mevcut çalışmanın amacı ve kapsamı dâhilinde yeterli görülmediğinden analiz dışı bırakılmıştır (Tablo 4).

Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma, çalışma hayatı içerisinde olan kişilerin içinde buldukları kuşaklara, cinsiyete, medeni durumlarına, aylık gelir ve eğitim düzeyi gibi değişkenlere göre sendika algılarının farklılıklarını incelemeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H1: kuşakların arasında sendika algısının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H1_a: kuşakların arasında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H1_b: kuşakların arasında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H1_c: kuşakların arasında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H2: cinsiyet değişkeni dikkate alındığında sendika algısının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H2_a: cinsiyet değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H2_b: cinsiyet değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H2_c: cinsiyet değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H3: medeni durum değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H3_a: medeni durum değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H3_b: medeni durum değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H3_c: medeni durum değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H4: Gelir değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H4_a: Gelir değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H4_b: Gelir değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H4_c: Gelir değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H5: Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H5_a: Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H5_b: Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H5_c: Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H6: Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H6_a: Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H6_b: Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H6_c: Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

Tablo 4
Değerlendirme Dışı Tutulanlar

		Frekans	%	Geçerli %
Yaş Aralığı	22-27	7	2,8	2,8
	28-42	150	59,8	59,8
	43-57	93	37,1	37,1
	58-76	1	,4	,4
	Total	251	100,0	100,0

Bulgular

Çalışmada elde edilen veriler SPSS 22.00 paket programı kullanılarak analize tabi tutulmuş, hipotezler doğrultusunda açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem t testleri ve tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5
Açıklayıcı Faktör Analizi

	Bileşenler		
	1	2	3
8. Sendikaların çalışma hayatında çok önemli bir rolleri vardır.	,903		
7. Sendikalar işçilerin iş güvencesini arttıran örgütlerdir	,886		
9. Sendikalar işçileri işletmelerin haksız uygulamalarına karşı korur	,883		
4. Sendikalar işçilerin sosyal haklarını koruyan örgütlerdir	,867		

6. Sendikalı işçiler haklarını sendikasız işçilerden daha çok savunurlar	,857		
3. Sendikalar güvenilir örgütlerdir	,857		
5. Sendikalar işverenler karşısında güçlü örgütlerdir	,847		
1. Sendikalar işçilerin haklarını korumak için kurulmuş örgütlerdir	,811		
11. Sendikalı işçileri işten çıkarmak sendikasız işçileri işten çıkarmaktan zordur	,783		
12. Sendikalı işçiler daha özverili çalışır	,741		
2. İşçi sendikaları işçilerin haklarını korumak için gereklidir	,738		
10. Sendikaların işletmelere de faydaları vardır	,724		
13. Sendikalı işçiler sendikasız işçilere göre daha iyi haklara sahiptir	,653		
14. Sendikaya üye olmam çevrem tarafından hoş karşılanmaz		,826	
16. Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz		,806	
15. Sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz		,768	
17. Sendikaya üye olmak riskli bir karardır		,766	
18. Sendikaya üyelik işçilerin masrafını arttırır		,563	
20. Devlet işçilerin sendikalara üye olmalarını destekler/teşvik eder			,895
19. Devlet sendikaların örgütlenmelerine yardımcı olmaktadır			,853
21. İşverenler, işçilerin sendikalara üye olmalarını destekler/teşvik eder			,679
Cronbach’s Alpha	,958	,813	,787
Açıklanan Varyans (%)	43,473	14,602	9,137
Açıklanan Toplam Varyans (%)	67,213		
KMO= ,92, Bartlett’s Test of Sphericity=3781,840, p=,000. Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır.			

Tablo 5 incelendiğinde sendika algısının boyutlarına ilişkin sırasıyla faktör yükleri verilmektedir. Araştırma kapsamında yapılan açıklayıcı faktör analizi göstermektedir ki toplam faktör analizindeki örneklem yeterliliği istenilen düzeyin üzerindedir ($1,00 > KMO > 0,80 \Rightarrow$ mükemmel, $KMO=,921$, Bartlett’s Test of Sphericity=3781,840, $p=,000$). Diğer taraftan ölçüğe ait tüm sorular analize dâhil edildiğinde öz değerleri 1’den büyük 3 faktörün ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Açıklayıcı faktör analizinin sonuçları literatür verilerine paralellik oluşturmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının faktör yükleri incelendiğinde sendika boyutunun yüklerinin ,903 ile ,653 arasında değiştiği, üyelik boyutunun yüklerinin ,821 ile ,563 arasında değiştiği, devlet ve işveren boyutunun ise ,895 ile ,679 arasında değiştiği görülmektedir. Toplam varyans değeri 67,213 çıkmaktadır. Ayrıca faktörlerin her biri için güvenilirlik analizi yapılmış, sorular arası korelasyona

bağlı uyum değerleri bulunmuştur. Cronbach's Alpha değerinin ,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Durmuş vd. 2013, s. 83). Sendika boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha değeri ,958, çıkmıştır. Benzer şekilde üyelik boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha değeri ,813, devlet ve işveren boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha değeri ise ,787 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular ölçeğin güvenirliliğinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

Çalışmada literatüre uygun olarak X kuşağı ve Y kuşağının sendika algısı, aynı zamanda sendika algısının alt boyutları üzerindeki farklılıkları t-testi ile analiz edilmiştir. 243 kişiden elde edilen verilerin demografik özellikleri Tablo 6'da verilmektedir. Çalışmaya katılanlardan 164'ünün erkek, 79'unun kadın olduğu, eğitim durumu göz önüne alındığında örneklemin ağırlıklı olarak "Lise ve Dengi" olduğu (%49), onu "Üniversite ve Dengi" nin (%28,8) takip ettiği görülmektedir. Örneklemin %80,7'sini evli kişiler oluşturmaktayken, kendisini mavi yakalı olarak tanımlayan grubun örneklemin %67,5'ini oluşturduğu da elde edilen bulgular içerisinde yer almaktadır.

Tablo 6
Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=243)

		Sıklık	%
Cinsiyet	Erkek	164	67,5
	Kadın	79	32,5
Eğitim Durumu	İlköğretim ve Dengi	45	18,5
	Lise ve Dengi	119	49,0
	Üniversite ve Dengi	79	32,5
Medeni Durum	Bekar	47	19,3
	Evli	196	80,7
Yaş/ Kuşak	28-42	150	61,7
	43-57	93	38,3
Çalışma Durumu	Mavi Yakalı	164	67,5
	Beyaz Yakalı	79	32,5
Gelir Durumu	7500 ve altı	113	46,5
	7501 ve üstü	130	53,5
Toplam		243	100,0

Ölçeklerden elde edilen puanların dağılımlarının normal olup olmadığının incelenmesi amacıyla normal dağılım testi yapılmıştır. Test sonucu elde edilen veriler Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7
Normal Dağılım Test Sonuçları

Boyutlar	Değişkenler	Ortalama	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Sendika	Mavi Yakalı	2,1561	2,0000	1,119	2,084
	Beyaz Yakalı	2,2101	2,2000	,495	,539
Üyelik	Mavi Yakalı	3,9653	4,0000	-1,007	,795
	Beyaz Yakalı	4,0779	4,0769	-1,352	3,940
Devlet-İşveren	Mavi Yakalı	2,8882	3,0000	,107	-,476
	Beyaz Yakalı	3,1477	3,0000	-,141	-,273
Sendika	Erkek	2,2366	2,2000	,967	1,656
	Kadın	2,0430	2,0000	,677	,983
Üyelik	Erkek	3,8846	4,0000	-,975	,806
	Kadın	4,2454	4,2308	-,489	-,451
Devlet-İşveren	Erkek	2,8659	3,0000	,145	-,390
	Kadın	3,1941	3,0000	-,224	-,376
Sendika	Bekâr	2,4255	2,2000	1,403	2,233
	Evli	2,1133	2,0000	,558	,266
Üyelik	Bekâr	3,9574	4,0000	,727	,072
	Evli	4,0126	4,0769	-1,231	1,958
Devlet-İşveren	Bekâr	3,1560	3,0000	,350	-,499
	Evli	2,9286	3,0000	-,133	-,534
Sendika	28-42 Yaş	2,0653	2,0000	,306	,168
	43-57 Yaş	2,3484	2,2000	1,026	1,056
Üyelik	28-42 Yaş	3,9205	4,0000	-1,041	1,188
	43-57 Yaş	4,1332	4,1538	-1,162	1,803
Devlet-İşveren	28-42 Yaş	2,8422	3,0000	,033	-,183
	43-57 Yaş	3,1828	3,3333	-,225	-,630
Sendika	İlköğretim ve Dengi	2,5778	2,4000	,766	-,021
	Lise ve Dengi	2,1143	2,0000	,726	1,286
	Üniversite ve Dengi	2,0329	2,0000	-,038	-,195
Üyelik	İlköğretim ve Dengi	4,1436	4,0769	-1,178	2,474
	Lise ve Dengi	4,0265	4,0769	-1,051	,860
	Üniversite ve Dengi	3,8841	4,0000	-1,220	2,252
Devlet-İşveren	İlköğretim ve Dengi	3,3333	3,3333	-,231	-,518
	Lise ve Dengi	2,9076	3,0000	-,190	-,599
	Üniversite ve Dengi	2,8650	3,0000	-,403	-,037
Sendika	7500 TL ve altı	2,2018	2,2000	,927	1,757
	7501 TL ve üstü	2,1492	2,0000	1,019	1,968

Üyelik	7500 TL ve altı	4,0068	4,0769	,212	,422
	7501 TL ve üstü	3,9976	4,0000	-1,266	1,659
Devlet-İşveren	7500 TL ve altı	2,8879	3,0000	,040	-,289
	7501 TL ve üstü	3,0462	3,0000	-,043	-,527

Normallik testi sonucu çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde tüm puanların çarpıklık ve basıklık katsayılarının $-2,/+2$ aralığında olmadığı görülmektedir. Bu aralıklar dışında olan *sendika* alt boyutunda kendisini mavi yakalı olarak tanımlayanlar ve kendisini bekâr olarak tanımlayan katılımcıların, üyelik alt boyutunda kendisini beyaz yakalı olarak tanımlayan katılımcıların, ilköğretim ve dengi katılımcıların ve üniversite ve dengi katılımcıların değerlerinin normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. Aralık içindeki değerlerin analizinde parametrik yöntemler, aralık dışı değerlerde ise non-parametrik değerler kullanılmıştır.

