



İSTANBUL
ÜNİVERSİTESİ
YAYINEVİ

ISSN: 1304-0103

E-ISSN: 2548-0405

JOURNAL OF
SOCIAL POLICY
CONFERENCES

SOSYAL SİYASET
KONFERANSLARI
DERGİSİ

Yıl/Year: 2023/1

Sayı/Issue: 84

Haziran/June

İSTANBUL

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

SAHİBİ / OWNER

Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU

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

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / RESPONSIBLE MANAGER

Prof. Dr. Sayım YORGUN

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

YAZIŞMA ADRESİ/ 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

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd>

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

YAYINCI / PUBLISHER

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

BASKI / 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 ve 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 biannually in June and December.

Yayın Türü / Publication Type: Yaygın Süreli / Periodical

DERGİ YAZI KURULU / EDITORIAL MANAGEMENT BOARD

EDITOR-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 – emir.kayacan@istanbul.edu.tr

BAŞ EDİTÖR YARDIMCILARI / 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

YÖNETİCİ EDİTÖR / 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

EDİTORYAL ASİSTAN / EDITORIAL ASSISTANT

Araş. Gör. Sera YILDIRIM DALYAN – İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye – sera.yildirim@istanbul.edu.tr

Araş. Gör. Betül TOZAR – İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye – betul.tozar@istanbul.edu.tr

Araş. Gör. Ömer KOÇ – İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye – omer.koc@istanbul.edu.tr

ALAN EDİTÖRLERİ / 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

TANITIM YÖNETİCİSİ / PUBLICITY MANAGER

Araş. Gör. Betül TOZAR – İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye – betul.tozar@istanbul.edu.tr

İNGİLİZCE DİL EDİTÖRLERİ / ENGLISH LANGUAGE EDITORS

Rachel Elana KRISS – İstanbul Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye – rachel.kriss@istanbul.edu.tr

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

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

- Abdurrahman BENLİ** – Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye – abenli@sakarya.edu.tr
- Abdülkadir ŞENKAL** – Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye – aksenkal@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.arciro@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 – ibrahimsarioglu@gmail.com
- Magdolna VALLASEK** – Sapientia 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, İstanbul, Türkiye – metin.kutal@gedik.edu.tr
- Mirella GIANNINI** – Napoli Federico II University, Napoli, Italy – migianni@unina.it
- Mustafa AYKAÇ** – Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye – maykac78@gmail.com
- Mustafa DELİCAN** – İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye – mustafadelican@hotmail.com
- Mustafa Kemal BİÇERLİ** – Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye – kemal.bicerli@gmail.com
- Pasquale PELUSO** – University of Rome, Rome, Italy – p.peluso@unimarconi.it
- Sedat MURAT** – İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye – sedatmurat59@gmail.com
- Süleyman ÖZDEMİR** – Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye – suleymanozdemir@yahoo.com
- Talat CANBOLAT** – Milli Savunma Üniversitesi, İstanbul, Türkiye – suleymanozdemir@yahoo.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 / CONTENTS

ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES

- 1 Working from Home During the COVID-19 Pandemic: Lessons on Well-Being, Work-Life Balance, and Health
Valentina FRANCA, Polona DOMADENİK
- 15 Sosyal Yardım Sorunu Olarak Sosyal Yardım Bağımlılığı
Social Assistance Dependency as A Social Assistance Problem
Davuthan GÜNAYDIN
- 27 Türkiye’de Kadınların Sosyoekonomik Statülerinin Boşanma Oranlarına Etkilerinin Mekânsal Analizi
Spatial Analysis of the Effects of Women’s Socioeconomic Status on Divorce Rates in Turkey
Ayça ÖZEKİN, Burcu SÜKÜTİ
- 43 Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Paradoksu: Güçlü Sendikacılık mı, Bağımlı Sendikacılık mı?
The Paradox of "Civil Servant Unionism" in Turkey: Strong Unionism or Dependant Unionism?
Banu UÇKAN HEKİMLER
- 59 İşveren Sendikalarının Değişen Görünümü: Seçilmiş Ülkeler Üzerine Bir İnceleme
The Changing Appearance of Employers’ Associations: A Review of Selected Countries
M. Seyyid YELEK
- 77 X, Y ve Z Kuşaklarının Çalışmanın Anlamı ve Endüstri 4.0’a Bakış Açıları Üzerine Bir İnceleme
The Perceptions Generations X, Y, and Z Have Toward Work and Industry 4.0
Rıza DEMİR, Serpil AYTAÇ
- 91 Women in Emerging Adulthood: Employment, Education and Related Psychological Indicators of Women in Turkey
Özden TURGUT
- 99 Dijital Platformlar ve Gazetecilik Mesleği: Influencer Gazetecinin Yükselişi
Digital Platforms and Journalism as a Profession: The Rise of the Influencer Journalist
Esmâ Gültüvin GÜR OMA Y
- 111 The Evolving Role of the State in the 15th Year of Türkiye Social Security System Reform
Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Reformununun 15. Yılında Devletin Değişen Rolü
Kübra YAVUZ, Abdulhalim ÇELİK

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES

- 125** Küresel İklim Değişikliği: İklim Mültecilerinin Güvenlik Sorunları
Global Climate Change: Security Problems of Climate Refugees
Neslihan ARSLAN
- 139** The Mediating Role of Presenteeism in The Effect on of Job Insecurity in The Private Sector on Employee Performance
Özel Sektörde İş Güvencesizliğinin Çalışan Performansına Etkisinde Presenteeizmin Aracılık Rolü
Perihan TÜZÜN, Ali ŞİMŞEK
- 159** Göçmenlerle Çalışmak: Sosyal Hizmet Saha Çalışanlarının Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma
Working With Immigrants: A Qualitative Study on the Experiences of Field Workers
Umut YERTUM
- 177** Neoliberalleşme Bağlamında Sosyal Hizmet Alanında Bürokratikleşen Bilimsel Bilgi Üretimi: Yüksek Lisans Araştırmalarının İncelenmesi
Bureaucratized Scientific Knowledge Production in the Area of Social Work within the Context of Neoliberalism: Investigation of Master's Theses Research
Caner ÖZDEMİR, Canan Neşe KINIKOĞLU
- 191** A Review of Discrimination and Labeling of Refugees Using the Example of Syrian and Ukrainian Refugees
Suriyeli ve Ukraynalı Mülteciler Örneği Üzerinden Mültecilere Yönelik Ayrımcılık ve Etiketleme Üzerine Bir İnceleme
Buket ÖKTEN SİPAHIOĞLU
- 199** Gelir Dağılımı Adaletsizliğini Azaltmak İçin Simülasyonlu Program Önerisi
Reducing the Wealth Gap with a Simulation-Based Proposal
Utkan ULUÇAY
- 209** Almanya'da Sivil Toplum Anlayışı ve Organizasyonu
Civil Society in Germany: Its Conceptualization and Organization
Murat KALKAN
- 227** Dört Konu, Bir Film: Sinemada 'Emeği' ve İzdüşümlerini Aramak
Four Themes and a Movie: Searching for Labor and Its Footprints in Cinematography
Hasan YÜKSEL

EDİTÖRDEN

Değerli okuyucularımız,

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nin seksen dördüncü sayısını sizlerle paylaşmaktan büyük gurur duyuyoruz. Dergimizin bu sayısı nicel ve nitel araştırmaların yanında sosyal politika konularına dair teorik tartışmaların yer aldığı birbirinden değerli toplam on yedi makaleden oluşmaktadır. Sayımızdaki makaleler uzaktan çalışma biçimlerinden sosyal güvenlik sistemine, göç sorunlarından sosyal yardım konularına geniş bir yelpazede yer almaktadır.

Sayımızın ilk makalesi Valentina Franca ve Polona Domadenik tarafından yayınlanan “Working from home during the COVID-19 pandemic, lessons on well-being, work-life balance and health” başlıklı çalışmadır. Slovenya’da 241 katılımcıyla gerçekleştirilen araştırmada evden çalışmanın verimlilik ve sağlık sorunları gibi sonuçlar bakımından etkisi incelenmiştir.

İkinci makale ise Davuthan Günaydın tarafından yazılan “Sosyal Yardım Sorunu Olarak Sosyal Yardım Bağımlılığı” başlıklı çalışmadır. Çalışmasında sosyal yardım sendromu olarak da adlandırılan “sosyal yardım bağımlılığı” araştıran Günaydın, sosyal yardım alma sonucunda gelişen pasiflik kültürünün oluşmasının nedeni olarak yardım programlarının kurgulanmasındaki ve uygulanmasındaki sorunları tartışmaktadır.

Sayımızın üçüncü makalesi ise “Türkiye’de Kadınların Sosyoekonomik Statülerinin Boşanma Oranlarına Etkilerinin Mekânsal Analizi” başlığını taşımaktadır. Ayça Özekin ve Burcu Süküti tarafından yayınlanan bu makalenin temel amacı, Türkiye’de boşanma oranlarının kadınların sosyoekonomik statülerinden ne kadar ve ne yönde etkilendiğinin araştırılmasıdır. Makalede, Türkiye’de kadınların sosyoekonomik statü göstergeleri ile boşanma oranları arasındaki ilişkiler Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) Düzey 2’de bulunan 26 alt bölge için Mekânsal Gecikme (SAR) ve Mekânsal Hata (SEM) Modelleri tahmin edilerek incelenmiştir.

Dördüncü makale ise Banu Uçkan Hekimler’e ait olan “Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikaları İçin Pandoranın Kutusu Aralanıyor mu?” başlıklı çalışmadır. Makalede öncelikle Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının tarihsel gelişimi dönemler itibarıyla ve genel hatları ile ele alınmakta, sonrasında bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü kamu görevlileri açısından değerlendirilmektedir.

Sayımızın bir diğer makalesi ise M. Seyyid Yelek’e ait olan “İşveren Sendikalarının Değişen Görünümü: Seçilmiş Ülkeler Üzerine Bir İnceleme” başlıklı çalışmadır. Yelek, çalışmasında işveren sendikacılığının erken gelişme gösterdiği ülke örneklerinden İngiltere, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri ele almıştır. Makalede, işveren sendikalarının varlıklarını devam ettirmek kaygısıyla giriştikleri mücadeleler ve izledikleri faaliyetler neticesinde önemli bir dönüşüm geçirdikleri, dernekler ve odalar gibi diğer örgütlere ait bazı fonksiyonları üstlenmeye başladıkları ileri sürülmüştür.

Altıncı makalemiz ise “X, Y ve Z Kuşaklarının Çalışmanın Anlamı ve Endüstri 4.0’a Bakış Açuları Üzerine Bir İnceleme” başlığını taşımaktadır. Rıza Demir ve Serpil Aytaç’ ait olan makalede farklı kuşaklara ait olan 435 katılımcıya anket uygulanarak onların “işin anlamı”, “Endüstri 4.0” ve “robotik gelişmeler” gibi farklı konulardaki algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır.

Sayıdaki bir diğer makale ise Özden Turgut’a ait olan “Women In Emerging Adulthood: Employment, Education and Related Psychological Indicators of Women In Turkey” başlıklı çalışmadır. Bu çalışmada gelişen yetişkinlik dönemindeki kadınların eğitim ve/veya iş hayatında aktif olma durumuna göre yaşam hedefi belirleme ve direnç gösterme açısından farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Sekizinci makalemiz ise “Dijital Platformlar ve Gazetecilik Mesleği: Influencer Gazetecinin Yükselişi” başlıklı çalışmadır. Esmâ Gültüvin Gür Omay’a ait olan makalenin amacı çalışmanın amacı dijital platformların baskın gücü altında kalan gazetecilik mesleğinin prekaryalaşmasını incelemektir.

Sayımızın dokuzuncu makalesi ise Kübra Yavuz ve Abdülhalim Çelik’e aittir. “Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Reformunun 15. Yılında Devletin Değişen Rolü” başlığını taşıyan çalışmada nitel yöntem tercih edilmiştir. Bu çalışmanın amacı ise ilgili yasal düzenlemeleri, politika belgelerini ve sosyal harcamaların dağılımını dikkate alarak, Türkiye’de devletin sosyal güvenlik hizmetlerine katılımını eleştirel bir şekilde değerlendirmek ve Türkiye’nin sosyal güvenlik alanında gelecekteki reform talebini tartışmaktır.

Dergimizin bu sayısındaki onuncu makale ise Neslihan Arslan’a ait olan “Küresel İklim Değişikliği ve İklim Mültecilerinin Sorunları” başlıklı çalışmadır. Teorik bir zemin üzerine inşa edilen çalışmada Arslan, küresel iklim değişikliği ve iklim mülteciliği kavramlarını ele almakta, mültecilerin karşılaştıkları güvenlik sorunları iklim değişikliği, yasal

statü ve toplumsal hayat yönüyle değerlendirmektedir. Çalışmada ayrıca devletlerin ve uluslararası mevzuatın iklim mültecilerine yönelik bakışı incelenmektedir.

Sayımızın on birinci makalesi “Özel Sektörde İş Güvencesizliğinin Çalışan Performansına Etkisinde Presenteizmin Aracılık Rolü” başlığını taşımaktadır. Perihan Tüzün ve Ali Şimşek’e ait olan bu çalışmada, iş güvencesizliğinin çalışan performansına etkisinde presenteizmin aracılık rolünün araştırılması amaçlanmaktadır. Nicel yöntemin tercih edildiği araştırmada örneklem olarak Isparta ilinde faaliyet gösteren perakende sektörü çalışanları belirlenmiştir.

Sayımızdaki bir diğer makale ise Umut Yertüm’a ait olan “Göçmenlerle Çalışmak: Sosyal Hizmet Saha Çalışanlarının Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma” başlıklı çalışmadır. Nitel yöntemin tercih edildiği bu çalışmada Edirne ve Kırklareli’nde faaliyet gösteren uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda istihdam edilen sosyal hizmet uzmanlarının çalışma şartları, gelir düzeyleri, iş güvenceleri, dışlanma ve mesleğe yönelik zorluklarının tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Sayımızdaki on üçüncü makale ise Caner Özdemir ve Canan Neşe Kınıkoğlu’na aittir. “Neoliberalleşme Bağlamında Sosyal Hizmet Alanında Bilimsel Bilgi Üretimi: Yüksek Lisans Araştırmalarının İncelenmesi” başlığını taşıyan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Erişime açık toplam 674 yüksek lisans tezinin özetleri ve tam metinleri doküman incelemesi yöntemiyle analiz edilmiştir.

Sayımızda yer alan on dördüncü makale ise “Mültecilerin Ayrımcılığa Uğraması ve Etiketlenmesi: Suriyeli ve Ukraynalı Mülteciler Örneği” Buket Ökten Sipahioğlu’na aittir. Bu çalışmada betimleyici bir yöntem kullanılarak mültecilerin nasıl “etiketlendiği” ve ırklarına veya etnik kökenlerine bağlı olarak ayrımcılığa ve farklı muameleye maruz kaldıkları Suriye ve Ukraynalı mülteciler örneğiyle açıklanmaktadır.

Sayımızın on beşinci makalesi ise “Gelir Dağılımı Adaletsizliği ni Azaltmak İçin Simülatörlü Program Önerisi” başlıklı makedir. Utkan Uluçay’a ait olan çalışmada, gelir dağılımı adaletsizliği ölçüm yöntemleri gözden geçirilerek kesikli olay / etmen tabanlı simülasyonla temel politika bileşenleri değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, gelir dağılımı adaletsizliğini azaltmak üzere kısa süreli bir şok programla servet vergisini kademeli olarak %50’ ye yükseltilmesi neticesinde elde edilen fonun %20’ sinin gelir dağılımında en yoksul %20’lik kesime transferini içeren bir program önerilmiştir.

Dergimizin bu sayısının bir diğer makalesi ise Murat Kalkan’a ait olan “Almanya’da Sivil Toplum Anlayışı ve Organizasyonu” başlıklı çalışmadır. Çalışmanın amacı, Almanya’daki sivil toplum anlayışının ve örgütlenmesinin, güncel durumunun tespiti edilmesidir. Bu incelemenin dayanak noktası sosyal politika-sosyal devlet dönüşümü perspektifi olmuştur.

Sayımızın son makalesi ise Hasan Yüksel’e ait olan “Dört Konu, Bir Film: Sinemada ‘Emeği’ ve İzdüşümlerini Aramak” başlıklı çalışmadır. Çalışmanın temel amacı, 2016 yılında yayınlanan “İftarlık Gazoz” filmi ekseninde Türkiye’de emek piyasasına yön veren temel dinamikleri incelemektir. İçerik analizi yöntemi kullanılan çalışmada sonucunda emek piyasasına ilişkin dört temel konu tespit edilmiştir.

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’ne bugüne kadar katkı sunan tüm yazarlarımıza, hakemlerimize, kurul üyelerimize teşekkürlerimizi sunarız. Kendi akademik faaliyetlerinin yanında dergimizin süreçlerinin tamamında özveri ve titizlikle çalışan çok kıymetli yardımcı editörlerimiz Selcan Peksan, Muhammet Enes Kayagil, Sera Yıldırım Dalyan, Abdullah Erol, Betül Tozar ve Ömer Koç’a minnettarız. Dergimizin editoryal süreçlerinde ve indekslerle olan iletişimde çok önemli destekleri olan Selin Dizbay’a, Esma Çavuşoğlu’na, İÜ Yayınevi ekibinin diğer çalışanlarına ve koordinatör Metin Tunç Hocamıza ayrıca teşekkür ederiz. Yine, İngilizce metinlerin gözden geçirilmesinde dergimize destek olan Elizabeth Mary Earl ve Rachel Elana Kriss’e de ayrıca teşekkür ederiz.

Son olarak, dergimize göstermiş olduğunuz ilgi ve değer için ise tüm okuyucularımıza çok teşekkür ederiz.

Yeni sayımızda yeniden sizlerle buluşmak dileğiyle saygılar sunarız.

Saygılarımızla,
Prof. Dr. Sayım Yorğun
Doç. Dr. Emir Kayacan
Baş Editörler

EDITORIAL

Dear Readers,

We are honored to present you with the 84th issue of the Journal of Social Policy Conferences. This issue of the journal has a total of 17 noteworthy papers involving quantitative and qualitative research, as well as theoretical talks on social policy topics. The articles in this issue cover a wide range of topics such as work from home, the social security system, immigration problems, and social assistance issues.

The first article of the issue is the study titled “Working from home during the COVID-19 pandemic, lessons on well-being, work-life balance and health” published by Valentina Franca and Polona Domadenik. Their study was conducted with 241 participants in Slovenia and evaluates the impact of working from home in terms of outcomes such as productivity and health issues.

The second article is the study titled “Social Assistance Dependency as A Social Assistance Problem” written by Davuthan Günaydın. Günaydın investigates social assistance addiction, which is also called social assistance syndrome, and discusses the problems with constructing and implementing assistance programs as the reason why receiving social assistance results in the formation of a culture of passivity.

“Spatial Analysis of the Effects of Women’s Socioeconomic Status on Divorce Rates in Türkiye” is the title of the third article in this issue. This article is published by Ayça Özekin and Burcu Süküti, and its main purpose is to investigate how divorce rates are affected by the socioeconomic status of women in Türkiye. By estimating spatial lag using the spatial autoregressive (SAR) model and spatial error model (SEM) for 26 sub-regions in the Turkish classification of the nomenclature of territorial units for statistics (NUTS) Level 2, the article analyzes the links between women’s socioeconomic status indicators and divorce rates in Türkiye.

Banu Uçkan Hekimler has written the fourth article of the issue and titled it "Is the Pandora’s Box Cracking for the Public Servants’ Unions in Turkey?" The article first explores the historical evolution of public servant unionism in Türkiye in general terms and for different eras and then evaluates public employees’ individual and collective freedom to unionize.

Another study in the issue is titled "The Changing Appearance of Employers’ Associations: A Review of Selected Countries" by M. Seyyid Yelek. The study discusses England, Germany, and the United States of America as examples of countries where employer unionism had developed early. The article also argues employer unions to have undergone significant transformations as a result of the struggles they’ve engaged in and the activities they’ve pursued with the concern of maintaining their existence and to have begun to undertake some functions of other organizations such as associations and chambers.

The sixth article of the issue is titled "A Study on The Perceptions of Work and Industry 4.0 Among Individuals Belonging to Generations X, Y, and Z". The article is by Rıza Demir and Serpil Aytaç and aims to measure these generations’ perceptions on different subjects such as the meaning of work, Industry 4.0, and robotic developments by applying a questionnaire to 435 participants from the different generations.

Another article in the issue is the study titled ““Women In Emerging Adulthood: Employment, Education and Related Psychological Indicators of Women In Turkey” by Özden Turgut. This study investigates whether women in emerging adulthood differ in terms of the life goals they’ve set and resistance according to their education and activeness in business life.

The issue’s eighth article is titled “Digital Platforms and Journalism as a Profession: The Rise of the Influencer Journalist”. The article belongs to Esmâ Gültüvin Gür Omay and aims to examine the precariatization of the journalism profession, which is under the dominant power of digital platforms.

The ninth article of the issue belongs to Kübra Yavuz and Abdülhalim Çelik. The study is titled " The Evolving Role of the State in the 15th Year of Türkiye Social Security System Reform" and has preferred the qualitative method. The aim of this study is to critically evaluate the state’s participation in social security services in Türkiye and to discuss Türkiye’s future reform demand in the field of social security by taking into account the relevant legal regulations, policy documents, and distribution of social expenditures.

The issue’s tenth article is the research titled "Global Climate Change: Security Problems of Climate Refugees" by Neslihan Arslan. The study is built on a theoretical groundwork in which Arslan deals with the concepts of global

climate change and climate refugee. The article evaluates the security problems faced by refugees in terms of climate change, legal status, and social life. The study also examines the perspectives of states and international legislation on climate refugees.

The eleventh article in this issue is titled "The Mediating Role of Presenteeism in The Effect on of Job Insecurity in The Private Sector on Employee Performance". This study belongs to Perihan Tüzün and Ali Şimşek and aims to investigate the mediating role presenteeism has regarding the effect of job insecurity on employee performance. The research has preferred the quantitative method and determined retail sector employees operating in Isparta as the sample.

The study "Working With Immigrants: A Qualitative Study on the Experiences of Field Workers" by Umut Yertüm is another article found in this issue. Umut's study has preferred the qualitative method and aims to determine the work conditions, income levels, job security, exclusion, and professional difficulties of social workers employed in an international non-governmental organization operating in Edirne and Kırklareli.

The thirteenth article in the issue belongs to Caner Özdemir and Canan Neşe Kınıkoğlu. This study is titled "Bureaucratized Scientific Knowledge Production in the Area of Social Work within the Context of Neoliberalism: Investigation of Master's Theses Research" and has also preferred the qualitative research method. The uses the document analysis method to analyze the abstracts and full texts of 674 master's theses that are open to access.

The fourteenth article in this issue, "A Review of Discrimination and Labeling of Refugees using the Example of Syrian and Ukrainian Refugees" belongs to Buket Ökten Sipahioğlu. This study uses the descriptive method to explain how refugees are labeled and exposed to discrimination and different treatment based on their race or ethnicity over the case of Syrian and Ukrainian refugees.

The fifteenth article of the issue is titled "Reducing Wealth Gap by a Simulation-Based Proposal". The study by Utkan Uluçay reviews the methods for measuring income distribution injustice and evaluates the basic policy components using a discrete event and agent-based simulation. The results of the research propose a plan that includes a short-term shock program, gradual increase of the wealth tax by 20%-50%, and transfer of 20% of the obtained fund to the poorest 20%.

Another article in this issue is titled "Civil Society in Germany: Conception and Organisation" by Murat Kalkan. The study aims to determine the current status regarding the understanding and organization of civil society in Germany. The mainstay of this review involves the perspective of the social policy-social state transformation.

The last article of the issue is Hasan Yüksel's study titled "Four Themes and a Movie: Searching for the 'Labor' and Its Footprints in Cinematography". The main purpose of the study is to examine the basic dynamics that shape the labor market in Türkiye along the axis of Yüksel Aksu's film *61 Days* released in 2016. The study uses the content analysis method, and its results have identified four basic issues related to the labor market.

We would like to thank all our authors, referees and board members who have contributed to the Journal of Social Policy Conferences so far. We are grateful to our invaluable assistant editors Selcan Peksan, Muhammet Enes Kayagil, Sera Yıldırım Dalyan, Abdullah Erol, Betül Tozar, and Ömer Koç, who all worked devotedly and meticulously throughout the preparation of our journal and in addition to their own academic activities. We would also like to thank Selin Dizbay, Esmâ Çavuşoğlu, and other staff from the IU Publishing team, as well as the coordinator Metin Tunç, for their very important aid in helping edit and communicate with the indexes on behalf of the journal. We would also like to thank Elizabeth Mary Earl and Rachel Elana Kriss, who supported our journal by reviewing the English texts.

We would like to thank all our authors, referees and board members who have contributed to the *Journal of Social Policy Conferences* so far. We are grateful to our invaluable assistant editors Selcan Peksan, Muhammet Enes Kayagil, Sera Yıldırım Dalyan, Abdullah Erol, Betül Tozar, and Ömer Koç, who all worked devotedly and meticulously throughout the preparation of our journal and in addition to their own academic activities. We would also like to thank Selin Dizbay, Esmâ Çavuşoğlu, and other staff from the IU Publishing team, as well as the coordinator Metin Tunç, for their very important aid in helping edit and communicate with the indexes on behalf of the journal. We would also like to thank Elizabeth Mary Earl and Rachel Elana Kriss, who supported our journal by reviewing the English texts.

Finally, we would like to thank all our readers who've shown interest in and who follow the journal. We look forward to meeting you again in new issue.

Sincerely,
Prof. Dr. Sayım Yorgun
Assoc. Prof. Dr. Emir Kayacan
Editors-in-Chief

Working from Home During the COVID-19 Pandemic: Lessons on Well-Being, Work-Life Balance, and Health

Valentina Franca¹,  Polona Domadenik Muren² 

¹(Assoc. Prof.), University of Ljubljana, Faculty of Public Administration, Ljubljana, Slovenia.

²(Prof.), University of Ljubljana, School of Economics and Business, Ljubljana, Slovenia.

ABSTRACT

Increased levels of work from home, the most significant pandemic legacy, is here to stay, necessitating its examination from different perspectives. This paper focuses on the well-being, work-life balance and health challenges this paradigm shift brings. In our survey of 241 Slovenian companies, we found that the experience of forced work from home was better than expected, though it still poses risk to well-being, work-life balance and health, and that consensual work from home positively influences worker satisfaction, leading to increased productivity. However, the forced work from home resulting from the COVID-19 pandemic is not comparable to consensual remote work because it provides a more controlled environment; it is, therefore, critical that workers and their representatives are involved in organizing work from home with management to develop strategies to better develop motivation and optimize productivity. Further research should focus on longitudinal studies to specifically examine the impact on workers in this context, which will also provide a more robust basis for formulating recommendations and policy.

Keywords: COVID-19, work from home, work-life-balance, health and safety at work

Introduction

The Covid-19 pandemic has significantly changed the way we live and work for a number of reasons, including accelerated digitalization and flexibilization, greater job insecurity, increased worker responsibility, depleted resources, and the blurring of boundaries between work and life (Rudolph et al., 2021; Kniffin et al., 2021). Work from home (hereinafter: WFH)¹ is not new, but the recent pandemic accelerated its adoption: the number of those working from home has increased by 20 percent since 2008 (TUC, 2016) and 13.9 percent of those employed now spend at least half of their working hours at home (ONS, 2014; Eurofound, 2021b). In the United States, the percentage of those engaged in WFH, either fully or partially, increased from 19.6 percent in 2003 to 24.1 percent in 2015 (Bureau of Labor Statistics, 2016). Similarly, in Sweden, partial WFH increased from 5.9 percent in 1999 to 19.7 percent in 2012 (Vilhelmson & Thulin, 2016). A recent Eurofound survey found that about 20 percent of Europe's workers mainly worked remotely on a daily basis in 2010, increasing to slightly less than 30 percent in 2015 (Eurofound & ILO, 2017).

At the organizational level, WFH was the most commonly used measure to limit the spread of Covid-19. Most companies introduced WFH almost overnight in March 2020 creating a natural experiment of unprecedented proportions (Deole et al., 2021), characterized by increased isolation, social distancing, and home-schooling (Kniffin et al., 2021; Campbell & Gavett, 2021; Yu & Wu, 2021). Although the pandemic appears to have slowed down, WFH is expected to persist (Crisuolo et al., 2021; Dahik et al., 2020; Neeley, 2021; Barrero et al., 2021; OECD, 2021; Schwellnus et al., 2022; Parry et al., 2022). Projections suggest the number of remote workers will almost double in the next five years (Ozimek, 2021) and a higher proportion of firms will offer WFH if compared to numbers before the pandemic (OECD, 2021), although not to the same extent in all countries and sectors. WFH will be less prevalent in countries and sectors where small companies account for a larger share of employment activity (Eurofound, 2020b). Working remotely has also become a competitive advantage in the labor market. Pre-pandemic surveys on WFH reported that employees value working from home at the equivalent of about a 4 to 8 percent wage increase (Mas & Pallais,

¹ The term 'work from home' is used because it was the predominant form of work during the Covid-19 pandemic. All of the above applies mutatis mutandis to remote work in the broader sense, i.e., working outside of the employer's premises.

Corresponding Author: Valentina Franca **E-mail:** valentina.franca@fu.uni-lj.si

Submitted: 08.12.2022 • **Revision Requested:** 10.03.2023 • **Last Revision Received:** 10.05.2023 • **Accepted:** 06.06.2023 • **Published Online:** 11.07.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

2017 and 2020; Maestas et al., 2018; Barrero et al., 2021). A recent study on US data found that WFH reduced average attrition rates by 33 percent and improved self-reported work satisfaction scores (Bloom et al., 2023). There is also anecdotal evidence that advertisements for jobs that do not mention WFH do not attract as many applicants (Epstein, 2022), the reasons for this being the better-than-expected experience at organizational and individual levels, implementation investment, ICT innovation facilitating improved communication and collaboration, and a reduction in the stigma that WFH is less effective (Barrero et al., 2021; Davis et al., 2021; Ipsen et al., 2020). It appears that a "new (ab)normal" workplace is emerging, characterized by WFH and hybrid workplaces which better focus on a worker's well-being to ensure higher flexibility, better engagement, and productivity while minimizing the negative effects of social isolation, stress, and digital skill paucity (Raghavan et al., 2021; Galanti et al., 2021; Wang et al., 2021). A recent study, based on randomized control trials of hybrid work on 1612 graduate engineers, marketing and finance employees of a large US technology firm, reported that WFH reduced hours worked by around two hours on home days, but increased it on in-office workdays and the weekend (Bloom et al., 2023). However, there is a striking difference in efficiency evaluation and opinion on hybrid WFH between managers and non-managerial employees (with graduate education). Non-managerial employees were more likely to report the positive impact of remote work on productivity and displayed lower quit rates if compared with the control group. In contrast, managers were less likely to work from home on eligible days, predicted a negative impact of WFH on performance, and had higher quit rates under hybrid work (Bloom et al., 2023).

This research explores the dynamics of WFH before, during, and after the Covid-19 pandemic in Slovenia. In particular, the following research questions will be addressed: 1) What was the magnitude of the shift from pre-pandemic to pandemic WFH for different profiles of employees? 2) How has WFH affected the self-assessed performance, health, well-being², and work-life balance³ (WLB) of employees during the pandemic? 3) What are the underlying factors that can help us understand why individuals in different industries and different occupations were better off compared to others? To answer these questions, a descriptive analysis was performed, and pooled ordered probit approach was used to figure out the effects of attitudinal and socioeconomic variables.

Primary data were collected with an online survey of Slovenian middle and senior management between September and November 2021. The survey was completed by 241 respondents; 35 percent were employed by large companies, 33 percent by medium-sized companies, and 20 percent by small companies - 12 percent of the companies had fewer than ten employees. 22.6 percent of respondents were from manufacturing, ten percent from hospitality, and 16.2 percent from the service sector. Almost one-third of the respondents were employed by global corporations headquartered abroad. The questionnaire was comprised of 46 questions; the first section was concerned with general company data, including size, business sector, and ownership; the second with work organization before, during, and after the pandemic; the third with the role and evaluation of remote work by employees and respondents and plans regarding the extent of WFH in the future; the fourth and most extensive section dealt with health issues.

The remainder of this paper is organized as follows -- in the following section, there is a literature review; the third section describes the survey and methodology. In section four, descriptive statistics and findings are presented based on the empirical model, while the final section consists of a discussion, the study's limitations, and concluding remarks.

Literature Review

WFH encompasses a different approach to work organization. It is generally claimed that WFH can positively affect workers' social well-being, and their physical and mental health, but not directly. To achieve positive effects, WFH must be optimally organized (Warzel Petersen, 2021). WFH during the pandemic could be treated as an experiment that now offers interesting research avenues to study the potential impact of working remotely on employees' satisfaction and perceived worker performance.

There is an intensive academic debate about the benefits of WFH on workers' flexibility and work-life balance (WLB), as some argue that WFH can lead to more flexible schedules and improved WLB. However, numerous studies have presented evidence to the contrary. Workers engaged in WFH increasingly work more intensively and have irregular work schedules and shorter work breaks (Eurofound & ILO, 2017; Messenger, 2019; EU-OSHA, 2021a; Eurofound, 2021a; ILO, 2021; Parry et al., 2022). Moreover, remote workers experienced high levels of time pressure, increased workload, constant control and monitoring, and an inability to take breaks (Piasna, 2022). This phenomenon is not limited to the pandemic era, as studies conducted before the pandemic have shown similar trends, along with a tendency toward work addiction (Hill et al., 1998). Additionally, those who work remotely experience different levels of stress with less workplace-related stress but more telework-related stress (de Macedo et al., 2020; Heiden et al., 2021; Song Gao, 2020), negatively impacting innovation and worker satisfaction (OECD, 2020).

If not organized optimally, WFH with increased workload and changed work times may engender physical and mental health

² The concept of well-being used is subjective, based on happiness, life satisfaction, and positive affect (Diener, 2009).

³ In this paper, WLB is defined as the ability of workers to perform employment duties and personal tasks while taking sufficient rest, including holidays.

risks (ILO & WHO, 2021). According to the OECD study conducted in 2020, workers state that the main disadvantages posed by WFH are a lack of social interaction, blurred boundaries between work and leisure, and working in uncomfortable environments. There is ample evidence that poor physical environments, inadequate equipment, and predominantly sedentary work led to musculoskeletal problems, obesity, heart disease, diabetes, eyestrain, and repetitive strain injuries (EU-OSHA, 2021b; ILO & WHO, 2021). Eurofound (2020a) and Parry et al. (2021) also point to an increase in the number of headaches, musculoskeletal pain, fatigue, sleep problems, and anxiety as health problems. Accidents are expected to occur more often because of prolonged working times, primarily due to increased cognitive load and decreased situational awareness, including environment awareness loss, physical disorientation, and motion sickness (EU-OSHA, 2018). Additionally, labor inspectorates in most countries are not adequately equipped to safeguard workers from unjust working conditions, such as prolonged working hours, and have inadequate knowledge regarding safety regulations (ILO, 2021).

Concerning mental health, psychological factors were found to be the most prevalent (EU-OSHA, 2021a), particularly physical isolation, depression, and difficulty in coping with WLB (ILO, 2021). According to a longitudinal study by Lazauskaitė-Zabielskė et al. (2022), overwork during WFH led to exhaustion up to four months after its cessation due to impaired work disengagement ability. In other words, exhaustion was not solely due to long working hours but also due to the inability to mentally detach from work. While the perception of having to be constantly available existed before the pandemic due to digitalization, the pandemic with its blurring boundaries between work and private life has intensified the difficulty of disconnecting from work (Risi & Pronzato, 2021). The consequences of online addiction are indicated in terms of isolation, loneliness, less social interaction and support, and an increase in mental health problems, especially anxiety, and depression (ILO, 2020). The aforementioned factors can lead to cyber sickness, which is characterized by a combination of unpleasant physiological symptoms, such as nausea and dizziness, and the feeling of having less control and autonomy over one's work (Wood, 2021). Feelings of isolation, disconnection from colleagues and the workplace, the lack of opportunity to be creative and contribute new ideas, and informal interaction were also perceived as problematic in terms of WFH (Parry et al., 2021). Before the pandemic, there was concern related to WFH-engendered isolation (Kurland & Bailey, 1999), lower pay and fewer benefits (Rovi, 1997), a fear of being overlooked for a promotion, and an inaccurate performance evaluation (Judiesch & Lyness, 1999; Kelliher & Anderson, 2009).

On the other hand, the literature provides many arguments that speak in favor of WFH. One of the apparent advantages of remote work is the reduction in resources and time spent commuting. However, this is not necessarily an outcome that increases individual satisfaction, as it may lead to an increase in the time spent on work-related activities rather than personal ones. This trend is more pronounced in larger companies (Teodorovicz et al., 2021).

Quantifying the subjective experience of working from home is a challenging task due to the need to gather a diverse set of variables related to factors such as satisfaction, flexibility, and work-life balance. Prior research has concentrated on examining the psychological consequences of working remotely by using digital technology on perceived effectiveness, performance, well-being, and work-life balance (Grant et al., 2013). However, recent studies have suggested that also socio-demographic (number of children at home, commuting time, apartment size) and job-related characteristics (such as control over tasks, freedom, and motivation) should be considered when evaluating subjective experience with WFH (Aczel et al., 2021). Davidescu et al. (2020) have recommended focusing primarily on assessing an employee's satisfaction with their position and work flexibility. This approach entails evaluating the interplay between an employee's subjective response (i.e., satisfaction) to objective factors such as flexibility and their working conditions.

We propose that three paradigms best explain the motives for greater WFH adoption in the future. Firstly, the economic logic behind the WFH adoption is based on the idea that new business models in the "knowledge economy" place more emphasis on intangible human and digital resources. The proportion of specialized and well-educated professionals, whose share of the total labor force has increased by ten percentage points in the previous two decades, is projected to exceed 50 percent by 2024 (Wilson et al., 2016), and this creates less spatially constrained value (Felstead & Henseke, 2017). Profound occupational and industrial change in developed economies will drive WFH growth in the coming decades.

The second paradigm builds on flexible work requirements. Employers treat some of their workers differently to increase numerical and functional flexibility in terms of how long, where, and when work is executed (Atkinson & Meager, 1986). Non-standard work arrangement is typically associated with the self-employed and part-time workers (ONS, 2014), WFH introduces some of this flexibility to standard employment.

Organizational adaptation, the third paradigm, explains the WFH growth in terms of demographic trends including labor force feminization (Goodstein, 1994; Ingram & Simons, 1995). Employers should adapt and change in response to societal norms and expectations. The changing demographics force companies to offer employment arrangements that better fit the personal circumstances of their workers. Between 1981 and 2014, 1.3 million women joined the workforce, while the number of men remained the same (Wilson et al., 2016).

Given the likelihood of WFH becoming a persistent feature of work, it is essential to conduct further research to evaluate

advantages and potential drawbacks. Several studies suggest that the future is a hybrid working place that resembles the employees' preferences (Gratton, 2021; Parry et al., 2021). A deeper understanding of how organizations and workers create new routines and adapt to the WFH's realities is needed to evaluate productivity and performance (Teodorovicz et al., 2021). In the USA, by early 2023, about 30 percent of full-paid days were worked from home, with hybrid arrangements that involved typically two to three days of WFH which is the most common approach (Barrero et al., 2021). Besides the often-mentioned benefits of hybrid WFH (less commuting, more productivity in individual-focused activities, better time flexibility, lower office costs), there are certain disadvantages (transition costs between on-site and remote work, detrimental effect on employee performance and innovation). Besides debating on the efficacy of hybrid WFH, research strongly focused on well-being. Adopting and supporting the lifelong perspective of employment should be prioritized (EU-OSHA, 2021a), addressing emerging (psychosocial) risks.

This paper explores the dynamics of WFH before, during, and after the Covid-19 pandemic in Slovenia, a small European country, characterized by relatively rigid labor institutions, sound social dialogue, and a long tradition of collective bargaining. In particular, the following research questions will be addressed: 1) What was the magnitude of the shift from pre-pandemic to pandemic WFH for different profiles of employees? 2) How has WFH affected the self-assessed performance, health, well-being, and work-life balance (WLB) of employees during the pandemic? 3) What are the underlying factors that can help us understand why individuals in different industries and different occupations were better off compared with others? To answer these questions, a survey among Slovenian companies was conducted, followed by a descriptive analysis and the pooled ordered probit approach to figure out the effects of attitudinal and socioeconomic variables on WFH satisfaction and performance assessment.