Tablo 8
Normal Dağılım Gösteren Gruplara İlişkin T Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Devlet-İşveren	Mavi Yakalı	164	2,8882	1,00189	-2	241	,048
	Beyaz Yakalı	79	3,1477	,84352			
Sendika	Erkek	164	2,2366	,83725	1,799	241	,073
	Kadın	79	2,0430	,66539			
Üyelik	Erkek	164	3,8846	,93229	-3,154	241	,002
	Kadın	79	4,2454	,58220			
Devlet-işveren ilişkisi	Erkek	164	2,8659	,99400	-2,526	241	,012
	Kadın	79	3,1941	,84666			
Üyelik	Bekar	47	3,9574	,91816	-,398	241	,691
	Evli	196	4,0126	,83561			
Devlet-işveren ilişkisi	Bekar	47	3,1560	1,02116	1,463	241	,145
	Evli	196	2,9286	,94130			
Sendika	28-42 Yaş	150	2,0653	,65230	-2,530	146,094	,012
	43-57 Yaş	93	2,3484	,94864			
Üyelik	28-42 Yaş	150	3,9205	,89744	-1,905	241	,058
	43-57 Yaş	93	4,1332	,75507			
Devlet-İşveren	28-42 Yaş	150	2,8422	,88039	-2,618	170,348	,010
	43-57 Yaş	93	3,1828	1,04548			
Sendika	7500 TL ve altı	113	2,2018	,79888	,517	241	,606
	7501 TL ve üstü	130	2,1492	,78328			

Üyelik	7500 TL ve altı	113	4,0068	,76576	,417	241	,933
	7501 TL ve üstü	130	3,9976	,92079			
Devlet-İşveren	7500 TL ve altı	113	2,8879	,96013	,965	241	,200
	7501 TL ve üstü	130	3,0462	,95619			

Normal dağılım gösteren verilerde iki gruba ayrılanlara bağımsız t testi yapılmış, test sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların sendikal algılarındaki *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerinde mavi-beyaz yakalı tanımlamasına göre aralarında anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır: $p,048$. Beyaz yakalı çalışanların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algıları ($X=3,1477$), mavi yakalı çalışanların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algılarına ($X=2,8882$) göre daha olumludur ($t(241)=-2; p<.05$). Katılımcıların sendikal algılarındaki *üyelik boyutu* üzerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu da bulgulanmıştır: $p,002$. Kadınların *üyelik boyutu* üzerindeki algıları ($X=4,2454$), erkeklerin *üyelik boyutu* üzerindeki algılarına ($X=3,8846$) göre istatistiksel anlamda olumludur ($t(241)=-3,154; p<.05$). Ayrıca *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerinde de cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmaktadır, $p,012$. Buna göre kadınların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algıları ($X=3,1941$), erkeklerin *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algılarına ($X=2,8659$) göre istatistiksel anlamda olumludur. Katılımcıların sendikal algılarındaki *sendika boyutu* ($p,012$), *üyelik boyutu* ($p,058$) ve *devlet-işveren ilişkisi* boyutu ($p,010$) üzerinde kuşaklara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre 43-57 yaş arasındaki katılımcıların *sendika boyutu* üzerindeki algıları ($X=2,3484$), 28-42 yaş arasındaki katılımcıların *sendika boyutu* üzerindeki algılarına ($X=2,0653$) göre daha olumludur. ($t(146,094)=-2,530; p<.05$). 43-57 yaş arasındaki katılımcıların *üyelik boyutu* üzerindeki algıları ($X=4,1332$), 28-42 yaş arasındaki katılımcıların *üyelik boyutu* üzerindeki algılarına ($X=3,9205$) göre daha olumludur. ($t(241)=-1,905$). 43-57 yaş arasındaki katılımcıların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algıları ($X=3,1828$), 28-42 yaş arasındaki katılımcıların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algılarına ($X=2,8422$) göre daha olumludur. ($t(170,348)=-2,618; p<.05$).

Eğitim düzeylerinin *sendika boyutundaki* varyanslarının homojen dağılmadığı yapılan Levene testinde anlaşıldığından ($Sig=,000$), Post Hoc testlerinden Welch ($Sig=,008$) ve Brown-Forsythe ($Sig=,002$) testleri yapılmıştır. Her iki test sonucunda da gruplar arasında anlamlı farklılık düzeyleri olduğu sonucu

Tablo 9
Sendika ve Devlet-işveren ilişkisi Boyutlarının Puanlarının Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyutlar	Değişkenler	N	X	ss	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P	Anlamlılık
Sendika	İlköğretim ve Dengi	45	2,5778	1,06021	Gruplar arası	9,334	2	4,667	7,918	,000	2-3
	Lise ve Dengi	119	2,1143	,75535	Grup içi	141,458	240	,589			
	Üniversite ve Dengi	79	2,0329	,56244	Toplam	150,791					
	Toplam	243	2,1737	,78937							
Devlet-işveren ilişkisi	İlkokul ve Dengi	45	3,3333	1,05887	Gruplar arası	7,274	2	3,637	4,052	,019	2-3
	Lise ve Dengi	119	2,9076	,99426	Grup içi	215,432	242	,898			
	Üniversite ve Dengi	79	2,8650	,79621	Toplam	222,706					
	Toplam	243	2,9726	,95931							

elde edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeylerinin *sendika* boyutu ortalamaları açısından farklılaştığı görülmüştür. ($F=7,918$; $p< .000$). Buna göre ilkokul ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *sendika* boyutu ortalamaları ($X=2,5778$), lise ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *sendika* boyutu ortalamalarından ($X=2,114$) ve üniversite ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *sendika* boyutu ortalamalarından ($X=2,0329$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara ilişkin veriler Tablo 9’da sunulmuştur.

Eğitim düzeylerinin *devlet-işveren ilişkisi* boyutundaki varyanslarının homojen dağıldığı yapılan Levene testinde anlaşıldığından ($Sig= ,055$), Post Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Katılımcıların eğitim düzeylerinde *devlet-işveren* ilişkisi boyutu ortalamaları açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($F=4,052$; $p< .05$). Buna göre ilkokul ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *devlet-işveren* ilişkisi boyutu ortalamaları ($X=3,3333$), lise ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *devlet-işveren* ilişkisi boyutu ortalamalarından ($X=2,9076$) ve üniversite ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu ortalamalarından ($X=2,8650$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10

Sendika ve Üyelik Boyutlarının Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyut	Değişken	N	s.o.	S.T	U	p
Sendika	Mavi Yakalı	164	118,18	19381,50	5851,500	,218
	Beyaz Yakalı	79	129,93	10264,50		
Üyelik	Mavi Yakalı	164	120,21	19714,00	6184,000	,566
	Beyaz Yakalı	79	125,72	9932,00		
Sendika	Bekar	47	140,51	6604,00	3736,000	0,042
	Evli	196	117,56	23042,00		

Tablo 10’da sendika ve üyelik boyutlarının çalışma durumu değişkenine göre fark testi olan Mann Whitney-U testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre kendisini mavi yakalı çalışan olarak tanımlayan katılımcılar ile kendisini beyaz yakalı olarak tanımlayan katılımcılar arasında *sendika* boyutu ile ($U=5851,500$; $p>,05$) ve *üyelik* boyutu ile ($U=6184,000$; $p>,05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Medeni durum değişkeni ile *sendika* boyutu arasında ise Mann Whitney-U testi sonucu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, ($U=3736,000$; $p<,05$). Buna göre *sendika* boyutu açısından bekar katılımcıların sıra değerlerinin ortalaması

(s.o.=140,51), evli katılımcıların sıra değerleri ortalamasından (s.o.= 117,56) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 11

Üyelik Boyutunun Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Kruskal Wallis Testi) Sonuçları

Boyut	Değişken	N	X	s.s.	s.o.	Kruskal Wallis H	
						X ²	p
Üyelik	İlköğretim ve Dengi	45	4,1436	,75558	133,50	3,825	,148
	Lise ve Dengi	119	4,0265	,87942	125,60		
	Üniversite ve Dengi	79	3,8841	,85186	110,03		
	Toplam	243	4,0019	,85050			

Tablo 11’de *üyelik boyutunun* eğitim durumu değişkenine göre fark testi olan Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcılar üzerinde eğitimin üyelik boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Tablo 12

Hipotez Test Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H1: kuşakların arasında sendika algısının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H1 _a : kuşakların arasında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H1 _b : kuşakların arasında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H1 _c : kuşakların arasında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H2: cinsiyet değişkeni dikkate alındığında sendika algısının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H2 _a : cinsiyet değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H2 _b : cinsiyet değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H2 _c : cinsiyet değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3: medeni durum değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3 _a : medeni durum değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3 _b : medeni durum değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi

H3 _c : medeni durum değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H4: Gelir değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H4 _a : Gelir değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H4 _b : Gelir değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H4 _c : Gelir değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H5: Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H5 _a : Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H5 _b : Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H5 _c : Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H6: Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H6 _a : Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H6 _b : Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H6 _c : Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi

Sonuç

Çalışma hayatının en önemli sorunlarının başında gelen iş güvencesi ve sendikal örgütlenme algıları üzerine yoğunlaşan “Türkiye’de Sendika Algısının Kuşaklar Üzerinden Ölçülmesi” isimli çalışmada, çalışanların gözünden sendikaların ve sendikal hareketlerin özellikle farklı kuşaklarda ne şekilde algılandığı üzerinde durulmuştur.

Üçlü sacayağı olarak ifade edilen “sendika”, “üyelik” ve “devlet-işveren” boyutları irdelenmiş ve sendikaların fonksiyonlarını işçi ve işveren boyutlarıyla değerlendirilerek açıklanmıştır. Ayrıca çalışma hayatı içerisinde yer alan kişilerin, başta cinsiyet, eğitim ve medeni durum gibi düşünce ve davranış biçimlerini etkileyen etmenler ile aylık gelir durumu ve yetiştirilme tarzı gibi kişinin toplumsal yapı içerisindeki değişkenlerle sendikalara yönelik algılarındaki değişimler incelenmiştir.

Elde edilen sonuçlar açısından bakıldığında X Kuşağı'nın sendikal algısının daha yüksek olduğu, bu algının tüm boyutlarda desteklendiği bulgulanmıştır. Sendikaların üye kazanımı elde edebilmelerinin yolunun Y Kuşağı üzerindeki olumsuz sendikal algıdan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu doğrultuda sendikaların yapması gereken ilk uygulama sendikal algıyı belirleyen unsurların Y Kuşağı'nı da pozitif yönde etkileyecek şekilde kurgulanmasından geçmektedir. Diğer taraftan kadınların sendikal algıdaki üyelik boyutunun yüksek çıkması ise literatüre farklı bir katkı sunmaktadır. Kadın çalışmalarından elde edilen veriler genel itibariyle kadınların örgütlülük altına girmek konusunda o veya bu yönüyle çekincelerinin olduğu şeklindedir. Ancak yapılan çalışma kadınların algısının erkeklere oranla daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Sendikaların kadınlar açısından doğru politikalar uyguladıkları sonucuna varmak zor olmamaktadır. Diğer taraftan yeni nesil çalışanlarının beyaz yakalı olduğu yönündedir. Beyaz yakalı çalışanların ise daha yüksek ücret düzeyi ile istihdam edildiği değerlendirilir. Ancak yapılan bu çalışma gelir düzeyi ile sendikal algı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Oysaki beklenen gelir düştükçe sendikal algının artması yönündedir.

Çalışmanın yukarıda ifade edilen konularda geliştirdiği hipotezlerinin önemli oranda desteklendiğinin görüldüğü araştırmada, özellikle sendikalara üyelik noktasında; medeni durum, gelir ve eğitim değişkenleri ile istatistiksel bir bağın gerçekleşmemiş fakat kuşaklar arasındaki üyelik anlayışı hipotezinin desteklenmiş olması önemli bir sonuç olarak ifade edilmelidir. Yine sendikal algı noktasında; cinsiyet, medeni durum, eğitim ve çalışma durumu gibi değişkenlerin istatistiksel anlamda desteklenmiş olması da konunun taraflarınca dikkatle takip edilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Çalışma bu yönüyle literatüre farklı bir bakış açısı sunmakta, elde ettiği sonuçlar bakımından diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: F.D., M.D.; Veri Toplama: F.D., M.D.; Veri Analizi /Yorumlama: F.D., M.D.; Yazı Taslağı: F.D., M.D.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: F.D., M.D.; Son Onay ve Sorumluluk: F.D., M.D.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: F.D., M.D.; Data Acquisition: F.D., M.D.; Data Analysis/Interpretation: F.D., M.D.; Drafting Manuscript: F.D., M.D.; Critical Revision of Manuscript: F.D., M.D.; Final Approval and Accountability: F.D., M.D.

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

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

Kaynakça/References

- Adıgüzel, O., Batur, Z., H. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 165-182.
- Akgün Tekin, Ö., ve Tüfekçi, Ö. K. (2015). Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), ss. 171-200.
- Andrea, B. Horváth-Csikós, G. Tímea, J., (2016). Y and z generations at workplaces, Vol. 8, Issue 3, 90 – 106. DOI: 10.7441/joc.2016.03.06.
- Balcı, Y. ve Çetin, G. (2020). Covid-19 pandemi sürecinin Türkiye’de istihdama etkileri ve kamu açısından alınması gereken tedbirler, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar (Covid19-Özel Ek), 40-58.
- Başol, O., GÜMÜŞ, İ., & ÇAKIR, N. N. (2018). Sendikalılık ve iş tatmini arasındaki ilişki: mavi yakalılar üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (57), 129-143.
- Bencsik, A. Tímea, J ve Horvath-Csikos G. (2016). Y and z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 90-106.
- Bencsik, A., ve Machova, R. (2016). Knowledge sharing problems from the viewpoint of intergeneration management, *In ICMLG2016 - 4th International Conference on Management, Leadership and Governance: Academic Conferences and publishing limited*, 42-50.
- Comte, A. (2000). The positive philosophy, (Translate: Harriet Martineau), London: Batoche Books. <https://socialsciences.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/comte/Philosophy1.pdf>
- Demir, M. (2018). Çok düzeyli toplu pazarlık ve Türkiye’de uygulanabilirliği. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Durmuş, B. (2013). Sosyal bilimlerde SPSS’le veri analizi. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Edwards, P. (2003). The employment relationship and the field of industrial relations, *Industrial Relations: Theory and Practice*, (der. P. Edwards), Oxford: Blackwell Publishing, 31-36.
- Ekin, N. (1989). Endüstri ilişkileri, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Ekin, N. (1996). Değişim ve sendikaların geleceği. *Mercek Dergisi*, 15-23.
- Etcı, H. ve Kağmcıoğlu, D. (2017). Kamuda taşeron olarak çalışan işçilerin sendikal algısı: Eskişehir örneği, *Çalışma ve Toplum*, 1, 75-106.
- Mahiroğulları, A. (2001). “Türkiye ‘de sendikalaşma evreleri ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 42-60.
- Mahiroğulları, A. (2012a). XXI. yüzyıla girerken sendikacılık: günümüzdeki değişim, dönüşüm ve gelecek için arayışlar, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1) 9-33.

- Mahiroğulları, A. (2012b). Sendika-siyaset ilişkisinin teorik çerçevesi ve günümüzdeki düzeyi, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2) 8-23.
- Keleş, N., H. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.
- Koray, M. (1994). Değişen koşullarda sendikacılık: gelişmiş ülkeler ve Türkiye. İstanbul: Promat Basım Yay.
- Köstekli, İ. (2003). Örgütlenme stratejimiz, Ankara: Türk-İş Örgütlenme El Kitabı I.
- Kurtulmuş, N. (1996). Sanayi ötesi dönüşüm: küreselleşme ve insan kaynakları boyutuyla, İstanbul: İz Yayıncılık.
- Kutal, M. (1966). Mevzuatımızda sendikalara yasak edilen faaliyetler, *İ. Ü. İktisat Mecmuası*, 1(2), 123-140.
- Levickaitė, R. (2010). Generations x, y, z: how social networks form the concept of the world without borders (The case of Lithuania). *Limes*, 3(2), 170–183.
- Marra, S., Akdoğan, D. ve Aydın, T. (2016). Sendikalarda gençlik, gençlik için sendikalar, Avrupa ve Türkiye’deki gençler için pratik bir kılavuz. ETUC, Brüksel.
- Marshall, G. (2020). Sosyoloji sözlüğü, (Çev: Osman Akınhay, Derya Kömürçü), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mannheim, K. (1970). The problem of generations, *Psychoanalytic Review*, 57(3), 378-404
- Palaz, S. ve Poyraz, O. (2019). Gençlerin sendikal algı ve tutumları üzerine bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 59-73.
- Prensky, M. (2001) Digital natives, digital immigrants, Part II: Do they really think, Bingley: MCB University Press.
- Selamoğlu, A. (2016). Gençler ve sendikal ilişki üzerine değerlendirme: Yeni bir frekans arayışının kaçınılmazlığı, *Çalışma ve Toplum*, 2, 757-788.
- Süral, P. Ö., Eriş, E.D., Ömür N. ve Özmen, T. (2013) Kuşakların Farklılaşan iş değerlerine ilişkin emik bir araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, 123-142.
- Standing, G. (2015). Prekarya, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şenkal, A. (1999). Sendikasız endüstri ilişkileri: genel olarak Dünya’da ve Türkiye’de, Ankara: Kamu-İş Eğitim Yayını.
- Taş, H. Y. (2012). Toplumsal sınıfların değişim sürecinde, sendikalar ve sendikaların geleceği. *Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1), 60-80.
- TDK, kuşak kavramı. <https://sozluk.gov.tr> Erişim Tarihi: 20.09.2022.
- Tekin, Ö.A. ve Tüfekçi, Ö.K. (2015). Turizm öğrencilerinin sendika algısı: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 171-200.
- Toffler, A. (2008). Üçüncü dalga: bir fütürist ekonomi analizi klasiği, (Çev: Selim Yeniçeri) İstanbul: Koridor Yayıncılık.

- Tokol, A. (2001). Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler, Bursa: U.Ü. Güçlendirme Vakfı Yay.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2018). Sosyal politika, Bursa: Dora Yayınları.
- Urhan, B. (2005). Sendikal örgütlenme bunalımı ve Türkiye’deki durum, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Urhan, B. (2012) “İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14 (2): 33-56.
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumları: Eskişehir örneği, *Çalışma ve Toplum*, 3, 35-56.
- Vandaele, K. (2012). Youth representatives opinions on recruiting and representing young workers: a twofold unsatisfied demand?, *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 203-218.
- Yazıcı, E. (1996). İşçi hareket, Ankara: Aktif yayınları.
- Yazıcı, E. (2004). Sendikal hareket yeni misyon arayışları, Ankara: İlke Emek Yayınları.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2015). Kuşaklara göre işkoliklik, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(8), 415-440.
- Yorgun, S. (2007). Dirilişin eşiğinde sendikalar, yeni eğilimler yeni Stratejiler, Bursa: Ekin Yayınları.

YAZARLARA BİLGİ

TANIM

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, dar anlamda sosyal politikanın alanına giren emek-sermaye ilişkileri ve bunların sonuçları yanında, geniş anlamda sosyal politikanın konusu olan işsizlik, demografi ve nüfus çalışmaları, yoksulluk, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler, sosyal güvenlik, sosyal sigorta vb. ile kadınlar, özürlüler, gençler, yaşlılar ve diğer dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politikaları kapsayan hususlarla ilgili teorik ve ampirik çalışmalara yer vermektedir. Dergi 1948 yılında ilk defa İçtimai Siyaset Konferansları şeklinde basılmaya başlanmıştır. 2003 yılındaki 45. sayısından itibaren ise hakemli ve bilimsel bir dergidir.

AMAÇ KAPSAM

Amaç

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nin amacı; başta sosyal siyaset olmak üzere, çalışma ekonomisi, endüstri ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, iş hukuku, çalışma sosyolojisi, örgütsel davranış, çalışma psikolojisi ve insan kaynakları alanlarında ulusal ve uluslararası düzeyde teorik ve ampirik araştırmalarla akademik tartışmalara katkı sunmak ve yön vermek, çözüm bekleyen sosyal sorunlara politika önerileri getirmektir.

Kapsam

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nin kapsamı ise; derginin amacında belirtilen alanlardaki konulardan oluşmaktadır. Bu bağlamda dergiye, aşağıda detaylı bir şekilde sıralanan konularda hazırlanan akademik makaleler kabul edilmektedir:

Sosyal Siyaset alanında; sosyal politika tarihi, ulusal ve uluslararası düzeyde sosyal politika araçları, yoksulluk, gelir dağılımı, istihdam ve işsizlik, ücretler, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, göç, ayrımcılık, sosyal dışlanma ile çocuklar, gençler, yaşlılar, özürlüler, eski hükümlüler, göçmenler ve kadınlar gibi dezavantajlı nüfus grupları, yerel yönetimlerin sosyal politika açısından fonksiyonları, uluslararası sosyal politika konuları ve sağlık, eğitim ve çevre politikaları.