Data, Methodology, and Research Design

Research Context: Diversity and Covid-19 Measures in Slovenia

WFH was not mandatory during the pandemic, it was a corporate decision. WFH is regulated and better facilitated by the Employment Relationship Act and social partners in some sectors amended existing collective agreements to secure worker positions. In the first wave of the Covid-19 pandemic, WFH was rated positively, with managers being slightly less satisfied than workers (Redek et al., 2020). Therefore, we designed a study to examine WFH prevalence during the second wave of the pandemic, between autumn 2020 and winter 2021, and evaluate whether organizations still faced similar challenges to the ones they were facing in spring 2020, focusing particularly on well-being, WLB, and health. Approval from the Committee on Ethics in Research Involving Human Subjects at the University of Ljubljana was not required because, according to existing regulations, the research did not go beyond the participants' daily activities and required minimal participant involvement in the research. The research was conducted at the corporate level and no identified personal data was collected. Participants were informed that their participation in the research was voluntary and that they could withdraw at any time. The researchers were available for further information throughout the research.

Research Design

Primary data were collected with an online survey of Slovenian middle and senior management between September and November 2021. Due to the peculiarities of working from home and the novelty of the pandemic situations we did not use the existing scales. The questionnaire was comprised of 46 questions; the first section was concerned with general company data, including size, business sector, and ownership; the second with work organization before, during, and after the pandemic; the third with the role and evaluation of remote work by employees and respondents, and plans regarding the extent of WFH in the future; the fourth and most extensive section dealt with health issues.

The survey was completed by 241 respondents; 35 percent were employed by large companies, 33 percent by medium-sized companies, and 20 percent by small companies - 12 percent of the companies had fewer than ten employees. 23.1 percent of respondents were from manufacturing, ten percent from ICT, and 4.1 percent from the retail sector. Almost one-third of the respondents were employed by global corporations headquartered abroad (Table 1).

To best understand the heterogeneity in the overall experience with WFH under specific circumstances (see Figure 1), an ordered probit model was used. The dependent variable was obtained from the responses to the following questions: "What was the overall experience of working from home during the pandemic?" 1- Much worse than expected; 2- Worse than expected; 3- In line with expectations; 4- Better than expected; 5- Much better than expected. The respondents were asked to evaluate the experience with WFH from a company perspective, for their co-workers and themselves. The distribution of answers to these particular questions is presented in Figure 1. To investigate further, we were also interested in how WFH affected self-assessed performance and health. Therefore, additional probit models were performed by using (1) health issues and (2) assessed performance as dependent

Table 1. Selected Descriptive Statistics of Survey Respondents

Position in the company		Size of the company	
Top management	18.1	Micro	12.3
Middle management	45.7	Small	19.9
Non-managerial position	36.2	Medium	32.6
Share of respondents employed by global corporations	32.9	Large	35.2
Industry structure			
Manufacturing	23.1		
Retail	4.1		
ICT	9.9		
Finance and insurance	6.2		
Other services	54.7		

Note: N=241.

variables. Assessed performance as a dependent variable was based on the responses to the following question: “What are the potential drawbacks of working from home?” Lower productivity: 1- Not valid at all; 2- Not valid; 3- Neither valid nor not valid; 4- Valid; 5 – Totally valid. Regarding health issues, the dependent variable was based on the following question: “What are the main challenges related to WFH?” Health issues: 1- Not a challenge at all; 2- Not a challenge; 3 – In line with expectations; 4 – Quite a challenge; 5- A big challenge.

The explanatory variables (vector z in formula (1)) were selected based on the literature review: organizational culture⁴, pre-Covid WFH experience, WLB, and company-level characteristics (size, industry, and ownership).

An ordered probit model consists of a latent variable y^* , sometimes referred to as a latent propensity, such as:

$$Y^* = z\gamma + \mu \tag{1}$$

where z is a vector of explanatory variables, γ is a vector of estimable parameters, and μ is a normally distributed standard error term. The latent propensity score function y^* is related to the reported J -point response item y ; in this case, the WFH experience on a 5-point scale, in the following manner:

$$\gamma = \left\{ \begin{array}{ll} 1 & \text{if } \gamma^* \leq \varphi_1 \\ j & \text{if } \tau_{j-1} < \gamma^* \leq \tau_j \forall j \in (2, \dots, J-1) \\ J & \text{if } \tau_{J-1} \leq \gamma^* \end{array} \right\} \tag{2}$$

where τ_j ($j=1,2,\dots,J-1$) are estimable thresholds sharing the propensity function. To ensure model identification, either τ_j or a constant in y^* can be estimated, and the other parameter set to zero (Washington et al., 2020). Descriptive statistics of variables used in the model are presented in Table 2.

Results and Findings

As two-thirds of respondents did not work remotely before the pandemic, we were particularly interested in employees’ and company WFH experience in the years 2020 and 2021 (Figure 1). More than half of respondents indicated that the experience with WFH was better or significantly better than expected for their companies and for their co-workers, but less so for themselves. As almost two-thirds of respondents were employed in managerial positions and almost 15 percent of them did not work remotely, this finding is not so surprising.

WFH extent was analyzed separately in terms of professions and company size (Table 3). Management, professional and administrative staff worked remotely for up to 25 percent of their working hours.

Nearly 30 percent of service-sector workers in direct contact with customers worked on-site. Production workers were likely to

⁴ Being acutely aware of Common Method Bias (Podsakoff et al., 2012), the questionnaire was structured in a way to ensure questions with ordinal scales (similar to the one regarding organizational culture) were not answered stylistically, using a variety of point scale anchors and reverse coding, spatially separating constructs, guaranteeing complete anonymity and motivating respondents to provide high-quality answers by explaining the purpose of the survey.

Table 2. Descriptive Statistics of Variables Used in the Probit Model

Variable	Mean	Std. dev.
Dependent variables		
The overall experience with work from home during the pandemic – company perspective	3.770	0.932
The overall experience with work from home during the pandemic – co-worker perspective	3.747	0.849
The overall experience with work from home during the pandemic – self-satisfaction	3.589	1.104
Health as the main challenge related to WFH (1- not a challenge at all; 5- a big challenge)	3.149	1.102
Productivity improvements as the main advantage of WFH (1- not an advantage at all; 5- a big advantage)	3.343	0.938
Explanatory variables		
Maintaining organizational culture as the main challenge related to WFH (1- not a challenge at all; 5- a big challenge)	3.823	1.034
WFH before Covid-19 (1 – yes; 0 – no)	0.246	0.432
More than 50 percent of WFH (1 – yes; 0 – no)	0.476	0.501
Work-life balance as the WFH benefit (1- not a benefit at all; 5 – is a big benefit)	3.695	1.070
The change of desire to WFH after the pandemic experience (1 – much less desirable; 5 – much more desirable)	3.520	1.198

Note: N=200-208.

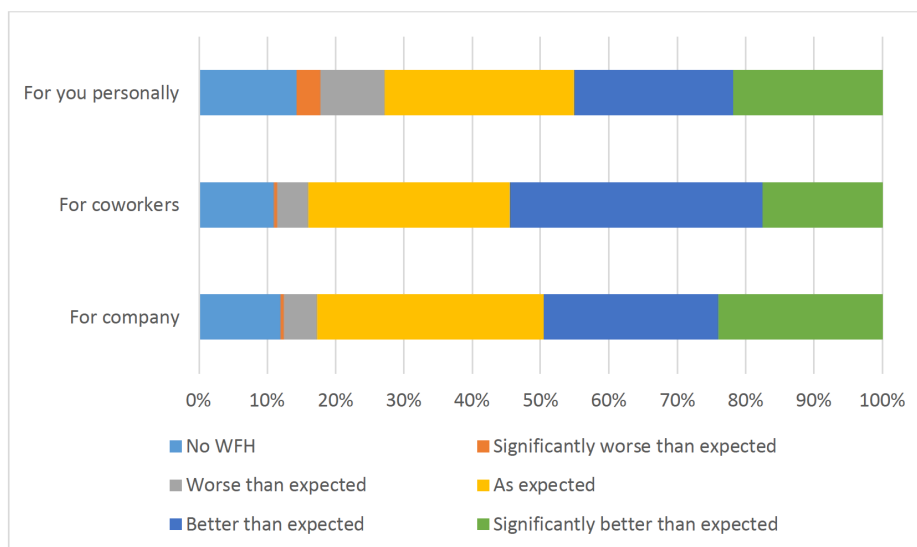
Table 3. WFH Extent for Different Professions in Terms of Company Size in the Third Quarter in 2021

	0%	Up to 25%	26-50%	51-75%	76-100%
ALL FIRMS / ORGANIZATIONS					
Managers, directors, and senior staff	21%	31%	8%	18%	21%
Professional and administrative staff	10%	30%	18%	19%	23%
Service staff with direct customer contact	29%	27%	14%	12%	18%
Production workers	86%	6%	1%	1%	6%
LARGE FIRMS / ORGANIZATIONS					
Managers, directors, and senior staff	15%	41%	11%	17%	17%
Professional and administrative staff	6%	27%	27%	25%	16%
Service staff with direct customer contact	36%	26%	16%	14%	8%
Production workers	94%	6%	0%	0%	0%
MEDIUM-SIZED FIRMS / ORGANIZATIONS					
Managers, directors, and senior staff	15%	33%	6%	29%	17%
Professional and administrative staff	7%	36%	14%	25%	18%
Service staff with direct customer contact	26%	24%	20%	12%	18%
Production workers	83%	10%	4%	3%	0%
SMALL FIRMS / ORGANIZATIONS					
Managers, directors, and senior staff	34%	20%	8%	10%	28%
Professional and administrative staff	20%	27%	12%	6%	35%
Service staff with direct customer contact	24%	31%	4%	11%	29%
Production workers	78%	22%	0%	0%	0%

Note: N=162-169

have fewer opportunities for WFH, with only 14 percent of the sample enabling WFH. Small businesses generally practiced WFH to a greater extent than large or medium-sized companies.

When the WFH extent is compared during peak and off-peak periods in 2020 and 2021 before the pandemic with the situation for different professions (Table 4), it is clear that two-thirds of respondents had not experienced WFH before the pandemic and



Note: N=200-208

Figure 1. Experience with WFH – share of respondents who selected one of the answers.

the remainder had only experienced it to a limited extent. During the first wave of the pandemic, nearly half of the respondents switched to WFH, but only one-third of those with direct customer contact did so. Production workers were also less likely to work from home. During the peak of the first wave, they were more likely to be temporarily laid off and receive financial support from the government. Over time, companies tried to find the optimal balance of on-site work and WFH.

Table 4. WFH Extent for Different Professions in Different Time Periods Between 2020 and 2021*

	0%	Up to 25%	26-50%	51-75%	76-100%
Before the Covid-19 pandemic (until 15 March 2020)					
Managers, directors and senior staff	66%	22%	4%	3%	5%
Professional and administrative staff	65%	21%	5%	3%	6%
Service staff with direct customer contact	80%	11%	3%	1%	4%
Production workers	99%	1%	0%	0%	0%
During the first wave of the pandemic (15 March 2020 - 31 May 2020)					
Managers, directors and senior staff	16%	16%	10%	16%	42%
Professional and administrative staff	11%	9%	15%	15%	49%
Service staff with direct customer contact	25%	19%	12%	14%	31%
Production workers	87%	8%	3%	0%	3%
Between the first and the second wave of the pandemic (1 June 2020 - 17 October 2020)					
Managers, directors and senior staff	28%	24%	16%	13%	18%
Professional and administrative staff	20%	27%	18%	15%	19%
Service staff with direct customer contact	37%	25%	14%	11%	12%
Production workers	92%	7%	1%	0%	0%
During the second wave of the pandemic (18 October 2020 - 15 June 2021)					
Managers, directors and senior staff	24%	24%	13%	15%	24%
Professional and administrative staff	14%	24%	15%	19%	29%
Service staff with direct customer contacts	32%	23%	15%	12%	18%
Production workers	88%	8%	3%	1%	0%

Note: N=162-169

Given the limited empirical studies of health issues resulting from WFH in the literature, particularly for the period during the pandemic, health problems were central in the questionnaire. The survey respondents were asked to evaluate the health problems for themselves and other employees (co-workers). Mental health problems topped the list for co workers (other employees), followed by weight maintenance (Table 5). Survey respondents cited weight maintenance and eye strain as the biggest problems they were facing themselves, at rates of ten percentage points higher than their co-workers in both cases; mental health problems were also high on their list at 18 percent, but this number was just under half the amount accounted for by their co-workers. Based

on the summary statistics, it can be assumed that employees had greater psychological problems than respondents in managerial positions.

Table 5. *Employee WFH Health Problems*

	Self-evaluation of own problems	Perceived problems faced by other employees
Psychological problems	18%	30%
Digestive problems	3%	1%
Poisoning	0%	0%
Cardiovascular problems	3%	0%
Musculoskeletal problems	17%	11%
Injury	2%	1%
Eye strain	23%	11%
Alcoholism and other addictions	1%	2%
Weight maintenance	32%	22%
No problems	41%	11%

Note: N=115-140

Regression Results

Table 6 shows the results of the ordered probit model for identifying important determinants of the WFH experience for the company, co-workers, and respondents personally while controlling for firm-level characteristics. According to the Pseudo R² value, the model explains approximately 10 percent of the variance in the latent slope function of the equation for the WFH experience. The estimated coefficients suggest that companies that predominantly organize their work processes remotely had a better experience with WFH during the pandemic and this positive but statistically insignificant effect, is also confirmed for employees. Organizational culture’s impact on the WFH experience is minor and statistically insignificant, but employees with higher WLB had a better experience with WFH during the pandemic. Interestingly, global corporations and their employees had generally better experiences with WFH than domestic corporations. The same is true for service-sector employees when compared with those in manufacturing. The size of the company itself had no statistically significant effect on the WFH experience.

Table 7 reports the ordered probit model outcome results controlled for firm-level information, WFH prevalence, prior WFH experience, organizational culture, and employee desire to work from home also in the future. The model explains about 10 percent of the variance in the latent slope function of the equation for health challenges and productivity gains. The estimated coefficients (Columns 1 and 2 in Table 7) suggest that health issues are more likely to appear when working for companies that predominantly organize their work processes remotely. There is no statistically significant positive relationship between WFH desire and health problems, but WFH-related health problems more likely appeared as an issue when working for companies that face greater organizational culture challenges in the context of WFH. In terms of firm-level factors, it is interesting to note that medium-sized companies generally reported fewer issues related to WFH-related health problems. The same is true for employees in the service sector when compared to those in the manufacturing sector. Based on the ordered probit model estimates (Columns 3 and 4 in Table 7), productivity improvement during WFH was perceived as an important advantage for companies with fewer challenges in organizational culture and better perceived WLB. Workers’ desire to work from home also in the future is positively correlated with productivity improvement being an important advantage of WFH.

Discussion and Conclusion

Given that WFH is here to stay, the lesson to be learned from the pandemic and this study is that WFH should be organized comprehensively. The WFH incidence is a business decision that should not only focus on improving productivity but also on employee well-being, WLB, with special emphasis on health and safety issues when legal regulation fails to do so. Slovenia, where the survey was conducted, exemplifies this paradigm, as the majority of its managers, professionals, and administrators were engaged in WFH in 2020 and 2021 for up to 25 percent of their working time. Even though more than half of the respondents indicated their experience of WFH was better or significantly better than expected for themselves and others, there is still room for improvement. Those working for multinational corporations had a better experience with WFH than those that were not, indicating, perhaps, the better HR practices adopted by these corporations to minimize the negative aspects of remote work. WLB significantly affects the employee WFH experience. This study empirically proves that remote work productivity improvements became an important advantage for those organizations where workers expressed high levels of desire to work remotely when

Table 6. Ordered Probit Model for WFH-Satisfaction

Variables	Dependent variable: Company Experience with WFH		Dependent variable: Employee Experience with WFH		Dependent variable: Self-satisfaction with WFH	
	Coefficients		Coefficients		Coefficients	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Organizational culture challenges resulting from WFH	0.005 (0.161)	-0.048 (0.183)	0.018 (0.159)	0.009 (0.181)	0.103 (0.157)	0.212 (0.181)
WFH before Covid-19	0.192 (0.240)	0.210 (0.255)	0.036 (0.238)	0.021 (0.253)	-0.321 (0.237)	-0.345 (0.254)
More than 50 percent of WFH	0.490** (0.220)	0.535** (0.238)	0.186 (0.218)	0.064 (0.237)	0.337 (0.218)	0.262 (0.238)
Work-life balance		0.193 (0.155)		0.416*** (0.159)		0.314** (0.157)
Domestic ownership	-0.924*** (0.251)	-0.874*** (0.261)	-0.555** (0.244)	-0.415* (0.254)	-0.714*** (0.246)	-0.781*** (0.260)
Micro company	0.305 (0.329)	-0.456 (0.458)	-0.766 (0.399)	-0.582 (0.467)	-0.284 (0.384)	-0.197 (0.454)
Small company	-0.627 (0.393)	0.256 (0.340)	-0.28762 (0.323)	-0.257 (0.335)	-0.156 (0.304)	-0.122 (0.316)
Medium-sized company	0.043 (0.273)	0.073 (0.282)	0.038 (0.271)	0.060 (0.281)	0.063 (0.269)	0.106 (0.280)
Manufacturing	-0.823*** (0.281)	-0.907*** (0.292)	-0.769*** (0.275)	-0.886*** (0.287)	-0.474* (0.270)	-0.575** (0.281)
Thresholds						
/cut1	-3.124 (0.519)	-2.936 (0.559)	-2.358 (0.411)	-2.150 (0.467)	-2.729 (0.455)	-2.682 (0.542)
/cut2	-2.359 (0.417)	-2.364 (0.477)	-0.844 (0.363)	-0.534 (0.414)	-1.724 (0.383)	-1.588 (0.428)
/cut3	-0.642 (0.364)	-0.501 (0.417)	0.564 (0.358)	0.970 (0.417)	-0.564 (0.362)	-0.379 (0.409)
/cut4	0.310 (0.361)	0.467 (0.416)			0.308 (0.358)	0.597 (0.409)
N	115	103	112	100	110	98
Pseudo R2	0.1027	0.1169	0.0613	0.0909	0.0572	0.0855

Note: ***, ** and * denote statistically significant coefficient estimates at 1%, 5%, and 10% respectively.

Standard errors are reported in parentheses.

Source: Own calculations.

compared to those who did not. Health problem incidence as a consequence of increased WFH volume needs to be addressed, including organizational culture, as it may worsen employee health outcomes.

When compared to other European countries, Slovenia’s legal framework is relatively good, adequately providing a basis for organizing WFH, but this does not guarantee that employees engaged in WFH will feel comfortable, or that they will be taken care of in terms of health and WLB. Appropriate regulation is the starting point, followed by consistent implementation and development of appropriate policies and best practices. Unions should also keep advocating for strong policies and measures to best address worker autonomy, working environment and time, career opportunities, and support (Piasna, 2022).

WFH should be regulated, especially in terms of the legal protection of decent work, and government should work with social partners to optimally do so (ILO, 2021). Future development should combine hard and soft law to address emerging risks related to occupational health and safety (ILO, 2020). Collective agreements often contain untapped opportunities, particularly at the sectoral level, which could provide a baseline standard for developing appropriate policy and practice at the company level. Unions strongly support such an approach, as confirmed by their activities (Industrial, 2021), and collective bargaining can significantly regulate occupational health and safety, as proven by the Covid-19 pandemic (Meardi & Tassinari, 2022).

Data obtained from the recent pandemic-enforced WFH experiment must be evaluated and used to better develop policy and best practices for the long run. Social partner dialogue should address how to optimally determine which workers are appropriate for WFH, how to prevent overwork, and how to mitigate psychosocial and other health risks.

Table 7. Ordered Probit Model of WFH Outcome (Health Problems and Productivity Improvement)

Variables	Dependent variable: Health problems		Dependent variable: Productivity improvement	
	Coefficients		Coefficients	
	(1)	(2)	(3)	(4)
WFH before Covid-19	0.389 (0.244)	0.375 (0.257)	0.214 (0.271)	0.186 (0.285)
More than 50 percent of WFH	0.455** (0.225)	0.520** (0.242)	0.325 (0.257)	0.207 (0.269)
Organizational culture challenges resulting from WFH	0.320** (0.162)	0.165 (0.162)	-0.323* (0.191)	-0.364* (0.212)
Work-life balance		-0.056 (0.162)		0.503*** (0.190)
Desire to WFH	-0.194 (0.145)	-0.231 (0.163)	0.448** (0.174)	0.359* (0.185)
Domestic ownership	0.180 (0.250)	0.322 (0.261)	0.034 (0.275)	0.119 (0.288)
Micro company	0.004 (0.399)	-0.175 (0.465)	-0.547 (0.569)	-0.679 (0.627)
Small company	-0.332 (0.327)	-0.536 (0.342)	0.050 (0.380)	0.035 (0.393)
Medium-sized company	-0.405 (0.279)	-0.512* (0.290)	0.173 (0.300)	0.219 (0.311)
Manufacturing	-0.507* (0.290)	-0.557* (0.304)	0.733** (0.310)	0.772** (0.326)
Thresholds				
/cut1	-0.855 (0.693)	-1.231 (0.755)	1.943 (0.814)	2.115 (0.883)
/cut2	0.721 (0.693)	0.413 (0.752)	3.305 (0.846)	3.500 (0.922)
/cut3	1.360 (0.703)	1.091 (0.761)		
/cut4	1.821 (0.721)	1.420 (0.773)		
/cut5	2.541 (0.815)	2.154 (0.857)		
N	112	100	98	91
Pseudo R2	0.0806	0.0889	0.0954	0.1270

Note: ***, ** and * denote statistically significant coefficient estimates at 1%, 5%, and 10% respectively.

Standard errors are reported in parentheses.

Source: Own calculations.

Organizations must develop policy that promotes healthy work, not overwork, to ensure sustainable WFH in the long run. In addition to providing ergonomic equipment, policy, and practice should focus on drawing clear boundaries between work and leisure (Van Wijhe et al., 2010). Workers should be encouraged to use their free time for themselves whilst being flexible regarding their work. Employees are most concerned with management training, ICT provision, and scheduling (OECD, 2020); management also shares similar concerns, so there is consensus in this aspect.

Regarding the further development of WFH, at least in the medium term, the cost of doing so must be taken into account. For example, a study by the Irish government indicates that employees can save up to €1,400 when working from home (Gataveckaite, 2022) and some companies have started contributing to employee commuting costs to better enable WFH benefits (Epstein, 2022).

WFH has great potential and there need to be more studies on this topic because pre-pandemic WFH studies do not provide appropriate insight and data. The same is generally true for all social and employment responses pursuant to the Covid-19 pandemic (Natali, 2022), meaning there is significantly more data on WFH, including the digital possibility, than before the pandemic.

WFH may exacerbate the problem of digital knowledge accessibility if timely action is not taken. Studies show that digital knowledge and skills need to be enhanced: a third of the workers in the EU have very low or no digital skills (EU-OSHA, 2021a), with variance across countries and sectors. There is a high risk of greater inequality in terms of gender, pay, and education, so

future research on WFH should focus on identifying such gaps and addressing them. In this context, longitudinal data would be beneficial, especially to more accurately determine the dimensions and consequences of WFH-related health risks. As researchers and practitioners have noted, employees engaged in WFH fear diminishing career opportunities and knowledge access, so research should address this. Personal characteristics may affect the frequency of telework, for example, WFH increased more among younger workers than older workers and women than men during the pandemic (OECD, 2021). Collective bargaining seems appropriate for mitigating this (Keune, 2021).

Another trend worth addressing is the world of digital nomads – employees engaged in leisure, a combination of business and leisure, wherever they may be. There should be initiatives to encourage people to relocate for employment, be it to another country, municipality, city, town, or village. One of this trend's challenges is the provision of viable equipment to work from anywhere, and since this problem already exists for WFH, it presents an even greater challenge for the world of digital nomads. It seems that location-independent work is most suitable for those with well-paid jobs and fewer commitments, such as childless tech workers (Economist, 2022); for others, the continuing debate is related to employment executed at home or on-site. It is also questionable whether this positively affects WLB because it can exacerbate imbalance in favor of work. This is currently of great interest and should be considered in future research.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

Grant Support: The study was co-financed by the European Union from the European Social Fund and by the Republic of Slovenia.

Author Contributions: Conception/Design of study: V.F., P.D.M.; Data Acquisition: V.F., P.D.M.; Data Analysis/Interpretation: V.F., P.D.M.; Drafting Manuscript: V.F., P.D.M.; Critical Revision of Manuscript: V.F., P.D.M.; Final Approval and Accountability: V.F., P.D.M.

ORCID IDs of the authors

Valentina Franca 0000-0002-9220-2077
 Polona Domadenik Muren 0000-0002-1672-7955

REFERENCES

- Aczel, B., Kovacs, M., van der Lippe, T., & Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges. *PLoS ONE*, *16*(3), e0249127. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127>
- Atkinson, J., & Meager, N. (1986). *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*. London: National Economic Development Office.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). *Why Working from Home Will Stick* (Working Paper No. 28731). NBER. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28731/w28731.pdf
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2023). *How Hybrid Working from Home Works Out* (Working Paper No. 30292). NBER. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30292/w30292.pdf
- Bureau of Labor Statistics. (2016). *American Time Use Survey – 2015 Results* (News release). Retrieved from https://www.bls.gov/news.release/archives/atus_06242016.pdf
- Campbell, M., & Gavett, G. (2021). What COVID-19 has done to our well-being, in 12 charts. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2021/02/what-covid-19-has-done-to-our-well-being-in-12-charts>
- Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, T., Losma, F., & Nicoletti, G. (2021). The role of telework for productivity during and post-COVID-19: *Results from an OECD survey among managers and workers* (Working Paper No. 31). OECD Productivity Working Papers. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/7fe47de2-en.pdf?expires=1683366185&id=id&accname=guest&checksum=D8A05FFC4789C70348BCA7BB2C51233>
- Dahik, A., Lovich, D., Kreaflle, C., Bailey A., Kilmann, J., Kennedy, D., Prateek, R., . . . Wenstrup, J. (2020). What 12,000 employees have to say about the future of remote work, *BCG*. Retrieved from <https://www.bcg.com/en-au/publications/2020/valuable-productivity-gains-covid-19>
- Davidescu, A. A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, *12*(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Davis, M. A., Ghent, A. C., & Gregory, J. M. (2021). *The Work-from-Home Technology Boom and its Consequences* (Working Paper No. 28461). NBER. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28461/w28461.pdf
- de Macêdo, T. A. M., Cabral, E. L. D. S., Silva Castro, W. R., de Souza Junior, C. C., da Costa Junior, J. F., Pedrosa, F. M., da Silva, A. B., . . . Másculo, F. S. (2020). Ergonomics and telework: a systematic review. *Work*, *66*(4), 777–788. <https://doi.org/10.3233/WOR-203224>

- Deole, S. S., Deter, M., & Huang, Y. (2021). *Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK*. Global Labor Organization (GLO). Retrieved from <https://ideas.repec.org/p/zbw/glodps/791.html>
- Diener, E. (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener*. Social Indicators Research Series, Volume 37. The Netherlands: Springer.
- Economist. (2022). *Why working from anywhere isn't realistic*. Retrieved from <https://www.economist.com/business/2022/05/07/why-working-from-anywhere-isnt-realistic>
- Epstein, S. (2022). The sky-high cost of returning to the office. *BBC*. Retrieved from <https://www.bbc.com/worklife/article/20220420-the-sky-high-cost-of-returning-to-the-office>
- Eurofound. (2020a). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2020b). *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2021a). *Living and working in Europe 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2021b). *Right to disconnect: Exploring company practices*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound & ILO (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2018). *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://osha.europa.eu/en/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2021b). *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://osha.europa.eu/en/publications/telework-and-health-risks-context-covid-19-pandemic-evidence-field-and-policy-implications>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2021a). *The future of working in a virtual environment and occupational safety and health*. European Agency for Safety and Health at Work. Retrieved from <https://osha.europa.eu/en/publications/future-working-virtual-environment-and-occupational-safety-and-health>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak. The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 426–432. DOI:10.1097/JOM.0000000000002236
- Gataveckaitė, G. (2022). Work from home 'and save up to €1,400 every year'. *Independent.ie*. Retrieved from <https://www.independent.ie/irish-news/work-from-home-and-save-up-to-1400-every-year/41660782.html>
- Goodstein, J. D. (1994). Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues. *Academy of Management Journal*, 37(2), 350–382. <https://doi.org/10.2307/256833>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Gratton, L. (2021). How to Do Hybrid Right. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2021/05/how-to-do-hybrid-right>
- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2021). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81(2), 707–722. DOI:10.1007/s10734-020-00569-4
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667–683. DOI:10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x
- ILO. (2020). *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*. Geneva: International Labour Office. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang-en/index.htm
- ILO. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: International Labour Office. Retrieved from <https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/working-from-home#introduction>
- ILO & WHO. (2021). *Healthy and safe telework: technical brief*. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization. Retrieved from <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>
- Industrial. (2021). *Industrial Guidelines: Institutional Regulation and Collective Bargaining on Telework*. Retrieved from https://admin.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Telework/en_guidelines_collective_bargaining_telework_layout.pdf
- Ingram, P., & Simons, T. (1995). Institutional and Resource Dependence Determinants of Responsiveness to Work-Family Issues. *Academy of Management Journal*, 38(5):1466–1482. DOI:10.2307/256866
- Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2020). *Experiences of working from home in times of COVID-19 International survey conducted during the first months of the national lockdowns March-May, 2020*. <https://doi.org/10.11581/dtu:00000085>
- Judiesch, M. K., & Lyness, K. S. (1999). Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success. *Academy of Management Journal*, 42(6), 641–651. <https://doi.org/10.2307/256985>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2009). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Keune, M. (2021). Inequality between capital and labour and among wage-earners: the role of collective bargaining and trade unions. *Transfer*,

- 27(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/10242589211000588>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., . . . Vugt, M. (2021). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. DOI:10.1037/amp0000716
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere and anytime. *Organizational Dynamics*, 28, 53-67. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9)
- Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I., & Žiedelis, A. (2022). Pressed to overwork to exhaustion? The role of psychological detachment and exhaustion in the context of teleworking. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X221095111>
- Maestas, N., Mullen, K. J., Powell, D., von Wachter, T., & Wenger, J. B. (2018). *The value of working conditions in the United States and implications for the structure of wages* (Working Paper No. 25204). NBER. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25204/w25204.pdf
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722-59. DOI: 10.1257/aer.20161500
- Mas, A., & Pallais, A. (2020). Alternative Work Arrangements. *Annual Review of Economics*, 12(1), 631-658.
- Meardi, G., & Tassinari, A. (2022). Crisis corporatism 2.0? The role of social dialogue in the pandemic crisis in Europe. *Transfer*, 28(1), 83-100. <https://doi.org/10.1177/10242589221089785>
- Messenger, J. C. (2019). *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. London and Geneva: Edward Elgar Publishing and ILO.
- Natali, D. (2022). COVID-19 and the opportunity to change the neoliberal agenda: evidence from socio-employment policy responses across Europe. *Transfer*, 28(1), 15-30. <https://doi.org/10.1177/10242589221097231>
- Neeley, T. (2021). *Remote work revolution: succeeding from anywhere*. New York: Harper Business.
- OECD. (2020). *Productivity Gains from Teleworking in the Post COVID-19 Era: How can Public Policies Make It Happen?* Retrieved from <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-how-can-public-policies-make-it-happen-a5d52e99/>
- OECD. (2021). *Measuring telework in the COVID-19 pandemic*. *OECD Digital Economy Papers*, No. 314. Retrieved from <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-how-can-public-policies-make-it-happen-a5d52e99/>
- Ozimek, A. (2021). Economist Report: Future Workforce. *Upwork*. Retrieved from <https://www.upwork.com/press/releases/economist-report-future-workforce>
- Parry, J., Young, Z., Bevan, S., Veliziotis, M., Baruch, Y., Beigi, M., . . . Tochia, C. (2021). Working from Home under COVID-19 lockdown: Transitions and tensions. *Economic and Social Research Council*. Retrieved from <https://www.employment-studies.co.uk/resource/working-home-under-covid-19-lockdown>
- Parry, J., Young, Z., Bevan, S., Veliziotis, M., Baruch, Y., Beigi, M., . . . Tochia, C. (2022). Work After Lockdown: No Going Back. What we have learned working from home through the COVID-19 pandemic. *Economic and Social Research Council*. Retrieved from <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/Lessons%20from%20Lockdown.pdf>
- Piasna, A., Zwysen, W., & Drahoukoupil, J. (2022). The platform economy in Europe. *ETUI*. Retrieved from <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Raghavan, A., Demircioglu, M. A., & Orazgaliyev, S. (2021). COVID-19 and the New Normal of Organizations and Employees: An Overview. *Sustainability*, 13(21), 11942. <https://doi.org/10.3390/su132111942>
- Redek, T., Domadenik, P., Koman, M., & Zupan, N. (2020). The impact of COVID-19 on Slovenian companies and the role of remote work. In Domadenik, P., Koman, M., & Redek, T. (eds.): *The virus aftermath: a socio-economic twist?* (pp. 251-270). Ljubljana: Časnik Finance.
- Risi, E., & Pronzato, R. (2021). Smart working is not so smart: Always-on lives and the dark side of platformisation. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 15(1), 107-125. DOI: 10.13169/workorglaboglob.15.1.0107
- Rovi, S. (1997). But are they exploited? Industrial home workers in the 1990 New Jersey census. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 17(3-4), 63-101. <https://doi.org/10.1108/eb013301>
- Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., . . . Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 1-35. <https://doi.org/10.1017/iop.2020.48>
- Schwellnus, C., Sinclair, T., Losma, F., Nicoletti, G., Koelle, M., Leidecker, T., Judes, A., . . . Ardjan, P. (2022). Teleworking is here to stay and may raise productivity if implemented appropriately. *CEPR*. Retrieved from <https://cepr.org/voxeu/columns/teleworking-here-stay-and-may-raise-productivity-if-implemented-appropriately>
- Song, Y., & Gao, J. (2020). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(3), 2649-2668. DOI:10.1007/s10902-019-00196-6
- Theodorovicz, T., Sadun, R., Kun, A. L., & Shaer, O. (2021). How does working from home during COVID-19 affect what managers do? Evidence from time-use studies. *Human-Computer Interaction*, 37(6), 532-557. <https://doi.org/10.1080/07370024.2021.1987908>
- TUC. (2016). *Home-working Up by a Fifth on the Last Decade, TUC Analysis reveals*. Retrieved from <https://www.tuc.org.uk/workplace-issues/home-working-fifth-over-last-decade-tuc-analysis-reveals>
- Van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. W. (2010). Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in*

- Organizations* (pp. 107-134). Farnham: Gower Publishing.
- Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New technology, work and employment*, 31(1), 77–96. DOI:10.1111/ntwe.12060
- Wang, B., Liu, Y., Qian J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. DOI:10.1111/apps.12290
- Warzel, C., & Petersen, A. H. (2021). *Out of office: The big problem and bigger promise of working from home*. New York: Knopf.
- Washington, S., Karlaftis, M. G., Mannering, F., & Anastasopoulos, P. (2020). *Statistical and econometric methods for transportation data analysis*. New York: Chapman and CRC.
- Wilson, R. A., Sofroniou, N., Beaven, R., May-Gillings, M., Perkins, S., & Lee, M., Glover, P., . . . Pirie, J. (2016). *Working futures 2014–2024. Evidence Report 100*. Wath-upon-Dearne: UK Commission for Employment and Skills.
- Wood, A. J. (2021). *Algorithmic management: Consequences for work organisation and working conditions*. Seville: European Commission. Retrieved from <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/algorithmic-management-consequences-work-organisation-and-working-conditions>
- Yu, J., & Wu, Y. (2021). The Impact of Enforced Working from Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19: An Event System Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 13207. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413207>

How Cite This Article

Franca, V., & Muren, P. D. (2023). Working from home during the COVID-19 pandemic: lessons on well-being, work-life balance, and health. *Journal of Social Policy Conferences*, 84, 1-14. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1207474>

Sosyal Yardım Sorunu Olarak Sosyal Yardım Bağımlılığı

Social Assistance Dependency as A Social Assistance Problem

Davuthan Günaydın¹ 

¹(Doç. Dr.), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Tekirdağ, Türkiye

ÖZ

Sosyal yardım bağımlılığı başka bir ifade ile sosyal yardım sendromu kavramı, sosyal yardımların kurgulanma ve sunulma şekli nedeniyle yardım alıcılarını çalışmaktan vazgeçirmesi durumunu açıklamak için kullanılmaktadır. Sosyal yardımların bireyler ve haneler üzerinde yarattığı düşünülen bağımlılık olgusunun, gerçekte ne derece etkili olduğunu değerlendirmek için sosyal yardım bağımlılığı kavramı anlamak, yardımların etkinliği açısından önemlidir. Bu çalışmada sosyal yardım alma ile gelişen pasiflik kültürünün nedeni olarak yardım almak değil, yardım programlarının kurgulanmasından ve uygulanmasından kaynaklandığı savunulmaktadır. Bu kapsamda nesiller arası yoksulluğun da bir sonucu olan bağımlılık kültürünün çocuklar arasında nasıl geliştiği, sosyal yardım alımında kuşaklar arası bir nedensellik bağının olup olmadığı, kadınların erkeklere oranla bağımlılık kültüründe bir farklılaşma var ise bunun nedenlerinin neler olabileceği ve genel olarak yardım alanların tümü bağımlı olarak kabul edilmeli midir? Eğer öyle ise aldıkları yardımın düzeyi ve süresi ile bağımlılık arasında bir bağlantı kurmak mümkün müdür? Sorularına cevap aranmaktadır. Literatür taramasına dayanan bu çalışmada, konu hakkındaki literatür eleştirel bir çerçevede ele alınarak, farklı araştırma sonuçlarına göre değerlendirmeler yapılmaktadır. Sonuçlar kronik yoksulluk içerisindeki bireylerin yaşadığı güvensizlik ve savunmasızlığa karşı koymak için sosyal yardımların kritik bir öneme sahip olduğu, insani gelişmeyi desteklediğini, yoksulluktan kurtulma fırsatlarına erişmelerine yardımcı olduğunu ve nesiller arası aktarımı kesintiye uğrattığını göstermektedir.

ABSTRACT

Social assistance dependency, in other words, social assistance syndrome is used to explain the situation in which social assistance recipients discourage from working because of the way the benefits are designed and delivered. It is critical to understand the concept of social assistance addiction in order to assess the effectiveness of the addiction phenomenon thought to be created by social assistance on individuals and households. In this study, it is argued that the reason for the culture of passivity that develops with social assistance is not receiving help, but rather the construction and implementation of assistance programs. In this context, it is investigated how the addiction culture, which is also a result of intergenerational poverty, develops among children, whether there is a causal link between generations in social assistance intake, and the reason if there is a difference in the dependency culture of women versus men. Should this framework generally be considered dependent on allied recipients? It has been explored whether it is possible to establish a link between the level and duration of help they receive and addiction. Literatür taramasına dayalı olan bu çalışmada, konu ile ilgili literatür eleştirel bir çerçevede değerlendirilmekte ve farklı araştırma sonuçlarına göre değerlendirmeler yapılmaktadır. The results show that social assistance is critical to countering the insecurity and vulnerability experienced by individuals in chronic poverty, supporting human development, helping them access opportunities to escape poverty, and disrupting intergenerational transmission.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Yardım Bağımlılığı, Bağımlılık Sendromu, Yoksulluk, Nesiller Arası Bağımlılık, Kadın Bağımlılığı

Keywords: Dependency Syndrome, Female Dependency, Intergenerational Dependency, Poverty, Social Assistance Dependency

EXTENDED ABSTRACT

In the developed capitalist countries, with the effect of neo-liberal policies and economic crises in the 1980s, social assistance began to be reviewed in the face of the pressures of social expenditures on public budgets. Along with the 1990s, there was a growing consensus that social assistance budgets in many countries were being cut, and that recipients of benefits were being distracted from working. In this process, policies aimed at ensuring the integration of social assistance recipients with the labor

Corresponding Author: Davuthan Günaydın **E-mail:** dgunaydin@nku.edu.tr

Submitted: 21.06.2022 • **Revision Requested:** 08.09.2022 • **Last Revision Received:** 12.12.2022 • **Accepted:** 13.12.2022



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

market were prioritized. Along with strict eligibility requirements, conditions for participation in programs that will increase their integration into the labor market have been introduced. At the same time, it was the responsibility of the assistants to prevent the dependency culture created by social aids on individuals. This concept, also called dependency theory, is also used to explain the situation in which social assistance recipients discourage from working because of the way the benefits are designed and delivered. According to the theory, the problem is not in people's ability to work or employment opportunities, but in the existence of deterrents to work. Regardless of the individual and familial characteristics that cause poverty, it is controversial whether the family's receiving social assistance will promote social assistance dependency of the child in the household in the future and whether social assistance systems have such an effect.