Çalışma Ekonomisi alanında; işgücü piyasalarında emek arzı ve talebi, istihdam, işsizlik, ücretler, verimlilik ve işgücü piyasası politikaları.

Endüstri İlişkileri alanında; tarihsel perspektiften işçi hareketleri, işçi sendikaları, memur sendikaları, işveren sendikaları, toplu iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları, toplu pazarlık, devletin endüstri ilişkilerindeki rolleri, karşılaştırmalı endüstri ilişkileri küreselleşmenin endüstri ilişkilerine etkisi ile sosyal diyalog.

Sosyal Güvenlik alanında; sosyal güvenliği tarihsel gelişimi, yönetimi, teknikleri, kurumsal yapısı, finansmanı, iktisadi ve mali boyutu, hukuki boyutu, ülke uygulamaları ile sosyal güvenlik sistemlerindeki yeni sorunlar.

Sosyal Hizmetler alanında; yöntem ve teknikleri, aileye, kadına, çocuklara, gençlere, engelli ve yaşlılara yönelik sosyal hizmetler, sağlık, eğitim ve adalet alanında sosyal hizmet uygulamaları ile sosyal hizmet kuruluşları.

İş Hukuku alanında; iş sözleşmesinden doğan borçlar, iş sözleşmesinin sona ermesi, kıdem tazminatı, çalışma süreleri, dezavantajlı gruplara yönelik uygulamalar gibi bireysel iş hukuku konuları ile sendikalar, toplu sözleşme, grev ve lokavt uygulamaları gibi toplu iş hukuku konuları.

Çalışma Sosyolojisi alanında; klasik ve çağdaş yaklaşımlar, teknolojinin çalışma yaşamına etkisi, toplumsal tabakalaşma ve sınıflar, yabancılaştırma, boş zaman endüstrisi, küreselleşme, çalışma yaşamında cinsiyet meseleleri, kuşaklar ve dönüşüm.

Örgütsel Davranış alanında; kurum kültürü, liderlik, motivasyon, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş ahlakı, örgütlerde stres, çatışma, güç ve politika.

Çalışma Psikolojisi alanında; bireyin yaşamında çalışmanın anlamı ve önemi, kariyer gelişimi, ergonomi, iş monotonluğu, tükenmişlik sendromu.

İnsan Kaynakları alanında; yönetim, örgütlenme, planlama, iş analizi, eğitim, performans değerlendirme, kariyer yönetimi, ücret yönetimi, stratejik insan kaynakları yönetimi, uluslararası insan kaynakları yönetimi, bilgi sistemleri.

* Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde akademik makalelerin yanı sıra, ilgili alanlardaki kitap incelemeleri ve iş hukuk alanındaki karar incelemeleri de yer almaktadır.

EDİTORYAL POLİTİKALAR VE HAKEM SÜRECİ

Yayın Politikası

Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin içeriği derginin amaç ve kapsamı ile uyumlu olmalıdır. Dergi, orijinal araştırma niteliğindeki yazıları yayınlamaya öncelik vermektedir.

Genel İlkeler

Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirilmemiş ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir. Ön değerlendirmeyi geçen yazılar iThenticate intihal tarama programından geçirilir. İntihal incelemesinden sonra, uygun makaleler Editör tarafından orijinaliteleri, metodolojileri, makalede ele alınan konunun önemi ve derginin kapsamına uygunluğu açısından değerlendirilir. Bilimsel toplantılarda sunulan özet bildiriler, makalede belirtilmesi koşulu ile kaynak olarak kabul edilir. Editör, gönderilen makale biçimsel esaslara uygun ise, gelen yazıyı yurtiçinden ve /veya yurtdışından en az iki hakemin değerlendirmesine sunar, hakemler gerek gördüğü takdirde yazıda istenen değişiklikler yazarlar tarafından yapıldıktan sonra

yayınlanmasına onay verir.Makale yayınlanmak üzere Dergiye gönderildikten sonra yazarlardan hiçbirinin ismi, tüm yazarları yazılı izni olmadan yazar listesinden silinemez ve yeni bir isim yazar olarak eklenemez ve yazar sırası değiştirilemez. Yayına kabul edilmeyen makale, resim ve fotoğraflar yazarlara geri gönderilmez.

Telif Hakkında

Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları Creative Commons Atıf-GayrıTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) olarak lisanslıdır. CC BY-NC 4.0 lisansı, eserin ticari kullanım dışında her boyut ve formatta paylaşılmasına, kopyalanmasına, çoğaltılmasına ve orijinal esere uygun şekilde atıfta bulunmak kaydıyla yeniden düzenleme, dönüştürme ve eserin üzerine inşa etme dâhil adapte edilmesine izin verir.

Açık Erişim İlkesi

Dergi açık erişimlidir ve derginin tüm içeriği okura ya da okurun dahil olduğu kuruma ücretsiz olarak sunulur. Okurlar, ticari amaç haricinde, yayıncı ya da yazardan izin almadan dergi makalelerinin tam metnini okuyabilir, indirebilir, kopyalayabilir, arayabilir ve link sağlayabilir. Bu BOAI açık erişim tanımıyla uyumludur.

Derginin açık erişimli makaleleri Creative Commons Atıf-GayrıTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) olarak lisanslıdır.

Hakem Süreci

Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirilmedi olmayan ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir.Gönderilen ve ön kontrolü geçen makaleler iThenticate yazılımı kullanılarak intihal için taranır.İntihal kontrolünden sonra, uygun olan makaleler baş editör tarafından orijinallik, metodoloji,işlenen konunun önemi ve dergi kapsamı ile uyumluluğu açısından değerlendirilir. Baş editör,makaleleri, yazarların etnik kökeninden, cinsiyetinden, cinsel yöneliminden, uyruğundan, dini inancından ve siyasi felsefesinden bağımsız olarak değerlendirir. Yayına gönderilen makalelerin adil bir şekilde çift taraflı kör hakem değerlendirmesinden geçmelerini sağlar.Seçilen makaleler en az iki ulusal/uluslararası hakeme değerlendirmeye gönderilir; yayın kararı,hakemlerin talepleri doğrultusunda yazarların gerçekleştirdiği düzenlemelerin ve hakem sürecinin sonrasında baş editör tarafından verilir.Hakemlerin değerlendirmeleri objektif olmalıdır. Hakem süreci sırasında hakemlerin aşağıdaki hususları dikkate alarak değerlendirmelerini yapmaları beklenir.

- Makale yeni ve önemli bir bilgi içeriyor mu?
- Öz, makalenin içeriğini net ve düzgün bir şekilde tanımlıyor mu?
- Yöntem bütünlüklü ve anlaşılır şekilde tanımlanmış mı?

- Yapılan yorum ve varılan sonuçlar bulgularla kanıtlanıyor mu?
- Alandaki diğer çalışmalara yeterli referans verilmiş mi?
- Dil kalitesi yeterli mi?

Hakemler, gönderilen makalelere ilişkin tüm bilginin, makale yayınlanana kadar gizli kalmasını sağlamalı ve yazar tarafında herhangi bir telif hakkı ihlali ve intihal fark ederlerse editör raporlamalıdır. Hakem, makale konusu hakkında kendini vasıflı hissetmiyor ya da zamanındageri dönüş sağlaması mümkün görünmüyorsa, editöre bu durumu bildirmeli ve hakem sürecine kendisini dahil etmemesini istemelidir. Değerlendirme sürecinde editör hakemlere gözden geçirme için gönderilen makalelerin, yazarların özel mülkü olduğunu ve bunun imtiyazlı bir iletişim olduğunu açıkça belirtir. Hakemler ve yayıncu üyeleri başka kişilerle makaleleri tartışamazlar. Hakemlerin kimliğinin gizli kalmasına özen gösterilmelidir.

YAYIN ETİĞİ VE İLKELER

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, yayın etiğinde en yüksek standartlara bağlıdır ve Committee on Publication Ethics (COPE), Directory of Open Access Journals (DOAJ), Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA) ve World Association of Medical Editors (WAME) tarafından yayınlanan etik yayıncılık ilkelerini benimser; Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing başlığı altında ifade edilen ilkeler için adres: <https://publicationethics.org/resources/guidelines-new/principles-transparency-and-best-practice-scholarly-publishing>

Gönderilen tüm makaleler orijinal, yayınlanmamış ve başka bir dergide değerlendirme sürecinde olmamalıdır. Yazar makalenin orijinal olduğu, daha önce başka bir yerde yayınlanmadığı ve başka bir yerde, başka bir dilde yayınlanmak üzere değerlendirmede olmadığını beyan etmelidir. Uygulamadaki telif kanunları ve anlaşmaları gözetilmelidir. Telif hakkı materyaller (örneğin tablolar, şekiller veya büyük alıntılar) gerekli izin ve teşekkürle kullanılmalıdır. Başka yazarların, katkıda bulunanların çalışmaları ya da yararlanılan kaynaklar uygun biçimde kullanılmalı ve referanslarda belirtilmelidir. Her bir makale editörlerden biri ve en az iki hakem tarafından çift kör değerlendirmeden geçirilir. İntihal, duplikasyon, sahte yazarlık/inkar edilen yazarlık, araştırma/veri fabrikasyonu, makale dilimleme, dilimleyerek yayın, telif hakları ihlali ve çıkar çatışmasının gizlenmesi, etik dışı davranışlar olarak kabul edilir.

Kabul edilen etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır. Buna yayından sonra tespit edilen olası kuraldışı, uygunsuzluklar içeren makaleler de dahildir.

Araştırma Etiği

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi araştırma etiğinde en yüksek standartları gözetir ve aşağıda tanımlanan uluslararası araştırma etiği ilkelerini benimser. Makalelerin etik kurallara uygunluğu yazarların sorumluluğundadır.