This situation is based on the belief that dependence is transferred from parents to children through knowledge and values and a culture of intergenerational social assistance addiction is created. In other words, it is widely accepted that children who grow up in low-income families and receive social assistance are more likely to receive it as adults. Although this situation is caused by a variety of factors, the experiences that children have during their growth periods cause the phenomenon of dependence to be mentioned. Although this situation is based on many reasons, the experiences that children experience during their growth period cause the phenomenon of dependence to be mentioned. It is thought that the *culture of dependence* gains an intergenerational dimension, especially when children begin to experience the feelings of shame and stigma caused by receiving social assistance from an early age while learning the processes of accessing social assistance through their parents. According to some authors, a causal relationship in receiving social assistance across generations creates a culture that reinforces family transmission. Those who oppose the causality hypothesis, on the other hand, defend the idea that the parents are disadvantaged, not the family's receiving welfare services, with the "disadvantaged relationship" approach. This situation, which is called the "shared determinants effect", is evaluated as a tendency to be related to factors such as education level, work motivation, and living area among parents and children.

Another group where the culture of dependence is questioned is women. Especially in the new division of labor that started with the capitalist production system, the understanding of women's labor in reproduction within the family causes women to be more dependent more men on social assistance. This situation, which is frequently criticized by the feminist ideology, is seen as a result of the destructive effects of capitalism on women, due to the understanding that devalues women's labor and assigns them duties based on gender. Before the industrial revolution, although women's labor was controlled by others, it was in a visible, understandable, and official position. Increasing individualism with industrial capitalism has built a new dichotomy of economic dependence and independence. As a result of the hegemony of wage labor, women's labor with unpaid housework and parenting roles has been devalued. Male labor began to be evaluated within the scope of the family head, who earned his bread by reducing the care roles in the family, during this process. While income-generating policies were restructured based on gender, social reproduction remained the responsibility of women.

Giriş

Gelişmiş kapitalist ülkelerde refah devletinin altın çağını yaşadığı 1960-1980 yılları arasında hükümetler, artan kamu gelirlerinden sağladıkları kaynaklarla vatandaşlarına kapsamlı sosyal refah hizmetleri sundular. Bu hizmetler, özellikle yoksulluğun önlenmesinde bireyleri piyasanın insafına bırakmayan yöntemler içermekteydi. Ancak 1980'lerle birlikte neo-liberal politikalar ve ekonomik krizlerin etkisiyle sosyal yardımların kamu bütçelerine yaptığı baskıları karşısında bu yöntemler yeniden gözden geçirilmeye başlandı. 1990'larla birlikte de pek çok ülkede sosyal yardım bütçeleri kısıtlanmaya ve yardımların, alıcılarını işgücüne katılmadan uzaklaştırdığına dair görüşler sıklıkla dile getirilmeye başlandı. Bu süreçte sosyal yardım alıcılarına katı uygunluk şartları ile birlikte, işgücü piyasasına entegrasyonlarını arttıracak programlara katılım koşulları getirildi. Bu suretle de aynı zamanda sosyal yardımların bireyler üzerinde yarattığı bağımlılık kültürünün engellenmesi hedeflendi.

Yoksullukla mücadelede sosyal yardımlar kritik bir öneme sahip olmakla birlikte insani gelişmeyi desteklediği, bireylere yoksulluktan kurtulma fırsatı sunduğu ve yoksulluğun nesiller arası aktarımını kesintiye uğrattığı kabul edilmektedir (Josep, Barrientos, ve Hulme, 2010). Ancak son yıllarda sosyal politika literatüründe sosyal yardımların beklenen bu etkileri kadar tartışılan konulardan biri de sosyal yardım ağlarının aylıklığı ve bedavacılığı teşvik ettiği ve buna bağlı olarak da bağımlılık kültürü yarattığı şeklindedir (Schneider ve Jacoby, 2003; Shepherd, Wadugodapitiya ve Evans, 2011; Toner, 1998; Hanna, 2019b). Bu iddiayı savunanlara göre bu durum, bireylerin yeterliliğini ve kendi başına yoksulluktan çıkma motivasyonlarını baltalamakta, kendilerini geçindiremez hale gelmelerine ve bu nedenle de sosyal yardımlara bağımlı hale gelmelerine neden olduğu iddia edilmektedirler (Mendes, 2000; Shepherd, Wadugodapitiya ve Evans, 2011). Bu söylemler pek çok ülkede karşılık bularak politika yapımcılar tarafından yardım fonları kesilmekte, süresi kısıtlanmakta ya da erişimi zorlaştırılmaktadır. Bağımlılık sendromu olarak da tanımlanan bu durum, bağımlılığın bilgi ve değerler yoluyla ebeveynden çocuklara aktarıldığı ve nesiller arası sosyal yardım bağımlılığı kültürü oluşturulduğu inancına dayanmaktadır. Başka bir ifade ile düşük gelirli ve sosyal yardım alan ailelerde büyüyen çocukların, yetişkinlik dönemlerinde sosyal yardım alma eğilimlerinin daha fazla olduğu kabul edilmektedir. Pek çok nedene dayandırılrsa da çocukların büyüme dönemlerinde tecrübe ettikleri deneyimlerin bağımlılığa neden olduğu kabul edilmektedir (Lindbeck, Nyberg ve Jorgen, 1999; Kauppinen vd., 2014). Özellikle çocukların sosyal yardım almanın neden olduğu utanma ve

damgalanma duygularını erken yaşlardan itibaren tecrübe etmeye başlamaları bu durumu kabul etmelerine yol açarken diğer yandan, ebeveynleri yoluyla sosyal yardımlara erişim süreçlerini öğrenmeleri bağımlılık kültürünün nesiller arası bir boyut kazanmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Bağımlılık kültürünün sorgulandığı bir başka grup da kadınlardır. Özellikle kapitalist üretim sistemiyle başlayan yeni iş bölümünde kadın emeğinin aile içinde yeniden üretimde değerlendirilmesi anlayışı, kadınların hem erkeklere hem de sosyal yardımlara daha fazla oranda bağımlı olmasına neden olmaktadır. Feminist ideoloji tarafından sıklıkla eleştirilen bu durum, kadın emeğini değersizleştiren ve onlara toplumsal cinsiyet temelinde görevler yükleyen anlayışın, dolayısıyla kapitalizmin kadınlar açısından yıkıcı etkilerinin bir sonucu olarak görülmektedir (Brenner, 1999).

Bağımlılık kavramı dört farklı anlamda kullanılmaktadır. İlki bu çalışmanın konusunu da oluşturan geçim için bir başka kişiye veya kurumun yardımına muhtaç olmaktır. Tarihsel süreçte toplumsal tabiiyet ilişkisi içerisinde genel bir terim olan bağımlılık, özellikle endüstri devrimi sonrası değişen yeni ekonomik sistem içerisinde farklı anlamlar kazanmaya başlamıştır. Bir başkası için çalışarak geçimini sağlamaktan, destek için hayır kurumlarına ya da sosyal yardımlara güvenmeye kaymıştır. İkincisi yine çalışmada kısmen tartışılmakta olan evli kadın statüsünde zımnen yaratılan bağımlılıktır. Üçüncüsü, politik bir kavram olarak bireylerin ya da hanelerin yönetici güce tabi olmasıdır. Son olarak ahlaki ve psikolojik boyutuyla bağımlılık, irade eksikliği veya aşırı duygusal muhtaçlığı karakterize etmektedir (Fraser ve Gordon, 1994: 5).

Sosyal yardım bağımlılığına ilişkin çağdaş söylemler iki ana akım çerçevesinde değerlendirilebilir. İlki, yoksulluk söylemi ve kültürü çerçevesinde bazı istisnai durumlar dışında mağduru suçlayan muhafazakâr ve liberal yaklaşımdır. Bu kapsamda muhafazakâr yaklaşıma göre, yoksullara yapılan sosyal refah harcamalarının, bireyler üzerinde parasızlıktan daha fazla bir sorun olan pasifliği teşvik ettiği, ahlaki ya da psikolojik bağımlılığa neden olduğudur (Goede, 1996; Swartz vd., 2009; Charles, 1984). Liberal yaklaşımı savunanlara göre ise asıl suçlu sosyal ve ekonomik etkilerdir. Bu düşünce akımı neo-klasik ekonomi anlayışından beslenir. Bu yaklaşımda birey, sosyal yardımlar ve çalışma seçeneği ile karşı karşıya olan rasyonel bir insan olarak kabul edilir. Bağımlılığın ahlaki ya da psikolojik anlamları sorgulanmaz, istenmeyen bir durum olarak kabul edilir. Sosyal yardım harcamaları kötü ve bağımlılık yaratan bir etkiye sahiptir. Temel ve zorunlu yükümlülük sosyal yardımlar için çalışmaktır (Mendes, 1998; Sullivan, 2000). Ancak her iki yaklaşımı benimseyenlerin ortak düşüncesi hak sahibi olarak görülenlerin kültür ve davranışlarının sorunlu olduğu, olumsuz etkisinin olumludan ağır bastığı yönündedir (Fraser ve Gordon, 1994b: 19). Bu düşüncelere de karşı çıkan yaklaşıma göre ise sosyal yardım alma ile gelişen pasiflik kültürünün nedeni yardım almak değil, yardım programlarının kurgulanmasından ve uygulanmasından kaynaklanmıştır. Uygun bir şekilde tasarlanmış ve hak temelli sosyal yardım sistemlerinin, istihdam da dâhil olmak üzere toplumsal katılımı teşvik edeceği iddia edilmektedir (Swartz vd., 2009).

Sosyal Yardım Kapsamında Bağımlılık Kavramı

Yoksullukla mücadele etmek için uygulanan sosyal yardım politikaları gerek uygulama yöntemleri gerekse neden olduğu ekonomik ve sosyal etkileri ile uzun yıllardan beri sosyal politika literatüründe tartışılmaktadır. Ülkelerin benimsedikleri refah rejimleri ve toplumun yoksullara bakış açısı çerçevesinde şekillenen bu tartışmaların odağını; yardımların miktarı, kapsamı ve süresi belirlerken, ortak noktası sosyal yardımların vazgeçilmez olduğu yönündedir. Sosyal yardımların yarattığı dışsal etkilerle bireyleri tembelleğe dahası sosyal yardım bağımlılığına itip itmeyeceği konusu ise yoksulluğun psikososyal etkileri kapsamında değerlendirilmektedir. Gerçekte yoksulluğa neden olan pek çok faktör yoksullar tarafından yaratılmamakla birlikte sonuçları en çok yoksul bireyleri etkilemektedir. Kapitalist sistemin piyasa temelli yoksulluktan kurtulma stratejilerinin başarılı olmadığını pek çok ülkede yardımlara muhtaç ve yardımlar olmadan hayatını sürdüremeyen kitleler ortaya çıkmaktadır. Bu durum özellikle uzun süreli yardım bağımlılığına dönüşme olasılığını arttırmakta dahası yoksul aile çocukları vasıtasıyla bir sonraki nesillere aktarılmasına neden olmaktadır.

Bu çerçevede bağımlılık kavramı dört farklı durumu içermektedir. İlki bireyin geçimini sağlayabilmek için bir başka kişi ya da kuruma bağlı olmasını ifade eden ekonomik durumdur. İkincisi evli kadınlarda olduğu gibi zımni bir şekilde yaratılan sosyo-kültürel durumdur. Üçüncüsü yönetici güce tabi olma anlamındaki politik bağımlılık durumudur. Son olarak bireysel bir karakter özelliği olarak ahlaki ve psikolojik bir durum olarak irade eksikliği ve aşırı duygusal muhtaçlıktır (Fraser ve Gordon, 1994: 6). Sosyal yardım çerçevesinde değerlendirildiğinde bağımlılık, daha ziyade birinci duruma yani geçim araçları için bir başka kişi veya kuruma muhtaçlık durumunu ifade eder. Bu kapsamda kavram; ücretli bir işte çalışma olanağı bulamayan bireylerin sosyal yardımlara uzun vadede güvenmesi (Gore, 2019), kontrolü dışındaki kaynaklara aşırı derecede bağımlı olması (Lautze ve Hammock, 1996) olarak tanımlanabilir. Dışarıdan bir yardım olmadan bireyin ya da grubun kendi sorunlarını çözemeyeceğine olan inanıştır (Bartle, 2012; Nurdoğan, 2022).

Bağımlılık teorisi olarak da adlandırılan bu kavram, sosyal yardım alıcılarının yardımların kurgulanması ve sunulma şekli nedeniyle onları çalışmaktan vazgeçirmesi durumunu açıklamak için de kullanılmaktadır. Teoriye göre sorun insanların çalışma yeteneklerinde ya da istihdam fırsatlarında değil, çalışmayı caydırıcı unsurların varlığıdır (Xu ve Carraro, 2017). Sosyal yardımlar da bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bireysel seviyede bağımlılığın kişinin yaşamı üzerinde güç ve kontrol eksikliğini yansıttığını, bağımlılığın azaltılması için bu güç eksikliğinin ortadan kaldırılması gerektiğini öne sürmektedir. Kavram bağımlılığı, ideolojik bir

yaklaşım olarak değerlendirerek, tanımlayıcı bir terim olmaktan ziyade, sosyal olarak oluşturulan ve bazılarında yabancı muamelesi yapmak için politik olarak kullanıldığını savunur (Gibson, 1995). Bu çerçevede bağımlılık sözcüğü politik, ideolojik, aşağılayıcı bir kavram ve cezalandırıcı bir etiket olarak değerlendirilmektedir (Fraser ve Gordon, 1994). Özellikle bireylerin yoksullukları ve sosyal durumları nedeniyle suçlandığı seçici sosyal yardım sistemleri, bağımlılık teriminin giderek daha fazla kullanılmasına neden olmaktadır. Başka bir ifade ile bağımlılık kelimesi özünde olumsuz bir ifadedir. Fieneman (2012)'a göre bağımlılık çöküştür. Yan ürünleri de tembellik, yoksulluk ve suça neden olan yozlaşmadır. Gençlere aktarılan ve bağımlılık döngüleri yaratan bir yaşam biçimidir. Bağımsız insan ideali ise, genellikle olumlu kültürel imajları beraberinde taşır. Bağımsız bir kişi titiz bir çalışma etiğine bağlı kalır, dürüsttür ve yasalara saygılıdır.

Bağımlılık aynı zamanda yardım kuruluşları ya da bağışçılar gibi güce sahip olanların yardım alıcıları konumunda olanlar üzerindeki etkileri hakkında bir söylem ya da politika konusunu temsil eder. Bu söylem yardımların türünü, miktarını, kapsamını ve süresinin belirlenmesinde etkili olurken, bireylerin kıymet ve değerine ilişkin algıları da şekillendirir. Yardım alanlar aynı zamanda karar mekanizmasının söylemlerini içselleştirirken, yardım almanın en iyi yolunun kendilerini yeterli kaynaklara sahip olmayan ve bağımlı olarak sunmaktan geçtiğini düşünürler (Harvey ve Lind, 2005: 10). Bu durum Etiyopya'da yapılan bir çalışmada üç tür bağımlılık kategorisi şeklinde tespit edilmiştir. İlki faydalanıcı bağımlılığıdır. Uzun dönemde yardımlardan yararlananların kendi kendilerine yetme çabası yerine yardım almaya devam etmeyi seçtikleri bağımlılık türüdür. İkincisi, uzun dönemli yardımların işgücüne katılım için caydırıcı etki yapmasıdır. Son olarak yardımların yapılmasında patronaj ilişkisi içerisinde sızıntı olarak kabul edilen, hak etmeyenlere yardım yapılması ve bu yardımlar karşılığında yerel hükümet yetkilileri tarafından etkilerini genişletmek ve sürdürmek için kullanmaları amacıyla yapılmasıdır. Başka bir ifadeyle bağımlı kılarak fayda sağlamak amaçlanmaktadır (Lind ve Jalleta, 2005: 10).

Bağımlılık ve Sosyal Yardım

Sosyal yardım bağımlılığı, ekonomik bağımlılığı ifade eden bir kavramdır. Bireylerin aldığı sosyal yardımların ve diğer desteklerin, bireyler tarafından ne kadar süre ile alındığı, bireyin gelirlerinin ne kadarını bu destekten sağladığı ve ücretli bir işte çalışıp çalışmadığını açıklamak için kullanılmaktadır. Bu durum aynı zamanda kavramı diğer bağımlılık türlerinden ayırarak ölçülebilir olmasına da neden olmaktadır. Sosyal refah bağımlılığı kavramının sanayileşme ve piyasa ekonomisinin ön plana çıktığı 18. yüzyıl ile birlikte başladığı kabul edilmektedir. Yoksullar artık sadece fakir olarak değil aynı zamanda ücretli bir işte çalışmayan yozlaşmış ve hayır işlerine güvenen, iradeleri zayıf kimseler olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Arthur, 2021). Ellwood sosyal yardım bağımlılığını farklı faktörleri ve davranış kalıplarını içeren; rasyonel seçim modeli, beklenti modeli ve sınıf kültürü modeli çerçevesinde açıklamaktadır. Rasyonel seçim modeli seçimleri ve teşvikleri, beklenti modeli güven ve kontrolü, sınıf kültürü modeli ise değerleri ve kültürü vurgular. Bu modellerin belirlenmesini ise dört faktöre dayandırmaktadır. a) Çalışma, sosyal refah yardımları ve yoksulluk kalıpları b) refahın süresi ve dinamikleri c) politik etkiler d) aile yapısı (Nate ve Kimenyi, 1996).

Sosyal yardım tartışmalarının temel varsayımları genellikle olumsuz ve kaçınılması gereken bir şey olduğu yönündedir. İnsanların iradelerini zedeleyen, kendi kendine yeten, kendine güvenen ve sürdürülebilirlikle ifade edilebilecek pozitif değerlere zıtlık oluşturur. Yardımların uzun bir süre sağlandığı durumlarda özel bir sorun olarak görülmeye başlar. Özellikle sürekli olarak yardım beklendiği bir bağımlılık zihniyeti veya sendromu yaratma riski en çok tartışılan durumdur. Bu durum aynı zamanda bireysel ve toplumsal düzeyde inisiyatif zayıflatabilir. Başka bölgelerden ya da ülkelerden gelen yardımlar yerel ekonomileri zora sokarken, aynı zamanda sürekli bir yardım ihtiyacı yaratarak, bireyleri kronik olarak dış yardıma bağımlı hale getirebilir. Ayrıca hükümetlerin ya da yardım kuruluşlarının yardım kaynaklarına bağımlılığını artırarak da aşırı yoksulluk ve bu durumun bir sonucu olarak utanç ve başarısızlık duygusu ile bağlantılı yardıma bağımlılık riskini artırabilir (Lind & Jalleta, 2005).

Sosyal yardım bağımlılığını etkileyen faktörler üç kategoride değerlendirilebilir. Bunlardan ilki demografik yapıdır. Özellikle hane reisinin kadın olduğu çocuklu ailelerde boşanmış ya da farklı etnik gruplara mensup kadınlarda bağımlılık riski artmaktadır. Diğer yandan çocukları için uygun kurumsal bakım olanaklarının eksikliği, düşük eğitim seviyesi ve becerilerinin uygun iş bulmalarını engellemeleri de bu etkiyi derinleştirmektedir. Bu durum aynı zamanda özellikle bu hanelerde büyüyen kız çocuklarının da sosyal yardım bağımlısı olma olasılığını arttırmaktadır. Diğer yandan toplam nüfus içerisinde hızla artan yaşlı nüfus oranı demografik faktörler içerisinde gösterilmektedir (Norton, Conway ve Foster, 2001; Antel, 1992: 468; Garfinke ve McLanahan, 1986). İkincisi ekonominin yapısal faktörleridir. Bu kapsamda yeterli istihdam olanakları yaratmayan ekonomilerin sosyal yardımlara bağımlı bireyler ve hanelere neden olduğu değerlendirilmektedir. Bu durum bağımlılığın bireysel özelliklerle değil, ekonomik sistem tarafından üretildiğini düşündürmektedir (Jackson, 2011). Üçüncüsü kültürel olarak oluşturulan sosyal normlardır. Bu yönüyle, yoksulların toplumca kabul görmüş değerlere yönelik algısının aile ve arkadaşlarının yaşadığı deneyimlerden etkilenmesini ifade etmektedir. Liberal bakış açısıyla bu durum, istihdam olanaklarının ve mobilite yetersizliğinin dezavantajlı durumu derinleştirdiği ve bireylerin başka bir çıkış yolu yokmuş gibi hissetmelerine neden olmasının sonucudur. Muhafazakâr yaklaşım ise, sosyal yardımların bireylerin yardımlara güvenmelerine bu nedenle de çalışma isteğinde ve toplumda doğru kabul edilmeyen diğer davranışlarını normalleştirdiğini, teşvik ettiğini ve bu suretle de aynı zamanda bağımlılığı güçlendiren sosyal normların gelecek nesillere aktarıldığını savunur (Bane ve Ellwood, 2008; Swartz, Blackstone, Uggen ve McLaughlin, 2009).

Sosyal yardım bağımlılığı ile gönüllü işsizlik arasında bir bağ olduğuna dair de yaygın bir inanç vardır. Bu inancın yerleşmesinde iki faktörün etkili olduğu değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki “gelir etkisi” olarak da ifade edilen, bireylerin sosyal yardım aldıklarında daha az çalışmayı tercih etmeleri düşüncesidir. İkinci olarak da yardımlardan yararlanma hakkını kaybetmekten endişe eden bireylerin çalışmaktan kaçmalarını açıklayan ahlaki temeldir. (Hanna, 2019). Her iki yaklaşım da gerçekte bağımlılığı bireysel faktörlerle açıklama çabasının bir sonucudur. Bireysel çerçevede sosyal yardım bağımlılığı değerlendirildiğinde, özellikle yoksulluğun bireysel başarısızlıklara dayandığı düşünülen ABD gibi ülkelerde, egemen siyasi partiler tarafından bağımlıları, bağımsızlığa teşvik etmeye yardımcı faaliyetler desteklenmektedir. Diğer yandan hayırsever çabalar bile, bağımlılığın sürmesine neden olduğu ve bireyin hayır kurumunu kötü niyetli kullanacağı düşüncesi ile zararlı olarak nitelenmektedirler (Fineman, 2012: 1; Harvey ve Linda 2005: 10).

Bu yaklaşımda sosyal yardımların bağımlılığa neden olduğu düşüncesi bireysel olduğu kadar bölge veya ülke ölçeğinde de söz konusu olabilmektedir. Örneğin çiftçiler için uygulanan uzun vadeli yardımların bağımlılıktan kurtulma becerilerine zarar verebileceği düşünülmektedir. Mozambik’te yapılan bir araştırmada yabancı kuruluşların uzun vadeli yardımlarının, yerel toplulukların krizle başa çıkma kapasitesini ciddi şekilde baltaladığı değerlendirilmektedir (Lautze ve Hammock, 1996). Bu kapsamda bireysel başarısızlığa dayandırılan bağımlılık söyleminin, yardım yapan kurumlar tarafından yardım ölçeğini küçültmeye veya hükümetler tarafından yardım süreci üzerinde kontrolü arttırmaya neden olabileceği değerlendirilmektedir (Harvey ve Lind, 2005: 11). Ancak yapılan araştırmalar her zaman bu teoriyi desteklememektedir. Öncelikle bu düşünce, bireysel başarıyı büyük ölçüde maddi ve ekonomik terimlerle ölçerek, servetin eşit olmayan dağılımının toplumun bazı üyelerine sağladığı avantajları göz ardı etmektedir (Fineman, 2012: 1; Harvey ve Linda 2005: 10). Diğer yandan yoksul çiftçilerin sömürüye dayalı tarımsal faaliyetlerden, sürdürülebilir tarımsal faaliyetlere geçişi için yapılan desteklerin halkın bağımsızlığını kazanmasına yardımcı olabileceği değerlendirilmektedir (Lautze ve Hammock, 1996). Ayrıca pek çok durumda yardım alan erkeklerin çalışma eğilimlerini sürdürdükleri tespit edilirken, düzenli gelir desteğinin çalışma sürelerini azalttığına dair kanıt bulunamamıştır (Hanna, 2019).

Sosyal yardım bağımlılığı tartışmalarının odaklandığı bir başka durum ise yardımların süresidir. Tartışmanın tarafları uzun vadeli refah hizmetlerinin bağımlılık yarattığını savunurken, kimileri tarafından yardım harcamalarının genişletilmesi ve sürdürülmesi savunulmaktadır (Hanna, 2019; Harvey ve Lind, 2005: 10). Bağımlılık yaratma korkusu çoğu zaman hükümetler ya da yardım kuruluşları tarafından yardımların azaltılmasının bir gerekçesi olarak gösterilmektedir. Ancak bu durum daha olumsuz bağımlılık biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Sudan’da yapılan bir araştırmada yardımların azaltılmasının bireylerin sömürücü çalışma koşullarına ve şiddete maruz kalmalarına neden olduğu tespit edilmiştir (Karim, 1996: 11). Bu noktada cevap bulunması gereken soru bir hanenin ya da bireyin sosyal yardım bağımlısı olarak değerlendirilebilmesi için aldıkları yardım düzeyinin veya süresinin yeterli olup olmadığıdır. Pek çok durumda yardımlar bireylerin gıda ihtiyaçlarının çok az bir kısmını karşılarsa bile önemli fark yaratmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, yardımın ihtiyaç karşılama oranı, bir gösterge olarak kullanılamayacağı kabul edilmektedir.

Özellikle ekonomik krizler nedeniyle geçim olanaklarını kaybeden bireyler sosyal yardımlara bağımlı olmak zorunda kalabilirler. Bu durum aynı zamanda sosyal yardımların çerçevesini de belirlememize yardımcı olabilir. Muhtaç duruma düşmüş bireylere yardım edilip edilmemesi gerekliliğinden, onlara yardım edilme şeklinin insan ihtiyaçlarına ve özerkliklerine saygı çerçevesinde değerlendirilmesine neden olur. Başka bir ifade ile sorun yardım miktarı ve süresi değil nasıl sağlandığı ile ilgilidir. Bu bakış açısıyla sosyal yardım bağımlılığı düşüncesinin yayılmasına neden olan esas sebep yardımların yapıma biçimine bağlı olarak, bürokratik sistem içinde bulunan personelin yardım alanları tembel ve ya da yardım sistemini kötüye kullanma eğilimlerinin bağımlılığın kanıtı olarak göstermelerine de dayandırılmaktadır (Harvey ve Lind, 2005: 10: 4). Çoğu durumda sosyal yardım bağımlılığı her zaman kabul edilemez bir durum olarak görülmez. Çalışamaz durumdaki yaşlı ve engelli bireylere yapılan yardımlar doğal bağımlılık kapsamında değerlendirilebilmektedir (Arthur, 2021).

Refah bağımlılığı söylemlerinin ortak özelliklerinden biri de bağımlı olarak kabul edilen gruplara yönelik damgalama olgusudur (Spicker, 1988). Pek çok kültürde “aylak” yoksullar” olarak damgalanan gruplar mevcuttur. ABD’de bu gruplar genellikle refah anneleri olarak adlandırılan bekar anneler olurken, Avustralya’da Aborjin’ler sosyal yardım bağımlılığı tartışmalarının odağı olmaktadır (Harvey ve Lind, 2005: 10). Bireyleri bağımlı olarak damgalamanın, sistemi aldatmaya, bağımlılığı caydırmaya yönelik girişimlere direnmelerine, hile yapmalarına ve aynı zamanda utanç ve özdeğer yitimine neden olabileceği değerlendirilmektedir (Harvey ve Lind, 2005: 11).

Nesiller Arası Bağımlılık Kavramı

Nesiller arası geçiş, sosyal ve ekonomik avantajların ve dezavantajların mirasını ifade ederken, dezavantajlı ebeveynlerin sosyal ve ekonomik statüsünün, ebeveynlerden yetişkin çocuklara ne ölçüde aktarıldığına atıf yapar (Vauhkonen vd., 2017; Weissberg, 1970; Pacheco ve Maloney, 2003). Dezavantajlı ailelerde yetişmek çocukların becerilerini geliştirme ve topluma tam üye olarak katılma fırsatlarını sınırlandırırken, ekonomiler açısından insan kaynaklarının boşa harcanması ve üretkenlik kaybı gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Perales vd., 2014: 3). Her ne kadar birey, sosyal politika konularını temsil eden esas unsur olsa da kurdukları aileler vasıtasıyla kapsam genişlemektedir. Toplum artık kurulan aileleri aynı ideallere sahip olmakla yargılamaya başlar. Aileler

kendilerini kuran bireylerin özelliklerini alan bağımsız, özerk ve kendi kendine yeten varlıklar olarak algılanır ve bu özellikleri paylaşan bireyler yetiştirir. Ancak kimi durumda ailelerin, toplumsal ideallerden sapma, parçalanma, tek başına oluşturulan birimler ve ya diğer patolojik gruplar olarak adlandırılarak bağımlı hale gelme riski altında olduğu kabul edilir. Toplum ortak ideallerden sapan bu aileleri bağımlı, sosyal sorunlar üreten ve toplumun kaynaklarını tüketenler olarak etiketlerken, sosyal yardımların bireylerin biyolojik ve kültürel olarak kendilerini yeniden üretmekten caydırdığını kabul ederler (Fineman, 2012: 2). Bu kapsamda çalışma alışkanlığı düşük ve sosyal yardım alan ebeveynlerin olduğu hanelerde yetişen çocuklar vasıtasıyla bağımlılık kültürünün yeniden üretildiği savunulur (Hanna, 2019; Smith-Carrier vd., 2019; Fraser ve Gordon, 1994). Sosyal yardım bağımlılığı içinde büyümek çocukların toplumsal katılımında sorunlar yaşamasına neden olurken aynı zamanda beşeri ve sosyal sermayenin verimsizliğine, sosyal ve politik kurumlara olan güvenin azalmasına ve sosyal uyumun sağlanamamasına neden olabilir (Perales vd., 2014; Hyggen, 2006). Gerçekte çocuklar çalışma becerine sahip yetişkinlerden bireysel başarının ödüllendirildiğine dair olumlu dersler alabilirler. Bu, çocukların kendi kendine yeterliliğin, bireysel ve toplumsal saygınlığın değerini kavramalarına, bağımsız ve sosyal yardımlara dayanmayan bir yaşamın onuruna varmalarına neden olur (Fineman, 2012: 1).

Hanelerin sosyal yardım almasının gelecek nesillerin refah bağımlılığını üç şekilde teşvik ettiği değerlendirilmektedir (Antel, 1992: 467; Page, 2004; Dahl, Kostøl ve Mogstad, 2016; Beaulieu, Duclos, Fortin, ve Rouleau, 2005). Öncelikle ebeveynin sosyal yardım alması, çocukların sosyal yardım alımına karşı hoşnutsuzluğunu azaltabilir. Bu durum, sosyal yardımların neden olduğu damgalama duygusuna atıf yaparak, erken yaşlarda bu duyguya alışan çocukların yetişkin olduklarında daha az damgalanma duygusu hissederek sosyal yardım alıcısı durumuna gelmelerini kolaylaştırabilmektedir. Bir anlamda bu aile davranışlarının taklit edilmesidir. İkinci olarak sosyal yardım alan hanelerde, ebeveynlerin emek piyasasına girme ve çalışma deneyimlerinin düşük olmasından çocuklar olumsuz etkilenirler. İş arama ve emek piyasasında kalma becerileri düşük seviyede kalır. Bu durum da ileride sosyal yardım bağımlılığı riskini yükseltir. Son olarak sosyal yardım alan hanelerden gelen çocuklar, yardım sisteminin işleyişi hakkında doğrudan gözlem yaparak bilgi sahibi olduklarından yardımlara daha kolay erişebilirler. Diğer yandan ebeveynler çocuklarına sosyal yardım sistemi hakkında tecrübelerini aktararak sosyal yardımlara daha kolay erişebilmelerinin yolunu gösterebilirler.

Gerçekte yoksulluğa neden olan bireysel ve ailevi özelliklerden bağımsız olarak, ailenin sosyal yardım almasının, hanedeki çocuğu gelecekte bağımlılığa teşvik edip etmeyeceği ve sosyal yardım sistemlerinin böyle bir etkisinin olup olmadığı tartışmalıdır (Antel, 1992: 467; Smith-Carrier vd., 2019). Bazı yazarlar tarafından nesiller boyu sosyal yardım alınmasındaki nedensel bir ilişkinin, aile aracılığı ile diğer nesle geçişinin pekiştirildiği bir kültür yarattığını iddia edilmektedir (An, Haveman ve Wolfe, 1993; Levine, David ve Zimmerman, 1996). Sosyal yardım bağımlılığı doğası gereği, bireyin yaşam süreci boyunca sosyal olarak inşa edilmekle kalmaz, aynı zamanda nesiller boyu aktarıldığı kabul edilir. Sosyal yardım alan ailenin çocukları için bu döngünün körüklendiğine inanılır. Bağımlılık döngüsü nedensel ve ilişkisel olarak iki duruma dayandırılır. Nedensel ilişkide bunun iki faktör tarafından türetildiği düşünülür. İlki, öğrenme etkisi olarak ifade edilen, çocukların sosyal yardım sisteminin nasıl işlediğini ebeveynlerinden öğrenebilmesidir. Sosyal öğrenme teorisine atıf yapan öğrenme etkisi "*çocukların başkalarını gözlemlediğini ve bilişsel, davranışsal ve çevresel belirleyiciler arasındaki karşılıklı etkileşim yoluyla kodladığını öne sürer*" (Smith-Carrier ve 2019: 130). Bu durum sosyal yardım programlarını kullanmaya teşvik edebilir. İkincisi ise çocukların ebeveynlerinin sosyal yardım almasının bir sonucu olarak benzerlik etkisi ile yardım almayı daha az damgalayıcı bulmalarıdır. Bu yaklaşım uyum etkisi olarak da adlandırılır (Beaulieu ve 2005). Çocukların uygunluk ve öğrenme etkisi nedeniyle ebeveynleri tarafından sergilenen sosyal yardım davranışlarını tekrarladığı durumlarda ebeveynler ve çocukları arasında sosyal yardım bağımlılığı arasında nedensel bir bağlantının kaçınılmaz olduğu değerlendirilmektedir (Beaulieu ve 2005: 541).

Araştırmalar refah programlarının sosyal yardım alan ailelerde yetişen çocukların yetişkin birey olduklarında sosyal yardım bağımlılığı olgusu ile karşı karşıya kalma olasılıklarının daha fazla olduğunu göstermektedir (Haan ve Schreiner , 2018: 32). OECD (2010)'nin yaptığı bir araştırma OECD ülkeleri arasında sosyal yardım kapsamında yardım alan bireylerin oranının 2007'den 2014'e kadar %14 arttığını göstermektedir. Bu artışın nedenlerinden biri olarak da nesiller arası sosyal yardım yayılımı gösterilmektedir. Aynı zamanda gelecekte bugünkü sosyal yardım alan ailelerinin çocuklarının yardım talep etmeye başlaması ile artış göstermesi beklenmektedir. Norveç'te yapılan bir çalışmada da bir nesildeki sosyal yardım kullanımının bir sonraki nesilde sosyal yardım talep edilmesine neden olduğuna dair nedensel kanıtlar olduğu, ebeveynlere sosyal yardım verildiğinde yetişkin çocukların sosyal yardıma katılma olasılığının ilk 5 yıl içinde %6, sonraki 10 yılda %12 arttığı tespit edilmiştir (Dahl, Kostøl ve Mogstad, 2013). Kanada'da yapılan bir çalışmada da çocukların 7-17 yaş arasında ebeveynlerinin sosyal yardım alımındaki bir birimlik yüzdesel artışın genç yetişkin olduklarında sosyal yardım alımında %0,29'luk artışa neden olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan uyum ve öğrenme etkisinin de farklı yaş gruplarında şekillendiği tespit edilmiştir. 7-9 yaş arası uyum etkisi güçlü iken 16-17 yaş aralığı öğrenme etkisinin baskın olduğu tespit edilmiştir (Beaulieu ve 2005). Ancak sosyal yardım programlarının nesiller arası yayılımında heterojen bir durumun varlığı da kabul edilmektedir. Sosyal yardım alan ortalama bir aileye nazaran marjinal gruplara mensup olduğu kabul edilen ailelerin çocuklarının sosyal yardım bağımlısı olma olasılığının daha fazla olduğu değerlendirilmektedir (Haan ve Schreiner , 2018: 32).

Nedensellik hipotezine karşı çıkanlar ise “dezavantajlı ilişki” yaklaşımı ile nesiller arası sosyal yardım bağımlılığına neden olan unsurun ailenin sosyal yardım alması değil, ebeveynlerin dezavantajlı olması fikrini savunurlar (Dahl, Kostol ve Mogstad, 2013: 1; Mitnik, 2010; Solon, Corcoran, Gordon, ve Laren, 1988: 393) “Paylaşılan belirleyiciler etkisi” olarak adlandırılan bu durum, sosyal yardım bağımlılığının, ebeveynler ve çocuklar arasında eğitim düzeyi, çalışma motivasyonu, yaşanılan bölge gibi faktörlerle ilişkili olma eğilimi değerlendirilmektedir. Hem ebeveynler hem de çocukların çalışmaya yüklediği anlam, aileye ve sosyal hayata büyük maddi katkılar sağlamadığı şeklinde ise bu durum gençlik dönemleri ile birlikte işgücünden dışlanmalarına ve sosyal yardımlara güvenmelerine neden olabilmektedir. Gerçekte bu etki, yetişkinlik çağında sosyal yardım bağımlılığının ebeveynlerin sosyal yardım alması ile doğrudan ilişkili olmadığını, çocuklar ve ebeveynler tarafından paylaşılan değerler ve yargılardan kaynaklandığını iddia etmektedir (Smith-Carrier ve 2019: 540). Yoksul ailelerde yetişen çocuklar gelecekte nitelikli istihdam fırsatını yakalamaları ve bu suretle de sosyal yardım bağımlılığından kurtulmalarına yardımcı olan iyi bir eğitimden mahrum kalabilirler. Diğer yandan ailelerinin ulaşım ve iş imkânlarının kısıtlı olduğu dezavantajlı bölgelerde yaşamaları ve çocukların da yetişkinliklerinde bu bölgelerde yaşamaya devam etmeleri etkili bir faktördür. Çocukların sosyal yardım alma eğilimlerinin ebeveynlerinin almaları ile güçlü bir şekilde ilişkili olması beklenebilir, ancak sosyal yardım almanın tek başına herhangi bir nedensel etkisi olmayacaktır. (Mitnik, 2010).

Ancak nedensellik ve dezavantajlı ilişki yaklaşımlarının her ikisinin birlikte bağımlılık kültürünün nesiller arası aktarımına neden olduğu da iddia edilmektedir. Kanada’da yapılan bir araştırmada sosyal yardım alıcısı durumunda ailelerde yetişen çocukların yetişkinlik dönemlerinde sosyal yardım alma olasılığı arasında bir anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken, bu durum ebeveynlerle birlikte çocukların sosyal yardımlara güvenmesi arasında nedensel bir bağlantıdan ve sosyal yardım bağımlılığını etkileyen bazı aile ve çevreye özgü gözlenen ve gözlenemeyen özelliklerin nesiller arası aktarımına dayandırılmaktadır (Beaulieu ve 2005: 560). Avustralya’da yapılan bir araştırmada da nedensellik ve dezavantajlılığın birlikte çocukların sosyal yardım bağımlılığına etki yaptığı tespit edilmiştir. Ebeveynlerin çalışma becerilerindeki yetersizlikler ve aynı zamanda sosyal yardım alıcı olması durumunda çocukların 21 yaşına geldiklerinde sosyal yardım bağımlısı olma olasılığı iki kattan daha fazla arttığı tespit edilirken, tek ebeveynli bir ailede büyüme bu riski üç kata çıkarmaktadır (Seth-Purdie, 2000).

Bu noktada cevap aranması gereken sorulardan biri de sosyal yardımların çocukların iddia edildiği gibi bağımlılığa mı yoksa bağımlılıktan kurtulmalarına mı yol açtığıdır. Bazı yazarlar sosyal yardımların çocukların eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimlerini artırarak gelecekte sosyal yardım bağımlısı olma olasılıklarının azaltılabileceğini iddia etmektedir (Thompson, 2018; Hanna, 2019). Endonezya’da 6 yıl süre ile yapılan sosyal yardım programında, yardım yapılan yoksul hanelerde ilk iki yılın sonunda 7-15 yaş grubunda okula kayıt oranı artarken, 15-17 yaş grubunda artmadığı tespit edilmiştir. Altı yılın sonunda ise ailelerin çocuklarını okuldan almaya başladıkları tespit edilmiştir. Diğer yandan Endonezya’da ciddi bir sağlık sorunu olarak kabul edilen bodurluk ve büyüme bozukluğu konusunda yardımların ilk iki yılı sonunda hiçbir etkisinin olmadığı, ancak yardımların devam etmesi ile birlikte altıncı yılın sonunda yardım alan gruba mensup çocuklarda yardım almayan kontrol grubundaki çocuklara nazaran bodurluk yaşama olasılığının %23 ila %27 arasında azaldığı tespit edilmiştir. İlerleyen yaşlarla birlikte daha kötü sosyo-ekonomik sonuçlar doğuran bodurluk ve düşük IQ seviyesinin sonraki yaşlarda kötü sosyo-ekonomik sonuçlara neden olduğu değerlendirildiğinde yardımların sürekliliğinin bağımlılık kültürünü azaltmada etkili olduğu değerlendirilmektedir. Bu durumda, düşük gelirli hanelere yapılacak yardımların işgücü piyasasına katılım ve üretkenlik artışı vasıtasıyla sosyal yardım talebinin azalmasına neden olabileceği değerlendirilmektedir (Hanna, 2019).

Sosyal yardımlar ve nesiller arası bağımlılık ilişkisine vurgu yapan çalışmaların odak noktasını yardım sürelerinin uzunluğu oluşturmaktadır. Yardım sürelerinin uzunluğu ile bağımlılık arasında bir korelasyonun olduğu düşünülmektedir (Mitnik, 2010; Bäckman ve Nilsson, 2011; Kallio, Timo ve Erola, 2016). Bu kapsamda sosyal yardımlara erişimin kısıtlanması suretiyle sosyal yardımların kısa vadeli sunulması gelecek nesillere sosyal yardım bağımlılığının geçişini azaltabileceği değerlendirilmektedir. Diğer yandan ebeveynlere çocuklarına yeterli sağlık ve eğitim hizmetlerine erişimlerini sağlayacak düzeyde yapılan yardımların, çocukların sosyal sermayelerini artırma yoluyla gelecekte yardıma ihtiyaç duymaları engellenebilir (Mitnik, 2010; Seth-Purdie, 2000). Çocuklar büyüdükçe önceki dönemlerden kaynaklanan olumsuzluklar hayatlarının sonraki dönemlerinde risk faktörü haline gelebilir (Seth-Purdie, 2000: 48). Bu nedenle nesiller arası bağımlılık geçişinin tamamen ortadan kaldırılması mümkün olmayabilmektedir. Pek çok insan için fırsat eşitliğinin yaratıldığı, yoksul aile çocuklarının da zengin aile çocukları ile aynı başarı fırsatlarına sahip olması arzu edilmektedir. Ancak varsıl aile çocukları beşeri sermaye yatırımı vasıtasıyla gelecekte elde edecekleri gelirin yüksek olma olasılığını arttırmaktadırlar. Başka bir ifade ile daha yüksek sosyal sermaye ödüllendirilmiş olurken, nesiller arası yoksulluk döngüsünü tamamen yok etmek mümkün olmamaktadır (Black ve Devereux, 2011: 1488; Haney ve March, 2003: 463).

Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Yardım Bağımlılığı

Sanayi devrimi öncesi kadın emeği her ne kadar başkaları tarafından kontrol ediliyor olsa da görünür, anlaşılır ve resmi olarak değerlendirilir bir konumda idi. Endüstriyel kapitalizm ile birlikte artan bireysellik ekonomik bağımlılık ve bağımsızlığın içinde bulunduğu ve birbirine zıt yeni bir ikilik inşa etti. Bu durum, aynı zamanda ücretli emeğin hegemonyasının bir sonucu olarak kadın emeğinin ücretsiz ev işleri ve ebeveynlik rolleri ile değersizleştirilmesine neden oldu (Fraser ve Gordon, 1994: 21). Bu süreçte

erkek emeği, aile içi bakım rolleri azalarak ekmeğini kazanan aile reisi kapsamında değerlendirilmeye başlandı. Gelir sağlama politikaları cinsiyete dayalı bir şekilde yeniden inşa edilirken, toplumsal yeniden üretim kadınların sorumluluğunda kaldı. Cinsiyete dayalı işbölümü olarak adlandırılan bu süreçte kamu sosyal yardımları da kadınların erkeklere olan bağımlılığını teşvik edici yönde kurgulanmaya başlandı. Kadınlara atfedilen bu bağımlılık ile aynı zamanda evde bakım hizmetlerinin kadınlar tarafından düşük bir maliyetle gerçekleştirilebilmenin de yolu açılmış oldu (Daly, 1994: 791). Bu kapsamda kaçınılmaz olarak cinsiyete dayalı türetilmiş bir bağımlılık yaratılırken kadınlar, geleneksel toplumsal cinsiyet ideolojisi olarak adlandırılmaya başlanan süreçte yeniden üretimin sorumluları olarak değersiz, gelirsiz, büyük oranda sosyal güvencesiz ve bağımlı yaşamak zorunda kalmıştır (Fineman, 2012: 4). Kadınların erkeklere ekonomik bağımlı kılındığı bir sürecin yaşanmasında 20. yüzyıl, erkekler açısından bağımlılık endişelerinin azaldığı bir dönem olurken, kadınların bağımlılığı ile ilgili endişelerin ise evlenmemiş ve genç annelik çerçevesinde değerlendirilmeye başlandığı ve cinsiyetleştirilmiş sosyal yardım kapsamında katlanarak arttığı bir süreç olmuştur (Misra, 2003; Eggebø, 2010).

Bu kapsamda kadın bağımlılığı, kapitalist üretim sürecinin bir sonucu olarak değerlendirilebildiği gibi, kapitalizmin kadın bağımlılığını azaltan etkiler içerdiği de savunulmaktadır. Kapitalizmin kadın bağımlılığını azalttığını iddia eden modernleşme teorisi savunucularına göre, az gelişmiş ülkelere yayılan teknolojik gelişmeler sosyal yapıda kadınların ataerkil geniş aile, din ve tarımsal emeğe dayalı esaretlerini kırmalarına neden olmuştur. Bu durum sanayileşme sürecinin gereklilikleri ile doğru oranda artan farklılaşma, uzmanlaşma ve entegrasyonun bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Nihayetinde de kadınların artan eğitim olanakları, kentleşme ve tikelci normlardan evrensel normlara yönelen rasyonel davranışlar geliştirmelerine neden olarak kadınların durumunun iyileşmesine neden olmaktadır (Marshall, 1985: 220). Kadınları erkeklere bağımlı bir durumda tutmak için ataerkil sistemin nasıl kullanıldığına atıfta bulunan feminist teori ise, bu yaklaşıma karşı çıkarak evin geçimini sağlayan erkeklerin kazançlarında yaşanan iyileşmenin ve ev ile işyerinin ayrılmasının, kadın istihdamını sınırlandırmasına neden olduğunu bu nedenle de batılı sanayileşme sürecinin kadınları üretken emekten çekilmeye zorladığını iddia etmektedir. Kalıcı toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak adlandırılan bu durumun sanayileşmenin son yıllarda kadınların işgücüne katılımında dikkate değer bir artış yaşanmasına rağmen, erkeklere göre daha düşük oranda, daha düşük statü ve düşük ücretle gerçekleşen kadın istihdamının onların, erkeklere tabi olmasını sağlayan bir süreci tetiklediği iddia edilmektedir (Marshall, 1985: 221; Spicker, 1988). Başka bir ifade ile ekonomik modernleşme sürecinin kadınları ekonomik ve sosyal olarak marjinalleştirdiği ve erkeklere olan bağımlılıklarını arttırdığı kabul edilmektedir (Boserup, 1970'den aktaran Sarker, 2006).

Bağımlılığın cinsiyet temelinde özelleştirilmesi, kadınlara, erkeklere nazaran daha fazla yük olan eşitsiz ve cinsiyetçi aile içi emeğin yüklenmesine dayandırılmaktadır. Fineman (2001) toplumsal olarak kaçınılmaz ve türev (türetilmiş) olarak iki tür bağımlılıktan bahsetmektedir. Kaçınılmaz bağımlılık, yaşam döngüsü içerisinde çocukluk, yaşlılık, hastalık, sakatlık gibi durumlarla ortaya çıkmaktadır. Türev bağımlılık ise bağımlı kişinin bakımı için sorumluluk üstlenen kişi tarafında ortaya çıkar. Ekonomik ve yapısal boyutları vardır. Ekonomik sorunlar, aile içinde bakıcılık işinin ücretsiz olması ile ilgilidir. Yapısal boyut, bakıcıların, bakım sorumluluklarını yerine getirirken kurumsal konaklama ve ekonomik olmayan kaynaklara güvenmelerini ifade eder. İşyerlerinde bakım faaliyetleri için konaklama imkanı tanınmaması durumunda eve bağımlı emeğin ücretli işgücüne katılımını engeller. Bu kapsamda türev bağımlılık bakıcılık görevleri ile ilişkilendirilmekte, sosyal olarak üretilmekte ve toplumsal kurumlar tarafından inşa edilmektedir.

Bu kapsamda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde ataerkil toplum yapısı kadınların erkeklere zorunlu bağımlılığını arttırmakta dezavantajlı konumunu ve sosyal yardım bağımlılığını cinsiyet temelinde pekiştirmektedir (Harvey ve Lind , 2005: 11). Diğer yandan 1980'lerin ortalarından itibaren kadın istihdamının özellikle yarı zamanlı işlerde artış göstermeye başlaması ve bu istihdam biçiminin yeterli geçim olanakları yaratamamasının da kadınlarda sosyal yardım bağımlılığının artmasına neden olduğu değerlendirilmektedir (Page, 2004; Pacheco ve Maloney, 2003). Öte yandan bu durum, kadınlar arasında nesiller arası sosyal yardım bağımlılığının artmasına neden olmaktadır. Yeni Zelenda'da yapılan araştırmada kadınların erkeklere oranla iki kat fazla bağımlılık riski taşıdığı tespit edilmiştir. Bu durum kadınların nispeten geniş ailelerde sosyal yardım bağımlılığı geçmişine olan ebeveynlerle yaşaması ve bu nedenle de eğitim açısından dezavantajlı olmalarının bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Pacheco ve Maloney, 2003). Bir başka araştırmada da 13-17 yaş arasında yalnızca 3 ay sosyal yardım alan kız çocuklarının 19-22 yaş arasında sosyal yardım alma olasılığı %30'iken 50-60 ay arası sosyal yardım alınması durumunda ise bu oran %45'e yükselmektedir (Mitnik, 2010). ABD'de yapılan bir araştırmada da sosyal yardım alımında kuşaklar arası güçlü bir korelasyonun varlığına dikkat çekilmektedir. Bir kadının anne ve babasının sosyal yardım alması durumunda korelasyonun %47, almaması durumunda ise %17 olduğu tespit edilmiştir (Page, 2004). Antel (1992) tarafından yapılan çalışmada da hanede sosyal yardım alan kız çocuklarının yetişkin birey olduğunda bağımlılık riskinin arttığı görülmüştür.

Bu kapsamda toplumsal cinsiyete dayalı sosyal güvenlik sistemleri daha fazla tartışılır hale gelmiştir. Kavram, kadınların çocukluk yıllarından itibaren maruz kaldığı risklerin değerlendirilerek, erken yaşlardan itibaren ev işleri, erken annelik nedeniyle kaliteli eğitim eksikliği, yetişkinlikte ise güvencesiz, kayıt dışı işlerde düşük ücretlerle çalışmalarını nedeniyle yaşadıkları sosyo-ekonomik sorunların sosyal güvenlik sistemleri ile giderilmesini hedeflemektedir. Bu yolla kadınların gelir kaynaklarına erişimi ve kontrolü sağlanarak, kamusal, sosyal, ekonomik ve politik süreçlerde varlıklarının iyileştirilmesi hedeflenmektedir (UN, 2019).

Kadın bağımlılığının bir türü olarak yalnızca sosyal yardımları değil, kadınların erkeklere olan bağımlılığını da değerlendirmek, kadın bağımlılığını anlamayı kolaylaştırmak açısından önemlidir. Bu noktada, yoksul kadınların ekonomik gerekçelerle uygun olmayan evliliklerle bir erkeğe bağımlı olmaksızın sosyal yardım almalarının daha değerli olduğunu düşünen yaklaşımlar da vardır (Edin, 2000).

Sonuç ve Tartışma

Sosyal yardımların psikososyal etkileri içerisinde değerlendirilen sosyal yardım bağımlılığı özellikle 1980'lerle birlikte başlayan yeni ekonomik dönemle birlikte sosyal politika gündeminde yer almaya başlamıştır. Bu durum neo-liberal politikalarla şekillenen ve yeni refah rejimlerinin, yoksulluğun toplumsal ve ekonomik bir sorun olmaktan çok bireysel başarısızlıklara atıf yapan anlayışının bir sonucudur. Artık bireylerin ve hanelerin yoksulluktan kurtulması için cömert sosyal yardımlar yerine bireyin istihdamına dayalı yoksulluktan kurtulma stratejileri ön plana çıkarılmaktadır. Diğer yandan sosyal yardımlara bağımlılığın artması ve yeni nesiller vasıtasıyla yeniden üretilmesini engelleme çabaları da bu dönemde önem kazanmaya başlamıştır. Sosyal yardım bağımlılığı, bireylerin sosyal yardımlara bağımlı bir şekilde hayatlarını sürdürmelerine, bu nedenle de ekonomik faaliyetlerde bulunmalarına işaret etmektedir. Bu durum yoksulluğun bireysel başarısızlık olarak kabul edildiği toplumlarda yardım alanların aylak, tembel ya da işe yaramaz olarak damgalanmasına, sosyal yardımların bu nedenle kontrollü ve sınırlı bir şekilde sunulması gerektiği düşüncesinin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu düşünce aynı zamanda hükümetlerin sosyal yardım politikalarında kısıtlama yapma eğilimleri ile birlikte yardımların kısıtlanmasına, yardım alıcılarının katı gelir testi uygulamalarına maruz kalmalarına neden olmaktadır. Sosyal yardım bağımlılığı söyleminin güçlenmesine neden olan bir başka unsur ise yardım sistemi içerisinde yer alan idari personelin yardım alanlara yönelik tembel ve sistemi kötüye kullananlar olarak değerlendirmesine dayanmaktadır. Ancak yardımların süresi ve miktarının sosyal yardım bağımlılığına neden olduğuna dair araştırmalar kadar sosyal yardımların miktarı ve süresinden bağımsız olarak bireylerin ihtiyaçlarının çok az bir kısmını karşılayabileceği önemli farklar yaratacağı, yoksulluğun sosyo-ekonomik etkilerini azaltacağı iddia edilmektedir.

Ekonomik krizler ve piyasa başarısızlığı pek çok durumda sosyal yardımlara muhtaç bir grup yaratmaktadır. Bu durumun da sosyal yardımlara bağımlılığı artırması kaçınılmazdır. Ancak bağımlılık yaklaşımı çerçevesinde yardımların kısıtlanması, insani ihtiyaçlarını karşılamak zorunda kalan bireylerin farklı ve uygun olmayan biçimde bağımlılıklar geliştirmesine neden olabilir. Bu durum özellikle sömürüye dayalı çalışma koşullarının artmasına ya da bireylerin yoksullukla başa çıkma kapasitesini azaltmasına neden olabilir. Diğer yandan çalışamaz durumda olan yaşlılar ve engelli bireyler açısından bağımlılık yaklaşımı kabul edilemez bir durumdur. Sosyal yardımların bağımlılık yaparak bireyleri çalışmaktan alıkoyduğu, bu nedenle sosyal yardımların süresinin, miktarının ve kapsamının daraltılması yönündeki görüşlerin özellikle son yıllarda sıklıkla dile getirildiği görülmektedir. Ancak sosyal yardımların, yardım alıcısı konumunda olanlar açısından önemi ve anlamı bu durumun bağımlılık yaratma olasılığından daha büyüktür. Aynı zamanda sosyal yardımlar yoluyla gelir güvenliği politikalarının, maliyet-fayda analizinin sadece mevcut nesil üzerindeki etkilerini değil, aynı zamanda gelecek üzerindeki etkilerini de dikkate almak gerekmektedir.

Bağımlılık sendromu konusunda en çok tartışılan konulardan biri de bağımlılığın çocuklar vasıtasıyla nesiller arası geçiştir. Özellikle sosyal yardım alıcısı durumunda olan ailelerde büyüyen çocukların yetişkin birey olduklarında potansiyel sosyal yardım alıcıları oldukları yönünde görüşler sıklıkla dile getirilmektedir. Bu durum çocukların yoksulluğun psikososyal etkilerini erken yaşlarda deneyimlerinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu noktada sosyal yardımların nesiller arası bağımlılık geçişini arttırdığı gerekçesi ile süresinin ve miktarının kısıtlanmasının, yoksul çocuklar için yapısal pek çok sorunun ortaya çıkmasına neden olabileceği göz ardı edilmemelidir. Çocukluk dönemi ihtiyaçları yeterince karşılanamayan, nitelikli eğitime erişemeyen çocukların yetişkinliklerinde yoksul olma olasılığı artmaktadır. Bu çerçevede nesiller arası bağımlılık geçişi korelasyonlarının altında yatan mekanizmaları anlamak; bunlar farklı beşeri sermaye yatırımından kaynaklanıyorsa, bu fırsatları eşitlemek için ebeveynlere sosyal yardım sağlamak veya eğitimin fırsatlarının eşitlenmesi önem arz etmektedir (Mitnik, 2010). Diğer yandan bu, bu yardımların potansiyel bir riski, aileler içinde bağımlılık kültürü yaratarak, sosyal yardım bağımlılığını ebeveynlerden çocuklarına aktarılması ve nesiller boyunca bir kartopu etkisi ortaya çıkararak çocukların gelecekteki ekonomik durumu için potansiyel olarak ciddi sonuçlar doğurabilmesidir. Bu iki uç arasında optimal dengenin sağlanması, sosyal yardım politikalarının başarısına bağlıdır. Bir başka ifade ile sosyal yardımların yoksul çocukların eğitim, sağlık ve yeterli gıda maddelerine erişimleri yoluyla beşeri sermayelerini arttırmalarına ve gelecekte sosyal yardım bağımlılığı olasılıklarını azaltılabileceği hususu göz ardı edilmemelidir.

Sosyal yardım bağımlılığı konusunda dezavantajlı bir başka grup kadınlardır. Kadınlar, kapitalist üretim sisteminin emeklerini değersiz hale getiren yapısı ve toplumsal cinsiyet kavramı çerçevesinde hem sosyal yardımlara hem de eşlerine bağımlı kılan bir süreci yaşamaktadırlar. Kadınlar açısından sosyal yardım bağımlılığını tetikleyen süreç yoksul ailelerde yetişmeleri olurken, aynı durumda olan erkek çocuklarına nazaran daha fazla bağımlılık riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu duruma etki eden en önemli faktör de şüphesiz yetersiz eğitim ve buna bağlı olarak emek piyasası dışında kalmalarıdır. Yaşamları boyunca önce ebeveynlerine sonra da kocalarına muhtaç olan kadınların, bağımlılık sendromu düşüncesi ile sosyal yardımlara erişiminin kısıtlanması ve çalışarak geçimlerini sağlama düşüncesi pek çok toplumda beklenen etkiyi yapmayacaktır. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derin bir şekilde hissedildiği toplumlarda kadınların bu yolla emek piyasasına girmelerini teşvik etmek gerçekçi bir

yaklaşım olarak durmamaktadır. Kadınların yaşam döngülerini sürdürmelerini sağlayacak sosyal yardım sistemleri aynı zamanda pek çok durumda evde bakımın esas sorumluları olduğu çocukların da yoksulluktan kurtulmalarını sağlayamamalarına, bu yolla da nesiller arası yoksulluk ve bağımlılık döngüsünün artmasına neden olacaktır. Bu nedenle ihtiyaç sahibi kadınlara kendileri ve çocukları için gerekli sosyal yardımların süre endişesinden bağımsız olarak yapılması önem arz etmektedir.

Sonuç olarak sosyal yardımlar kronik yoksulluk içerisindeki bireylerin yaşadığı güvensizlik ve savunmasızlığa karşı koymak için kritik bir öneme sahiptir. Araştırmalar sosyal yardımların bireylerin yoksulluğa sürüklenmelerini önlemenin yanı sıra insani gelişmeyi desteklediğini, yoksulluktan kurtulma fırsatlarına erişmelerine yardımcı olduğunu ve nesiller arası aktarımı kesintiye uğrattığını göstermektedir. Sosyal yardımların önünde en önemli sorun olarak gösterilen bağımlılık sendromunun yoksulların çalışma eğilimini azalttığı, yardımları uygun olmayan bir şekilde değerlendirdikleri düşüncesi ise amprik gerçeklerden ziyade bu yöndeki bireysel düşüncelere dayanmaktadır. Kanıtlar sosyal yardımların beşeri sermayenin gelişimine yardım ettiği, yatırım ve girişimciliği desteklediğini, işgücü piyasasına girişleri arttırdığı ve sömürüye dayalı çalışma biçimlerine bağımlılığı azalttığını göstermektedir (Shepherd, Wadugodapitiya ve Evans, 2011).

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.

Yazarların ORCID ID'leri / ORCID IDs of the authors

Davuthan Günaydın 0000-0003-4573-860X

KAYNAKLAR / REFERENCES

- An, C.-B., Haveman, R., & Wolfe, B. (1993). Teen out-of-wedlock births and welfare receipt: the role of childhood events and economic circumstances. *The Review of Economics and Statistics* Vol. LXXV Number 2, s. 195-208.
- Antel, J. J. (1992). The intergenerational transfer of welfare dependency: some statistical evidence. *The Review of Economics and Statistics*, 74(3), 467-473.
- Arthur, D. (2021). Welfare dependency: the history of an idea. <https://www.aph.gov.au/AboutParliament/ParliamentaryDepartments/ParliamentaryLibrary/pubs/rp/rp2122/WelfareDependencyToe50731264> (Erişim Tarihi: 14.03.2022).
- Bäckman, O. ve Nilsson, A. (2011). Pathways to social exclusion—a life-course study. *European Sociological Review*, 27(1), 107-123.
- Bane, M. J. ve Ellwood, D. T. (2008). *Welfare realities: from rhetoric to reform*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Bartle, P. (2012). *The dependency syndrome*. CEC Community Empowerment Collective: <http://cec.vcn.bc.ca/cmp/modules/pd-dep.htm> (Erişim Tarihi: 14.03.2022).
- Beaulieu, N., Duclos, J.-Y., Fortin, B. ve Rouleau, M. (2005). Intergenerational reliance on social assistance: evidence from Canada. *J Popul Econ*, 18, 539-562.
- Black, S. E. ve Devereux, P. (2011). Recent developments in intergenerational mobility. O. Ashenfelter, & D. Card içinde, *Handbook of Labor Economics, Volume 4B, Chapter 16* (s. 1487-1541). Elsevier.
- Boserup, E. (1970). *Women's role in economic development*. New York: St Martin's Press.
- Bravo, J. (Tarihsiz). *Intergenerational transfers and social protection*. https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/unpdegm200_50809bravo.pdf (Erişim Tarihi: 17.03.2022).
- Brenner, J. (1999). Towards a feminist perspective on welfare reform. *Yale Journal of Law and Feminism* Vol. 2:.
- Charles, M. (1984). *Losing ground: american social policy 1950-1980*. New York: Basic Books. New York: Basic Books.
- Dahl, G. B., Kostøl, A. R. ve Mogstad, M. (2016). Family welfare cultures: evidence from Norway's system of disability insurance. *Microeconomic Insight*.
- Dahl, G. B., Kostøl, A. R. ve Mogstad, M. (2013). *family welfare cultures*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Daly, M. (1994). A matter of dependency: gender in british income maintenance provision. *Sociology*, 28(3), 779-797.
- Edin, K. (2000). What do low-income single mothers say about marriage? *Social Problems*, 47(1), 112-133.
- Eggebo, H. (2010). The problem of dependency: immigration, gender, and the welfare state. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 17(3), Fall, s. 295-322.
- Fineman, M. A. (2001). Contract and car. *Chicago-Kent Law Review*, 76, 1403-1440.

- Fineman, M. A. (2012). Dependencies. *Legal Studies Research Paper Series Research Paper No. 12-221*.
- Fraser, N. ve Gordon, L. (1994). "Dependency" Demystified: Inscriptions of Power in a Keyword of the Welfare State. *Social Politics Spring*, s. 4-31.
- Fraser, N. ve Gordon, L. (1994b). A Genealogy of Dependency: Tracing a Keyword of the U.S. Welfare State. *Signs*, Winter, 19(2), 309-336.
- Garfinke, I. ve McLanahan, S. (1986). *Single mothers and their children: a new American dilemma*. Baltimor: Urban Institute Pres.
- Gibson, D. (1995). *Dependency: The career of a concept. Dependency, the Life Course and Social Policy*. Sydney: SPRC, University of New South Wales.
- Gore, S. (2019). *Where is the dignity in dependency? An exploration of how New Zealand's welfare policies could be reformed to promote dignity for all*. The University of Auckland .
- Haan, M. D. ve Schreiner, R. C. (2018). *The intergenerational transmission of welfare dependency*. CESifo Working Paper No. 7140.
- Haney, L. ve March, M. (2003). Married fathers and caring daddies: welfare reform and the discursive politics of paternity. *Social Problems*, 50(4), 461-481.
- Hanna, R. (2019). New research busts the myth of welfare dependency. World Economic Forum.
- Hanna, R. (2019b). *Dispelling the Myth of Welfare Dependency*. <https://epod.cid.harvard.edu/article/dispelling-myth-welfare-dependency> (Erişim Tarihi: 14.04.2022).
- Hartley, R. P., Lamarche, C. ve Ziliak, J. P. (2017). *Welfare reform and the intergenerational transmission of dependence*. Bonn: IZA DP No. 10942.
- Harvey, P. ve Lind, J. (2005). *Dependency and humanitarian relief. A critical analysis*. London: HPG Research Report.
- Hyggen, C. (2006). Risks and resources: social capital among social assistance recipients in Norway. *Social Policy Administration*, 40(5), 493-508.
- Jackson, F. (2011). Values, welfare and work. Aspects of the labour market and welfare dependency. *Policy Quarterly* – 7(2), s. 29-37.
- Josep, H., Barrientos, A. ve Hulme, D. (2010). *Just give money to the poor: the development revolution from the global south*. Kumarian Perss.
- Kallio, J. M., Timo, M. K. ve Erola, J. (2016). Cumulative socio-economic disadvantage and secondary education in Finland. *European Sociological Review*, 32(5), 649-661.
- Karim, A. (1996). *Operation Lifeline Sudan – A review*. <https://www.researchgate.net/publication/284727714OperationLifelineSudan-Areview> (Erişim Tarihi: 20.03.2022).
- Kauppinen, T. M., Angelin, A., Lorentzen, T., Bäckman, O., Salonen, T., Moisio, P. vd. (2014). Social background and life-course risks as determinants of social assistance receipt among young adults in Sweden, Norway and Finland. *Journal of European Social Policy*, 24(3), 273-288.
- Lautze, S. ve Hammock, J. (1996). *Coping with Crisis; coping with aid capacity building, coping mechanisms and dependency, linking relief and development*. Medford: The International Famine Center, Tufts University.
- Levine, P. B. ve David J. Zimmerman. (1996). *The Intergenerational correlation in AFDC participation: welfare trap or poverty trap?* Institute for Research on Poverty Discussion Paper no. 1100-96.
- Lind, J. ve Jalleta, T. (2005). *Poverty, power and relief assistance: meanings and perceptions of 'dependency' in Ethiopia*. London: HPG Background Paper.
- Lindbeck, A., Nyberg, S. ve Jorgen, W. W. (1999). Social norms and economic incentives in the welfare state. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. CXIV Issue 1, s. 1-35.
- Marshall, S. E. (1985). Development, dependence, and gender inequality in the third world. *International Studies Quarterly*, 29(2), s. 217-240.
- Mendes, P. (1998). From Keynes to Hayek: the social welfare philosophy of the liberal party of Australia, 1983-1997. *Policy, Organisation and Society*, 15(1), 65-87.
- Mendes, P. (2000). Eliminating welfare dependency not poverty a critical analysis of the howard governments welfare reform review. *Policy, Organisation and Society*, 19(2), 23-38.
- Misra, J. (2003). Envisioning dependency: changing media depictions of welfare in the 20th century . *Social Problems*, 50(4), 482-504.
- Mitnik, O. A. (2010). *Intergenerational transmission of welfare dependency: The effects of length of exposure*. <http://moya.bus.miami.edu/omitnik/PDFDocuments/IntergenerationalWelfare.pdf> (Erişim Tarihi: 12.05.2022).
- Nate, R. M. ve Kimenyi, M. S. (1996). Welfare realities: from rhetoric to reform by Mary Jo Bane and David T. Ellwood. *Public Choice*, 88(3/4), 417-419.
- Norton, A., Conway, T. ve Foster, M. (2001). *Social protection concepts and approaches: implications for policy and practice in international development*. London: Overseas Development Institute.
- Nurdoğan, A. K. (2022). Sosyal yardım bağımlılık ölçeğinin geliştirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 25(1), 61-73.
- OECD. (2010). *Sickness, disability and work: breaking the barriers. a synthesis of findings across OECD*. Paris: OECD.
- Pacheco, G. ve Maloney, T. (2003). Are the determinants of intergenerational welfare dependency gender-specific? *Australian Journal of Labour Economics*, 6(3), 371-382.
- Page, M. E. (2004). New evidence on the intergenerational correlation in welfare particip. M.Corak içinde, *Generational Income Mobility in North America and Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Perales, F., Higginson, A., Baxter, J., Western, M., Zubrick, S. R. ve Mitrou, F. (2014). *Intergenerational welfare dependency in Australia: A review of the literature*. Life Course Centre Working Paper Series. 2014-09.

- Sarker, D. (2006). Development theory and gendered approach to development: a review in the third world perspective. *Sociological Bulletin*, 55(1), 45-66.
- Schneider, S. K. ve Jacoby, W. G. (2003). A culture of dependence? The relationship between public assistance and public opinion. *British Journal of Political Science*, Apr., 2003, 33(2), 213-321.
- Seth-Purdie, R. (2000). Multiple risk exposure and likelihood of welfare receipt social policy and human capital. *Family Matters No.57 Spring/Summer*, 46-53.
- Shepherd, A., Wadugodapitiya, D. ve Evans, A. (2011). *Social assistance and the 'dependency syndrome'*. Chronic Poverty Research Centre, Policy Brief No. 22.
- Shepherd, A., Wadugodapitiya, D. ve Evans, A. (2011). Social assistance and the 'dependency syndrome'. *Chronic Poverty Research Centre Policy Brief* No. 22.
- Smith-Carrier, T. A., Gazso, A., Collins, S. B. ve Smith, C. (2019). Myth or reality? Exploring intergenerational social assistance participation in Ontario, Canada. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 46(1), 113-137.
- Solon, G., Corcoran, M., Gordon, R. ve Laren, D. (1988). Sibling and intergenerational correlations in welfare program participation. *The Journal of Human Resources*, 23(2), 388-396.
- Spicker, P. (1988). *Principles of social welfare an introduction to thinking about the welfare state*. Routledge.
- Sullivan, B. (2000). *All sides of the story: Studying the many perspectives on welfare reform*. Melbourne: Good Shepherd Youth & Family Service.
- Swartz, T. T., Blackstone, A., Uggen, C. ve McLaughlin, H. (2009). Welfare and citizenship: the effects of government assistance on young adults' civic participation. *The Sociological Quarterly*, 50(4), 633-665.
- Thompson, D. (2018). *Busting the Myth of 'Welfare Makes People Lazy'*. The Atlantic.
- Toner, B. (1998). *The 'dependency culture: A good or a bad thing?* Working Notes Issue 32.
- UN. (2019). *Social protection to promote gender equality and women's and girls' empowerment*. United Nation.
- Vauhkonen, T., Kallio, J., Kauppinen, T. M. ve Erola, J. (2017). Intergenerational accumulation of social disadvantages across generations in young adulthood. *Research in Social Stratification and Mobility*, 48, 42-52.
- Weissberg, N. C. (1970). Intergenerational welfare dependency: a critical review. *Social Problems*, 18(2), 257-274.
- Xu, Y., & Carraro, L. (2017). Minimum income programme and welfare dependency in China. *International Journal of Social Welfare*, 26(2), 141-150.
- Yvonne M. Christopher. (2017). *Welfare dependency and work ethic: a quantitative and qualitative assessment*. Wright State University, Yayınlanmamış yüksek lisan tezi.

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Gunaydin, D. (2023). Sosyal yardım sorunu olarak sosyal yardım bağımlılığı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 15-26. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1133844>

Türkiye’de Kadınların Sosyoekonomik Statülerinin Boşanma Oranlarına Etkilerinin Mekânsal Analizi

Spatial Analysis of the Effects of Women’s Socioeconomic Status on Divorce Rates in Turkey

Ayça Özekin¹,  Burcu Süküti² 

¹(Dr. Öğr. Üyesi), Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, Bandırma, Türkiye

²(Yüksek lisans Öğrencisi), Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı, Bandırma, Türkiye

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de boşanma oranlarının kadınların sosyoekonomik statülerinden ne kadar ve ne yönde etkilendiğinin araştırılmasıdır. Literatürde artan boşanma oranlarının en önemli sebeplerinin, sanayileşmenin getirdiği bireyselleşme, refah seviyesinin artması ve boşanma olanaklarının kolaylaşması, toplum ve aile yapısı içinde değişen kadın rolleri olduğu belirtilmektedir. Aile yapısı içinde kadının yeri ve rolünün değişmesi ise sanayileşme ile birlikte kadının işgücüne katılımının artması ve eğitim seviyesinin yükselmesi ile ilişkilendirilmektedir. Bu noktada kadınlara ilişkin sosyoekonomik statü göstergelerinin bölgesel olarak farklılaşması, bu değişkenlerin boşanma oranı üzerindeki etkilerinin mekânsal olarak incelenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Çalışmada, Türkiye’de kadınların sosyoekonomik statü göstergeleri ile boşanma oranları arasındaki ilişkiler Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) Düzey 2’de bulunan 26 alt bölge için Mekânsal Gecikme (SAR) ve Mekânsal Hata (SEM) Modelleri tahmin edilerek incelenmiştir. Elde edilen bulgular beklentilerle uyumlu olarak, Türkiye’de boşanma oranları üzerinde kadınların sosyoekonomik statü göstergelerinin bölgesel olarak farklı etkileri olduğunu ortaya koymuştur. İncelenen yıllar içinde boşanma oranlarının tüm ülke genelinde artış gösterirken, ülkenin doğu bölgelerinde batısından daha düşük seyrettiği görülmüştür. Ayrıca yüksek eğitim seviyelerinde Bağımsızlık Hipotezinin geçerli olduğu, düşük eğitim seviyesinin ise boşanma oranlarını düşürücü etki gösterdiği gözlemlenmiştir.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate how much and in what direction divorce rates in Turkey are affected by women’s socioeconomic status. In the literature, it is stated that the most important reasons for the increasing divorce rates are the changing female roles in society and the family structure, the individualization brought about by industrialization, the increase in welfare levels, and the facilitation of divorce opportunities. The change in the place and role of women in the family structure is associated with the increase in women’s participation in the labor force and their increase in the level of education, which occurred alongside industrialization. At this point, the regional differentiation of socioeconomic status indicators for women reveals the need for a spatial study of the effects of these variables on the divorce rate. In the study, the relationship between the socioeconomic status indicators of women in Turkey and the divorce rates were examined by estimating the Spatial Autocorrelation (SAR) and Spatial Error (SEM) Models for 26 sub-regions in the Turkish Statistical Regional Units Classification (NUTS) Level 2. The findings revealed that socioeconomic status indicators of women have regionally different effects on divorce rates in Turkey, in line with the expectations. While the divorce rates increased throughout the country over the years examined, it was observed that they were lower in the Eastern regions of the country than in the Western regions. In addition, it has been observed that the Independence Hypothesis is valid at high education levels, while low education level has a decreasing effect on divorce rates.

Anahtar Kelimeler: Boşanma Oranı, Kadın İstihdamı, Mekânsal Veri Analizi, SAR Modeli, SEM Modeli

Keywords: Divorce Rate, Women Employment, Spatial Data Analysis, SAR Model, SEM Model

EXTENDED ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate how much and in what direction divorce rates in Turkey are affected by women’s

Corresponding Author: Ayça Özekin E-mail: aozekin@bandirma.edu.tr

Submitted: 07.06.2022 • **Revision Requested:** 07.12.2022 • **Last Revision Received:** 14.12.2022 • **Accepted:** 19.12.2022



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

socioeconomic status. In the literature, it is stated that the most important reasons for the increasing divorce rates are the changing female roles in society and the family structure, the individualization brought about by industrialization, the increase in welfare levels, and the facilitation of divorce opportunities. The change in the place and role of women in the family structure is associated with the increase in women's participation in the labor force and the increase in the level of education, which occurred alongside industrialization. At this point, the regional differentiation of socioeconomic status indicators for women reveals the need for a spatial study of the effects of these variables on the divorce rate. In this context, the following indicators of socioeconomic status were evaluated for 2008, 2014, and 2019: educational status, household size, female labor rate, female employment rate, the crude divorce rate, and the female unemployment rate. The 26 sub-regions in the Turkish Statistical Region Units Classification (IBBS) Level 2, conducted by the TURKSTAT (Turkish Statistical Institute), were examined using Spatial Autocorrelation (SAR) and Spatial Error (SEM) Models.

The findings reveal that divorce rates have been steadily increasing across the country over the years studied. This situation is thought to be a result of the regulations made in the 1950s in the world and the 1980s in Turkey, accelerating the bureaucratic procedures regarding divorce and the regulations made in the laws that facilitate divorce cases. In addition, it has been observed that divorce rates are lower in the eastern regions of the country than in the western regions. It has been observed that this spatial differentiation arises due to many different reasons, such as: education, family and social structure, job opportunities provided to women, and the ratio of women in employment. The LISA maps obtained in the continuation of the study reveal that spatial differentiation occurs not only in one sub-region, but also in adjacent sub-regions. In summary, the effect of women's socioeconomic indicators on divorce rates in any sub-region results in a combination of neighboring sub-regions. As a result, it can be seen that the divorce rates in Turkey are regionally affected by the socioeconomic status of women. In the models estimated for the three mentioned years, the average household size appears as a factor that increases the divorce rates. This situation reveals that the family order which derives from the patriarchal and extended family structure, especially in eastern societies, is a factor that increases divorce in Turkey.

While the increase in the rate of women graduating from college and universities increases the divorce rate for all three years, the increase in the number of illiterate women has a decreasing effect on the divorce rate. The result obtained supports the study of Jalovaara (2003). Accordingly, the Independence hypothesis (Hobson, 1990; Ruggles, 1997), which reveals that the increase in women's education levels increases women's economic freedom and that higher earnings are the motivation for ending unhappy marriages, is valid for Turkey.

To reveal the relationship between women's economic conditions and divorce rates, the variables of female unemployment rate, female employment rate, and female labor force participation rate provided different results for the models in the years 2014 and 2019 than in the year 2008. Here, it is thought that different variables affect the relationship between these variables and divorce rates for Turkey after 2008. While the increase in the female unemployment rate and employment rate in 2008 had a decreasing effect on the divorce rate, the increase in labor force participation increased the divorce rates. However, for 2014 and 2019, the said relationship was reversed, while the increase in unemployment and employment rates increased the divorce rates, the increase in the labor force participation rate had a decreasing effect on the divorce rate. At this point, it can be thought that the increase in the unemployment rate experienced in the relevant years emerged independently of women's education. On the other hand, the fact that the increase in labor force participation rates has a decreasing effect on divorce suggests that the increase in labor force participation occurs independently of women's education and the nature of the work that society allows them to do.

Giriş

Aile, toplumda o güne kadar oluşturulmuş maddi manevi zenginlikleri kuşaktan kuşağa aktaran, biyolojik, psikolojik, ekonomik, toplumsal, hukuksal yönleri bulunan ilk toplumsal kurum olarak kabul edilmektedir (Sayın, 1990, s.2) Aynı zamanda bireylerin içine doğdukları ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için gereken bakım ve desteği alabildikleri sosyal ortamdır (Bayer, 2013, s.102). Aile kavramı sayesinde bireyler arasında gelişen olumlu etkileşim ve artan manevi değerler de toplumsal hayata geçişi hızlandırmıştır.