- Araştırmanın tasarlanması, tasarımın gözden geçirilmesi ve araştırmanın yürütülmesinde, bütünlük, kalite ve şeffaflık ilkeleri sağlanmalıdır.
- Araştırma ekibi ve katılımcılar, araştırmanın amacı, yöntemleri ve öngörülen olası kullanımları; araştırmaya katılımın gerektirdikleri ve varsa riskleri hakkında tam olarak bilgilendirilmelidir.
- Araştırma katılımcılarının sağladığı bilgilerin gizliliği ve yanıt verenlerin gizliliği sağlanmalıdır. Araştırma katılımcıların özerkliğini ve saygınlığını koruyacak şekilde tasarlanmalıdır.
- Araştırma katılımcıları gönüllü olarak araştırmada yer almalı, herhangi bir zorlama altında olmamalıdır.
- Katılımcıların zarar görmesinden kaçınılmalıdır. Araştırma, katılımcıları riske sokmayacak şekilde planlanmalıdır.
- Araştırma bağımsızlığıyla ilgili açık ve net olunmalı; çıkar çatışması varsa belirtilmelidir.
- İnsan denekler ile yapılan deneysel çalışmalarda, araştırmaya katılmaya karar veren katılımcıların yazılı bilgilendirilmiş onayı alınmalıdır. Çocukların ve vesayet altındakilerin veya tasdiklenmiş akıl hastalığı bulunanların yasal vasisinin onayı alınmalıdır.
- Çalışma herhangi bir kurum ya da kuruluşta gerçekleştirilecekse bu kurum ya da kuruluşta çalışma yapılacağına dair onay alınmalıdır.
- İnsan ögesi bulunan çalışmalarda, “yöntem” bölümünde katılımcılardan “bilgilendirilmiş onam” alındığının ve çalışmanın yapıldığı kurumdaki etik kurul onayı alındığı belirtilmesi gerekir.

YAZILARIN HAZIRLANMASI

Dil

Dergide Türkçe ve İngilizce dilinde makaleler yayınlanır. Türkçe makalelerde İngilizce öz, anahtar kelimeler ve genişletilmiş özet olmalıdır. Ancak İngilizce yazılmış makalelerde geniş özet istenmez.

Yazıların Hazırlanması ve Yazım Kuralları

Aksi belirtilmedikçe gönderilen yazılarla ilgili tüm yazışmalar ilk yazarla yapılacaktır. Makale gönderimi online olarak ve <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd> üzerinden yapılmalıdır. Gönderilen yazılar, yazının yayınlanmak üzere gönderildiğini ifade eden, makale türünü belirten ve makaleyle ilgili detayları içeren (bkz: Son Kontrol Listesi)

bir mektup; yazının elektronik formunu içeren Microsoft Word 2003 ve üzerindeki versiyonları ile yazılmış elektronik dosya ve tüm yazarların imzaladığı Telif Hakkı Devir Formu eklenerek gönderilmelidir.

1. Çalışmalar, A4 boyutundaki kağıdın bir yüzüne, üst, alt, sağ ve sol taraftan 2,5 cm. boşluk bırakılarak, 12 punto Times New Roman harf karakterleriyle ve 1,5 satır aralık ölçüsü ile ve iki yana yaslı olarak hazırlanmalıdır. Paragraf başlarında tab tuşu kullanılmalıdır. Metin içinde yer alan tablo ve şemalarda ise tek satır aralığı kullanılmalıdır.
2. Metnin başlığı küçük harf, koyu renk, Times New Roman yazı tipi, 12 punto olarak sayfanın ortasında yer almalıdır.
3. Metin yazarına ait bilgiler başlıktan sonra bir satır atlanarak, Times New Roman yazı tipi, 10 punto ve tek satır aralığı kullanılarak sayfanın soluna yazılacaktır. Yazarın adı küçük harfle, soyadı büyük harfle belirtildikten sonra bir alt satıra unvanı, çalıştığı kurum ve e-posta adresi yazılacaktır.
4. Giriş bölümünden önce 150-200 kelimelik çalışmanın kapsamını, amacını, ulaşılan sonuçları ve kullanılan yöntemi kaydeden makale dilinde ve İngilizce öz ile 700-750 kelimelik İngilizce genişletilmiş özet yer almalıdır. Çalışmanın İngilizce başlığı İngilizce özün üzerinde yer almalıdır. İngilizce ve makale dilinde özlerin altında çalışmanın içeriğini temsil eden, makale dilinde 5 adet, İngilizce 5 adet anahtar kelime yer almalıdır. Makale İngilizce ise İngilizce genişletilmiş özet istenmez.
5. Çalışmaların başlıca şu unsurları içermesi gerekmektedir: Makale dilinde başlık, öz ve anahtar kelimeler; İngilizce başlık öz ve anahtar kelimeler; İngilizce genişletilmiş özet (makale İngilizce ise İngilizce genişletilmiş özet istenmez), ana metin bölümleri, son notlar ve kaynaklar. Tüm bu bölümler dahil çalışmanın 12.000 kelimeyi geçmemesi gerekmektedir.
6. Çalışmalarda tablo, grafik ve şekil gibi göstergeler ancak çalışmanın takip edilebilmesi açısından gereklilik arz ettiği durumlarda, numaralandırılarak, tanımlayıcı bir başlık ile birlikte verilmelidir. Demografik özellikler gibi metin içinde verilebilecek veriler, ayrıca tablolar ile ifade edilmemelidir.
7. Yayınlanmak üzere gönderilen makale ile birlikte yazar bilgilerini içeren kapak sayfası gönderilmelidir. Kapak sayfasında, makalenin başlığı, yazar veya yazarların bağlı oldukları kurum ve unvanları, kendilerine ulaşılacak adresler, cep, iş ve faks numaraları, ORCID ve e-posta adresleri yer almalıdır (bkz. Son Kontrol Listesi).
8. Kurallar dâhilinde dergimize yayınlanmak üzere gönderilen çalışmaların her türlü sorumluluğu yazar/yazarlarına aittir.

9. Yayın kurulu ve hakem raporları doğrultusunda yazarlardan, metin üzerinde bazı düzeltmeler yapmaları istenebilir.
10. Yayınlanmasına karar verilen çalışmaların, yazar/yazarlarının her birine istekleri halinde dergi gönderilir.
11. Dergiye gönderilen çalışmalar yayınlansın veya yayınlanmasın geri gönderilmez.
12. TR Dizin kriterleri gereği 2020 yılından itibaren anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırma için “Etik Kurul İzni” istenmektedir. Bahsedilen izne ilişkin belgenin makale ile birlikte dergiye gönderilmesi gerekmektedir. Aksi halde izni olmayan çalışmalar değerlendirmeye alınmayacaktır. (2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmış ise izne gerek yoktur.)

KAYNAKLAR

Derleme yazıları okuyucular için bir konudaki kaynaklara ulaşmayı kolaylaştıran bir araç olsa da, her zaman orijinal çalışmayı doğru olarak yansıtmaz. Bu yüzden mümkün olduğunca yazarlar orijinal çalışmalarını kaynak göstermelidir. Öte yandan, bir konuda çok fazla sayıda orijinal çalışmanın kaynak gösterilmesi yer israfına neden olabilir. Birkaç anahtar orijinal çalışmanın kaynak gösterilmesi genelde uzun listelerle aynı işi görür. Ayrıca günümüzde kaynaklar elektronik versiyonlara eklenebilmekte ve okuyucular elektronik literatür taramalarıyla yayınlara kolaylıkla ulaşabilmektedir. Kabul edilmiş ancak henüz sayıya dahil edilmemiş makaleler Early View olarak yayınlanır ve bu makalelere atıflar “advance online publication” şeklinde verilmelidir. Genel bir kaynaktan elde edilemeyecek temel bir konu olmadıkça “kişisel iletişime” atıfta bulunulmamalıdır. Eğer atıfta bulunulursa parantez içinde iletişim kurulan kişinin adı ve iletişimin tarihi belirtilmelidir. Bilimsel makaleler için yazarlar bu kaynaktan yazılı izin ve iletişimin doğruluğunu gösterir belge almalıdır. Kaynakların doğruluğundan yazar(lar) sorumludur. Tüm kaynaklar metinde belirtilmelidir. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

Referans Stili ve Formatı

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, metin içi alıntılama ve kaynak gösterme için APA (American Psychological Association) kaynak sitilinin 6. edisyonunu benimser. APA 6. Edisyonu hakkında bilgi için:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.). Washington, DC: APA.
- <http://www.apastyle.org/>

Metin İçinde Kaynak Gösterme

Kaynaklar metinde parantez içinde yazarların soyadı ve yayın tarihi yazılarak belirtilmelidir. Birden fazla kaynak gösterilecekse kaynaklar arasında (;) işareti kullanılmalıdır. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

Örnekler:

Birden fazla kaynak;

(Esin ve ark., 2002, s. 12; Karasar 1995, s. 20.)

Tek yazarlı kaynak;

(Akyolcu, 2007, s. 52.)

İki yazarlı kaynak;

(Sayiner ve Demirci, 2007, s. 72)

Üç, dört ve beş yazarlı kaynak;

Metin içinde ilk kullanımda: (Ailen, Ciambune ve Welch, 2000, s. 12–13) Metin içinde tekrarlayan kullanımlarda: (Ailen ve ark., 2000, s. 65.)

Altı ve daha çok yazarlı kaynak;

(Çavdar ve ark., 2003, s. 33)

Kaynaklar Bölümünde Kaynak Gösterme

Kullanılan tüm kaynaklar metnin sonunda ayrı bir bölüm halinde yazar soyadlarına göre alfabetik olarak numaralandırılmadan verilmelidir.

Kaynak yazımı ile ilgili örnekler aşağıda verilmiştir.

Kitap

a) Türkçe Kitap

Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8.bs). Ankara: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

b) Türkçeye Çevrilmiş Kitap

Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* (A. Kotil, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

c) Editörlü Kitap

Ören, T., Üney, T. ve Çölkese, R. (Ed.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi*. İstanbul: PapatyaYayıncılık.

d) Çok Yazarlı Türkçe Kitap

Tonta, Y., Bitirim, Y. ve Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme*. Ankara: Total Bilişim.

e) İngilizce Kitap

Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation*. New York, NY: McGraw-Hill Education.

f) İngilizce Kitap İçerisinde Bölüm

Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

g) Türkçe Kitap İçerisinde Bölüm

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi. M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi kitabı* içinde (s. 233–263). Bursa: Dora Basım Yayın.

h) Yayımcının ve Yazarın Kurum Olduğu Yayın

Türk Standartları Enstitüsü. (1974). *Adlandırma ilkeleri*. Ankara: Yazar.

Makale

a) Türkçe Makale

Mutlu, B. ve Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 15(60), 179–182.

b) İngilizce Makale

de Cillia, R., Reisingl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

c) Yediden Fazla Yazarlı Makale

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

d) DOI'si Olmayan Online Edinilmiş Makale

Al, U. ve Doğan, G. (2012). Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü tezlerinin atıf analizi. *Türk Kütüphaneciliği*, 26, 349–369. Erişim adresi: <http://www.tk.org.tr/>

e) DOI'si Olan Makale

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly*, 27, 261–278. <http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910>

f) Advance Online Olarak Yayımlanmış Makale

Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867>

g) Popüler Dergi Makalesi

Semercioğlu, C. (2015, Haziran). Sıradanlığın rayihası. *Sabit Fikir*, 52, 38–39.