Genel olarak aile kavramı, resmi evlilik yolu gerçekleşen aile birliğinin ve en az bir çocuğun söz konusu olduğu çekirdek yapıdan oluşmaktadır. Ancak burada sunulan "ideal" aile algısı, aynı zamanda baba aile reisidir, geçimi sağlar; anne evde kalır, yemek pişirir, temizlik yapar gibi cinsiyete özgü bazı ayrımları da beraberinde getirmektedir (Hallaç & Öz, 2014, s.142). Bu ayrım çerçevesinde kadın aile içinde büyük bir önem ve işleve sahip olmaktadır. Burada kadın, çocuk doğurması sıfatıyla erkekten daha çok "eve ait" olduğu düşünülen taraftır. Doğum öncesi ve sonrası eve bağımlı kalma zorunluluğu olmakla beraber, çocuğun bakımından da tamamen kadının sorumlu olduğu algısı vardır (Can, 2013, s.216).

Toplumların kendilerine özgü geliştirmiş olduğu aile yapısı özellikle sanayileşme ile birlikte evrime uğramıştır. Giddens (2012, s.251-252) bu durumu "dünyanın her yanındaki farklı toplumlarda aile biçimlerinde çeşitlenme söz konusudur. Asya'nın, Afrika'nın ve Pasifik kıyılarınun uzak bölgeleri gibi kimi yerlerde, geleneksel aile düzenleri pek az değişmiştir. Bununla birlikte, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, yaygın değişimler gerçekleşmektedir" şeklinde ifade etmektedir. Bununla birlikte bu değişimin kökenlerinin karmaşık olduğunu belirtmekte ve genel olarak bu değişimi batı kültürünün yayılımı, merkezi devlet yönetiminin gelişimi ve yeni iş

fırsatlarına bağlamaktadır. Böylece ortaya çıkan en önemli değişiklikleri ise, eşlerin özgürce seçilmesi, gerek evliliğin başlatılması gerekse evlilik içi karar verme süreçlerinde kadına tanınan hakların genişletilmesi, erkek ve kadınlar için daha yüksek düzeyde cinsel özgürlük ve çocuklara tanınan hakların artması olarak ifade etmektedir. Böylece günümüz evliliklerinin gerçekleştirilmesi noktasındaki temel motivasyon bireysel haz ve mutluluk halini almaktadır.

Diğer yandan geleneksel aile kavramı ve bu kavram kapsamında tanımlanan görev bölüşümüne sanayileşme ile birlikte artan kadın iş gücünün etkisi de yadsınamaz derecedir. Kadının geleneksel evlilik içerisinde var olan görev ve sorumlulukları, çalışma hayatına katılması ile her toplumda farklı bir yansıma bularak değişim göstermiştir. Türkiye’de de geleneksel kurumsal aile yapısının, sanayileşme, şehirleşme, eğitim, kadınların toplumdaki ve ailedeki rollerine bakıştaki değişim ve kitle iletişim araçlarına erişim gibi sosyoekonomik birçok unsur nedeniyle alışılmış kalıplarının dışına çıktığı görülmektedir (Cafrı ve Özdemir Çukadar, 2014, s.408).

Aile kavramında yaşanan dönüşümle beraber boşanmaların da artış göstermiş olması, boşanmaların, bu dönüşümün nedeni olarak görülen sosyoekonomik değişkenlerle ilişkisinin araştırılmasını gerekli kılmaktadır. Boşanma, eşlerin hukuki bir kararla evliliklerini yeni bir evlenme yapabilecek şekilde sona erdirmesi olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2004, s.59) Nedenleri, sonuç ve etkileri toplumlara, dönemlere ve kişilere bağlı olarak değişmekle beraber boşanmalar aslında en az evlilik ve aile kadar eski bir kavramdır. Boşanmalarda yaşanan bu artış, nedenlerinin belirlenmesinin yanı sıra boşanma sonrasında da aile içinde değişen rollerin açıklanması bakımından da önem taşımaktadır (Uğur, 2014, s.294).

Boşanmaların son yıllarda özellikle gelişmiş ülkelerde artış göstermesi literatürde farklı sebeplere bağlanmaktadır. Giddens (2012, s.264) zengin insanların oluşturduğu çok küçük bir oranın dışında, evliliğin, mülkü ve konumu kuşaktan kuşağa geçirme isteğiyle bağlantısı kalmadığını belirtmektedir. Buna ek olarak, kadınlar ekonomik olarak daha bağımsızlaştığından, evlilik eskiden olduğundan daha az zorunlu bir ekonomik ortaklık olarak görülmektedir. Bunun dışında, boşanmanın kolaylaştırılması ve hızlı gerçekleşmesi, evliliğin kişisel bir doyum ve ödüllendirme mekanizması olarak görülmesinin yarattığı duygusal boşluk, boşanma durumunun artık utanılmayacak bir hal alması gibi sebeplere de yer vermektedir.

Kuşkusuz bu nedenler içinde ön plana çıkan, boşanmaların kolaylaştırılması sürecidir. Geçmişte kadın ve erkeğin boşanması için çoğu kez sebep aranırken, sebepsiz boşanmalar 50’li yıllardan sonra getirilen yasal düzenlemelerle kolaylaştırılmıştır (Giddens, 2014, s.263). Bunun yanı sıra gerçekleştirilen kamu reformları ile yapılan kurumsal düzenlemeler boşanma işlemlerindeki bürokratik işlemlerin hızlanmasını ve boşanmaların daha çabuk sonuçlanmasına yol açmıştır. Söz konusu kolaylık ve hız “kolay boşanma, daha anlayışlı olunabilecek bir evliliğe yol açar” görüşünün sonucu ortaya çıkmış olsa da Giddens tarafından artan boşanmaların en önemli sebeplerinden birisi olarak görülmektedir.

Türkiye’de de boşanmanın kolaylaştırılması sürecinin bir parçası olarak 1988 yılında 3444 Sayılı Boşanma Kanunu yürürlüğe girmiştir. Hem boşanmanın nedeni olarak görülen sosyoekonomik değişkenlerdeki değişim hem de boşanmanın kolaylaştırılmasının etkisi ile ilgili tarihten bu yana boşanma oranları artış göstermektedir. Artan nüfusun etkisi göz önünde bulundurulduğunda bu orandaki artış doğal sayılabileceği gibi asıl belirleyici olan belli bir yıl içinde her 1000 kişilik nüfus başına düşen boşanma sayısını veren kaba boşanma hızıdır. Kaba boşanma hızı bağlamında değerlendirildiğinde, bazı bölgelerde kadının ekonomik özgürlüğünün daha az olması, eğitim düzeyinin daha düşük olması, daha geleneksel yapı, töreler vb. unsurlardan dolayı boşanma hızının çok düşük olduğu gözlenmektedir (Cafrı ve Özdemir Çukadar, 2018, s.408). Bu durum Türkiye’de özellikle boşanma kavramı incelenirken mekânsal bir etkinin var olabileceğini ve boşanmaya etki eden nedenlerin araştırılması konusunda mekânsal farklılıkların göz ardı edilmemesi gerektiğini göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı, tarihsel süreçte değişen sosyoekonomik koşullardan etkilendiği düşünülen boşanma oranlarının Türkiye için 2008, 2014 ve 2019 yıllarında kadınların sosyoekonomik durumlarından ne düzeyde etkilendiğini belirlemek ve bu etkilerin bölgesel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını karşılaştırmalı olarak ele almaktır. Bu amaca uygun olarak yapılan analizlerde kullanılacak mekânsal modelde Türkiye’de boşanma oranları, kaba boşanma hızı, ortalama hane halkı büyüklüğü, eğitim düzeyi, kadın istihdamı, kadınların işgücüne katılım oranı ve kadınların işsizlik oranı gibi sosyoekonomik değişkenler tarafından bölgeler arası heterojenlik dikkate alınarak açıklanmaya çalışılacaktır. Bu doğrultuda çalışmanın birinci ve ikinci bölümlerde boşanma kavramı ve literatürde boşanmaya etki ettiği belirtilen sosyoekonomik nedenler daha kapsamlı olarak ele alınacaktır. Üçüncü bölümde veri seti, uygulanacak yöntem açıklanacak ve bulgulara yer verilecektir. Son olarak dördüncü bölümde ise sonuç ve değerlendirmelere yer verilecektir.

Boşanma Olgusunun Sosyoekonomik Nedenleri

Boşanma olgusu, nedenleri bakımlarından incelenmek istendiğinde, her ne kadar makro düzeyde temel nedenler sınıflandırılabilirse bile mikro düzeyde nedenlerini tam olarak belirlemenin mümkün olmadığı bir yapı ortaya koymaktadır. Bu nedenle arka planında yatan nedenlerin belirli bir kısmı akademik çalışmalarda ortaya konanların dışında yer almaktadır. Bununla birlikte yapılan çalışmalar, ortaya konan nedenlerin boşanma ile olan ilişkisini ampirik olarak ortaya koyabilmektedir. Bu nedenlerin önemli bir kısmı ise sosyoekonomik faktörler kapsamında incelenebilmektedir.

White (1990, s.904-906) 80'li yıllarda boşanmaların belirleyicileri üzerine yapılan araştırmaları değerlendirdiği çalışmasında, bu nedenleri özet olarak sunmaktadır. White'a göre boşanma oranlarını arttıran makro düzeydeki belirleyiciler; hukuksal süreç içinde kusura dayanmayan boşanmaların kolaylaşması, ekonomide refah seviyesinin artması, endüstriyel topluma geçiş süreci (Japonya, İtalya ve İsrail gibi bazı ülkeler dışında), cinsiyet oranları¹, değişen cinsiyet rolleri ile birlikte kadınlarının işgücüne katılımının artması, artan sosyal bütünleşme ve ön plana çıkan bireyselleşme ile değişen kültürel değerlerdir.

Bu noktada kadının işgücüne katılımı da, hem kadınlara sağladığı ekonomik özgürlük, hem de ataerkil yapıdaki doğu toplumlarının aile yapısı üzerinde dolaylı yoldan ortaya çıkaracağı değişiklikler nedeniyle boşanma kararı almanın arkasında yatan önemli bir etken olarak düşünülmektedir (Trent ve South, 1989, s.401). Uğur (2014), Shawky, Saleh ve Al-Awadhi (2020), gibi bazı çalışmalar boşanma kararlarının belirleyicisi olan değişkenler arasında kadının işgücüne katılımının yanı sıra, işgücüne katılımdaki artışın temel nedenlerinden biri ve aynı zamanda önemli bir sosyoekonomik gösterge olan kadınların eğitim seviyesi değişkenine de yer vermektedir. Kadınların eğitim düzeylerindeki artış ile birlikte çalışılabilecekleri işin niteliğinin değişmesi ve getirisinin artması, işgücüne katılımlarına bağlı olarak elde ettikleri ekonomik özgürlüğün düzeyini de arttırabilmektedir. Bu nedenle eğitim düzeylerindeki artışın kadınların ekonomik özgürlüğünü arttırması ve elde ettikleri daha yüksek kazanç, kadınlar için mutsuz olan evlilikleri bitirme noktasında hayatlarını idame ettirebilmek için kaynak yaratmaktadır. Bağımsızlık hipotezi (Hobson, 1990; Ruggles, 1997) olarak literatürde yer alan bu durum, boşanma kararı almayı kolaylaştıran bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğer yandan gerek ailelerin, gerekse bireylerin içinde bulunduğu sosyal ve kültürel değerler de evlilik ilişkisinin devam edebilmesi için önemli bir etkidir. Geleneksel geniş aile yapısının hâkim olduğu bölgelerde, bir takım gelenekler ve inançlar, düşük düzeyde eğitim ve maddi imkânsızlıklarla birleşince boşanma kararı almanın önünde engel teşkil edebilmektedir. Diğer yandan boşanma konusunda ailesinden destek görmeyen kadınların da, bu kararı vermekte zorlandığı ve mutlu olmadığı halde evliliğini sürdürme yönünde hareket ettiği görülmektedir (Can ve Aksu, 2016, s.889). Düşük doğurganlık, düşük bebek ölümü, daha küçük aile birimi, daha yüksek okuma-yazma ve eğitim düzeyi gibi özelliklere sahip bölgelerde ise boşanma oranı artabilmektedir. Bu durum, sosyoekonomik statülerindeki değişimlerin kadınları, geniş ailenin yükümlülüklerinden kurtararak sosyal hayatta daha aktif rol almalarını desteklediğini ve kadınların bağımsızlıklarına ivme kazandırdığını göstermektedir (Sucu, 2007, s.40).

TÜİK İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması ve Nedene Göre Boşanmalar 2020 yılı verileri incelendiğinde, Türkiye'de 2020 yılı içindeki boşanmaların bilinen nedenleri en yaygın olandan en az yaygın olana sırası ile geçimsizlik, diğer nedenler, zina, terk etme, cürüm ve haysiyetsizlik, akıl hastalığı ve cana kasıt olarak görülmektedir (TÜİK, 2020). Bunun dışında 2016 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca yapılan Türkiye Aile Yapısı Araştırması Raporu'nda Türkiye'de boşanma nedenleri yine en yaygın olandan en az yaygın olana doğru sıralandığında; sorumsuz ve ilgisiz davranma (%50,9), evin ekonomik olarak geçimini sağlayamama (%30,2), eşlerin ailelerine karşı saygısız davranması (%24,3), eşin ailesinin aile içi ilişkilere karışması (%22,7), aldatma (%20,4), dayak/kötü muamele (%19,5), terk edilme (%14,8), içki (%13,2), kumar (%6,7), çocuğa karşı kötü muamele (%5,9), çocuk olmaması (%3,4), madde bağımlılığı (%2,5), eşin hastalığa yakalanması (%2,4), yüz kızartıcı suç (%2,0) ve aile içi cinsel taciz (%1,5) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında en yüksek yüzdeye sahip ilk beş nedenden ikisinin yine geniş aileye bağlı sorunlar olduğu görülmektedir (TC Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2016).

Boşanma olgusunun sosyoekonomik nedenleri ve boşanma oranları üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri hakkında her ne kadar literatürde genel kabul görmüş görüşler olsa da, bu görüşlere alternatif bulguları olan çalışmalar da mevcuttur. Özellikle kadınların eğitim düzeyi ve işgücüne katılımı gibi sosyal ve ekonomik değişkenlerin boşanma üzerindeki etkilerinin yönü ampirik çalışmalarda kimi zaman beklenenin aksi yönlü sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Jalovaara (2001)'ya göre bu durumun ilk nedeni ters nedenselliklerdir. Çünkü sosyoekonomik statüyü gösteren bağımlı değişkenler boşanma öncesine ait durumları temsil eder ve boşanma bağımlı değişken olarak bir çıktıdır. Bu duruma rağmen sosyoekonomik değişkenlerin, en azından evlilik bağının zayıflamasına neden olacağı söylenebilir. Bir evliliği sonlandırmak için yapılan uzun dönemli planlar bireylerin işgücü piyasasındaki yerini belirleyebilir. Özellikle ev hanımı olan kadınlar evliliğin doyumsuzluğuna bir tepki olarak işgücüne dâhil olabilir. Jalovaara (2001) çalışmasında özellikle Finlandiya için yapılan çalışmalarda (Spitze, 1988) kadınların ücretli işgücü piyasasında her durumda güçlü bir konumda olmak istedikleri ve sosyoekonomik statünün yükselmesini evliliğin bitirilmesi kararına hazırlık olarak görülmediğini belirtmiştir. Benzer şekilde kadın işsizliği durumu da beklenildiğinin aksine boşanmaları düşürücü etki göstermeyebilir. İşsizlik ve güvensizlik evlilik bağının aşınmasına katkıda bulunarak eşler arasında gerilimi artırarak boşanmanın tetikleyicisi olabilir. Tam tersi durum ise, beraberinde getirdiği kariyerle birlikte sağladığı gelir avantajından dolayı evliliği ödüllendirici bir hale getirerek boşanma eğilimini azaltabilir. Yine Finlandiya için yapılan çalışmalarda (Finnäs, 1997) eğitim değişkeninin yıl olarak arttığında, kadınların ailenin dağılması konusunda daha muhafazakâr oldukları gözlemlenmiştir. Diğer yandan daha eğitilmiş ve kariyer odaklı kadınlar, tek ebeveynin zorlu günlük yaşamındansa, aile hayatını çekici olmayan bir alternatif olarak görmektedirler. Yine eşlerin beklentileri, istekleri, değerleri, kişilikleri, diğer psikolojik özellikleri, sosyal becerileri ve aile geçmişleri de boşanma kararı almaları üzerinde etkisi olan ve ölçülemeyen faktörler olarak değerlendirilmiştir

¹ Guttentag ve Secord (1983) tarafından ortaya konan cinsiyet oranları teorisine göre; evlilikte kadınların erkeklere göre daha istikrarlı/güvenilir olması, erkeklerin sahip olduğu alternatiflerin görece uygunluğunun boşanma oranlarının belirleyicisi olmasına neden olmaktadır. Eğer toplumda, kadınların oranı erkeklerin oranından yüksek ise, alternatiflerin görece uygunluğu yüksek olacağından boşanma oranları artacaktır.

(Jalovaara, 2001, s.130-131). Bu bağlamda kadınların işgücüne katılımı ve eğitimi değişkenleri beklentinin aksine boşanmayı arttırıcı değil, azaltıcı etki de gösterebilecekken, kadın işsizliği ise yine beklenenin aksine boşanmaları düşürücü değil arttırıcı etki gösterebilecektir. Bu durum, kadınların sosyoekonomik statülerini gösteren değişkenlerin toplumların kendi iç dinamikleri tarafından belirlendiği ve karmaşık bir yapı arz ettiğini göstermektedir.

Geçmişte daha belirli olduğu varsayılan ilişkilerle ortaya konan kadınların sosyoekonomik statüleri ve boşanma oranları arasındaki ilişkinin, günümüz toplumlarında; kadınların işgücüne katılımının, eğitim düzeyinin artması, bireyselleşmenin ön plana çıkması, boşanma sürecindeki bürokratik sürecin hızlanması gibi nedenlerle daha karmaşık ilişkiler ağı ile ortaya çıktığı düşünülmektedir. Bu nedenle özellikle ataerkil yapıdaki doğu toplumları için yerel düzeyde kadınların sosyoekonomik statüleri ve boşanma oranları arasındaki ilişkiyi incelemesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Literatür Taraması

Literatürde boşanma oranları ve sosyoekonomik statü arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların özellikle dünyada sanayileşme hızının arttığı ve kadınların işgücüne katılımının hız kazandığı 70’li ve 80’li yıllarda başladığı görülmektedir. Bu doğrultuda ilgili yıllarda boşanma oranları ve sosyoekonomik statü göstergesi olan bazı değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen teorik çalışmalar yer alsada da, bu değişkenler arasındaki ilişkiyi daha net bir şekilde ortaya koyabilen ampirik çalışmalar da mevcuttur.

Kunzel (1974) aile yaşam döngüsü ve boşanma oranları arasındaki ilişkiyi, sosyoekonomik değişkenler üzerinden incelemiştir. 1972 yılı verileri kullanılan çalışmanın bulguları 13 yüksek sanayileşmiş ve 15 sanayileşmiş Avrupa ülkesinde, düşük evlilik yaşı, yüksek yaşam beklentisi, az çocuk sayısı, kadınların işgücü piyasası içerisinde kendisine daha fazla yer bulması gibi durumların boşanma oranlarının yükselmesi ile ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Sander (1985), önceki çalışmalarda ortaya konan ve Amerika’daki boşanma oranlarının yükseliş eğilimine sahip olmasını kadınların kazancındaki artışa bağlayan iddiaya, 1970 yılı Tarım Sektörü verileri kullanarak delil sunmayı amaçlamıştır. En Küçük Kareler Yöntemi ile yaptığı Regresyon Modeli tahminlemesi sonucunda, boşanma oranlarının, kadınların kazanç olanaklarından anlamlı ve önemli ölçüde etkilendiğini göstermektedir.

Trent ve South (1989) 66 ülke için yaptıkları çalışmada, toplumsal düzey ile boşanma oranları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Regresyon analizi yaptıkları çalışmada, boşanma oranlarını etkileyen dört bağımsız toplumsal düzey değişkeni belirlemişlerdir. Bu değişkenler sosyo-ekonomik kalkınma, kadın işgücüne katılım oranı, cinsiyet oranı² ve baskın dini inançtır. Bulgular boşanma oranlarının dini inanç değişkeni dışındaki değişkenlerden beklentilere uygun yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilendiğini göstermektedir.

2000’li yılların başında sosyoekonomik statü ve boşanma oranları arasındaki ilişki Jalovaara’nın çalışmaları (2001, 2002, 2003) ile tekrar gündeme gelmiştir. Jalovaara 2001 yılında yaptığı çalışmasında, sosyoekonomik statü ile boşanma riski arasındaki ilişkiyi 1991-1993 yılları arasındaki verileri kullanarak Finlandiya için incelemiştir. Genel kabul gören düşünce olan, sosyoekonomik durum ile evliliğin bozulması arasındaki zıt yönlü ilişki noktasından yola çıkarak yaptığı çalışmada Poisson Regresyon analizi yöntemi kullanılarak elde edilen bulgular, boşanma riskinin kadının geliri dışındaki tüm göstergeler için sosyoekonomik durumla ters orantılı olduğunu göstermektedir.

Jalovaara tarafından 2002 yılında yapılan çalışmada, evlilik süreleri bakımından boşanma riskinin sosyoekonomik belirleyici ele alınmıştır. Finlandiya’da 1991-1993 yılı arasındaki veriler kullanılarak Poisson Regresyon analizi yöntemi kullanılan çalışmada işsizlik, eşin gelirinin yüksek olması ve kiralık bir evde yaşanması gibi faktörlerin boşanma riskini arttırdığı tespit edilmiştir.

Jalovaara (2003) Poisson Regresyon analizi yöntemi ile Finlandiya için yaptığı bir başka çalışmasında ise daha önce yayımlanan çalışmaların aksine her iki partnerinde eğitim durumu düşük olduğunda boşanma riskinin sanılandan daha düşük olduğunu belirtmektedir. Kendisi ve eşi çalışan kadınların, kendisi veya eşi ya da her ikisi de işsiz olan çiftlere göre daha istikrarlı evlilikleri olduğunu belirtmektedir. Diğer yandan erkeğin yüksek gelire sahip olması boşanma riskini azaltırken, kadının yüksek gelire sahip olması, özellikle de erkekten yüksek gelire sahip olması ise boşanma riskini arttırmaktadır.

Jalovaara’nın çalışmaları boşanma riski ve sosyoekonomik değişkenler arasındaki ilişkinin özellikle kadın ve erkek için farklı şekillendiğini bir kez daha göstermiştir. Bu nedenle 2000’li yıllarda özellikle kadınların sosyoekonomik statüleri ile boşanma oranları arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalar hız kazanarak devam etmiştir.

Poortman (2005) kadınların çalışması ile boşanma arasındaki pozitif ilişkiyi ve kadının çalışmasının boşanma riskini arttırdığını gösteren yaygın hipotezleri test etmek amacıyla Hollanda’da 1998 yılı verileri kullanarak ayırık zamanlı olay geçmiş analizi ile yaptığı çalışmasında, bu ilişkinin ters yönlü olabileceğine dair eleştirilere de yer vermektedir. Yani, çalışma saatleri daha fazla olan kadınların boşanma riskinin yüksek olmasından ziyade, boşanma beklentisi olan kadınların çalışma saatlerini bu beklenti

² Cinsiyet oranı: Her 100 kadına karşılık gelen erkek sayısıdır.

yönünde arttırabileceği düşüncesi çalışmada dikkate alınmaktadır. Risk Rekabet Modeli kullanılarak elde edilen sonuçlar, boşanma beklentisi olan kadınların olası davranışı noktasında zayıf bir destek sunarken, boşanma tamamen beklenmedik şekilde ortaya çıktığında ise, tam-zamanlı çalışmanın etkisinin nispeten güçlü olduğu göstermektedir. Bu bulgular, kadınların çalışması ile boşanma riski arasında bir ilişkinin olabileceğini destekler niteliktedir.

Üçler ve Kızılkaya (2014) kadın istihdamının boşanma ve doğurganlık üzerine etkilerini incelemişlerdir. Bu değişkenler arasındaki ilişkinin bölgesel düzeydeki farklılıklarına vurgu yapan çalışma, bu farklılıklar nedeniyle çalışmada Türkiye için TÜİK Düzey-1 sınıflandırmasında yer alan 12 bölgeyi kapsayan panel veri analizi yapmaktadır. Panel DOLS ve Panel FMOLS yöntemleri ile yapılan tahminler sonucunda, kadın istihdamındaki artışın boşanmayı pozitif yönlü etkilediği, ancak bölgesel farklılıkların var olduğu ortaya konmuştur.

Sosyoekonomik statünün boşanma üzerindeki etkisi cinsiyete göre farklılaştığı gibi, bölgesel sosyo-kültürel yapıya göre de değişebilmektedir. Bu türden bölgesel farklılıkları ortaya koyabilme avantajına sahip olması nedeniyle bu ilişkiyi ele alan çalışmaların son dönemde mekânsal ekonometrik modeller kullandığı görülmektedir.

Goli ve Zahed (2014) çalışmasında Keşifsel Mekânsal Veri Analizi yöntemi ile İran'da 2006 yılı için sosyoekonomik statü değişkenleri ile boşanma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, boşanmış kadınların temel özelliklerinin (özellikle de kadınların istihdam edilmiş ve eğitilmiş oldukları metropol bölgelerde) anlamlı düzeyde istihdam ve eğitim olduğunu göstermektedir. Diğer yandan boşanmış erkeklerin ise, düşük eğitim ve işsizlik özelliklerine sahip olduğu görülmektedir.

Cafri ve Özdemir Çukadar (2018) çalışmalarında Türkiye'de artan boşanma oranları üzerinde etkisi olan sosyoekonomik nedenleri mekânsal modellerle incelemişlerdir. 2013 yılı için Mekânsal Hata ve Mekânsal Gecikme Modelleri ile yapılan tahminler sonucunda elde edilen bulgular, ilköğretim veya altı eğitim seviyesi, işsizlik oranı ve doğurganlık hızı artışının boşanma hızını azalttığını; GSYH, kadın istihdamı, hastalık, lise veya üzeri eğitim seviyesi, suç artışı, internete erişim ve erkeklerin evlilikten memnuniyetsizliğinin ise boşanma hızını arttırdığını göstermektedir.

Shawky, Saleh ve Al-Awadhi (2020), Umman'da 2010 yılı için sosyoekonomik statü değişkenleri ile boşanma oranları arasındaki ilişkiyi mekânsal modeller kullanarak incelemişlerdir. Mekânsal Hata ve Mekânsal Gecikme Modellerinin kullanıldığı karşılaştırmalı çalışmalarında, Umman'ın alt ulusal sınırlarında, kent, banliyö ve kırsal kesimde aile çözümlenmelerinin anlamlı bir şekilde birbirinden farklılaştığı ortaya konmaktadır. Çalışma, bazı bölgelerde boşanma oranlarının diğerlerinden daha yüksek olduğunu belirlerken; kadınların eğitim düzeyinin boşanma oranı ile negatif, kadınların işsizlik oranı, erkeklerin çokeşli evlilik oranı, özel sektörde çalışan kadın oranı, kentte yaşayan evli kadın oranı gibi değişkenlerin ise boşanma ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Yöntem

Veri Seti

Çalışmada TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından yayımlanan 2008, 2014 ve 2019 yılları için Türkiye İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) Düzey 2'de bulunan 26 alt bölgeye ait veri seti kullanılmıştır. Çalışma için bağımlı değişken olarak kadınların boşanma sayıları kullanılmıştır. Boşanma değişkenini açıklayıcı sosyoekonomik değişkenler; sosyal yönünü değerlendirmek için kaba boşanma hızı³, ortalama hane halkı büyüklüğü, okuma yazma bilmeyen oranı ve yüksekokul veya fakülte mezunu oranı, ekonomik yönü değerlendirmek için ise, işsizlik oranı, istihdam oranı ve işgücüne katılım oranı olarak belirlenmiştir.

Çalışmada kadınların sosyoekonomik statülerindeki değişen durumların, Türkiye'nin hangi bölgesi veya bölgelerinde ve ne düzeyde boşanma oranlarını etkilediğinin araştırılması istenmiştir. Seçili değişkenler, literatür bölümünde incelenen çalışmalarından (Finnäs, 1997; Jalovaara 2001; Poortman, 2005; Shawky, Saleh ve Al-Awadhi, 2020; Trent ve South, 1989; Üçler ve Kızılkaya, 2014) yola çıkılarak belirlenmiştir. Bu nedenle çalışma, 2008, 2014 ve 2019 yıllarında Türkiye'de, kadınların boşanma kararlarının arkasında yatan sosyoekonomik nedenlerin boşanma oranı üzerindeki etkilerini daha çok, değişen kadın eğitimi ve buna bağlı olarak kadınların işgücü piyasalarındaki konumu üzerinden değerlendirecektir. Tablo 1'de yer alan değişkenler ile boşanma kararının arkasında yatan nedenlerin bölgesel olarak farklılaşıp farklılaşmadığı karşılaştırmalı olarak ele alabilmek için mekânsal ekonometrik analiz yöntemi kullanılmıştır.⁴

³ Nüfus biliminde belli yıl içinde her 1000 nüfus başına düşen boşanma sayısı kaba boşanma hızı olarak tanımlanmaktadır. Kaba boşanma hızı ülke genelinde boşanmaların oranı hakkında bilgi vermekle birlikte iki kişinin birbirinden boşanmış olması ve bunun nüfusa oranlanması nedeniyle "Kaba" bir hızdan bahsedilmektedir (Başkaya ve Ünal, 2017).

⁴ İstatistiksel Analizler GeoDa programında yapılmıştır.

Tablo 1. Değişkenlerin Açıklanması

Değişken Kodu	Değişken	Değişkenin Açıklaması
KBS	Boşanma sayıları (Kadın)	Bütün yaş gruplarını içeren kadınların boşanma sayılarının toplamıdır.
KBH	Kaba boşanma hızı	Belli bir yıl içinde her 1000 nüfus başına düşen boşanma sayısıdır.
OHHB	Ortalama hanehalkı büyüklüğü	Bir hanehalkını oluşturan kişilerin ortalama sayısıdır. Formül=(Toplam hanehalkı nüfusu) / (Toplam hanehalkı sayısı)
KİÖ	15 yaş ve üzeri işsizlik oranı (Kadın)	İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır.
KİHO	15 yaş ve üzeri istihdam oranı (Kadın)	İşbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur.
KİKO	15 yaş ve üzeri işgücüne katılım oranı (Kadın)	İşgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.
YVFMKO	15 yaş ve üzeri yükseköğretim veya fakülte mezunu oranı (Kadın)	Toplam yaş bağımlılık oranı: 15-64 yaşlarındaki her 100 kişiye karşın, "0-14" ve "65 ve daha yukarı" yaşlarındaki kişi sayısıdır.
OYBKO	15 yaş ve üzeri okuma yazma bilmeyen oranı (Kadın)	Toplam yaş bağımlılık oranı: 15-64 yaşlarındaki her 100 kişiye karşın, "0-14" ve "65 ve daha yukarı" yaşlarındaki kişi sayısıdır.

Mekânsal Ekonometrik Analiz

Mekânsal ekonometri, kesitsel ve panel veriler için regresyon modellerinde mekânsal etkileşim (mekânsal otokorelasyon) ve mekânsal yapı (mekânsal heterojenlik) ile ilgilenen bir ekonometri alt alanıdır. Geçmişte, mekânı veya coğrafyayı açıkça birleştiren modeller öncelikle bölgesel bilim, kentsel ve gayrimenkul ekonomisi ve ekonomik coğrafya gibi özel alanlarda uygulanmıştır. Bununla birlikte son zamanlarda mekânsal ekonometrik yöntemler, talep analizi, uluslararası ekonomi, çalışma ekonomisi, kamu ekonomisi, tarım ve çevre ekonomisi ve yerel kamu maliyesi çalışmaları da dahil olmak üzere, daha geleneksel iktisat alanlarında çok çeşitli ampirik araştırmalarda giderek daha fazla uygulanmaktadır (Anselin, 2001).

Mekânsal ekonometride bölge, il veya ülke olabilecek mekânsal birimlerin komşularından etkilenip etkilenmediği önem taşımaktadır. Bunun dayanağı Tobler’in (1979) Birinci Coğrafya Yasası⁵ ile açıklanmaktadır. Bu nedenle mekânsal ekonometri analizlerinde mekânsal ağırlık matrislerinden yararlanır. Ağırlık matrisinin (W) öğeleri sıfır olmayan bir değer alır (W_{ij}) ikili bir matris için ortak sınıra sahipse 1, ancak genel ağırlıklar için başka herhangi bir pozitif değer), i ve j gözlemleri komşu olarak kabul edilir. Aksi takdirde sıfır değeri alır. Geleneksel olarak, ağırlık matrisinin köşegen elemanları W_{ij} , sıfıra ayarlanır (Anselin, 1992). Sınırlara dayandırılan mekânsal ağırlıklandırma matrislerinde, komşuluk tanımlamaları sınırdaşığa bağlı olarak temsil edilirken, mesafeye dayanan mekânsal ağırlıklandırma matrislerinde ise i ve j ile belirtilen iki konumun merkezleri arası mesafenin ölçütü d_{ij} , olarak ifade edilir. Bu mesafe genellikle Öklidyen uzaklık formülüne dayalı olarak bu hesaplanır.

Mekânsal ekonometri, genel anlamda mekânsal etkilerin değerlendirilmesinde, özellikle mekânsal otokorelasyon ve mekânsal heterojenlik bağlamında var olan endişelerin giderilmesine yönelik teknikler sunabilmektedir. Bu noktada mekânsal otokorelasyon ise pozitif veya negatif olarak ortaya çıkabilmektedir. Pozitif otokorelasyon, yüksek değerlerin yüksek değerler ve düşük değerlerin düşük değerlere sahip komşuları olması durumunu gösterirken, negatif otokorelasyon ise, herhangi bir değişkene ait düşük değerlerin yüksek değerler, yüksek değerlerin ise düşük değerlere sahip komşularının olması durumudur (Zeren, 2010).

Mekânsal otokorelasyon için en yaygın kullanılan spesifikasyon testi, Moran (1950) tarafından, tek değişkenli zaman serisi korelasyonu testinin iki boyutlu analogu olarak geliştirilen bir istatistikten türetilmiştir (Anselin, 1988). Matris gösteriminde, Moran’ın I istatistiği aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır.

$$I = \left(\frac{N}{S_0} \right) \left(\frac{e' W e}{e' e} \right) \quad (1)$$

(1) numaralı denklemde $e = \gamma - \chi \hat{\beta}$, ($N \times 1$) boyutlu, EKK yönteminin kalıntılarının vektörü, W standartlaştırılmış ağırlık matrisi, N bölge sayısını, $S_0 = \sum_i \sum_j W_{ij}$ sıfır olmayan ağırlık matrisinin genel toplamına karşılık gelen bir standartizasyon faktörüdür ve W_{ij} ağırlık matrisini (bölgeler arası komşuluk matrisi) temsil etmektedir (Yılıgör, 2019, s.66-68).

Bir diğer mekânsal otokorelasyon testi ise kısa adı LISA (Local Indicator of Spatial Association) olan Yerel mekânsal otokorelasyon testidir. Moran’ın I istatistiği bölgelere ilişkin tek bir değer hesaplanırken, LISA testi ile her bir bölgenin komşuları ile olan

⁵ Birinci Coğrafya Yasası; “Her şey diğer her şey ile ilgilidir, ancak yakın şeyler uzak olanlardan daha fazla ilişkilidir.” şeklinde ifade edilir (Tobler, 1979).

otokorelasyonuna ilişkin istatistikler hesaplamak mümkündür (Anselin, 1995). Bu doğrultuda LISA testi hesaplanırken Moran'ın I testinden faydalanılmaktadır. LISA testi değerleri aşağıdaki formül yardımı ile hesaplanır.

$$I = \frac{I_i}{N} \quad (2)$$

(2) numaralı denklemde N bölge sayısını gösterirken, I Moran'ın I testi istatistiği, I_i ise yerel Moran I ölçüsü yani LISA değeridir.

Otokorelasyonun belirlenmesi için kullanılan spesifikasyon testleri sadece mekânsal korelasyonu ortaya koyarken, hangi mekânsal modelin uygun olduğunu belirleyememektedir. Bu noktada LM (Lagrange Çarpanı) testi kullanılmaktadır. Mekânsal bağımlılık ise mekânsal regresyon modelleri ile tanımlanabilmektedir (Cafri ve Özdemir Çukadar, 2018, s.412).

Mekânsal regresyon modelleri, mekânsal etkilerin varlığına göre genişletilebilen modellerle tahmin edilir. Mekânsal etkiler, bağımlı değişken, hata terimi ve/veya bağımsız değişkenler ile etkileşimli olarak modele dahil edilebilir. Etkileşimlerin dahil olma biçimine göre farklı model türleri söz konusudur. Mekânsal etkileşimlerin tümünü içeren en genel model Genel yuvalanmış mekânsal model (GNS)'dir. Etkilerden ikisinin aynı anda görüldüğü modeller ise, Genel mekânsal model (SAC), Mekânsal Durbin modeli (SDM) ve Mekânsal Durbin hata modelidir (SDEM). Mekânsal etkinin bağımlı değişkende olduğu modeller, mekânsal gecikme modeli (SAR), hata teriminde olduğu modeller ise mekânsal hata modeli (SEM)'dir (Yerdelen Tatoğlu, 2022, s.53).

SAR modeli, $i(i=1, \dots, n)$ alanındaki bağımlı değişken y 'nin $j \neq i$ komşu bölgelerdeki değişkenler ile bağımlı olarak gözlendiğini varsaymaktadır. Yani bir alt bölgedeki gözlemlere ait bağımlı değişken üzerinde, komşu alt bölgelerdeki değişkenlerin de etkisi vardır. Mekânsal otoregresif (SAR) modelinde, gecikmeli bağımlı değişken açıklayıcı değişken olarak modele dahil edilerek matris gösteriminde (3) numaralı ifadedeki gibi gösterilmektedir.

$$y = \rho W y + x \beta + u \quad (3)$$

$$u \sim N(0, \sigma^2 I_n) \quad (4)$$

(3) numaralı denklemde W, (n x n) mekânsal ağırlık matrisini ifade etmektedir. W matrisinin bir ana özdeğere sahip olması için W'nin satır stokastik olduğu varsayılmaktadır. y (n x 1), bağımlı değişken vektörünü, x (n x k), açıklayıcı değişkenler matrisini, u ise hata terimini göstermektedir. Mekansal gecikmeli bağımlı değişken katsayısı ise modelde ρ ile ifade edilmektedir (Fischer & Wang, 2011, s.33). Diğer yandan bu modelde bağımlı değişken y , komşu bölgelerin y 'sine bağlıdır. Bu durum modelde içsellik sorunu yaratabileceğinden model tahminini, içsellik kontrol edildikten sonra, Genelleştirilmiş momentler yöntemi ya da En çok olabilirlik yöntemleri ile gerçekleştirmek tutarlı ve etkin tahminciler elde edilmesi bakımından avantaj sağlamaktadır (Anselin, 1988).

Mekânsal hata modeli ise ölçme hataları veya dışlanmış değişkenden kaynaklanan bağımlılığın hata teriminde kendini göstermesi durumunu ifade eder. $y = \rho W y + x \beta + \varepsilon$ şeklindeki modelde $\rho = 0$ kabul edilirse, mekânsal bağımlılık hata teriminden kaynaklanmaktadır. Model aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

$$y = x \beta + \varepsilon \quad (5)$$

$$\varepsilon = \lambda W \varepsilon + u \quad (6)$$

$$u \sim N(0, \sigma^2 I_n) \quad (7)$$

(6) nolu ifadede λ , ilgili alt bölgenin hata terimi ile komşu alt bölgelerin hata terimleri arasındaki mekânsal bağımlılığı ölçmektedir. En küçük kareler yönteminde sağlanması gereken değişen varyans ve otokorelasyon olmaması varsayımları yerine getirilemediğinden, modelin tahmininde En çok olabilirlik ve Genelleştirilmiş momentler yöntemi kullanılmaktadır (Anselin, 1988).

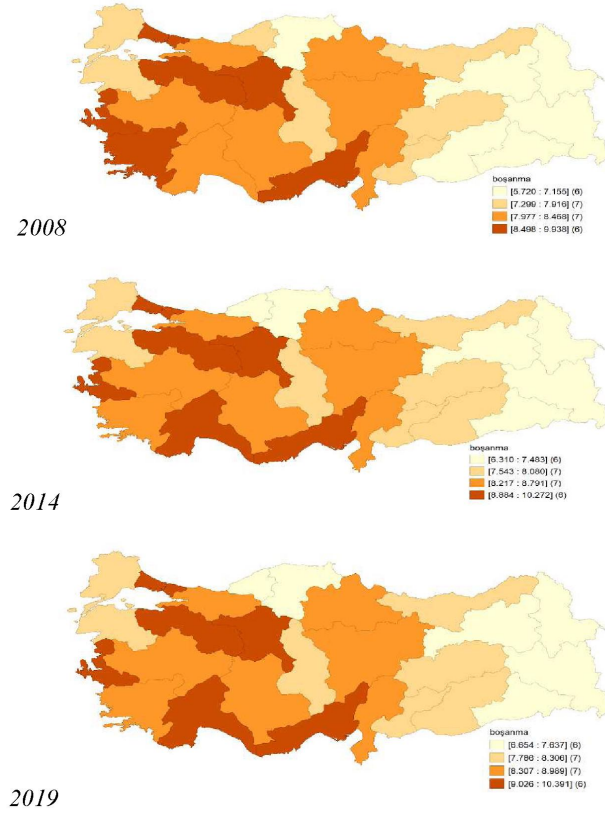
Her iki modelde de temel hipotez olan sıfır hipotezi ($\lambda=0, \rho=0$), ilişkinin olmadığını belirtmekte ve kabul edilmesi durumunda model en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilebilmekte iken, alternatif hipotez ($\lambda \neq 0, \rho \neq 0$) ise ilişkinin var olduğunu göstermekte ve kabul edilmesi durumunda model yukarıda belirtilen uygun tahmin yöntemleri ile tahmin edilebilmektedir.

Bulgular

Sosyoekonomik değişkenlerle, boşanma arasındaki ilişkinin 2008, 2014 ve 2019 yılları için mekânsal modellerle incelenmiştir. Bu noktada bölgelerin birbirleri ile olan ilişkisini ölçmek için sınırlara dayandırılan Kale Bazlı Yakınlık ⁶ (Rook Continuity) matrisi'ne göre ağırlık matrisi oluşturulmuştur.

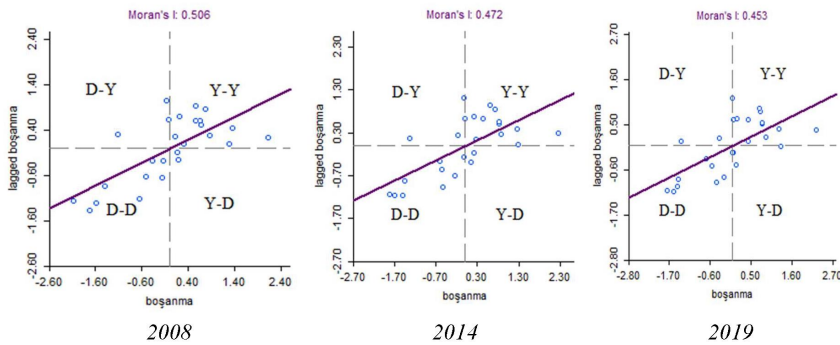
Bulguları incelemek için öncelikle 2008, 2014 ve 2019 yıllarına ait kartil haritaları oluşturulmuştur. Şekil 1'de bu yıllara ait kartil haritaları üç farklı panelde gösterilmektedir.

⁶ Kale komşuluğuna göre $w_{ij} = 1$ ise, bölgeler (i ve j) ortak bir kenarı paylaşan komşulardır (Zeren, 2010, s.23).



Şekil 1. Türkiye’de boşanma oranlarının yıllara göre mekânsal dağılımı.

Şekil 1’de verilen kartil haritalarında boşanma oranları, en düşük boşanma oranına sahip olan bölgeler açık renk, en yüksek boşanma oranlarına sahip bölgeler ise koyu renk olmak üzere, açıktan koyuya doğru gösterilmektedir. Harita incelendiğinde, Türkiye’nin batı bölgelerinde boşanma oranlarının doğusunda oranla yüksek olduğu görülmektedir. Haritalar her üç yıl için temelde çok benzer olmakla beraber, 2008 yılından 2014 yılına geçerken iki bir bölgede boşanma oranı artarken, bir bölgede ise azaldığı gözlemlenmektedir. Kartil haritaları incelendiğinde mekânsal bağlılığın varlığından söz edilebilmektedir.

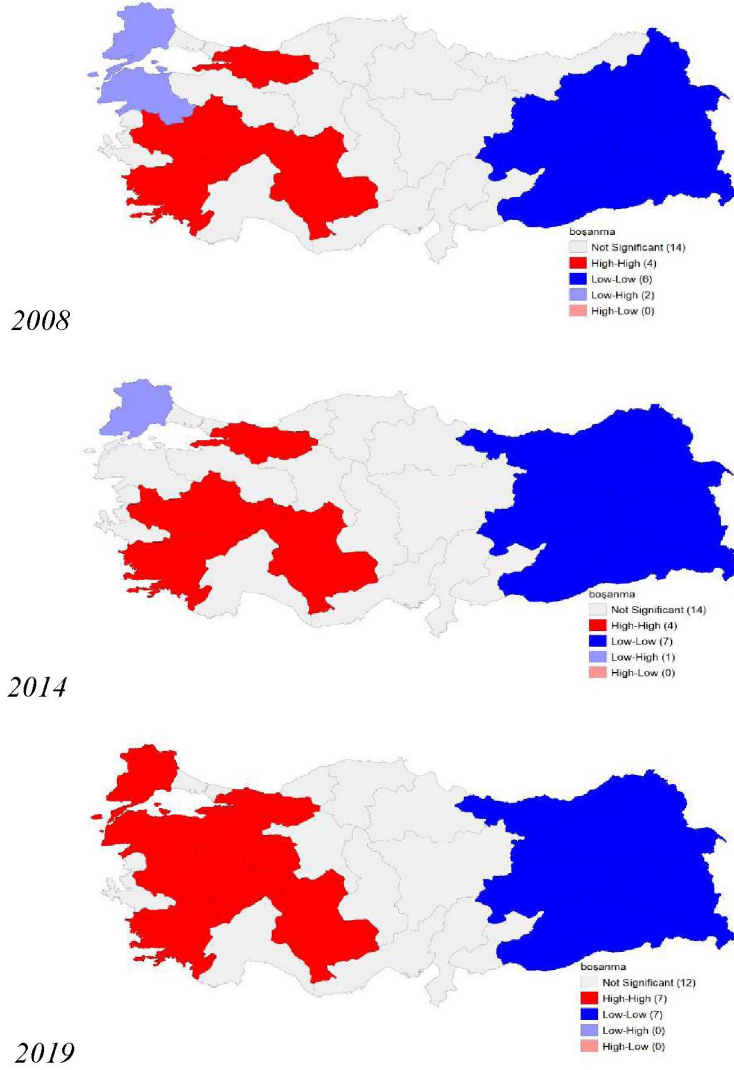


Şekil 2. Türkiye’de boşanma oranlarının yıllara göre Moran I endeksi değerleri.

Şekil 2’te boşanma oranlarının mekânsal otokorelasyon incelemesi için yapılan Moran I testi sonuçları yer almaktadır. Buna göre 26 bölgede boşanma oranları ile komşu bölgelerin boşanma oranları arasında her üç yıl için sırasıyla %50, %47 ve %45 oranında pozitif ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Şeklin Y-Y alanında yer alan alt bölgelerin hem kendilerinin hem komşularının yüksek boşanma hızına sahip olduğu bilinmektedir. Bu alt bölgeler ağırlıklı olarak batı Ege, Marmara, İç Anadolu ve Akdeniz bölgelerinde bulunan alt bölgelerdir. D-D alanında ise, alt bölgenin hem kendisi hem de komşularının düşük boşanma hızına sahip olduğu bilinmektedir. Bu alanda ise her üç yılda genellikle Karadeniz, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu’da yer alan alt bölgeler yer almaktadır. D-Y alanındaki alt bölgelerde, alt bölgenin kendi boşanma hızının düşük iken, komşu alt

bölgesindeki boşanma hızının yüksek olması söz konusudur. Y-D alanında yer alan alt bölgelerde ise, alt bölgenin kendi boşanma hızı yüksek iken, komşusunun boşanma hızı düşüktür. D-Y ve Y-D alanlarında her üç yıl için de çok az bölge yer alırken, bu bölgelerin genellikle, boşanma oranının düşükten yükseğe veya yüksekte düşüğe geçiş sınırında yer aldıkları gözlemlenmektedir.

Analizin devamında, Moran I diyagramıyla dağılımı ele alınan gözlem değerlerinin, bölgesel olarak anlamlı mekânsal kümeleme ya da ayrışma gösterip göstermediğini incelemek amacıyla, mekânsal ilişkinin yerel göstergesi olan LISA testi kullanılmıştır.



Şekil 3. Türkiye’de boşanma oranlarının yıllara göre LISA haritaları.

Boşanma oranlarının LISA testi haritaları Şekil 3’te 2008, 2014 ve 2019 yılları için üç farklı panelde gösterilmektedir. Haritalarda, kırmızı renkle ifade edilen HH sınıfında yer alan alt bölgeler, Türkiye ortalamasının üzerinde boşanma oranına sahip olan alt bölgelerin, aynı şekilde Türkiye ortalamasının üzerinde boşanma oranına sahip olan komşu alt bölgeler ile ilişkisini göstermektedir. Kırmızı renkle ifade edilen alt bölgelerin komşuluk ilişkilerinden etkilendikleri, yüksek gözlem değerleriyle kümelendikleri gözlemlenmektedir. Mavi ile gösterilen LL sınıfında ise, Türkiye ortalamasının altında boşanma oranına sahip alt bölgelerin, yine aynı şekilde Türkiye ortalamasının altında boşanma oranına sahip olan alt bölgeler ile ilişki içerisinde olduğu gösterilmektedir. Bu bölgelerin düşük gözlem değerleriyle kümelendiği gözlemlenmektedir. Açık mavi ile gösterilen LH sınıfında ise, Türkiye ortalamasının altında boşanma oranına sahip alt bölgelerin, Türkiye ortalamasının üzerinde boşanma oranına sahip olan alt bölgeler ile ilişkisi gösterilmektedir. Tekirdağ, Edirne, Kırklareli, Balıkesir ve Çanakkale illerinin yer aldığı alt bölgelerde, 2008 ve 2014 yıllarında boşanma oranları ortalamadan daha düşük bir değere sahiptir; fakat bu alt bölgeler yüksek derecede boşanma oranına sahip alt bölgeler ile çevrilidir. 2014 yılı için LISA testi haritası, 2008 yılı haritası ile karşılaştırıldığında TR22(Balıkesir, Çanakkale) alt bölgesinin ise anlamlıdan anlamsız dönüşüğü görülmektedir. 2019 yılı boşanma oranlarının LISA testi haritasında, 2008 ve 2014 yıllarına ilişkin LISA testi haritaları ile kıyaslama yapıldığında HH ve LL ile sınıflandırılan alt bölgelerde artış

olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuç düşük veya yüksek boşanma oranlarına sahip olan alt bölgelerin kendi gibi olan komşu alt bölgelerle etkileşiminin yaygınlaştığını göstermektedir.

Daha sonra her üç yıl için mekânsal SAR ve SEM modelleri tahmin edilmiştir. Model tahmin sonuçları Tablo 2’de 2008, 2014 ve 2019 yılları için toplu olarak gösterilmektedir.

Tablo 2. Yıllara Göre Model Tahmin Sonuçları

Değişkenler	2008			2014			2019		
	EKK	SAR	SEM	EKK	SAR	SEM	EKK	SAR	SEM
C	6,073*** (0,0000)	3,258*** (0,0001)	0,074*** (0,0000)	-0,040 (0,9697)	4,709 (0,1065)	5,138*** (0,0000)	-5,879** (0,0206)	6,364*** (0,0000)	5,885*** (0,0000)
ln(KBH)	0,949*** (0,0000)	0,915*** (0,0000)	0,958*** (0,0000)	1,106*** (0,0000)	1,006*** (0,0000)	1,027*** (0,0000)	1,707*** (0,0000)	0,758*** (0,0000)	0,692*** (0,0000)
ln(OHHB)	0,184 (0,1287)	0,356*** (0,0000)	0,1907** (0,0408)	0,779*** (0,0051)	0,616*** (0,0000)	0,585*** (0,0000)	1,344 (0,1297)	0,843*** (0,0023)	0,777*** (0,0000)
ln(KİO)	-0,098*** (0,0000)	-0,127*** (0,0000)	-0,096*** (0,0000)	-0,040 (0,3964)	0,0361** (0,0119)	0,031** (0,0225)	0,005*** (0,0001)	0,781*** (0,0000)	0,814*** (0,0000)
ln(KİHO)	-1,109*** (0,0000)	-0,956*** (0,0000)	-1,116*** (0,0000)	0,469*** (0,0018)	0,992*** (0,0000)	1,007*** (0,0000)	-0,979 (0,6839)	4,184*** (0,0000)	4,504*** (0,0000)
ln(KİKO)	1,068*** (0,0000)	0,895*** (0,0000)	1,072*** (0,0000)	-0,394*** (0,0070)	-1,026*** (0,0000)	-1,050*** (0,0000)	1,401 (0,5786)	-4,79*** (0,0000)	-5,013*** (0,0000)
ln(YVFMK)	-0,053 (0,2985)	0,124** (0,0396)	-0,056 (0,1858)	0,418*** (0,0030)	0,142*** (0,0037)	0,135*** (0,0007)	0,918* (0,0900)	0,462** (0,0158)	0,296** (0,0227)
ln(OYBKO)	-0,030 (0,5255)	-0,132** (0,0191)	-0,022 (0,5463)	0,0824 (0,2630)	-0,028 (0,3258)	-0,039** (0,0404)	0,711*** (0,0001)	-0,210** (0,0231)	-0,207*** (0,0000)
W_KBS		0,1042*** (0,0000)			0,0302 (0,1065)			-0,0663 (0,3534)	
λ			-0,289 (0,2957)			-0,703*** (0,0037)			-0,933*** (0,0000)
R ²	0,9991	0,9994	0,9991	0,9947	0,9993	0,9994	0,9450	0,9914	0,9956
Log likelihood	55,206	60,364	55,535	32,421	58,365	58,650	3,323	27,536	33,382
AIC	-94,413	-102,729	-95,070	-48,843	-98,731	-101,3	9,353	-37,073	-50,764
SC	-84,348	-91,4062	-85,005	-38,778	-87,762	-91,549	19,418	-25,750	-40,699
Likelihood Ratio Test		10,31*** (0,0013)	0,656 (0,4176)		2,403 (0,1211)	2,971* (0,0847)		0,788 (0,3746)	12,47*** (0,0004)
Moran I	0,3508* (0,0725)			1,991** (0,0464)			2,008** (0,0445)		
LM		8,529*** (0,0034)	0,3291 (0,5662)		8,277*** (0,0040)	6,205** (0,0127)		10,02*** (0,0015)	8,870*** (0,0029)
RLM		9,136*** (0,0025)	0,935 (0,3334)		10,96*** (0,0009)	8,896*** (0,0028)		1,330 (0,2487)	0,179* (0,0672)
Birleşik LM	9,465*** (0,0088)			17,174*** (0,0001)			10,20*** (0,0061)		

Not: *, **, *** sırası ile %10, %5 ve % 1 anlamlılık düzeyini temsil etmektedir. Parantez içindekiler, olasılık değerlerini göstermektedir. Oransal değişkenlerin elde edilmesinde kullanılan payda değerleri birbirinden farklı olduğu için, yorumlarda standardizasyonu sağlamak adına tüm değişkenlere logaritmik dönüşüm uygulanmış ve yorumlar buna göre düzenlenmiştir (Keene, 1995; Liermann vd., 2004; Bland vd.,2013).

Tablo 2’de 2008, 2014 ve 2019 yılları için regresyon tahmin sonuçları verilmiştir. Hangi mekansal modelin uygun olduğunu belirlemek için karar verme sürecinin ilk aşamasında, veriler arasında mekansal ardışık bağımlılığın varlığını öğrenmek için Moran I istatistiği incelenmiştir. Moran I istatistiği her üç yıl için de istatistiksel olarak anlamlıdır. Modelde mekansal otokorelasyonun varlığının tespitinden sonra, bölgeler arası karşılıklı etkileşimin belirlenmesi amacıyla mekansal gecikme (SAR) ve mekansal hata (SEM) modelleri tahminlenmiştir. Mekansal etki belirleme test sonuçları, 2008 yılı için mekansal hatayı ifade eden LM-mekansal

hata modelinin anlamlı olmadığını göstermekte, hata terimleri arasında mekânsal ilişkinin varlığı reddedilmektedir. Bu durumda karar aşamasının sonucunda analize uygun olan modelin, gecikme uzunluğu testleri ile birlikte değerlendirildiğinde 2008 yılı için mekânsal gecikme modeli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 2014 ve 2019 yılları için ise Mekânsal gecikme (SAR) ve mekânsal hata (SEM) modelleri tahmin sonuçları incelendiğinde, hem LM-mekânsal gecikme değeri hem de LM-mekânsal hata değeri istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur. Bunun sonucunda model seçimine karar vermek amacı ile Robust LM-mekânsal gecikme ve Robust LM-mekânsal hata test sonuçları incelenmiştir. Bu değerlerin, gecikme uzunluğu testleri ile birlikte değerlendirilmesi sonucu 2014 ve 2019 yılları için uygun modellerin mekânsal hata modeli olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca bu yıllar için Mekansal hata otokorelasyon katsayısı λ 'nın tahmin edilen katsayısı %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Mekansal bağlılığın göstergesi olan $W_K BS$ değişkenine ilişkin katsayı ise, yalnızca 2008 yılı için istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu katsayının anlamlı olması, kaba boşanma hızı, ortalama hane halkı büyüklüğü, kadın işsiz oranı, kadın istihdam oranı, kadın işgücüne katılım oranı, yüksekokul veya fakülte mezunu kadın oranı ve okuma yazma bilmeyen kadın oranının, 2008 yılı için burada ifade edilen değişkenlerin dışında, komşu bölgelerin boşanma sayılarından da etkilendiğini göstermektedir.

Tahmin edilen modeller 2008, 2014 ve 2019 yılları için, beklendiği üzere Türkiye'de kaba boşanma hızı ve ortalama hanehalkı büyüklüğünün, boşanma sayıları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Diğer yandan yüksekokul veya fakülte mezunu kadın oranı boşanma sayıları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etki yaratırken, okuma yazma bilmeyen kadın oranının boşanma sayıları üzerindeki etkisi negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Fakat özellikle işgücü değişkenlerinde 2008 yılı sonuçları ile 2014 ve 2019 yılı sonuçları arasında farklılıklar vardır. 2008 yılı tahmin sonuçlarına göre, kadın işsizlik ve istihdam oranının boşanma sayıları üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etki yarattığı görülmektedir. Ancak söz konusu etkiler, 2014 ve 2019 yıllarında pozitifdir. Benzer şekilde kadın işgücüne katılım oranı ise 2008 yılında, boşanma sayıları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki yaratırken, 2014 ve 2019 yıllarında bu etkinin negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlemlenmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Boşanma olgusu, nedenleri bakımından incelenmek istendiğinde, ortaya çıkan tablonun oldukça karmaşık bir yapıda olduğu görülmektedir. Akademik çalışmalarda bu nedenler, özellikle sosyoekonomik faktörlerle ilişkilendirilse de, eşlerin beklentileri, istekleri, karakterleri ve psikolojik durumlar da boşanmayı etkileyen ancak görülmeyen faktörler olarak yer almaktadır. Diğer yandan boşanmayı inceleyen bu tür çalışmaların artması boşanmayı, nedenleri incelenerek ortadan kaldırılması gereken bir olgu gibi gösterebilmektedir. Ancak boşanma da en az aile kurma kadar, toplumda sağlıklı bireylerin varlığı için gerekli olan bir olgudur. Bu noktada Peterson (1989) boşanmanın özellikle ortak çocukların varlığında ilişkiyi bitirmeyip, farklı forma dönüştüren bir eylem olduğu ve boşanan kişilerin homojen bir grupmuş gibi ele alınmasından çok, bireylerin bu deneyimi nasıl yaşadığının ele alınması gerektiğini savunmaktadır. Günümüzde toplum ve aile yapısında, özellikle de kadınların bu kurumlar içindeki yerinde yaşanan değişiklikler ile boşanma konusunun, kadınların sosyoekonomik statülerindeki değişim bağlamında ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Diğer yandan bu sosyoekonomik değişkenlerde ülkeler ve bölgeler özelinde var olan farklılıklar konuyu, bu farklılıkları ortaya koyabilme avantajına sahip olan mekânsal ekonometrik modellerle incelemeye uygun hale getirmektedir.

Çalışmada kadınların sosyoekonomik durumlarının boşanma üzerindeki etkileri araştırılırken öncelikle Türkiye'de 2008, 2014 ve 2019 yılları için boşanma oranlarının bölgesel haritaları oluşturulmuştur. Her üç yıl için de boşanma oranlarının ülkenin doğusundan batısında gidildikçe önemli ölçüde arttığı, buna ek olarak boşanma oranlarının genel seviyesinin de sürekli arttığı gözlemlenmiştir. Bu durum özellikle dünyada 50'li, Türkiye'de ise 80'li yıllarda yapılan düzenlemelerle boşanmalara ilişkin bürokratik işlemlerin hızlandırılması ve boşanma davalarını kolaylaştıran ilgili kanunlarda yapılan düzenlemelerin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğer taraftan boşanma oranlarının Türkiye'deki dağılımına ilişkin çalışmanın bize sunduğu başka bir önemli bilgi de boşanma oranlarının bölgeler arası farklılaşmaları üzerinedir. Ülkenin tüm bölgelerinde, yıllar içerisinde boşanmanın doğası gereği oranlarda düzenli bir artış yaşanmasına rağmen, özellikle doğu bölgelerinde batı bölgelerine kıyasla bu oranlar sürekli düşük seyretmekte ve bu durum önemli bir mekânsal farklılaşmayı ortaya koymaktadır.

Analizin devamında elde edilen LISA testi haritaları, bu farklılaşmaların tekil olarak alt bölgelerde değil, birbirine komşu olan alt bölgelerde ortaya çıktığını ve bu komşu alt bölgelerin boşanma oranlarını etkileyen faktörlerin mekânsal etkileşim içerisinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumun başlıca nedenleri, Türkiye'de söz konusu olan bölgelerarası kültür farkları, toplumun kadına bakışı arasındaki farklar, kadınların istihdam olanakları ve işgücüne katılım oranları arasındaki farklar, kadınların eğitim olanakları ve kadın eğitime bakış açısı arasındaki farklar ve bu değişkenlere bağlı olarak ortaya çıkan aile yapısındaki farklılaşmalar olarak görülmektedir.

Tahmin edilen mekânsal SAR ve SEM modelleri sonucunda, her üç yılda da Türkiye'de boşanma oranları ile kaba boşanma hızı beklendiği gibi pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bunun temel nedeni kaba boşanma hızının tanımı gereği, boşanan erkek ve kadın sayısı ile hesaplanmasıdır.

Her üç modelde de ortalama hane halkı büyüklüğü boşanma oranlarını arttıran bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum Trent ve South (1989)’un çalışmalarında belirtildiği üzere, özellikle doğu toplumlarında yer alan ataerkil ve geniş aile yapısının ortaya çıkardığı aile düzeninin Türkiye’de de boşanmayı arttırıcı bir neden olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer yandan bu sonuç, geleneksel geniş aile yapısının hâkim olduğu bölgelerde, gelenek, inanç, düşük eğitim düzeyi ve maddi imkânsızlıklar gibi faktörlerin boşanma kararı almanın önünde engel teşkil edebileceği görüşünü destekler niteliktedir.

Kadınların sosyoekonomik durumuna ilişkin, modellerde bağımsız değişken olarak yer alan değişkenlerde de literatürde sözü edilen teorilerle örtüşen sonuçlar gözlemlenmiştir. Bunların en göze çarpanı özellikle kadının eğitimi ile ilgili olan yüksekokul veya fakülte mezunu kadın oranı ve okuma yazma bilmeyen kadın oranı değişkenlerinde ortaya çıkan zıt yönlü durumdur. Yüksekokul ve fakülte mezunu kadın oranının artması her üç yıl için de boşanma oranını arttıran bir etki göstermekte iken, okuma yazma bilmeyen sayısının artması boşanma oranını azaltıcı etkiye sahiptir. Elde edilen sonuç Jalovaara (2003)’nın çalışmasını destekler niteliktedir. Buna göre, kadınların eğitim düzeylerindeki artışın kadınların ekonomik özgürlüğünü arttırması ve elde ettikleri daha yüksek kazancın mutsuz olan evlilikleri bitirme noktasında güdüleyici olduğunu ortaya koyan Bağımsızlık hipotezi (Hobson, 1990; Ruggles, 1997), Türkiye için geçerli olmaktadır. Diğer yandan da, Jalovaara (2003)’nın çalışmasının bulgularına benzer olarak, düşük düzeyde eğitim alan kadınların boşanma oranlarının, içinde buldukları sosyoekonomik koşullardan dolayı daha düşük olduğu görülmüştür.

Kadınların ekonomik koşulları ile boşanma oranları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacı ile modellerde yer alan kadın işsizlik oranı, kadın istihdam oranı ve kadın işgücüne katılım oranı değişkenleri ise, 2014 ve 2019 yılları için 2008 yılından farklı sonuç vermiştir. Burada Türkiye için bu değişkenlerin boşanma oranları ile olan ilişkisinin üzerinde 2008 yılı sonrasında farklı değişkenlerin etkisi olduğu düşünülmektedir. 2008 yılında kadın işsizlik oranı ve istihdam oranının artması boşanma oranını azaltıcı etki gösterirken, işgücüne katılımın artması ise boşanma oranlarını arttırmaktadır. Bu sonuç kadın istihdam oranı değişkeninin boşanma oranı üzerindeki etkisi dışında, kadınların ekonomik koşullarındaki düşüşün, mutsuz evlilikleri sürdürmeleri için baskı yarattığı ve istihdama katılmasının sağladığı refah artışının da aynı şekilde bu evlilikleri bitirme için cesaret verici olduğunu belirten görüşlerle uyum sağlamaktadır. Ancak 2014 ve 2019 yılları için söz konusu ilişki tersine dönmüş, işsizlik ve istihdam oranlarının artması boşanma oranlarını arttırırken, işgücüne katılım oranının artması boşanma oranını düşürücü etki göstermiştir. Bu noktada ilgili yıllarda yaşanan işsizlik oranı artışının kadın eğitiminden bağımsız olarak ortaya çıktığı düşünülebilir. Bu noktada yaşanan düşüşün üzerinde etkisi olan değişkenler gelecek çalışmalarda ele alınırsa, boşanma oranları üzerindeki etkisine dair daha detaylı yorumlar yapılabilecektir. Diğer yandan işgücüne katılım oranlarının artmasının da boşanmaları düşürücü etki göstermesi, işgücüne katılımdaki artışın kadın eğitimi ve yapabileceği işin niteliğinden bağımsız olarak gerçekleştiğini düşündürmektedir. Ortaya çıkan bu sonucun bir başka nedeni de, literatürde bazı çalışmalarda (Finnäs, 1997; Jalovaara 2001) belirtildiği gibi, eğitim alan ve kariyer odaklı olarak işgücüne katılan kadınların evliliğini devam ettirme noktasında daha muhafazakar davrandığı görüşü de geçerli olabilir. Burada 2008 yılından sonra Türkiye’de kadınların ekonomik koşullarını ortaya koyan bu değişkenlerdeki değişimin boşanma oranları üzerindeki etkisini değiştiren koşullar gelecek çalışmalarda incelenerek açıklığa kavuşturulabilir.

Özet olarak, Türkiye’de boşanma oranlarının yıllar içinde artan bir seyir izlemesine rağmen, ülkenin doğusunda batısına göre daha düşük olduğu ve yıllar içerisinde bu durumda değişiklik gerçekleşmediği görülmektedir. Bu durumun, eğitim, aile ve toplum yapısı, kadınlara sağlanan iş olanakları, kadınların istihdam içindeki oranı gibi pek çok farklı nedene bağlı olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Türkiye’de bağımsızlık hipotezinin geçerli olması ve okuma-yazma bilmeyen, işsiz kadın oranlarının artmasının boşanma oranlarını arttırması diğer pek çok konu gibi boşanmanın da arkasında yatan en önemli etkenin maddi gerekçeler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktada ideal olan, politika yapımcıların kadın eğitimi ve kadın istihdamını arttırırken eş zamanlı olarak boşanma oranlarını ideal seviyede tutmaya yönelik kararlar alabilmeleridir. Çalışma bu yönüyle Cafri ve Çukadar (2018) tarafından Türkiye için 2013 yılı verisi ile yapılan çalışmadan farklı olarak, 2008, 2014 ve 2019 yılları için farklı değişkenler kullanarak, boşanma olgusunun seyrini ortaya koyabilmekte ve özellikle 2014 ve 2019 yıllarında kadın istihdamı ve kadın işsizliğinin boşanmalar üzerindeki etkisinin değişimini ortaya koymaktadır.

Çalışma, kadınların sosyoekonomik statü göstergelerinin boşanma oranları üzerine etkilerini incelerken, İBBS Düzey-2’de elde edilebilecek verinin sınırlı olması nedeniyle kadın istihdamı, eğitimi ve kadınların işgücüne katılım oranı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Eğitim değişkeninin farklı düzeylerde ele alınması ve işgücüne katılım oranının meslek gruplarına göre dağılımı gibi değişken sayısı arttırılarak kurulan modeller ise, örneklem sayısındaki azalma nedeni ile bazı yıllar için kurulan modelleri anlamsız hale getirmektedir. Bu nedenle bu veriler literatürde kabul gören en genel halleri ile modellere dahil edilmiştir. Diğer bir deyişle çalışma, ele aldığı değişkenler bakımından, kadınların eğitim seviyesinin değişmesi ile birlikte işgücü piyasalarında değişen rollerinin boşanmalar üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Çalışmanın bir diğer sınırlılığı ise, sosyo ekonomik grupların değişken yapıda olmasıdır. Bu durum tahmin edilen modellerde kadınlar için örneğin; eğitim seviyesine uygun nitelikte bir işte çalışıldığı, eğitim seviyesine uygun bir gelir elde edildiği, gelir seviyesine uygun bir sosyal hayat yaşadığı varsayımlarının, gerçekte her zaman geçerli olamamasına neden olmaktadır. Diğer yandan boşanmanın sosyal bir olgu olduğu ve boşanmaya etki edebilecek tahmin edilemeyen farklı etkinlerin her zaman söz konusu olabileceği dikkate alınmalıdır.

Uzun vadede bölgesel veriye erişme imkanlarının artması ve daha çeşitli veriye ulaşılabilmesi, sosyoekonomik göstergelerin kap-

samı arttırılarak, konunun daha detaylı olarak incelenmesine olanak sağlayacaktır. Diğer yandan konu, gelecekte sosyo ekonomik gruplardaki söz konusu değişkenliği de yansıtacak farklı ampirik yöntemlerle yapılacak çalışmalarda daha detaylı olarak incelenmeye açıktır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

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

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

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

Yazarların ORCID ID'leri / ORCID IDs of the authors

Ayça Özekin 0000-0002-0566-7168

Burcu Süküti 0000-0002-1169-8622

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Anselin, L. (1988). *Spatial Econometrics: Methods and Models*. Dordrecht, Netherlands: Kluwer Publishers.
- Anselin, L. (1992). *Spatial Data Analysis With GIS: An Introduction to Application In The Social Sciences*. National Center for Geographic Information and Analysis Technical Report 92-10. Santa Barbara, U.S.A.
- Anselin, L. (1995). Local Indicators of Spatial Association - LISA. *Geographical Analysis*, 27(2), 93-115.
- Anselin, L. (2001). Spatial Econometrics. İçinde B. Baltagi (Ed.), *A Companion to Theoretical Econometrics* (ss. 310-330). Oxford: Blackwell Publishing.
- Bayer, A. (2013). Değişen toplumsal yapıda aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8), 101-129.
- Başkaya, Z. ve Ünal, A. (2017). Türkiye'de evlenme ve boşanma oranlarının iller düzeyinde zamansal değişimi (2001-2015). *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(53), 338-358. <https://doi.org/10.17719/jisr.20175334124>
- Bland, J. M., Altman, D. G., & Rohlfs, F. J. (2013). In defence of logarithmic transformations. *Statistics in Medicine*, 32(21), 3766-3768.
- Cafri, R. ve Ozdemir Cukadar, P. (2018). Boşanmanın SosyoEkonomik Nedenleri Üzerine Mekansal Ekonometrik Bir İnceleme. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 5-9. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.445600>
- Can, İ. (2013). Tarih Toplum ve Kültür Bağlamında Aile ve Kadın. İçinde M. Aydın (Ed.) *Sistemik Aile Sosyolojisi*, ss.215-248. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Can, Y. ve Aksu, N. B. (2016). Boşanma sürecinde ve sonrasında kadın. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 888-902. doi:10.17755/esosder.258824.
- Finnäs, F. (1997). Social Integration, heterogeneity, and divorce: the case of the swedish-speaking population in Finland. *Acta Sociologica*, 40(3), 263-277. <https://doi.org/10.1177/000169939704000303>.
- Fischer, M. M. & Wang, J. (2011). *Spatial Data Analysis: Models, Methods and Techniques*. Springer Science & Business Media.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları (1.Basım).
- Goli, A. & Zahed, S.S. (2014). Spatial differences of socio-economic indices among divorce population of fars province. *Journal of Iranian Social Studies*, 8(4), 113-133.
- Guttentag, M. & Secord, P. F. (1983). *Too Many Women: The Sex Ratio Question*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Incorporated.
- Hallaç, S. ve Öz, F. (2014). Aile kavramına kuramsal bir bakış. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 6(2), 142-153. <https://doi.org/10.5455/cap.20130625102321>.
- Hobson, B. (1990). No exit, no voice: women's economic dependency and the welfare state. *Acta Sociologica*, 33(3), 235-250. <https://doi.org/10.1177/000169939003300305>.
- Jalovaara, M. (2001). Socio-economic status and divorce in first marriages in Finland 1991-1993. *Population Studies*, 55(2), 119-133. <https://doi.org/10.1080/00324720127685>.
- Jalovaara, M. (2002). Socioeconomic Differentials in divorce risk by duration of marriage. *Demographic Research*, 16(7), 537-564. <https://www.jstor.org/stable/26348072>.


- Jalovaara, M. (2003). The joint effects of marriage partners’ socioeconomic positions on the risk of divorce. *Demography*, 40(1), 67-81. <https://doi.org/10.1353/dem.2003.0004>.
- Keene, O. N. (1995). The log transformation is special. *Statistics in Medicine*, 14(1), 811-819.
- Liermann, M., Steel, A., Rosing, M. & Guttorp, P. (2004). Random denominators and the analysis of ratio data. *Environmental and Ecological Statistics*, 11(1), 55-71.
- Peterson, R.R. (1989) *Women, Work and Divorce*. U.S.A.:Sunny Press.
- Poortman, A. (2005). Women’s work and divorce: a matter of anticipation? a research note. *European Sociological Review*, 21(3), 301-309. <https://doi.org/10.1093/esr/jci019>.
- Ruggles, S. (1997). The rise of divorce and separation in the United States, 1880–1990. *Demography*, 34(4), 455-466. <https://doi.org/10.2307/3038300>.
- Sander, W. (1985). Women, Work, and Divorce. *The American Economic Review*, 75(3), 519-523. <https://www.jstor.org/stable/1814817>.
- Sayın, Ö. (1990). *Aile Sosyolojisi*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, 57.
- Shawky, M., Saleh, E. & Al-Awadhi, T. (2020). The Effects of Sociodemographic Characteristics on Divorce Rates in Oman: Spatial Modeling of Marital Separations. *The Professional Geographer*, 72(3), 332-347. <https://doi.org/10.1080/00330124.2020.1730196>.
- Spitze, G. (1988). Women’s employment and family relations: a review. *Journal of Marriage and the Family*, 50(3), 595-618. <https://www.jstor.org/stable/352633>.
- Sucu, İ. (2007). *Boşanmış Kadınların Boşanma Nedenleri ve Boşanma Sonrası Toplumsal Kabülleri (Sakarya İli Örneği)*(Yükseklisans Tezi, Sakarya Üniversitesi).
- TC. Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2016). *Türk Aile Yapısı Araştırma Raporu*. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/35811/taya-2016.pdf> adresinden 19.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Telatar, O.M. (2020). The relationship between women’s employment and divorce: an empirical analysis on Turkey. *International Journal of Economics and Innovation*, 6(1), 143-155.
- Tobler W.R. (1979). Cellular Geography. İçinde S. Gale, G. Olsson (Ed.) *Philosophy in Geography*, ss.379–386. Dordrecht, Hollanda: Reidel Publishing Company.
- Trent, K. & South, S. J. (1989). Structural determinants of the divorce rate: a cross-societal analysis. *Journal of Marriage and Family*, 51(2), 391-404. <https://www.jstor.org/stable/352502>.
- TÜİK, (2020). *Evlenme ve Boşanma İstatistikleri 2020*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Evlenme-ve-Bosanma-Istatistikleri-2020-37211> adresinden 15.08.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Üçler, G. ve Kızılkaya, O. (2014). Kadın istihdamının boşanma ve doğurganlık üzerine etkileri: türkiye üzerine bölgesel panel veri analizi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 28–43.
- Uğur, S. B. (2014). Boşanma sürecinin akademisyen kadınlar üzerine etkileri. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi* 4(2), 293-326. doi:10.13114/MJH.201428447.
- White, L. K. (1990). Determinants of divorce: a review of research in the eighties. *Journal of Marriage and Family*, 52(4), 904-912. <https://www.jstor.org/stable/353309>.
- Yerdelen Tatoğlu, F.(2022). Mekansal Ekonometri Stata Uygulamalı.İstanbul: Beta Yayıncılık. Yıldırım, N. (2004). Türkiye’de boşanma ve sebepleri. *Bilig*, 28, 59–81.
- Zeren, F.(2010). Mekansal etkileşim analizi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*(12), 18-39.

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Özekin, A., & Sukuti, B. (2023). Türkiye’de kadınların sosyoekonomik statülerinin boşanma oranlarına etkilerinin mekânsal analizi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 27-41. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1125899>

Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Paradoksu: Güçlü Sendikacılık mı, Bağımlı Sendikacılık mı?

The Paradox of "Civil Servant Unionism" in Turkey: Strong Unionism or Dependant Unionism?

Banu Uçkan Hekimler¹ 

¹(Prof. Dr.), Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Eskişehir, Türkiye

ÖZ
Çalışma ilişkilerinin en önemli aktörlerinden birisi olan sendikalar ve temel insan hakları arasında yer alan sendikal haklar, Türkiye’de gerek endüstri ilişkileri gerekse iş hukuku alanında ağırlıklı olarak işçiler açısından ele alınmakta, kamu görevlileri genellikle göz ardı edilmektedir. Halbuki Türkiye’de işçilerin sendikalaşma oranı (Temmuz 2022 itibarıyla %14,26) ile karşılaştırıldığında kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı dikkat çekici derecede yüksektir (Temmuz 2022 itibarıyla %72,63). Ancak yalnızca bu yüksek sendikalaşma oranına bakarak Türkiye’de etkili ve güçlü bir kamu görevlileri sendikacılığı olduğunu söylemek yanıltıcı olacaktır. Kamu görevlilerinin sendikalaşma oranlarının bu denli yüksek olmasının arkasında, ironik bir şekilde, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğüne aykırı uygulamalar yer almaktadır. Kamu görevlileri açısından sendikalaşma oranı ile sendika özgürlüğü arasındaki bu tezatlık, makalenin çıkış noktasını oluşturmaktadır. Makalede öncelikle Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının tarihsel gelişimi dönemler itibarıyla ve genel hatları ile ele alınmakta, sonrasında bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü kamu görevlileri açısından değerlendirilmektedir. Uygulamada, yasal anlamda sağlanan güvencelere rağmen, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü kimi zaman açıkça ihlal edilmekte, kimi zaman da bizatihi yasal düzenlemeler yoluyla arkasından dolaşılabilir bu güvenceler by-pass edilmektedir.