Tez, Sunum, Bildiri

a) Türkçe Tezler

Sarı, E. (2008). *Kültür kimlik ve politika: Mardin'de kültürlerarasılık*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

b) Ticari Veritabanında Yer Alan Yüksek Lisans Ya da Doktora Tezi

Van Brunt, D. (1997). *Networked consumer health information systems* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses. (UMI No. 9943436)

c) Kurumsal Veritabanında Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Yaylalı-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the political, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from: <http://library.iyte.edu.tr/hizli-erisim/iyte-tez-portali>

d) Web’de Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). Retrieved from <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/phd/ickapak.html>

e) Dissertations Abstracts International’da Yer Alan Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Appelbaum, L. G. (2005). Three studies of human information processing: Texture amplification, motion representation, and figure-ground segregation. *Dissertation Abstracts International: Section B. Sciences and Engineering*, 65(10), 5428.

f) Sempozyum Katkısı

Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer’s disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome*. Symposium conducted at American Psychological Association meeting, Orlando, FL.

g) Online Olarak Erişilen Konferans Bildiri Özeti

Çınar, M., Doğan, D. ve Seferoğlu, S. S. (2015, Şubat). *Eğitimde dijital araçlar: Google sınıf uygulaması üzerine bir değerlendirme* [Öz]. Akademik Bilişim Konferansında sunulan bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. Erişim adresi: <http://ab2015.anadolu.edu.tr/index.php?menu=5&submenu=27>

h) Düzenli Olarak Online Yayımlanan Bildiriler

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593–12598. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105>

i) Kitap Şeklinde Yayımlanan Bildiriler

Schneider, R. (2013). Research data literacy. S. Kurbanoglu ve ark. (Ed.), *Communications in Computer and Information Science: Vol. 397. Worldwide Communalities and Challenges in Information Literacy Research and Practice* içinde (s. 134–140). Cham, İsviçre: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-03919-0>

j) Kongre Bildirisi

Çepni, S., Bacanak A. ve Özsevgeç T. (2001, Haziran). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının fen branşlarına karşı tutumları ile fen branşlarındaki başarılarının ilişkisi*. X. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulan bildiri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu

Diğer Kaynaklar

a) Gazete Yazısı

Toker, Ç. (2015, 26 Haziran). ‘Unutma’ notları. *Cumhuriyet*, s. 13.

b) Online Gazete Yazısı

Tamer, M. (2015, 26 Haziran). E-ticaret hamle yapmak için tüketiciyi bekliyor. *Milliyet*. Erişim adresi: <http://www.milliyet>

c) Web Page/Blog Post

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/>

d) Online Ansiklopedi/Sözlük

Bilgi mimarisi. (2014, 20 Aralık). Vikipedi içinde. Erişim adresi: http://tr.wikipedia.org/wiki/Bilgi_mimarisi

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>

e) Podcast

Radyo ODTÜ (Yapımcı). (2015, 13 Nisan). *Modern sabahlar* [Podcast]. Erişim adresi: <http://www.radyoodtu.com.tr/>

f) Bir Televizyon Dizisinden Tek Bir Bölüm

Shore, D. (Senarist), Jackson, M. (Senarist) ve Bookstaver, S. (Yönetmen). (2012). Runaways [Televizyon dizisi bölümü]. D. Shore (Baş yapımcı), *House M.D.* içinde. New York, NY: Fox Broadcasting.

g) Müzik Kaydı

Say, F. (2009). Galata Kulesi. *İstanbul senfonisi* [CD] içinde. İstanbul: Ak Müzik.

SON KONTROL LİSTESİ

Aşağıdaki listede eksik olmadığından emin olun:

- Editöre mektup
 - Makalenin türü
 - Başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu bilgisi
 - Sponsor veya ticari bir firma ile ilişkisi (varsa belirtiniz)
 - İstatistik kontrolünün yapıldığı (araştırma makaleleri için)
 - İngilizce yönünden kontrolünün yapıldığı
 - Yazarlara Bilgide detaylı olarak anlatılan dergi politikalarının gözden geçirildiği
 - Kaynakların APA6'ya göre belirtildiği
- Telif Hakkı Anlaşması Formu
- Daha önce basılmış ve telifle bağlı materyal (yazı-resim-tablo) kullanılmış ise izin belgesi
- 2020 ve sonrasında yapılan anket, mülakat gibi çalışmalar için Etik Kurul izin belgesi
- Kapak sayfası
 - Makalenin türü
 - Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
 - Yazarların ismi soyadı, unvanları ve bağlı oldukları kurumlar (üniversite ve fakülte
 - Bilgisinden sonra şehir ve ülke bilgisi de yer almalıdır), e-posta adresleri
 - Sorumlu yazarın e-posta adresi, açık yazışma adresi, iş telefonu, GSM, faks nosu
 - Tüm yazarların ORCID'leri
- Makale ana metni
 - Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
 - Özetler: 150-200 kelime Türkçe ve 150-200 kelime İngilizce
 - Anahtar Kelimeler: 3-5 adet Türkçe ve 3-5 adet İngilizce
 - Makale Türkçe ise, 700-750 kelime İngilizce genişletilmiş özet (Extended Abstract)
 - Makale ana metin bölümleri
 - Finansal destek (varsa belirtiniz)
 - Çıkar çatışması (varsa belirtiniz)
 - Teşekkür (varsa belirtiniz)
 - Kaynaklar
 - Tablolar-Resimler, Şekiller (başlık, tanım ve alt yazılarıyla)

INFORMATION FOR AUTHORS

DESCRIPTION

Journal of Social Policy Conferences is a peer-reviewed bi-annual journal which is published, in Turkish, by the Department of Labor Economics and Industrial Relations of Istanbul University Faculty of Economics. The journal aims to publish, theoretical and applied studies on labor economics, employee-employers relations, unemployment, poverty, social assistance, social services, social security, social insurance and all studies on the social, legal and economic aspects of working life as well as social policies regarding women, youth, elders and all disadvantaged groups. Contributions are welcome from economics, finance, sociology, social policy, international relations, law and all other fields which have relevant and insightful comments to make about financial science.

AIM AND SCOPE

Aim

Journal of Social Policy Conferences aims to represent an interdisciplinary academic platform for both national and international social policy debates, to construct the links between academic research and social policy regulations in Turkey, to make a contribution to comparative and international studies by publishing both theoretical and empirical research on the field of social policy, labour economics, industrial relations, social security, social services, labour law, sociology of work, organizational behavior, psychology of working and human resources management and by doing so, to reflect a comprehensive approach to solve the social policy issues in the Turkey.

Scope

Journal of Social Policy Conferences is a scientific journal for the publication of research and studies including theoretical, philosophical, historical and political essays, research papers, case reports and reviews, international and comparative papers; encompassing all aspects of social policy, labour relations, labour economics, labour law, sociology of work, work and organizational psychology and human resources management.

Topics of interest may include-but not limited to- social policy studies, such as history of social policy, instruments of social policy, unemployment, poverty, social services, social security, income distribution, working conditions, migration, discrimination, social exclusion and social policies regarding women, youth, the elderly and all disadvantaged groups, education and environmental policies and international social policy debates.

In the field of Labour Economics; labour supply and demand in labour markets, employment, unemployment, wages, productivity and labour market policies.

In the field of Industrial Relations; From the historical perspective, workers 'movements, labour unions, civil servants' unions, employer unions, collective labour

disputes and solutions, collective bargaining, the role of the state in industrial relations, comparative industrial relations, social dialogue with the effect of globalization on industrial relations.

In the field of Social Security; historical development of social security, management, techniques, institutional structure, financing, economic and financial dimension, legal dimension, new applications in social security systems.

Social Services; methods and techniques, social services for the family, women, children, young people, disabled and elderly people, social work practices in the fields of health, education and justice and social services organizations.

In the field of Labour Law; collective labour law issues such as the obligations arising from the employment contract, termination of the employment contract, severance pay, working hours, applications to disadvantaged groups, labour law issues, unions, collective bargaining, strike and lockout practices.

In the field of Sociology of Work; classical and contemporary approaches, the effect of technology on working life, social stratification and classes, alienation, leisure industry, globalization, gender issues in working life, generations and transformation.

In the field of Organizational Behaviour; corporate culture, leadership, motivation, organizational commitment, job satisfaction, work ethic, stress in organizations, conflict, power and politics.

In the field of work psychology; meaning and importance of working in an individual's life, career development, ergonomics, work monotony, burnout syndrome.

EDITORIAL POLICIES AND PEER REVIEW PROCESS

Publication Policy

The subjects covered in the manuscripts submitted to the Journal for publication must be in accordance with the aim and scope of the Journal. The Journal gives priority to original research papers submitted for publication.

General Principles

Only those manuscripts approved by its every individual author and that were not published before in or sent to another journal, are accepted for evaluation.

Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope.

Short presentations that took place in scientific meetings can be referred if indicated in the article. The editor hands over the papers matching the formal rules to at least two

national/international referees for evaluation and gives green light for publication upon modification by the authors in accordance with the referees' claims. Changing the name of an author (omission, addition or order) in papers submitted to the Journal requires written permission of all declared authors. Refused manuscripts and graphics are not returned to the author. The copyright of the published articles and pictures belong to the Journal.

Open Access Statement

The journal is an open access journal and all content is freely available without charge to the user or his/her institution. Except for commercial purposes, users are allowed to read, download, copy, print, search, or link to the full texts of the articles in this journal without asking prior permission from the publisher or the author. This is in accordance with the BOAI definition of open access.

The open access articles in the journal are licensed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license.

Article Processing Charge

All expenses of the journal are covered by the Istanbul University. Processing and publication are free of charge with the journal. There is no article processing charges or submission fees for any submitted or accepted articles.