ABSTRACT

Unions are one of the most important actors in labor relations, and union rights are a fundamental human right. These have been discussed in both industrial relations and labor law from the perspective of workers in particular, while mostly neglecting civil servants. However, when compared to the union density rate of workers (14.26% as of July 2022), the union density rate of civil servants is conspicuously higher (72.63% as of July 2022). However, to assess that an effective and strong civil servant unionism exists in Türkiye based solely on this high union density rate would be misleading. Ironically, implementations contrary to individual and collective union freedoms exist behind this high union density rate for civil servants. This contrariety between the union density rate and union freedom forms the basis of this paper. The study first discusses the development of civil servant unionism in Türkiye chronologically and then examines individual and collective union freedoms from the perspective of civil servants. Although *de jure* union security provisions do exist, the individual and collective union freedoms have sometimes been explicitly violated *de facto* and sometimes legal provisions *per se* have bypassed union security.

Anahtar Kelimeler: Kamu Görevlileri Sendikaları, Örgütlenme Hakkı, Toplu Pazarlık Hakkı

Keywords: Civil Servant Unions, Right to Organize, Right to Collective Bargaining

EXTENDED ABSTRACT

While union rights have been generally considered from the workers’ perspective in Türkiye, the union rights of civil servants have been significantly neglected. The relatively low proportion of civil servants in the total employment and late unionization of civil servants in comparison with workers could be accepted as among the most important reasons for this negligence. While only 14.28% of paid and salaried employees are civil servants, 72.63% of them had unionized as of July 2022. While workers avoid unions or are forced not to become union members due to various socioeconomic reasons, particularly due to insufficient job

Corresponding Author: Banu Uçkan Hekimler **E-mail:** buccan@anadolu.edu.tr

Submitted: 27.04.2023 • **Revision Requested:** 31.05.2023 • **Last Revision Received:** 01.06.2023 • **Accepted:** 01.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

security in Türkiye, such a high union density rate for civil servants requires a close examination regarding civil servants' union rights.

Both the historical evolution and the context of civil servants' union rights differ from that of workers. While the first legal framework on union rights for workers was drawn up in 1947, civil servants didn't gain union rights *de jure* until 1965. Workers accessed the constitutional right to strike in 1961, while civil servants have only gained the right to organize and collectively bargain so far. Furthermore, legal regulations have paved the way for union rights for workers; however, civil servants in particular have had *de facto* union rights since the 1990s. These days, some civil servant unions have close ties with political parties, but this relationship has injured both the individual and collective union freedoms of civil servants in Türkiye. The violation of civil servants' union freedoms is strikingly in contrast with the high union density rate of civil servants, and this contrast is the main starting point of the paper.

Both the Constitution (Art.51/I) and the Civil Servant Unions and Collective Agreement Act No. 4688 (Art. 14/I; Art. 16/I) have provisions on individuals' union freedoms, but most civil servants are unable to choose a union freely and have been forced to become members of a so-called eligible union that has hot connections with the governing political party. However, civil servants prefer to be members of a union that prioritizes their assignments and designations. The legitimacy of civil servant unions largely depends on their position and distance toward politics. The civil servant union Memur-Sen is a clear example that shows how unions in particular gain power in terms of their relationship with the ruling political party. Memur-Sen increased its membership 2500% since 2002, which is when the first statistics on civil servant unions were published. While Memur-Sen had 41,871 members in 2002, Türkiye Kamu-Sen had 329,065 members and KESK had 262,348. These membership numbers have grown respectively to 1,054,642, 526,684, and 150,338 as of 2022. Therefore, an asymmetric union membership growth has occurred among civil servants' unions over the past 20 years. Until 20 years ago, Memur-Sen had been a very minor confederation and has since increased its membership exorbitantly by providing incentives and resources to the union through the government. Consequently, Memur-Sen has played a significant role in increasing the civil servant union density rate thanks to its symbiotic relationship with the ruling party. These days, more than half of all unionized civil servants are members of Memur-Sen.

Another important motivation for the high union density rate of civil servants is the collective agreement premium that has paved the way for a unionism that is supported financially by the state. In other words, the state finances the union membership fees of civil servants. Thus, union membership does not engender any costs for civil servants. As self-help organizations, unions should be independent from the state and employers; however, the collective agreement premium violates collective union freedoms and creates a symbiotic relationship between civil servant unions and the state. In addition, the state strikingly did not force unions to establish this relationship; Memur-Sen and Türkiye Kamu-Sen have consented and furthermore demand this relationship, while KESK strongly resists it.

Having a centrist collective bargaining system whose representational structure is based on the majority instead of on a pluralism within the Civil Servant Unions Commission and giving the President a decisive role in the Civil Servants Arbitration Commission as a mandatory arbitration board resolves the collective disputes and strengthened the state's direction of civil servant unionism. Therefore, the state has become a dominant actor that controls civil servant unions and determines all the procedures regarding collective bargaining and collective dispute resolution. This tendency has increased authoritarian corporatism and solidified pro-government union confederations.

Giriş

Türkiye'de alan yazında sendikal haklar genellikle işçiler açısından değerlendirilirken, kamu görevlilerinin sendikal hakları önemli ölçüde ihmal edilmiştir ve edilmektedir. Kamu görevlilerinin çalışma ilişkilerine ve sendikal haklarına ilişkin sorunların ve tartışmaların Türkiye'de endüstri ilişkileri alanında yeterince yer bul(a)mamasının arkasında kamu görevlilerinin toplam istihdam içinde ağırlığının görece az olmasının ve kamu görevlilerinin birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de işçilere göre daha geç sendikalaşmasının yattığını söyleyebilmek mümkündür. 2021 yılının son çeyreğinde ücretli ve maaşlı çalışanlar 21.019.000 kişi ile 29.815.000 kişiden oluşan toplam istihdamın %70,5'ini oluştururken (İşgücü İstatistikleri, IV. Çeyrek: Ekim - Aralık, 2021, 2022), 3.003.603 kişi ile kamu görevlileri (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021), ücretli ve maaşlı çalışanların yalnızca %14,28'ini oluşturmaktadır. Bununla birlikte Temmuz 2022 itibarıyla kamu görevlilerinin %72,63'ü sendikaya üye bulunmaktadır¹. Türkiye'de işçiler başta zayıf iş güvencesi sistemi olmak üzere çeşitli sosyo-ekonomik nedenlerle sendikaya üye olmaktan kaçınırken veya üye olamazken kamu görevlilerinin bu denli yüksek bir sendikalaşma oranına sahip olması kamu görevlilerinin sendikal haklarını daha yakından incelemeyi ve değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır.

Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikal haklarının gerek tarihsel gelişimi gerekse içeriği işçilerden önemli ölçüde farklılık göstermektedir. İşçilerin sendikal haklarına ilişkin ilk yasal düzenleme 1947 yılında yapılmışken kamu görevlilerinin sendikal

¹ 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarının üye sayısı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından her yıl Temmuz ayında Resmî Gazete'de yayımlanır (md. 30/VI).

haklarına ilişkin ilk yasal düzenleme 1965 yılında yapılmıştır. 1961 Anayasası ile birlikte işçiler grev hakkına kavuşurken kamu görevlileri günümüzde yalnızca örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanabilmekte, grev hakkı kamu görevlilerine ulusal mevzuat tarafından henüz tanınmamaktadır. Bunun yanı sıra Türkiye’de işçilerin sendikal hakları büyük ölçüde yasal düzenlemelerle öncelenirken kamu görevlileri özellikle 1990’lı yıllardan itibaren sendikal haklarını fiilen kullanarak yasal düzenlemeleri öncelenmiştir ve günümüzde de öncelenmeye devam etmektedir. Ancak kamu görevlileri sendikalarının bir kısmı fiili uygulamalarla yasal düzenlemelerin önünü açarak mücadeleci bir sendikacılık yürütürken önemli bir kısmı da iktidar ile yakın siyasi ilişki kurarak sayısal açıdan güç kazanmaya devam etmektedir. Bu sendikaların siyasetle kurduğu organik bağ ve hatta bağımlılık ilişkisi kamu görevlilerinin bireysel ve kolektif sendika özgürlüklerini önemli ölçüde zedelemekte, kimi zaman kullanılamaz hale getirmektedir. Bu tür fiili uygulamaların yanı sıra bizzat yasal düzenlemelerin bazıları da kamu görevlilerinin sendika özgürlüğünü açıkça ihlal etmektedir.

Grev hakkından mahrum olmalarına rağmen, sendikal hakların gelişmiş olduğu birçok Avrupa ülkesinden bile yüksek örgütlenme eğilimi olan Türkiye’deki kamu görevlilerinin sendika özgürlüklerinin ihlal ediliyor olması büyük bir tezat oluşturmaktadır. Türkiye’de kamu görevlileri açısından yüksek sendikalaşma oranı ile sendikal hak ihlalleri arasındaki bu paradoks makalenin temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Makalede öncelikle Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikal haklarının tarihsel gelişimi dönemler itibarıyla genel hatları ile ele alındıktan sonra bireysel ve kolektif sendika özgürlükleri değerlendirilecektir. Bu değerlendirme yapılırken kamu görevlilerinin sendikal haklarının ne şekilde ihlal edildiği ve sendikal haklarını özgürce kullanamamalarına rağmen kamu görevlilerinin yine de sendikalarda yoğun bir şekilde örgütlenmelerinin nedenleri tartışılmaya ve kamu görevlileri sendikaları için pandoranın kutusu aralanmaya çalışılacaktır.

Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sendikal Haklarının Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de kamu görevlilerine sendikal örgütlenme hakkı işçilerden yaklaşık on beş yıl sonra² 1961 Anayasası ile verilmiş ve kamu görevlileri sendikaları 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu’nu takip eden dönemde kurulmaya başlamıştır. Kamu görevlileri sendikal haklarını 1971 yılında Anayasa’nın 46. ve 199. maddelerinde yapılan değişikliğe kadar kullanmışlar, 1971 yılından 1992 yılına kadar kamu görevlilerinin sendikal haklarını düzenleyen herhangi bir yasal değişiklik olmadığı gibi kamu görevlileri de bu haklarını fiilen (*de facto*) kullanma girişiminde bulunmamışlardır. 1992 yılında Danıştay’ın ilgili Dairelerinin verdiği kararlarla birlikte kamu görevlileri sendikal haklarını kullanmaya başlamış ve 1995 yılında Anayasa’nın 53. maddesinde yapılan değişiklikten sonra 2001 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun kabul edilmesiyle kamu görevlilerinin sendikal hakları için yeni bir dönem başlamıştır. 2010 yılında referandum yoluyla Anayasa’nın 53. maddesinde yapılan değişikliğe kadar kamu görevlileri yalnızca örgütlenme ve toplu görüşme haklarına sahipken, referandumla Anayasa’nın ilgili maddesinin değişimi ve 2012 yılında 4688 sayılı Kanun’da yapılan değişikliklerle birlikte kamu görevlileri artık toplu görüşme değil, toplu pazarlık haklarını, sınırlı da olsa, kullanmaya başlamıştır. Bu nedenle Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikal haklarının gelişimini beş dönem altında ele alabilmek mümkündür. Ancak makalede kamu görevlilerinin günümüzdeki sendikal hakları değerlendirileceği için tarihsel gelişime aşağıda yalnızca genel hatları ile değinilecektir.

‘Ayrıcalıklı’ Yurttaşlık Dönemi (1961 Öncesi)

Osmanlı İmparatorluğu’nda asker-sivil bürokrasi ayrıcalıklı bir konuma sahip olmuş, hukuken ücretli çalışanlardan³ oluşmakla birlikte devleti temsil eden ‘yönetici’ler olarak kabul görmüşlerdir⁴. Özellikle 1839 Tanzimat Fermanı’ndan sonra Fransa’nın devlete sadık memur yaklaşımını esas alan kamu yönetim sisteminin model alınması⁵ ve hâkim olan otoriter devlet/asker devlet anlayışı memurların örgütlenmesine mesafeli bakılmasına neden olmuştur (Tuncay, 2007, s. 160). Bunun yanı sıra Osmanlı İmparatorluğu döneminde memurlar diğer çalışanlara göre daha iyi ücret ve çalışma koşullarına da sahip olmuşlardır⁶. Öyle ki, İstanbul’daki Hariciye Nezareti’nde çalışan memurlar, 1870 yılında 1,550 kuruş, 1880 yılında 1,174 kuruş, 1890 yılında 1,213 kuruş, 1900 yılında 1,230 kuruş ve 1908 yılında 1,266 kuruş kazanırlarken işçiler 1880 yılında 320 kuruş, 1900 yılında 300 kuruş ve 1980 yılında yaklaşık 330 kuruş ücret elde etmekteydi⁷. Osmanlı İmparatorluğu’nda tıpkı Batı ülkelerindeki meslektaşları gibi özellikle yerel yöneticilik, diplomatlık, defterdarlık, müfettişlik, tahrir memurluğu, hakimlik ve buna benzer görevleri yerine getiren

² Çok partili döneme geçiş sürecinde 1946 yılında Cemiyetler Kanunu’nda yapılan değişiklikle cemiyetlerin kuruluşunda tescil sistemi ile birlikte sınıf esasına veya adna dayanan cemiyet kurma yasağı kaldırıldıktan sonra 1947 yılında işçilere sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı tanıyan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun kabul edilmiştir.

³ Osmanlı İmparatorluğu’nda memurlar, yaptıkları hizmet karşılığında veya başka gerekçelerle halktan kendileri için vergi toplamaları uygulamasına son verilmesi ile birlikte, ücretli hale dönüşmüştür (Koç, 2022, s. 36)

⁴ Akşin (2007, s. 10) klasik Osmanlı toplum düzeninde yönetenler ve yönetilenlerden oluşan iki sınıfın olduğunu ifade etmektedir. Kimlerin hangi sınıfa dahil oldukları, ne zaman ve hangi şartlarda sınıf değiştireceklerine devlet karar verirdi. Ulema gibi yöneten sınıfın içinde yer alanlar, doğrudan veya dolaylı bir ilgileri olmasa da asker sayılmaktaydı ve yöneten sınıf, yönetilen sınıfa göre yüksek bir hayat düzeyine sahipti.

⁵ Günümüzde de memur hukukunun özerkliği ilkesine titizlikle bağlı olan Fransa’da statüsel çalışma ilişkilerinin genel çerçevesi için bkz: Gülmez, 1996, s. 19-38.

⁶ Osmanlı İmparatorluğu’nda ücretlilerin çalışma koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Makal, 1997, s. 178-203.

⁷ Osmanlı İmparatorluğu’nda mülkiye memurlarının maaşları ve yaşam standartları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Findley, 1996, s. 315-362.

mülkiye memurlarının⁸ Batı Avrupa'daki burjuvazinin önemine sahip olduklarını söyleyebilmek mümkündür⁹ (Findley, 1996, s. 6, 12). I. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı sonrasında da nitelikli işgücü açığının karşılanabilmesi amacıyla memurlara maddi ve manevi çeşitli ayrıcalıklar tanınmaya devam edilmiş; memurlar çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, iş güvencesi, ücretler ve sosyal güvenlik gibi çalışma hayatıyla ilgili birçok konuda ayrıcalıklı bir konuma sahip olmuşlardır.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde kamu görevlileri gerek çalışma koşullarının iyi olması gerekse İmparatorluğun örgütlenmeye mesafeli ve kısıtlayıcı yaklaşımı nedeniyle sendikalaşma eğilimi içine girmemişlerdir. Nitekim 1908 yılında II. Meşrutiyet'in ilânı ile sendikal haklar açısından nisbî bir özgürlük ortamı oluşsa da 9 Ağustos 1909 tarihinde yürürlüğe giren Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamu yararına hizmet yapan kurum ve kuruluşlarda sendika kurmak yasaklanmış; sendika kurmaya teşebbüs edenlere ve greve sebep olanlara bir haftadan altı aya kadar hapis cezası verilmesi veya kendilerinden 1 liradan 25 liraya kadar nakdi ceza alınması hükme bağlanmıştır. Ancak bu yasaklayıcı düzenlemelere rağmen Osmanlı İmparatorluğu'nda Mezunin-i Mülkiye İttihad ve Teavün Cemiyeti (Mülkiye Mezunları Cemiyeti) gibi devlet bürokrasisinin özgül ve görece dar bir alanındaki memurların dayanışmasını sağlayan bazı cemiyetlerin (Beşikçi, 2010, s. 164) yanı sıra fiilen sendikal faaliyet yürütmekle birlikte, Anadolu Osmanlı Demiryolları Memur ve Müstahdem Cemiyet-i Uhuvvetkaranesi¹⁰ gibi, isminde sendika kelimesi olmadığı için kapatılmayan kimi cemiyetler faaliyet gösterebilmiştir (Mahiroğulları, 2017, s. 36-37). Ayrıca II. Meşrutiyet ile birlikte Memurîn gazetesini gibi bazı yazılı iletişim platformları özgürlük ortamını değerlendirip memurlar arasında mesleki dayanışma ortamını oluşturarak adeta bir sendikal çalışma içinde yer almışlardır. Memurîn gazetesinde memurlar, arzuhal ve mektuplarla sorunlarını dile getirmişler; gazetenin 'Takib-i Mesâlih Şubesi' memurların resmî ve gayri resmî hukuki işlerinin takibine yardımcı olmuştur (Şentürk, 2022, s. 474). Bunun yanı sıra Cumhuriyet döneminde olduğu gibi Osmanlı İmparatorluğu döneminde de öğretmenler memurlar içinde en aktif örgütlenen grupların başında gelmekteydi. II. Meşrutiyet'in ilanından hemen sonra kurulan Encümen-i Muallimin ile Hukuk-u Muhafaza-i Muallimin Cemiyeti öğretmenlerin kurduğu örgütlere verilebilecek örneklerden yalnızca birkaçıdır (Koç, 2022, s. 98).

Cumhuriyetin kuruluşuyla birlikte memurlar devletin temsilcisi olarak görülmeye ve bu nedenle kamu görevlilerinin örgütlenmesine mesafeli bakılmaya devam edilmiştir. Bunun bir yansıması olarak 1926 yılında kabul edilen 788 sayılı Memurîn Kanunu memura "özel yurttas" olarak yaklaşmıştır. Memurîn Kanunu, kamu görevlilerinin örgütlenme hakkına ilişkin olumlu veya olumsuz herhangi bir düzenleme içermemiş, ancak "memurlar müçtemian tatil-i işgal (eşgal) edemezler" (md. 65) diyerek kamu görevlilerinin toplu olarak iş bırakmalarını açıkça yasaklamıştır (Gülmez, 1994, s. 3-5). Kurtuluş Savaşı ve I. Dünya Savaşı sonrası nitelikli işgücü açığı ve gereksinimi memurların o dönem için ayrıcalıklı çalışma koşullarına da sahip olmalarına yol açmıştır¹¹. Öyle ki, 1931 yılında iktisaden faal nüfus içindeki oranı yalnızca %1,2 olan kamu görevlilerinin milli gelirden aldıkları pay %7,1 idi. Dolayısıyla kamu görevlilerinin sendikalaşmasına çeşitli çevreler tarafından getirilen itirazların (Kutal, 1969, s. 170-172) yanı sıra özellikle 1926-1950 döneminde kamu görevlilerinin diğer birçok ülkeye göre iyi ücret ve çalışma koşullarına sahip olması da (Koç, 2017) sendikalaşmalarının gecikmesinde önemli bir rol oynamıştır. Bir başka ifadeyle, kendilerine sağlanan imtiyaz ve hakların bir karşılığı olarak devlet hizmetini kesintisiz ve sürekli bir şekilde yerine getirmesi gereken kamu görevlileri örgütlenme hakkından mahrum bırakılmıştır (Gülmez, 1994, s. 3). 1938 yılında kabul edilen 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nda yer alan "Devlet, hususi idareler, belediyelerle Devlete bağlı kurumlardan bir hizmet karşılığı maaş ve ücret alanlar, buldukları işin sıfat ve mahiyeti ile cemiyet kuramazlar" hükmü (md. 12) de kamu görevlilerinin örgütlenmelerini büyük ölçüde geciktirmiştir¹². Cemiyetler Kanunu'nun kamu görevlilerinin 'buldukları işin sıfat ve mahiyeti ile' dernek kurmalarını yasaklayan bu maddesi 02.07.1964 tarihli ve 490 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. Bununla birlikte Cemiyetler Kanunu'nda 'sınıf esasına ve adına' dayalı cemiyet kurma yasağının kalkması ile birlikte kamu görevlilerinin de bazı kulüplerin¹³ ve 1953 yılından sonra çıkarılan bazı özel kanunlarla Türk Tabipler Birliği, Türk Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği ve Türk Eczacılar Birliği gibi çeşitli meslek birliklerinin çatısı altında örgütlenmeye başladıkları görülmektedir (Makal, 1999, s. 411).

⁸ Osmanlı İmparatorluğu'nun 1789-1922 yılları arasındaki reform dönemi boyunca yönetici sınıfın tarihsel olarak kalemiye diye tanınan ve İmparatorluğun idari-mali bürokrasisini oluşturan dalı, 1830'lardan sonra mülkiye adı altında yeni bir oluşuma dönüşmüştür. Bkz: Findley, 1996. Kalemiye sınıfı ve elit kalemler için bkz: Erdem, 2014, s. 46-51.

⁹ Osmanlı İmparatorluğu'nda memurların ayrıcalıklı statülerinin edebi betimlemelerine o dönemin romanlarında da rastlanmaktadır. Edebi olarak çoğu zaman genç ve Batı hayranı olarak betimlenen memur karakterlerini Ahmet Midhat'ın Felatun Bey ile Rakım Efendi'sinde (1876) ve Mahmud Ekrem'in Araba Sevdası'nda (1896) görmek mümkündür (Findley, 1996, s. 11). Bununla birlikte Osmanlı İmparatorluğu'nda tüm memurların Batı hayranı ve hatta özentisi olduğunu söylemek çok doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Nitekim özellikle sivil bürokrasinin sosyo-kültürel dokusu üzerinde büyük değişiklikler yapan Tanzimat reformlarının ardından gelenekçi Müslüman memurlar, gayrimüslim memurlar ve modernist Müslüman memurlar olmak üzere, üç ayrı memur sınıfı ortaya çıkmıştır. Yukarıda belirtilen romanlara konu olan memurlar ise, modernliği Fransızcadaki ustalık ve Parisli tavrı ve modaların taklidinden ibaret sayan modernist Müslüman memurlar içinde küçük bir alt memur grubunu temsil etmektedir (Çanaklı, 2007, s. 30-34).

¹⁰ Söz konusu Cemiyetin sendikal faaliyetler yürütmesi nedeniyle kapatılması istenmiş, fakat Ticaret ve Nafia ile Dahiliye Nezaretleri isminde sendika kelimesi geçmemesini dikkate alarak cemiyet altında örgütlenmeyi hukuka aykırı bulmamış ve bu cemiyetin kapatılmasına gerek görmemiştir.

¹¹ Kamu hizmetlerindeki artışın sonucu olarak kamu kuruluşlarının ve kamu görevlilerinin sayısı da 1960 yılına kadar hızla artmıştır. Öyle ki 1920 yılında yalnızca yedi kamu kuruluşu mevcutken 1960 yılında toplam kamu kuruluşu sayısı 93'e ulaşmıştır. Buna paralel şekilde kamu görevlileri artış oranı da 1931-1963 dönemi için %365, 1950-1963 dönemi için %119 olmuştur (Makal, 2002, s. 158, 169).

¹² 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu ile dernekler konusunda getirilen düzenlemeler için bkz: Akın, 1966.

¹³ 1946 yılı sonrasında birçok bölgede memurlar kulüp adı altında yapılar oluşturarak kendilerini diğer toplum kesimlerinden ayırmışlardır. 31 Mayıs 1947 yılında kurulan Kırşehir Memurlar Kulübü bunlara örnek olarak verilebilir. Bkz: Koç, 2022, s. 239-240.

Örgütlenme Hakkının Tanındığı Dönem (1961-1971)

1961 Anayasası, salt kişi hakları ve siyasal haklara yer veren 1924 Anayasası’ndan sonra sosyal ve iktisadi hakları da temel haklar arasına alarak sosyal devlet ilkesinin yaşama geçirilmesini amaçlamıştır. 1961 Anayasası, “çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma ve bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma haklarına sahiptir” (md. 46/I) diyerek yalnızca işçilere değil, dernek kurmalarının dahi henüz yasak olduğu kamu görevlilerine de sendikal örgütlenme hakkını Anayasal bir hak olarak tanıması açısından önem taşımaktadır. Anayasa’nın “işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir” (md. 46/II) hükmü çerçevesinde kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin öngörülen ayrı yasal düzenleme Anayasa’nın kabulünden dört yıl sonra gerçekleşmiştir. Bu kanun tasarısının Türkiye Büyük Millet Meclisi’ndeki (TBMM) görüşmeleri sırasında yasa koyucunun kamu görevlilerinin sendikalaşmasına son derece tedbirli, mesafeli ve kontrollü yaklaştığı tutanaklardan görülmektedir¹⁴. Bunun yanı sıra 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu, devlet personeli sendikaları ile ilgili kuruluş ilkeleri, üyelik, etkinlik, gelir ve mallar gibi çeşitli konuları hukuk sistematigi ve tekniğinden hayli uzak bir şekilde düzenlemiştir (Gülmez, 1994, s. 41).

Toplam 25 maddeden oluşan 624 sayılı Kanun, devlet personeline toplu pazarlık ve grev hakkından yoksun bir şekilde yalnızca örgütlenme hakkı tanımış, örgütlenme hakkına ilişkin olarak da sınırlayıcı birçok hükme yer vermiştir. Kamu personeli sendikalarının işçi sendikaları da dahil olacak şekilde başka tüzel kişilerle birleşemeyecekleri (md. 5), çok sayıda memur kategorisinin örgütlenmesinin açıkça yasaklanması (md. 7), kendilerini ilgilendiren mevzuatın uygulanmasına dair isteklerini açıklamak veya desteklemek amacıyla açık yer toplantıları ve gösteri yürüyüşleri yapmalarının ve siyaset ile uğraşmalarının yasaklanması (md. 14) bu yasaklayıcı ve sınırlayıcı düzenlemelerden yalnızca birkaçıdır. Böylelikle “işçi niteliğinde olanlar dışındaki kamu hizmeti personelinin ortak mesleki, kültürel, sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumak özellikle mesleki gelişmeyi ve aralarındaki yardımlaşmayı sağlamak amacı ile kuracakları mesleki teşekküller” olarak tanımlanan (md. 1) devlet personeli sendikaları daha çok birer yardımlaşma sandığı durumuna çekilmişlerdir (Talas, 1992, s. 206).

Altı yılı aşkın bir süre yürürlükte kalan 624 sayılı Kanun, devlet personeli sendikalarını yönetimle işbirliği yapan, çeşitli konularda yönetime yardım eden ve bağlayıcı olmayan önerilerde bulunan örgütler olarak sınırlandırmış, gerçek anlamda sendikal eylem ve faaliyetlerde bulunmalarını yasaklamış veya kısıtlamıştır. Hatta yönetim, kamu görevlisini devlete sadık olması gereken ve devleti somutlaştıran kişi olarak gördüğü için kamu görevlilerinin sendikaları aracılığıyla karar süreçlerine katılmalarına karşı da son derece kapalı kalmıştır (Gülmez, 1994, s. 74).

1965 yılında 624 sayılı Kanun’dan kısa bir süre sonra kabul edilen ve kamu personeli rejimine ilişkin önemli düzenlemeler içeren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu da kamu görevlilerine örgütlenme hakkını açıkça düzenlerken (md. 22) grev hakkını (md. 27) ve kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan birlikte çekilmelerini (md. 26) yasaklamıştır. Bununla birlikte 1961 Anayasası’nın özgürlükçü yaklaşımından hayli uzak olan 624 ve 657 sayılı Kanunlara rağmen 1960’ların ikinci yarısından itibaren kamu görevlileri sendikacılığında önemli bir atılım yaşanmıştır (Çelik, 2014, s. 3). 1969 yılı sonuna kadar 598 kamu görevlileri sendikası¹⁵, 17 kamu görevlileri federasyonu ve 3 kamu görevlileri konfederasyonu¹⁶ kurulmuştur¹⁷ (Gülmez, 1998, s. 360). Bu dönemde öğretmenleri örgütleyen Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İlk-Sen) ile Türkiye Öğretmenler Sendikası’nın (TÖS)¹⁸ 15 Aralık 1969 tarihinden itibaren dört gün süren Büyük Öğretmen Boykotu kamu görevlileri arasında en fazla ses getiren eylem olması açısından önem taşımaktadır¹⁹.

12 Mart 1971 askeri muhtırası takip eden dönemde Anayasa’da yapılan bir dizi değişiklikle birlikte, kamu görevlileri devletle işbirliği temeline dayalı olan sendikal haklarını kaybetmişlerdir. 22.09.1971 tarihinde 1488 sayılı Kanun’la birlikte Anayasa’nın 46. maddesinin 1. fıkrasında yer alan ‘çalışanlar’ ifadesi ‘işçiler’ olarak değiştirilmiş, 119. maddeye kamu görevlilerinin siyasi partilere üye olma yasağı yanı sıra sendikalara da üye olamayacakları hükmü eklenmiş, böylelikle kamu görevlileri 624 sayılı Kanun’la zaten sınırlı olan sendikal haklarından tamamen mahrum kalmışlardır. Anayasa’nın kamu görevlilerinin sendikalaşmasıyla ilgili özel düzenleme yapılmasını öngören 46. maddesinin 2. fıkrasının kaldırılması ile ilgili kanun gerekçesinde toplu sözleşme ve grev hakkından yoksun bir örgütlenme hakkına sendika denilmesinin bir kavram kargaşasına yol açacağı ifade edilerek kamu görevlilerinin mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacı güden kuruluşların bağlı olacakları hükümlerin kanunla

¹⁴ Kanun tasarısı Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosu’nda görüşülürken Millet Meclisi Geçici Komisyon Sözcüsü Coşkun Kırca ve Devlet Personel Başkanı Hasan Şükrü Adal’ın konuşmasına dair tutanaklar için bkz: Gülmez, 2002a, s. 49-58.

¹⁵ İlk kamu görevlileri sendikası olan Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası 1965 yılında kurulmuştur.

¹⁶ Türkiye Devlet Personeli Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu (Türk-Persen) ve Türkiye İktisadi Devlet Teşekkül ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu

¹⁷ 1965-1971 yılları arasındaki ilk kamu görevlileri sendikacılığı döneminde kurulan sendikaların tam listesi ise, belgelerin Devlet Personel Başkanlığına SEKA’ya gönderilmesi nedeniyle, mevcut değildir (Gülmez, 2002b, s. 2).

¹⁸ TÖS ve İlk-Sen hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz: Üzümlü, 2011, s. 48-51.

¹⁹ ABD’den gelen uzman ve barış gönüllülerinin ülkeden çıkartılmaları, öğretmenlerin ekonomik, sosyal ve mesleki sorunlarının çözülmesi, yedi yıldır toplanamayan Milli Eğitim Şurası’nın toplanması ve görevden uzaklaştırılan öğretmenlerin görevlerine döndürülmesinin talep edildiği Büyük Öğretmen Boykotu’na öğretmenlerin yaklaşık %70’ini oluşturan 110.000 öğretmen katılmıştır. Ancak kamuoyunda büyük yankı yaratan bu boykota katılan öğretmenlerin büyük bir kısmı adli ve idari merciler tarafından uzun yıllar yargılanmıştır. (yy, 1998a, s. 31; yy, 1998b, s. 277).

düzenleneceği belirtilmiştir²⁰. Böylelikle sendikalaşma hakları 1971 yılının sonuna doğru açıkça yasaklanan kamu görevlileri çeşitli dernekler kurarak örgütlenmeye devam etmişlerdir²¹.

Hukuku Önceleyen Sendikal Hareket Dönemi (1971-1992)

1971 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel bir şekilde 624 sayılı Kanun ve 657 sayılı Kanun'un kamu görevlilerinin örgütlenme hakkını düzenleyen 22. maddesinin yürürlükten kalkmasıyla birlikte kamu görevlileri sendikal haklara ilişkin her türlü ulusal yasal dayanağını kaybetmiştir. 1982 Anayasası ise sendikal hakları kişiler yönünden yalnızca işçiler ile sınırlı tutarak kamu görevlileri için sendikal hakları açıkça tanıyan veya yasaklayan bir düzenleme getirmemiştir. Anayasa'da yer alan bu boşluk doktrinde kamu görevlilerine sendikal hakların yasak olduğu ve sendikal özgürlük tanındığı yönünde iki farklı görüşün ortaya çıkmasına neden olmuştur.

1982 Anayasası'nda kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin açık bir düzenleme olmamakla birlikte 1990'lı yıllardan itibaren kamu görevlileri sendikaları fiilen kurulmaya başlamıştır. Bir başka deyişle, 624 sayılı Kanun döneminde kamu görevlileri sendikal haklarını yasal düzenlemelerin izin verdiği sınırlar içinde kullanırken 1990'lı yıllardan itibaren hukuku öncelemeye ve yasal düzenlemelerin önünü açmaya başlamışlardır. Öyle ki, 28 Mayıs 1990 tarihinde henüz Anayasal ve yasal bir zemini olmadan Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası (Eğitim-İş) kurulmuştur²². Eğitim-İş'i takiben başta öğretmenler olmak üzere çeşitli memur grupları sendikaların çatısı altında örgütlenmeye başlamış ve 2001 yılında 4688 sayılı Kanun kabul edilinceye kadar 114 kamu görevlisi sendikası ve konfederasyonu kurulmuştur²³.

27 Şubat 1993 tarihinde Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ile Tüm Belediye Memurları Sendikası (Tüm Bel-Sen) arasında imzalanan toplu sözleşme ise, kamu görevlilerine henüz toplu pazarlık hakkı tanınmadan imzalanan bir sözleşme olması ve hukuku öncelemesi açısından önem taşımaktadır. 1 Ocak 1993 tarihinden itibaren geçerli olan toplu sözleşmede yer alan bazı hükümlerin Gaziantep Büyükşehir Belediyesi tarafından uygulanmaması üzerine Tüm Bel-Sen ulusal yargı yoluna gitmiş, ancak Yargıtay'ın sendika aleyhine karar vermesi üzerine Tüm-Bel-Sen Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM) 1996 yılında başvurmuştur²⁴. AİHM, kamu görevlilerinin toplu görüşme haklarının evrensel uluslararası hukuk belgelerinde yer aldığını belirterek belediyede çalışan kamu görevlilerinin devlet erkini doğrudan temsil eden kamu görevlileri olmadığını ifade ederek yapılan toplu sözleşmenin geçerli olduğuna karar vermiştir²⁵.

Kamu görevlilerinin bu şekilde fiili olarak sendikal haklarını kullanmaya başlaması üzerine İçişleri Bakanlığı tüm valiliklere 28 Şubat 1991 tarihinde genelge²⁶ göndererek kamu görevlilerinin örgütlenmesini engellemeye çalışmış, ancak 1992 yılında Danıştay 1.²⁷ ve 10. Hukuk Daireleri²⁸, oybirliği ile, Anayasa'da kamu görevlilerinin sendikalaşmasının yasaklandığı sonucuna ulaşamayacağına ve İçişleri Bakanlığı'nın genelgesinin iptaline karar vermiştir. Bu kararlarla birlikte Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikal hakları açısından yeni döneme girilmiştir. 18 Haziran 1992 tarihinde dönemin ilk kamu görevlileri sendikaları konfederasyonu olan Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen) kurulurken²⁹, 15.06.1993 tarihli Başbakanlık Genelgesi³⁰ ile de "kamu görevlilerinin sendika kurma, sendikalara üye olma ve sendikal etkinliklerde bulunma yolundaki başvuru girişimlerinin engellenmemesi" istenmiştir. Kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin bu fiili ve yasal gelişmeler, Türkiye'nin sendikal haklarla ilgili iki önemli sözleşmesi olan 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi ile 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin ILO Sözleşmesi'ni onaylama sürecini de hızlandırmış, söz konusu sözleşmeler 15 Kasım 1992 tarihinde TBMM'de kabul edilmiştir.

²⁰ Anayasa'nın 46. ve 119. maddelerinde yapılan değişikliklerin gerekçeleri için bkz: Gülmez, 2002a, s. 110-112.

²¹ Bu dönemde Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER), Tüm Kamu Personeli ve Emeklilerin Haklarını Koruma Kuruluşları Konfederasyonu (Tüm Person-Kon), Kamu Personeli Haklarını Koruma Derneği (Hak-Person), Memur Haklarını Koruma ve Geliştirme Derneği (MEM-Kor), Tüm Memurlar Derneği (Tüm-Der) ve Ülkücü Öğretmenler Birliği (Ülkü-Bir) en etkili memur dernekleri arasında yer almıştır (Gülmez, 1998, s. 361; Mahiroğulları, 2006, s. 147).

²² Kamu görevlileri sendikacılığının düşünsel alt yapısı öğretmenlerin örgütlenme sorunlarını gündeme getirmek amacıyla çıkardıkları abece Dergisi ile başlamıştır. Kamu görevlilerinin abece Dergisi'nden Eğitim-İş'e uzanan örgütlenme mücadelesi için bkz: Gülmez, 1994, s. 163-178.

²³ Bu döneme ait resmî veriler bulunmamakla birlikte Gülmez (2002b, s. 17-27) tarafından Eğitim-İş Sendikası'nın kuruluşundan 4688 sayılı Kanun'un kabulüne kadar geçen sürede kurulan sendikalara ilişkin bir çizelge oluşturulmuştur.

²⁴ AİHM'e Tüm Bel-Sen adına sendika üyesi K. Demir ve V. Baykara başvurmuştur. Bu nedenle söz konusu dava Demir & Baykara davası olarak adlandırılmakta ve verilen karar uluslararası alanda emsal karar niteliği taşımaktadır.

²⁵ AİHM'in Demir & Baykara kararının tam metni için bkz: Case of Demir and Baykara v. Turkey (2008). Kararın değerlendirmesi için bkz: Ewing ve Qc, 2010.

²⁶ Genelgenin içeriği için bkz: Gülmez, 2002a, s. 294-296.

²⁷ Esas No. 1992/136. Karar No. 1992/147.

²⁸ Esas No. 1991/1262. Karar No. 1992/3911.

²⁹ Türkiye Kamu-Sen kurulmadan önce kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin kamuoyu oluşturmaya yönelik toplantılar ve farklı hükümetlerin programlarındaki görüşler için bkz: Gülmez, 1994, s. 178-193. Türkiye Kamu-Sen'in kuruluşuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz: Han, 2012.

³⁰ Genelgenin içeriği için bkz: Gülmez, 2002a, s. 296-298.

Örgütlenme ve Toplu Görüşme Dönemi (1992-2010)

1990’lı yılların ilk yarısında kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin birbirinden farklı içeriklere sahip çeşitli kanun tasarıları hazırlanmış, 15 Nisan 1994 tarihinde TBMM’ye sunulan Kamu Görevlileri Sendikaları, Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu Tasarısı ise kadük hale gelerek kanunlaşmamıştır³¹. 23 Temmuz 1995 tarihinde 4121 sayılı Kanunla (md. 4) Anayasa’nın 53. maddesine bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine örgütlenme ve toplu görüşme hakkı tanınmış ve bu hakların ne şekilde kullanılacağı ayrı bir kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir. Ancak ilgili fıkrada kurulacak sendikal örgütlerin işçilerin toplu sözleşme hakkını düzenleyen md. 53/I’e ve grev hakkını ve lokavtı düzenleyen md. 54’e bağlı olmayacakları belirtilerek bu haklar yalnızca işçilere tanınmaya devam edilmiştir. Kamu görevlilerinin örgütlenmesinin önüne uzun yıllar Anayasal bir engel olarak çıkarılan md. 51/I’de yer alan ‘işçiler’ ifadesi ise 2001 yılında ‘çalışanlar’ şeklinde değiştirilerek kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakkı üzerindeki tartışmalara tamamen son verilmiştir. 1990’lı yılların başından itibaren kamu görevlilerinin fiilen kullanmaya başladıkları sendikal haklara ilişkin yasal düzenleme çalışmaları da 25 Haziran 2001 tarihinde kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile sonuçlanmıştır. 1995 yılında memurların örgütlenme haklarının Anayasal güvenceye kavuşması ile birlikte kamu görevlilerinin kurdukları sendikal örgütlerin sayısı da hızla artmaya başlamış, bu dönemde Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)³² ve Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen)³³ de ilk kurulan kamu görevlileri konfederasyonları arasında yer almıştır.