Copyright Notice

Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (CC BY-NC 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) and grant the Publisher non-exclusive commercial right to publish the work. CC BY-NC 4.0 license permits unrestricted, non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Responsibility for the Editor and Reviewers

Editor-in-Chief evaluates manuscripts for their scientific content without regard to ethnic origin, gender, sexual orientation, citizenship, religious belief or political philosophy of the authors. He/She provides a fair double-blind peer review of the submitted articles for publication and ensures that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential before publishing. Editor-in-Chief is responsible for the contents and overall quality of the publication. He/She must publish errata pages or make corrections when needed. Editor-in-Chief does not allow any conflicts of interest between the authors, editors and reviewers. Only he has the full authority to assign a reviewer and is responsible for final decision for publication of the manuscripts in the Journal. Reviewers must have no conflict of interest with respect to the research, the authors and/or their research funders. Their judgments must be objective. Reviewers must ensure that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential and must report to the editor if they are aware of copyright infringement and plagiarism on the author's side. A reviewer who feels

unqualified to review the topic of a manuscript or knows that its prompt review will be impossible should notify the editor and excuse himself from the review process. The editor informs the reviewers that the manuscripts are confidential information and that this is a privileged interaction. The reviewers and editorial board cannot discuss the manuscripts with other persons. The anonymity of the referees must be ensured. In particular situations, the editor may share the review of one reviewer with other reviewers to clarify a particular point

Author Responsibilities

It is authors' responsibility to ensure that the article is in accordance with scientific and ethical standards and rules. And authors must ensure that submitted work is original. They must certify that the manuscript has not previously been published elsewhere or is not currently being considered for publication elsewhere, in any language. Applicable copyright laws and conventions must be followed. Copyright material (e.g. tables, figures or extensive quotations) must be reproduced only with appropriate permission and acknowledgement. Any work or words of other authors, contributors, or sources must be appropriately credited and referenced.

All the authors of a submitted manuscript must have direct scientific and academic contribution to the manuscript. The author(s) of the original research articles is defined as a person who is significantly involved in "conceptualization and design of the study", "collecting the data", "analyzing the data", "writing the manuscript", "reviewing the manuscript with a critical perspective" and "planning/conducting the study of the manuscript and/or revising it". Fund raising, data collection or supervision of the research group are not sufficient roles to be accepted as an author. The author(s) must meet all these criteria described above. The order of names in the author list of an article must be a co-decision and it must be indicated in the Copyright Agreement Form. The individuals who do not meet the authorship criteria but contributed to the study must take place in the acknowledgement section. Individuals providing technical support, assisting writing, providing a general support, providing material or financial support are examples to be indicated in acknowledgement section.

All authors must disclose all issues concerning financial relationship, conflict of interest, and competing interest that may potentially influence the results of the research or scientific judgment.

When an author discovers a significant error or inaccuracy in his/her own published paper, it is the author's obligation to promptly cooperate with the Editor-in-Chief to provide retractions or corrections of mistakes.

Peer Review Process

Only those manuscripts approved by its every individual author and that were not published before in or sent to another journal, are accepted for evaluation.

Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope. Editor-in-chief evaluates manuscripts for their scientific content without regard to ethnic origin, gender, sexual orientation, citizenship, religious belief or political philosophy of the authors and ensures a fair double-blind peer review of the selected manuscripts.

The selected manuscripts are sent to at least two national/international referees for evaluation and publication decision is given by editor-in-chief upon modification by the authors in accordance with the referees' claims.

Editor in chief does not allow any conflicts of interest between the authors, editors and reviewers and is responsible for final decision for publication of the manuscripts in the Journal.

Reviewers' judgments must be objective. Reviewers' comments on the following aspects are expected while conducting the review.

- Does the manuscript contain new and significant information?
- Does the abstract clearly and accurately describe the content of the manuscript?
- Is the problem significant and concisely stated?
- Are the methods described comprehensively?
- Are the interpretations and conclusions justified by the results?
- Is adequate references made to other Works in the field?
- Is the language acceptable?

Reviewers must ensure that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential and must report to the editor if they are aware of copyright infringement and plagiarism on the author's side.

A reviewer who feels unqualified to review the topic of a manuscript or knows that its prompt review will be impossible should notify the editor and excuse himself from the review process.

The editor informs the reviewers that the manuscripts are confidential information and that this is a privileged interaction. The reviewers and editorial board cannot discuss the manuscripts with other persons. The anonymity of the referees is important.

PUBLICATION ETHICS AND PUBLICATION MALPRACTICE STATEMENT

Journal of Social Policy Conferences is committed to upholding the highest standards of publication ethics and pays regard to Principles of Transparency and Best Practice

in Scholarly Publishing published by the Committee on Publication Ethics (COPE), the Directory of Open Access Journals (DOAJ), the Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA), and the World Association of Medical Editors (WAME) on <https://publicationethics.org/resources/guidelines-new/principles-transparency-and-best-practice-scholarly-publishing>

All submissions must be original, unpublished (including as full text in conference proceedings), and not under the review of any other publication synchronously. Authors must ensure that submitted work is original. They must certify that the manuscript has not previously been published elsewhere or is not currently being considered for publication elsewhere, in any language. Applicable copyright laws and conventions must be followed. Copyright material (e.g. tables, figures or extensive quotations) must be reproduced only with appropriate permission and acknowledgement. Any work or words of other authors, contributors, or sources must be appropriately credited and referenced.

Each manuscript is reviewed by one of the editors and at least two referees under double-blind peer review process. Plagiarism, duplication, fraud authorship/denied authorship, research/data fabrication, salami slicing/salami publication, breaching of copyrights, prevailing conflict of interest are unethical behaviors.

All manuscripts not in accordance with the accepted ethical standards will be removed from the publication. This also contains any possible malpractice discovered after the publication. In accordance with the code of conduct we will report any cases of suspected plagiarism or duplicate publishing.

Research Ethics

Journal of Social Policy Conferences adheres to the highest standards in research ethics and follows the principles of international research ethics as defined below. The authors are responsible for the compliance of the manuscripts with the ethical rules.

- Principles of integrity, quality and transparency should be sustained in designing the research, reviewing the design and conducting the research.
- The research team and participants should be fully informed about the aim, methods, possible uses and requirements of the research and risks of participation in research.
- The confidentiality of the information provided by the research participants and the confidentiality of the respondents should be ensured. The research should be designed to protect the autonomy and dignity of the participants.

- Research participants should participate in the research voluntarily, not under any coercion.
- Any possible harm to participants must be avoided. The research should be planned in such a way that the participants are not at risk.
- The independence of research must be clear; and any conflict of interest or must be disclosed.
- In experimental studies with human subjects, written informed consent of the participants who decide to participate in the research must be obtained. In the case of children and those under wardship or with confirmed insanity, legal custodian's assent must be obtained.
- If the study is to be carried out in any institution or organization, approval must be obtained from this institution or organization.
- In studies with human subject, it must be noted in the method's section of the manuscript that the informed consent of the participants and ethics committee approval from the institution where the study has been conducted have been obtained.

MANUSCRIPT ORGANIZATION

Language

Articles in Turkish and English are published. Submitted Turkish article must include an English abstract, keyword and an extended abstract. Extended abstract in English is not required for articles in English.

Manuscript Organization and Format

All correspondence will be sent to the first-named author unless otherwise specified. Manuscript is to be submitted online via <https://dergipark.org.tr/iusskd> and it must be accompanied by a cover letter indicating that the manuscript is intended for publication, specifying the article category (i.e. research article, review etc.) and including information about the manuscript (see the Submission Checklist). Manuscripts should be prepared in Microsoft Word 2003 and upper versions. In addition, Copyright Agreement Form that has to be signed by all authors must be submitted.

1. The manuscripts should be in A4 paper standards: having 2.5 cm margins from right, left, bottom and top, Times New Roman font style in 12 font size, line spacing of 1.5 and "justify align" format. For indented paragraph, tab key should be used. One line spacing should be used for the tables and figures, which are included in the text.

2. The title of the text should be centered on the page, in lower-case letter, bold, Times New Roman font and 14 font size.
3. Information about the author is to be written on the left part of the page skipping one line space after the title, and it should be in Times New Roman font, 10 font size, with one line spacing. After indicating the name of the author in lower-case letter and surname in capital letter, the title, affiliation, and e-mail address should be included.
4. Before the introduction part, there should be an abstract of 150-200 words both in the language of the article and in English. An extended abstract in English between 700-750 words, summarizing the scope, the purpose, the results of the study and the methodology used is to be included following the abstracts. If the manuscript is in English, extended abstract is not required. Underneath the abstracts, 5 keywords that inform the reader about the content of the study should be specified in the language of the article and in English.
5. The manuscripts should contain mainly these components: title, abstract and keywords; extended abstract (If the manuscript is in English, extended abstract is not required), sections, footnotes and references. The article should not exceed 12.000 words including all these sections.
6. Tables, graphs and figures can be given with a number and a defining title if and only if it is necessary to follow the idea of the article. Otherwise features like demographic characteristics can be given within the text.
7. A title page including author information must be submitted together with the manuscript. The title page is to include fully descriptive title of the manuscript and, affiliation, title, e-mail address, ORCID, postal address, phone and fax number of the author(s) (see The Submission Checklist).
8. The rights of the manuscripts submitted to our journal for publication, belongs to the author(s).
9. The author(s) can be asked to make some changes in their articles due to peer reviews.
10. A copy of the journal will be sent to each author of the accepted articles upon their request.
11. The studies that were sent to the journal will not be returned whether they are published or not.

REFERENCES

Although references to review articles can be an efficient way to guide readers to a body of literature, review articles do not always reflect original work accurately. Readers should therefore be provided with direct references to original research sources whenever possible. On the other hand, extensive lists of references to original work on a topic can use excessive space on the printed page. Small numbers of references to key original papers often serve as well as more exhaustive lists, particularly since references can now be added to the electronic version of published papers, and since electronic literature searching allows readers to retrieve published literature efficiently. Papers accepted but not yet included in the issue are published online in the Early View section and they should be cited as “advance online publication”. Citing a “personal communication” should be avoided unless it provides essential information not available from a public source, in which case the name of the person and date of communication should be cited in parentheses in the text. For scientific articles, written permission and confirmation of accuracy from the source of a personal communication must be obtained.

Reference Style and Format

Journal of Social Policy Conferences complies with APA (American Psychological Association) style 6th Edition for referencing and quoting. For more information:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.). Washington, DC: APA.
- <http://www.apastyle.org>

Citations in the Text

Citations must be indicated with the author surname and publication year within the parenthesis.

If more than one citation is made within the same paranthesis, separate them with (;).

Samples:

More than one citation;

(Esin, et al., 2002, p. 12; Karasar, 1995, p. 30)

Citation with one author;

(Akyolcu, 2007, p. 25)

Citation with two authors;

(Sayiner & Demirci, 2007, p. 42)

Citation with three, four, five authors;

First citation in the text: (Ailen, Ciembrune, & Welch, 2000, p. 14) Subsequent citations in the text: (Ailen, et al., 2000, p. 14)

Citations with more than six authors;

(Çavdar, et al., 2003, p. 23)

Citations in the Reference

All the citations done in the text should be listed in the References section in alphabetical order of author surname without numbering. Below given examples should be considered in citing the references.

Basic Reference Types**Book****a) Turkish Book**

Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8th ed.) [Preparing research reports]. Ankara, Turkey: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

b) Book Translated into Turkish

Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* [Mindsets] (A. Kotil, Trans.). İstanbul, Turkey: İletişim Yayınları.

c) Edited Book

Ören, T., Üney, T., & Çölkesen, R. (Eds.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi* [Turkish Encyclopedia of Informatics]. İstanbul, Turkey: Papatya Yayıncılık.

d) Turkish Book with Multiple Authors

Tonta, Y., Bitirim, Y., & Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme* [Performance evaluation in Turkish search engines]. Ankara, Turkey: Total Bilişim.

e) Book in English

Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation*. New York, NY: McGraw-Hill Education.

f) Chapter in an Edited Book

Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

g) Chapter in an Edited Book in Turkish

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi [Organization culture: Its functions, elements and importance in leadership and business management]. In M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi* [Organization sociology] (pp. 233–263). Bursa, Turkey: Dora Basım Yayın.

h) Book with the same organization as author and publisher

American Psychological Association. (2009). *Publication manual of the American psychological association* (6th ed.). Washington, DC: Author.

Article**a) Turkish Article**

Mutlu, B., & Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri [Source and intervention reduction of stress for parents whose children are in intensive care unit after surgery]. *Istanbul University Florence Nightingale Journal of Nursing*, 15(60), 179–182.

b) English Article

de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

c) Journal Article with DOI and More Than Seven Authors

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

d) Journal Article from Web, without DOI

Sidani, S. (2003). Enhancing the evaluation of nursing care effectiveness. *Canadian Journal of Nursing Research*, 35(3), 26–38. Retrieved from <http://cjr.mcgill.ca>

e) Journal Article with DOI

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly*, 27, 261–278. <http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910>

f) Advance Online Publication

Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867>

g) Article in a Magazine

Henry, W. A., III. (1990, April 9). Making the grade in today's schools. *Time*, 135, 28–31.

Doctoral Dissertation, Master's Thesis, Presentation, Proceeding**a) Dissertation/Thesis from a Commercial Database**

Van Brunt, D. (1997). *Networked consumer health information systems* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 9943436)

b) Dissertation/Thesis from an Institutional Database

Yaylalı-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the political, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from Retrieved from: <http://library.iyte.edu.tr/tr/hizli-erisim/iyte-tez-portali>

c) Dissertation/Thesis from Web

Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). Retrieved from [http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar /phd/ickapak.html](http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/phd/ickapak.html)

d) Dissertation/Thesis abstracted in Dissertations Abstracts International

Appelbaum, L. G. (2005). Three studies of human information processing: Texture amplification, motion representation, and figure-ground segregation. *Dissertation Abstracts International: Section B. Sciences and Engineering*, 65(10), 5428.

e) Symposium Contribution

Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer's disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome*. Symposium conducted at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

f) Conference Paper Abstract Retrieved Online

Liu, S. (2005, May). *Defending against business crises with the help of intelligent agent based early warning solutions*. Paper presented at the Seventh International Conference on Enterprise Information Systems, Miami, FL. Abstract retrieved from http://www.iceis.org/iceis2005/abstracts_2005.htm

g) Conference Paper - In Regularly Published Proceedings and Retrieved Online
Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593–12598. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105>

h) Proceeding in Book Form

Parsons, O. A., Pryzwansky, W. B., Weinstein, D. J., & Wiens, A. N. (1995). Taxonomy for psychology. In J. N. Reich, H. Sands, & A. N. Wiens (Eds.), *Education and training beyond the doctoral degree: Proceedings of the American Psychological Association National Conference on Postdoctoral Education and Training in Psychology* (pp. 45–50). Washington, DC: American Psychological Association.

i) Paper Presentation

Nguyen, C. A. (2012, August). *Humor and deception in advertising: When laughter may not be the best medicine*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

Other Sources

a) Newspaper Article

Browne, R. (2010, March 21). This brainless patient is no dummy. *Sydney Morning Herald*, 45.

b) Newspaper Article with no Author

New drug appears to sharply cut risk of death from heart failure. (1993, July 15). *The Washington Post*, p. A12.

c) Web Page/Blog Post

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/>

d) Online Encyclopedia/Dictionary

Ignition. (1989). In *Oxford English online dictionary* (2nd ed.). Retrieved from <http://dictionary.oed.com>

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.). *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>

e) Podcast

Dunning, B. (Producer). (2011, January 12). *in Fact: Conspiracy theories* [Video podcast]. Retrieved from <http://itunes.apple.com/>

f) Single Episode in a Television Series

Egan, D. (Writer), & Alexander, J. (Director). (2005). Failure to communicate. [Television series episode]. In D. Shore (Executive producer), *House*; New York, NY: Fox Broadcasting.

g) Music

Fuchs, G. (2004). Light the menorah. On *Eight nights of Hanukkah* [CD]. Brick, NJ: Kid Kosher.

SUBMISSION CHECKLIST

Ensure that the following items are present:

- Cover letter to the editor
 - The category of the manuscript
 - Confirming that “the paper is not under consideration for publication in another journal”.
 - Including disclosure of any commercial or financial involvement.
 - Confirming that the statistical design of the research article is reviewed.
 - Confirming that last control for fluent English was done.
 - Confirming that journal policies detailed in Information for Authors have been reviewed.
 - Confirming that the references cited in the text and listed in the references section are in line with APA 6.
- Copyright Agreement Form
- Permission of previously published copyrighted material if used in the present manuscript
- Title page
 - The category of the manuscript
 - The title of the manuscript
 - All authors’ names and affiliations (institution, faculty/department, city, country), e-mail
 - addresses
 - Corresponding author’s email address, full postal address, telephone and fax number
 - ORCIDs of all authors.
- Main Manuscript Document
 - The title of the manuscript
 - Abstract (150-200 words)
 - Key words: 3 to 5 words
 - Main article sections
 - Grant support (if exists)
 - Conflict of interest (if exists)
 - Acknowledgement (if exists)
 - References
 - All tables, illustrations (figures) (including title, description, footnotes)

TELİF HAKKI ANLAŞMASI FORMU / COPYRIGHT AGREEMENT FORM



Istanbul Üniversitesi
Istanbul University

Dergi Adı: Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi
Journal name: Journal of Social Policy Conferences

Telif Hakkı Anlaşması Formu
Copyright Agreement Form

Sorumlu yazar Responsible/Corresponding author	
Makalenin başlığı Title of manuscript	
Kabul Tarihi Acceptance date	
Yazarların listesi List of authors	

Sıra No	Adı-Soyadı Name - Surname	E-Posta E-mail	İmza Signature	Tarih Date
1				
2				
3				
4				
5				

Makalenin türü (Araştırma makalesi, Derleme, v.b.) Manuscript Type (Research Article, Review, etc.)	
---	--

Sorumlu yazarın, Responsible/Corresponding author's,	
--	--

Çalıştığı kurum	(University/company/institution)
Posta adresi	(Address)
e-posta	(e-mail)
Telefon no; GSM	(Phone / mobile phone)

Yazar(lar) aşağıdaki hususları kabul eder:
Sunulan makalenin yazar(lar)ın orijinal çalışması olduğunu ve intihal yapmadıklarını, Tüm yazarların bu çalışmaya asli olarak katılmış olduklarını ve bu çalışma için her türlü sorumluluğu aldıklarını, Tüm yazarların sunulan makalenin son halini gördüklerini ve onayladıklarını, Makalenin başka bir yerde basılmadığını veya basılmak için sunulmadığını, Makalede bulunan metnin, şekillerin ve dokümanların diğer şahıslara ait olan Telif Haklarını ihlal etmediğini kabul ve taahhüt ederler. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ'nin bu fikri eseri, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) lisansı ile yayınlamasına izin verirler. Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) lisansı, eserin ticari kullanımı dışında her boyut ve formatta paylaşılmasına, kopyalanmasına, çoğaltılmasına ve orijinal esere uygun şekilde atıfta bulunmak kaydıyla yeniden düzenleme, dönüştürme ve eserin üzerine inşa etme dâhil adapt edilmesine izin verir.

Yazar(lar)ın veya varsa yazar(lar)ın işverenin telif dâhil patent hakları, fikri mülkiyet hakları saklıdır. Ben/Biz, telif hakkı ihlali nedeniyle üçüncü şahıslarla vuku bulacak hak talebi veya açılacak davalarda İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ ve Dergi Editörlerinin hiçbir sorumluluğunun olmadığını, tüm sorumluluğun yazarlara ait olduğunu taahhüt ederim/ederiz. Ayrıca Ben/Biz makalede hiçbir suç unsuru veya kanuna aykırı ifade bulunmadığını, araştırma yapılırken kanuna aykırı herhangi bir malzeme ve yöntem kullanılmadığını taahhüt ederim/ederiz. Bu Telif Hakkı Anlaşması Formu tüm yazarlar tarafından imzalanmalıdır/onaylanmalıdır. Form farklı kurumlarda bulunan yazarlar tarafından ayrı kopyalar halinde doldurularak sunulabilir. Ancak, tüm imzaların orijinal veya kanıtlanabilir şekilde onaylı olması gerekir.

The author(s) agrees that:
The manuscript submitted is his/her/their own original work and has not been plagiarized from any prior work, all authors participated in the work in a substantive way and are prepared to take public responsibility for the work, all authors have seen and approved the manuscript as submitted, the manuscript has not been published and is not being submitted or considered for publication elsewhere, the text, illustrations, and any other materials included in the manuscript do not infringe upon any existing copyright or other rights of anyone. İSTANBUL UNIVERSITY will publish the content under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license that gives permission to copy and redistribute the material in any medium or format other than commercial purposes as well as remix, transform and build upon the material by providing appropriate credit to the original work. The Contributor(s) or, if applicable the Contributor's Employer, retain(s) all proprietary rights in addition to copyright, patent rights. I/We indemnify İSTANBUL UNIVERSITY and the Editors of the Journals, and hold them harmless from any loss, expense or damage occasioned by a claim or suit by a third party for copyright infringement, or any suit arising out of any breach of the foregoing warranties as a result of publication of my/our article. I/We also warrant that the article contains no libelous or unlawful statements and does not contain material or instructions that might cause harm or injury. This Copyright Agreement Form must be signed/ratified by all authors. Separate copies of the form (completed in full) may be submitted by authors located at different institutions; however, all signatures must be original and authenticated.

Sorumlu yazarın; Responsible/Corresponding author's;	İmza/Signature	Tarih/Date
	/...../.....