624 sayılı Kanun’dan sonra kamu görevlilerinin sendikal haklarını düzenleyen ikinci yasal düzenleme olması açısından önem taşıyan 4688 sayılı Kanun’da kamu görevlilerinin örgütlenme ve toplu görüşme hakları ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Kamu görevlilerinin örgütlenme hakları büyük ölçüde o dönemde yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’na paralel bir şekilde, toplu görüşme süreci ise toplu pazarlık hakkından mahrum bırakılarak düzenlenmiştir. Toplu görüşme sürecinde taraflar her konuda mutabık kalsalar dahi toplu sözleşme değil, yalnızca bir mutabakat metni imzalayabilmekteydi ve bu metinde yer alan konular hakkında ne tür yasal ve idari düzenlemelerin yapılacağı konusunda nihai kararı Bakanlar Kurulu vermektedir. Toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde de devreye giren Uzlaştırma Kurulu’nun verdiği karar bağlayıcı olmamakta, verilen karar gerekli düzenlemelerin yapılabilmesi için yine Bakanlar Kurulu’nun takdirine sunulmaktaydı. 2002 yılından 2011 yılına kadar toplam dokuz dönem için toplu görüşmeler yapılmış, bunlardan beşi uyuşmazlıkla sonuçlanırken, ikisi kısmi uzlaşma ile, ikisi de tam uzlaşma ile sonuçlanmıştır³⁴.

Grev Hakkından Mahrum Toplu Pazarlık Dönemi (2010 Sonrası)

12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandumla Anayasa’nın birçok maddesi ile birlikte 53. maddesinde de önemli değişiklikler yapılmıştır. 53. maddenin başlığı ‘toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı’ olarak değiştirilmiş, 1995 yılında yapılan değişiklikle birlikte kamu görevlilerine toplu görüşme hakkı getiren 53. maddenin 3. fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve aynı maddeye kamu görevlilerinin toplu pazarlık hakkını düzenleyen üç yeni fıkra ilave edilmiştir. Böylelikle kamu görevlilerinin sendikal hakları açısından toplu görüşme döneminden toplu pazarlık dönemine geçilmiştir.

Anayasa’da yapılan bu değişiklikleri takiben 4688 sayılı Kanunda gerekli değişikliklerin yapılabilmesi için sosyal taraflar arasında mutabakat sağlanamamış ve 4 Nisan 2012 tarihinde kabul edilen 6289 sayılı Kanun’la 4688 sayılı Kanunun birçok maddesinde değişiklik yapılmış ve söz konusu Kanun’un adı da Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak değiştirilmiştir. 6289 sayılı Kanun’la memurlar açısından toplu pazarlık hakkı ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş, grev hakkı tanınmayarak ortaya çıkacak uyuşmazlıkların zorunlu tahkim müessesesi olan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu (KGHK) vasıtasıyla çözümlenmesi hükme bağlanmıştır³⁵.

Türkiye’de Bireysel ve Kolektif Sendika Özgürlüğü Bağlamında Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları Sahip Olunan Ama Kullanılmayan Bireysel Sendika Özgürlüğü

Anayasa’da pozitif ve negatif sendika özgürlüğü tanınan tüm çalışanların ve işverenlerin, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluş kurabilecekleri, bir zorlama almaksızın özgürce sendikaya üye olup üyelikten ayrılacakları düzenlenmiştir (md. 51/I). Anayasa’daki bu düzenlemeye uygun şekilde 4688 sayılı Kanun’da da sendika ve konfederasyonlar için serbest kuruluş ilkesi (md. 6/I) ile pozitif (md. 14/I) ve negatif sendika özgürlüğüne (md. 16/I) yer verilmiştir.

Pozitif sendika özgürlüğünün bir sonucu olarak, Türkiye’de işçiler açısından olduğu gibi kamu görevlileri açısından da sendika çokluğu görülmektedir. Kamu görevlileri sendikaları 4688 sayılı Kanun’da belirtilen on bir hizmet kolunda Türkiye çapında

³¹ Kanun tasarıları ve tasarısı için bkz: Gülmez, 2002a, s. 317-344.

³² 8 Aralık 1995 tarihinde KESK’in kurulmasına yol açan olaylar, eylem ve mücadelelere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz: Koç ve Koç, 2009.

³³ 9 Haziran 1995 tarihinde Memur-Sen’in kuruluşu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Koç ve Koç, 2014, s. 35-39.

³⁴ Kamu görevlileri sendikaları ile Kamu İşveren Kurulu arasında 2002-2011 yılları arasında yürütülen toplu görüşme sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Yorgun, 2011, s. 151.

³⁵ Makalenin bundan sonraki bölümlerinde 2012 yılında 4688 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerle birlikte kamu görevlilerinin sendikal hakları bireysel ve kolektif sendika hakları bağlamında ayrıntılı olarak tartışılacağı için yasal düzenlemelerin detaylarına burada girilmemiştir.

faaliyet göstermek üzere kurulabilmektedir (md. 4 ve 5). Bu düzenleme kamu görevlileri açısından kategorik bir sendika çokluğu oluştururken, siyasi görüş ve sendikal anlayış farklılıkları nedeniyle aynı hizmet kolunda birden fazla sendikanın faaliyet göstermesi ise ideolojik sendika çokluğunu ortaya çıkarmaktadır. Öyle ki, 2022 yılı itibarıyla büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetlerinde 41, eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinde 49 ve sağlık ve sosyal hizmetlerde 40 sendika faaliyet göstermektedir. Sendikal örgütlerin tabanındaki bu parçalanmışlık üst örgütlerde de görülmekte, 2022 yılı itibarıyla 12 kamu görevlileri konfederasyonu faaliyet göstermektedir³⁶. Türkiye’de işçi sendikaları üzerinde olduğu gibi, hatta daha yoğun bir şekilde, kamu görevlileri sendikaları üzerinde de siyasetin ciddi bir etkisinin olduğu görülmektedir. Dar çıkar örgütleri değil, toplumsal hareketin bir parçası olan sendikaları siyasetin dışında düşünmek ve tutmak doğru bir yaklaşım değildir. Bu konuda en tutucu yaklaşımlar bile, sendikaların siyasetle ilişkisizliğini değil, bu ilişkinin belirli sınırlar içinde yapılması gerektiğini savunmaktadır (Çelik, 2010, s. 55). Bununla birlikte Türkiye’de sendikalar, yasama ve yürütme organları üzerinde baskıda bulunarak siyaseti etkilemek ve yönlendirmek yerine çoğu zaman siyasi partilerin ve yürütme organının etkisi altında faaliyet göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarının siyasi partiler karşısındaki konumları ve bunlarla ilişkileri sendikaların sayısal gücünü de önemli ölçüde belirleyebilmektedir.

Kamu görevlileri sendikalarının güçlerini geniş anlamda siyasetten, dar anlamda ise yürütme organından aldıklarını Memur-Sen örneğinden görebilmek mümkündür. ÇSGB tarafından kamu görevlileri sendikalarına ilişkin ilk istatistiklerin yayımlandığı 2002 yılında 41.871 olan Memur-Sen’in üye sayısı 25 kat artarak 2022 yılında 1.054.642’ye ulaşırken, aynı dönemde Türkiye Kamu-Sen’in üye sayısı 329.065’ten 526.684’e çıkmış, KESK’in üye sayısı ise 262.348’den 150.338’e düşmüştür. Dolayısıyla söz konusu 20 yıllık dönemde kamu görevlileri sendikaları açısından asimetrik bir üye artışı ve dağılımı söz konusu olmuştur. Bir başka deyişle, 2002 yılında %47,94 olan kamu görevlilerinin sendikalaşma oranının 2022 yılına gelindiğinde %72,63’e çıkmasında Memur-Sen’in üye artışının büyük payı olduğunu söylemek mümkündür. Öyle ki, 2022 yılı itibarıyla 1.994.845 sendikalı kamu görevlisinin yarısından fazlası Memur-Sen’e üye bulunmaktadır³⁷. Çalışanların parçalanmadan güçlü bir sendikanın çatısı altında birleşmeleri etkili sendikacılık için istenen bir durumdur. Ancak Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarının gücü genellikle tabanlarını oluşturan üyeleriyle ilişkilerine bağlı olmaktan ziyade siyasetle olan ilişkisine bağlı olarak değişmektedir. ITUC³⁸ ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından üyelik başvurusu kabul edilmeyen Memur-Sen’in yıllar içinde düzenli ve yüksek üye artışını salt sendikal örgütlenme başarısına bağlamak çok doğru olmayacaktır. İktidar partisi ile kurulan simbiyotik olarak da nitelendirilebilecek organik bağın, Memur-Sen’in istikrarlı üye artışında önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür (Çelik, 2015, s. 632). Bu bağın varlığı ve derecesine bağlı olarak Türkiye’de işçi sendikaları açısından olduğu gibi kamu görevlileri sendikaları açısından da ‘makbul’ sendikalar³⁹ ve ‘öteki’ sendikalar ayrımı ortaya çıkmakta ve sendikaların gücü ve meşruiyeti iktidar karşısındaki konumlarına göre belirlenmektedir. Siyasetin sendikalar üzerindeki bu etkisi kamu görevlilerinin bireysel sendika özgürlüğünü de zedelemekte, kamu görevlilerinin büyük bir kısmı üyesi oldukları sendikanın bir siyasi parti ile ilişkili olduğu düşüncesini taşımakta (Özaydın ve Han, 2014, s. 71) ve bu nedenle terfi alabilmek ve tayin olabilmek için ‘makbul’ sendikalara üye olmak zorunda kalmaktadır.

Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünün doğal bir sonucu olarak Anayasa’da ve 4688 sayılı Kanun’da sendikal örgütler için serbest kuruluş ilkesi benimsenmiştir. 4688 sayılı Kanun’a göre sendika kurucusu olabilmek için kamu görevlisi olarak çalışmak gerekli ve yeterli bir koşuldur. Sendikal örgütler Kanun’da belirtilen belgeler ile tüzüklerini sendikal örgütün faaliyet göstereceği ilin valiliğine vererek tüzel kişilik kazanmaktadır (md. 6/III ve IV). Bu belgelerde ve/veya tüzükte eksiklik ve/veya kanuna aykırılık olması sendikal örgütün tüzel kişilik kazanmasının önünde bir engel değildir. Böyle bir durum olması halinde ilgili valilik eksikliklerin bir ay içinde tamamlanmasını istemekte, tamamlanmaması halinde ise sendikal örgütün faaliyetinin durdurulması için ilgili valilik bir ay içinde iş mahkemesine başvurabilmektedir. Mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için verdiği en fazla 60 günlük sürenin sonunda aykırılığın ve eksikliğin giderilmemesi durumunda sendikal örgütün kapatılmasına karar vermektedir (md. 6/VII ve VIII). Kısacası valiliğin sendikal örgütlerin tüzel kişilik kazanmak için yaptıkları başvuruyu reddetme veya sendikal örgütleri kapatma yetkisi bulunmamakta, sendikal örgütlerin kapatılmasına iş mahkemeleri karar vermektedir. Bununla birlikte Türkiye’de sendikal örgütlerin serbest kuruluş ilkesini zedeleyen çeşitli uygulamalarla karşılaşmaktadır.

Tüm Çalışan Emniyet Hizmetleri Sınıfı ve Emniyet Teşkilatında Çalışan Diğer Tüm Hizmet Sınıflarına Dahil Personel Sendikası

³⁶ 4688 sayılı Kanun’a göre, kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayıları ÇSGB tarafından her yıl Temmuz ayının ilk haftasında Resmî Gazete’de yayımlanmaktadır (md. 30). Kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarının üye sayılarına ilişkin en son yayımlanan Temmuz 2022 istatistiği ve diğer istatistikler için bkz: 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince, 2022.

³⁷ Memur-Sen’in üye sayısının Türk-İş’in üye sayısını geçmesi üzerine ÇSGB’nın tek tarafı kararıyla, 2018 yılında 107. Uluslararası Çalışma Konferansı’na Türkiye’den çalışan temsilcisi olarak Memur-Sen katılmıştı. Ancak Türkiye’den Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve KESK’in de üyesi olduğu Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu’nun (ITUC) itirazda bulunduğu ILO Yetki Tespit Komitesi, Memur-Sen’in diğer sendikal örgütlere danışmadan hükümet tarafından tek tarafı olarak atandığını tespit etmiş ve bu uygulamanın ILO Anayasası’na aykırı olduğuna karar vermiştir. Bu karar üzerine sonraki senelerde Memur-Sen’in üye sayısı Türk-İş’ten fazla olmasına rağmen Uluslararası Çalışma Konferansı’na çalışan temsilcisi olarak Türk-İş katılmaya devam etmiştir. ILO Yetki Tespiti Komitesi’nin ilgili kararı için bkz: ILO, 2018.

³⁸ Bağımsız sendikacılık yürütmediği gerekçesi ile ITUC üyelik başvurusu reddedilen Memur-Sen, bu gerekçeye itiraz ederek ITUC’a üye bulunan Türk-İş, DİSK ve KESK’in olumsuz tutumları ve lobi faaliyetleri sonucunda üyelik başvurusunun reddedildiğini ifade etmektedir (Memur-Sen, 2011, 18 Mart).

³⁹ Türkiye endüstri ilişkileri ideolojisine göre devletin temel değerler manzumesini benimseyen makbul sendikalar, sınıf vurgusu düşük, mücadele alanı üyelerinin temel sorunları ile sınırlı, ulusal bütünlüğe tehdit olarak algılanan eylemleri gerçekleştirilmeyen ve milli ekonomiye zarara uğratmayan stratejiler izleyen ideal sendikalardır (Man, 2009, s. 185).

(Emniyet-Sen) ve Yargıçlar Sendikası’nın kuruluşunda ilgili valiliklerin sendikaların kuruluş başvurularını almayarak tüzel kişilik kazanmalarını engelleme yoluna gittikleri görülmektedir. 9 Kasım 2012 tarihinde emniyet hizmetlerinde ve teşkilatında çalışanların örgütlendiği Emniyet-Sen, hazırladığı gerekli belgeler ile Ankara Valiliği’ne başvuruda bulunmuş ama Valilik, emniyet teşkilatında çalışanların örgütlenme hakkı olmadığı gerekçesi ile başvuru evraklarını herhangi bir yasal işlem yapmadan iade etmiştir. Bunun üzerine Emniyet-Sen tüzel kişiliğini, gerekli belgeleri Ankara Valiliği’ne kargo yolu ile göndererek kazanmıştır⁴⁰. Benzer bir durum Yargıçlar Sendikası’nın kurulması sürecinde de yaşanmıştır. 2011 yılında kurulan ve 2012 yılında kapatılma kararı kesinleşen Yargı Çalışanları Sendikası’ndan (Yargı-Sen) sonra Yargıçlar Sendikası’nın kuruluş için hazırladığı belgeler Ankara Valiliği tarafından uzun süre kabul edilmemiş, bunun üzerine bu belgeler 16 Kasım 2012 tarihinde Ankara Valiliği Emniyet Müdürlüğü’ne bırakılarak Yargıçlar Sendikası tüzel kişilik kazanmıştır⁴¹. Bu iki örnekte ilgili Valilik, yetkisi dışına çıkarak ve adeta sendikal örgütlerin kuruluşunda izin sistemi varmışçasına hareket ederek, sendikaların tüzel kişilik kazanmalarını engellemeye ve geciktirmeye çalışmıştır. Valiliğin sendikal örgütlerin kuruluşunda kanuna aykırılık veya evraklarda eksiklik görmesi halinde izlemesi gereken yasal prosedür 4688 sayılı Kanun’da (md. 6/VII ve VIII) açıkça düzenlenmiştir. Nitekim bu prosedür, Türk Silahlı Kuvvetleri’nde (TSK) çalışan sivil memur ve kamu görevlilerinin örgütlendiği Sivil Memurlar Sendikası’nın (Sime-Sen) kuruluşunda Kanun’a uygun bir şekilde izlenmiştir. Ankara Valiliği, 21 Ekim 2011 tarihinde kurulan ve ilk genel kurulunu yapmak üzere başvuruda bulunan Sime-Sen’in faaliyetlerinin durdurulması talebiyle Ankara 8. İş Mahkemesi’ne dava açmıştır. Ankara 8. İş Mahkemesi ise, 4688 sayılı Kanun’da Milli Savunma Bakanlığı (MSB) ile TSK kadrolarında çalışan sivil memurlar ve kamu görevlilerine ilişkin örgütlenme yasağının, Anayasa’nın 10. ve 51. maddelerine aykırı olduğu iddiası ile, iptali için Anayasa Mahkemesi’ne başvurmuştur. Anayasa Mahkemesi de MSB ve TSK kadrolarında çalışan sivil memurların sendika kurmalarını ve sendikaya üye olmalarını yasaklayan kanun hükmünün iptali talebini esastan görüşerek iptaline karar vermiştir. Böylelikle Sime-Sen’in kurulması süreci, Anayasa Mahkemesi’nin 4688 sayılı Kanun’da TSK ve MSB’de çalışan sivil memurlara ilişkin yer alan örgütlenme yasağının kaldırılması ile sonuçlanmış; Sime-Sen örneği ile fiili uygulama beraberinde yasal değişikliği de getirmiştir (Uçkan Hekimler, 2015, s. 15-17).

Toplu Sözleşme İkramesi: Kolektif Sendika Özgürlüğünün Açık İhlali

Kendi kendine yardım örgütleri olan sendikaların en önemli gelir kaynakları üyelerinden topladıkları üyelik aidatlarıdır. Toplanan bu üyelik aidatları sendikaların devlet ve işverenler karşısında bağımsız kalmalarını güvence altına almaktadır. Türkiye’de işçilerin ve kamu görevlilerinin ödeyecekleri üyelik aidatlarının miktarı sendikaların tüzüğünde belirlenmekte; sendika üyesi işçi ve kamu görevlilerinin üyelik aidatları kaynaktan kesme yöntemi ile toplanmaktadır. Yalnızca yetkili işçi sendikalarının yararlandığı kaynaktan kesme yönteminden tüm kamu görevlileri sendikaları yararlanmakta, böylelikle kamu görevlileri sendikaları aidatlarını üyelerinden düzenli olarak toplayabilmektedir.

Ancak sendikaya üye olan kamu görevlilerine üyelik aidatları için devlet tarafından verilen destek kolektif sendika özgürlüğü açısından tartışmalı bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikalara üye olan kamu görevlilerinin üyelik aidatları için devlet katkısı ilk kez 29 Ağustos 2005 tarihinde mutabakat metni ile biten 4. dönem toplu görüşmelerinde gündeme gelmiştir. Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen tarafından imzalanan ve KESK’in aidatın devlet tarafından verilmesinin sendikaların devletten bağımsızlığı ilkesine gölge düşüreceği gerekçesiyle şerh koyduğu mutabakat metninin 4. maddesi ile sendika aidatlarından kaynaklanan ‘kayıpları’ telafi etmek amacıyla aylık beş YTL ilave ödeme yapılması kararlaştırılmıştır (Yorgun, 2011, s. 161). Mutabakat metninde yer alan söz konusu ‘ilave ödeme’, 21.03.2006 tarihinde kabul edilen 5437 sayılı Kanun’la 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’ye (KHK) bir madde ilave edilerek ‘sendika ödeneği’⁴² adı altında yasalaşmıştır. Bu uygulamanın yasalaşması, Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen tarafından önemli bir ‘zafer’ ve ‘kazanım’ olarak nitelendirilirken KESK ve KESK’e bağlı sendikalar tarafından açıkça eleştirilmiştir (Arıcı, 2007, s. 14-16).

Bunun üzerine Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) tarafından sendika ödeneğinin düzenlendiği 375 sayılı KHK’ye eklenen Ek Madde 4(1)’nin Anayasa’nın 2., 10., 11. ve 90. maddelerine aykırılığı savı ile Anayasa Mahkemesi’ne söz konusu hükmün iptali ve yürürlüğün durdurulması istemi ile dava açılmıştır. Anayasa Mahkemesi, 98 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerinin sendikalara müdahaleyi yasakladığını ve sendikaya üye olan kamu görevlilerine, kendilerinden üyelik kesintisi yapılan her ay için belirli tutarda sendika ödeneği verilmesinin, dolaylı yoldan sendikalara ve üyelerinin gönüllülük esasına dayalı katılımlarına müdahale anlamı taşıdığını vurgulayarak bu uygulamayı Anayasa’nın 51. maddesine aykırı bulmuş ve iptal etmiştir⁴³. Ancak Anayasa Mahkemesi’nin bu kararına rağmen 2011 yılında kabul edilen 6111 sayılı Kanun’la 375 sayılı KHK’de düzenleme yapılmış ve ‘toplu görüşme primi’ ifadesi ‘toplu sözleşme primi’ olarak değiştirilerek Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararının arkasından

⁴⁰ Emniyet-Sen’in kuruluş sürecine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz: Gülmez, 2016.

⁴¹ Yargı-Sen’in kapatılması ve Yargıçlar Sendikası’nın kurulması sürecine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz: Gülmez, 2013.

⁴² 2008 yılında kabul edilen Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu’nun 29. maddesiyle “her ay için 5 YTL tutarında sendika ödeneği verilir” ibaresi “her ay için 10 TL tutarında toplu görüşme primi verilir” şeklinde değiştirilmiştir.

⁴³ Esas No: 2006/94, Karar No 2009/92, Karar Günü: 25.06.2009, Resmî Gazete Tarihi: 10.11.2009, Sayı: 27402. Karara ulaşmak için bkz: <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2009-92-nrm.pdf>

dolaşmış; sendikaya üye olup aylık veya ücretlerinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında 45 TL toplu sözleşme primi ödeneceği düzenlenmiştir⁴⁴. 2012 yılında 4688 sayılı Kanun'da yapılan değişiklikle birlikte ise 'toplular sözleşme primi' ifadesi 'toplular sözleşme ikramiyesi' olarak değiştirilmiş ve toplular sözleşme ikramiyesinin miktarının toplular sözleşmede belirleneceği düzenlenmiştir (md. 28/I).

Böylelikle Anayasa Mahkemesi'nin Anayasa'ya aykırı bularak iptal ettiği 'devlet destekli sendikacılık', ismi çeşitli şekillerde değişse de içeriği aynı kalarak uygulanmaya devam etmektedir. Bunun ötesinde günümüzde en fazla üyeye sahip olan Memur-Sen, tarafı olduğu toplular sözleşmelerde yer verdikleri toplular sözleşme ikramiyesi sayesinde üyelerine ne miktarda 'kazanç' sağladıklarını değerlendirirken⁴⁵, Türkiye Kamu-Sen de toplular sözleşme ikramiyesi uygulamasının tartışılmasının kamu görevlileri sendikacılığını 'baltaladığını' ifade etmektedir⁴⁶. Sendikaların bağımsızlığı ilkesi ve kolektif sendika özgürlüğüne açıkça aykırı olan bu uygulama ile kamu görevlileri sendikaları ile devlet arasında simbiyotik bir ilişki kurulmaktadır. Ancak bu ilişki devlet zoru ile kurulmamakta, en fazla üyeye sahip olan Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen bu ilişkiye rıza göstermekte ve hatta bu ilişkinin güçlendirilmesini ısrarlı şekilde talep etmektedir. Bunun ötesinde kamu görevlilerini temsilen Memur-Sen'in imzaladığı Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme'de⁴⁷ toplular sözleşme ikramiyesinden yalnızca üye sayısı bağılı bulunduğu hizmet kolundaki kamu görevlisi sayısının %1'inden fazla olan sendikaların yararlanabilmesini sağlayan bir düzenlemeye yer verilmiştir (md. 23/I)⁴⁸. Böylelikle toplular sözleşme ikramiyesinden tüm sendikaya üye olan kamu görevlilerinin değil, yalnızca belirli bir üye sayısına sahip olan sendikalara üye olan kamu görevlilerinin yararlanabilmesi yolunda bir düzenleme yapılmıştır. Ancak KESK'e bağılı olan Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası'nın bu düzenlemenin iptali ve yürütmesinin durdurulması istemiyle açtığı davada Danıştay 12. Dairesi,

Sendikalar arasında ayrıma yol açılması, açıkça sendikal özgürlüğe bir müdahale oluşturarak sendikaların kuruluş amaçlarının gerçekleştirilmesini önleyici şekilde üye kaybına sebebiyet verecek nitelik taşıdığı gibi aynı hizmet kolunda çalışıp aynı işi yapan sendika üyesi kamu görevlileri arasında, sadece farklı sendikalara üye olmaları nedeniyle eşitsizlik yaratması itibarıyla çalışma barışını da olumsuz yönde etkileyeceğinden, dava konusu düzenlemede mevzuata ve hukuka uygunluk bulunmamaktadır.

diyerek söz konusu hükmün yürütmesini durdurma kararı vermiştir⁴⁹. Danıştay'ın bu kararına rağmen 28 Aralık 2022 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 7429 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamele Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile sendika üyesi kamu görevlilerine devlet tarafından verilecek destek konusunda ikili bir uygulamaya gidilmeye başlanmıştır. Kanun'a göre (md. 11);

25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte 750 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda toplular sözleşme desteği yapılır. Kamu görevlileri sendikasının kurulu olduğu hizmet kolunda sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının en az yüzde ikisini sendika üyesi kaydeden kamu görevlileri sendikalarına üye olup aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte toplular sözleşmeyle belirlenen tutarda toplular sözleşme ikramiyesi ödenir. Toplu sözleşme ikramiyesi ödenen kamu görevlilerine ayrıca toplular sözleşme desteği yapılmaz.

Dolayısıyla söz konusu yasal düzenleme ile sendikaya üye olan kamu görevlilerine devlet tarafından verilecek mali destek konusunda %2'lik bir baraj getirilerek ikili bir uygulama ortaya çıkmıştır. Buna göre kamu görevlilerinin en az %2'sini kendisine üye kaydedemeyen sendikalara üye olan kamu görevlileri yukarıda belirtilen oranda toplular sözleşme desteği (Ocak 2023 itibarıyla 3 ayda bir 291 TL) alırken, %2'lik barajı geçen sendikalara üye olan kamu görevlileri toplular sözleşme ile belirlenen ve toplular sözleşme desteğinden daha yüksek olan (Ocak 2023 itibarıyla 3 ayda bir 824 TL) toplular sözleşme ikramiyesi almaya başlamıştır. Başta KESK ve KESK'e bağılı sendikaların yoğun tepkisini alan söz konusu Kanun ile güçlü olan kamu görevlileri sendikalarının daha da güçlendirilerek adeta bir sendikal tekel oluşturulmasının amaçlandığı söylenebilir. Daha önce de belirtildiği gibi, Türkiye'de kamu görevlileri sendikalarının sayısal gücünü önemli ölçüde siyasetten aldığı da göz önüne alındığında, böylesi bir düzenlemenin kamu görevlileri sendikalarını siyasete daha da bağımlı hale getireceğini ifade etmek mümkündür. Gerek bireysel gerekse kolektif sendika özgürlüğüne aykırı olan bu yasal düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiası ile CHP tarafından Anayasa Mahkemesi'ne dava açılmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin, daha önce verdiği karar da dikkate alındığında, bu yasal düzenlemeyi de Anayasa'ya aykırı bularak iptal edeceği tahmininde bulunmak mümkündür.

⁴⁴ Anayasa Mahkemesi'nin toplular görüşme primine ilişkin iptal kararı hakkında bir inceleme ve bu uygulamanın toplular sözleşme primi adı altında devam etmesine ilişkin bir değerlendirme için bkz: Gülmez, 2011.

⁴⁵ Memur-Sen'in 2022-2023 yıllarını kapsayan 6.dönem toplular sözleşme süreci ve sonuçları hakkındaki raporu için bkz: Memur-Sen, t.y. Memur maaş katsayısına bağılı olarak ödenen toplular sözleşme ikramiyesinin 2023 yılı Temmuz ayından itibaren 706 TL olması üzerine Memur-Sen'e bağılı olan Sağlık-Sen, "Toplu sözleşme ikramiyesi, memur maaşına yapılacak zammı bağılı olarak artış gösteren çok önemli bir kazanımdır. Sendikal mücadele açısından anlamlı olan bu kazanım sayesinde artık sendikalı olmak çok daha değerli hale geldi" açıklamasını yapmıştır. Bkz: Çalık Göçümlü, 2022.

⁴⁶ Türkiye Kamu-Sen Başkanı'nın toplular sözleşme ikramiyesi hakkındaki değerlendirmesi için bkz: Kamu-Sen, 2018).

⁴⁷ 6. Dönem Toplu Sözleşmesi metni için bkz: 25 Ağustos 2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmî Gazete.

⁴⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, sözleşmedeki bu düzenlemenin gerekçesini şu şekilde açıklamıştır: "Hizmet kolları düzeyinde hem genel sözleşme şartlarından yararlanma konusunda bir sendika enflasyonu var. Merdiven altı diyebileceğimiz yapılar var. Onların da önüne geçebilmek için %1 örgütlenme düzeyi olan sendikaların bundan istifade edebilmesini kararlaştırdık." (Yeni Şafak, 2021).

⁴⁹ Esas No: 2021/6348.

Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikalaşma oranının işçilerin sendikalaşma oranına göre oldukça yüksek⁵⁰ olmasının en önemli nedenlerinden birisi de söz konusu toplu sözleşme ikramiyesidir. Kamu görevlilerinin sendikaya üyelik aidatları devlet tarafından finanse edildiği gibi, birçok sendikanın tüzüğünde belirlendiği üyelik aidat miktarları da toplu sözleşme ikramiyesinden düşük olduğu için aradaki fark kamu görevlileri tarafından bir ‘ek gelir’ olarak görülmektedir. Bu nedenle kamu görevlilerinin işçilere göre daha yüksek bir sendikalaşma oranına sahip olmasını, salt kamu görevlilerinin istihdam güvencesine ve daha yüksek bir eğitim ve bilinç düzeyine sahip olmaları ile açıklamak yeterli olmamaktadır. Kamu görevlileri sendikaya üye olarak toplu sözleşme ikramiyesi vasıtasıyla hem bir ‘ek gelir’e sahip olmakta, hem de ‘makbul’ sendikaya üye olmaları halinde terfi ihtimallerini arttırabilmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de yüksek sendikalaşma oranlarına bakarak kamu görevlilerinin güçlü bir örgütlenme bilincine sahip olduklarını söylemek doğru olmayacaktır. Avrupa ülkelerinde bile ender görülebilecek bu seviyedeki sendikalaşma oranını, kamu görevlilerinin gerçek örgütlenme gücünü göstermekten uzak, yapay ve devlet destekli ‘hormonlu’ bir oran olarak değerlendirmek mümkündür.

Devlet Güdümlü Toplu Pazarlık Süreci

2010 yılında Anayasa’nın 53. maddesindeki değişikliği takiben 2012 yılında 4688 sayılı Kanun’da yapılan değişiklikle birlikte kamu görevlileri açısından toplu görüşme döneminden toplu pazarlık/toplu sözleşme dönemine geçilmiştir. 4688 sayılı Kanun uyarınca toplu görüşmeler son rakamı tek olan yıllarda yapılmaktadır (md. 31/I). Ağustos ayının ilk işgünü başlayan toplu görüşmeler, KGHK kararının alınması da dahil olmak üzere, en geç Ağustos ayının son işgünü tamamlanmaktadır (md. 31/4). İmzalanan toplu sözleşme, takip eden iki mali yıl için geçerli olmaktadır (md. 28/3). Kanun, toplu sözleşme özerkliğini zedeleyecek derecede, toplu sözleşmelerin içeriğini sınırlandırmakta; toplu sözleşmelerde kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ile diğer mali ve sosyal haklar düzenlenmektedir (md. 28/I). Kanunda sayılan bu konular dışında başka konulara ilişkin düzenlemeler toplu sözleşmelere konulamamaktadır.

Kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti (KİH) ile kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti (KGSŞ) arasında yürütülen toplu görüşme süreci (md. 29/I) merkezi bir yapıya sahiptir. KİH’nin tüm üyeleri Cumhurbaşkanı tarafından belirlenmektedir. Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlık yaptığı KİH, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşmaktadır (md. 29/II). 15 üyeden oluşan KGSŞ ise, bağlı sendikaların toplam üye sayısı⁵¹ itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilciden oluşmaktadır (md. 29/III). Böylelikle KGSŞ’de neredeyse tüm yetki, en fazla üyeye sahip konfederasyona verilmekte ve çoğulcu bir temsil sistemi yerine çoğunluğun yer aldığı bir temsil sistemi uygulanmaktadır. KGSŞ başkanı heyet üyeleri tarafından seçilmemekte, en fazla üyeye sahip olan konfederasyon heyet başkanlığını yürütmektedir. Ayrıca bu konfederasyon heyette, diğer konfederasyonlardan farklı olarak, iki temsilci tarafından temsil edilmektedir. En fazla üyeye sahip olan konfederasyona bağlı sendikaların da ilgili hizmet kollarında en fazla üyeye sahip olabileceği düşünüldüğünde, 15 temsilciden oluşan KGSŞ’nin 13 temsilcisi genellikle en fazla üyeye sahip olan, tek bir konfederasyondan oluşmaktadır. Nitekim I. ve II. dönem toplu sözleşmeleri hariç⁵² en son yapılan toplu sözleşme de dahil olmak üzere tüm toplu sözleşmelerde KGSŞ’nin 15 temsilcisinden 13’ü Memur-Sen temsilcilerinden oluşmuştur. Sendikalı kamu görevlilerinin %52’sini örgütleyen Memur-Sen, KGSŞ’nin yaklaşık %87’sini oluşturmakta ve bu durum KGSŞ’de üye dağılımında ciddi bir eşitsizliğe neden olmaktadır. Türkiye’de siyasetin memur sendikaları üzerindeki etkisi ve özellikle Memur-Sen’in sayısal gücünü sağlayan siyasal simbiyotik bağ göz önüne alındığında toplu görüşmenin iki taraf arasında değil, adeta tek bir taraf vasıtasıyla yürütüldüğünü söylemek mümkündür. Tarafların toplu görüşme süreci sonunda anlaşması halinde kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin bölüm ile her bir hizmet koluna özgü mali ve sosyal haklara ilişkin bölümlerden ve tek bir metinden oluşan ve taraflarca imzalanan toplu sözleşme metinleri Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmektedir (md. 31/V ve VI).

Ancak toplu görüşmelerde tarafların kamu görevlilerinin geneline veya herhangi bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin bölüm veya bölümlerde anlaşamaları halinde uyuşmazlığı çözümlmek için çatışmacı yollar kullanılamamakta,

⁵⁰ 2022 yılı Temmuz ayı itibarıyla kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı %72,63 iken, işçilerin sendikalaşma oranı %14,26’dır.

⁵¹ 4688 sayılı Kanun uyarınca, ÇSGB hizmet kollarındaki tüm kamu görevlileri sayısı ile kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam üye sayısını belirlemekte ve sonuçlarını her yıl Temmuz ayının ilk haftasında Resmî Gazete’de yayımlanmaktadır (md. 30/II). 2002 yılından itibaren yayımlanan kamu görevlileri sendikalarına ilişkin istatistikler için bkz: ÇSGB, t.y.

⁵² 2012-2013 yıllarını kapsayan I. dönem toplu sözleşme görüşmelerinde büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet kolunda Türkiye Kamu-Sen’e bağlı Türk Büro-Sen, basın, yayın ve iletişim hizmet kolunda Türkiye Kamu-Sen’e bağlı Türk Haber-Sen, kültür ve sanat hizmet kolunda KESK’e bağlı Kültür Sanat-Sen, ulaştırma hizmet kolunda Türkiye Kamu-Sen’e bağlı Türk Ulaşım-Sen, diğer hizmet kollarında da Memur-Sen’e bağlı sendikalar yetkili sendika olmuşlardır. 2014-2015 yıllarını kapsayan II. dönem toplu sözleşme görüşmelerinde ise kültür ve sanat hizmet kolunda KESK’e bağlı Kültür Sanat-Sen haricinde tüm hizmet kollarında Memur-Sen’e bağlı sendikalar yetkili sendika olmuştur.

uyuşmazlık zorunlu tahkim müessesesi olan KGHK tarafından çözümlenmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de memurlar açısından toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde yasakçı (zorunlu) sistem uygulanmaktadır. Taraflar arasında toplu sözleşmenin imzalanamaması durumunda üzerinde uzlaşılacak ve uzlaşılacak konuları içeren toplantı tutanağının imzalanmasından⁵³ veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden⁵⁴ itibaren üç işgünü içinde sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar, imzalamaya yetkili oldukları bölümler için KGHK’ye başvurabilmektedir (md. 33/III).

KGHK, her toplu sözleşme dönemi için belirlenecek, şu 11 üyeden oluşmaktadır (md. 34): Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye, bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye, üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu malîyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az doçent unvanını taşıyanlar arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye, bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere yukarıda belirtilen bilim dallarından en az doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye (md. 34). Böylelikle toplu uyuşmazlıklar, özerk bir yapıdan uzak şekilde, 11 üyeden 7’sinin Cumhurbaşkanınca belirlendiği KGHK vasıtasıyla sıkı bir devlet kontrolü çerçevesinde çözümlenmektedir.

4688 sayılı Kanun kamu görevlilerinin toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde, yukarıda da belirtildiği gibi, yasakçı bir sistemi benimsemekte ve kamu görevlileri uluslararası sözleşmeler bağlamında sahip oldukları toplu eylem haklarını kullanırken engellerle karşılaşmaktadır. Ancak özellikle KESK’e bağlı sendikalar, 2000’li yıllardan itibaren toplu eylem haklarını fiili olarak kullanarak gerekli yasal düzenlemelerin önünü açmakta; ulusal ve uluslararası yargı kararlarıyla kamu görevlileri toplu eylem hakkına ilişkin önemli kazanımlar elde etmektedir.⁵⁵

Sonuç ve Değerlendirme

Türkiye’de işçilerin sendikal hakları, Avrupa ülkelerinden farklı olarak, tabandan gelen güçlü bir hak mücadelesi sonucu elde edilmemiş, ağırlıklı olarak kanun koyucu tarafından tanınarak sınırları belirlenmiştir. Ancak aynı gelişim sürecini Türkiye’deki kamu görevlileri için söylemek çok doğru değildir. Özellikle 1990’lı yıllardan itibaren Türkiye’de kamu görevlileri örgütlenme, toplu pazarlık ve hatta toplu eylem hakkını yasal düzenlemelerden önce fiilen kullanmaya başlayarak hukuku öncelemiştir. Henüz grev hakkından mahrum olan kamu görevlilerinin sendikalaşma eğilimlerinin işçilerle karşılaştırıldığında çarpıcı derecede yüksek olması da çalışma ilişkileri açısından değerlendirilmesi gereken bir diğer konudur. İşçiler başta yetersiz iş güvencesi sistemi olmak üzere çeşitli nedenlerden dolayı sendikaya üye ol(a)mazken veya üyeliklerini devam ettiremezken ve kamuoyunda sendikalara ilişkin yaygın bir olumsuz algı söz konusu iken kamu görevlileri, sendikacılığın güçlü olduğu birçok ülkeden daha yoğun bir örgütlenme eğilimi içindedir ve bu eğilimin yıllar içinde arttığı görülmektedir. Ancak Temmuz 2022 itibarıyla %72,63 olan sendikalaşma oranını kamu görevlilerinin yalnızca daha yüksek olan eğitim ve bilinç düzeyi ve sahip oldukları daha güçlü iş güvencesi ile açıklamak mümkün olamayacağı gibi, bu yüksek örgütlenme eğilimine bakarak Türkiye’de güçlü bir kamu görevlileri sendikacılığı olduğunu söylemek de doğru olmayacaktır. Kamu görevlilerine ilişkin sendikal istatistiklerin ilk yayımlanmaya başladığı 2002 yılından 2022 yılına kadar kamu görevlilerinin geneli için örgütlenme eğiliminin artış oranı ile Memur-Sen’in üye sayısındaki artış oranı dikkat çekici bir şekilde paralellik göstermektedir. Eş deyişle, kamu görevlileri sendikalarının üye sayıları yıllar içinde asimetrik bir şekilde artmakta, bu artıştan en büyük payı Memur-Sen almaktadır. Kamu görevlilerinin ağırlıklı olarak tek bir konfederasyon çatısı altında toplanmaları güçlü bir sendikacılık açısından elbette önemlidir. Bununla birlikte etkin bir sendikacılığın, ancak bireysel sendika özgürlüğü çerçevesinde kendi istekleriyle hareket eden ve örgütlenme bilinci olan üye tabanına sahip örgütlerle sağlanması mümkündür. Bireysel sendika özgürlüğünü ise kolektif sendika özgürlüğünden ayrı ve bağımsız bir şekilde ele almak mümkün değildir. Sendikaların işverenlere ve devlete karşı özerkliği, kolektif sendika özgürlüğünü sağlayan en temel ilkedir. Bu özerkliği kaybeden sendikalar bağımlılık ilişkisi içinde oldukları işverenler veya devlet üzerinden üye kazanma yoluna gitmektedir. Türkiye’de kamu görevlileri sendikaları arasındaki asimetrik üye dağılımını da bu çerçevede değerlendirmek mümkündür. Dolayısıyla, adeta kendisini yiyerek güçlendiğini ve beslendiğini düşünen bir varlık misali, Türkiye’de kolektif sendika özgürlüğüne ilişkin ihlallerin, ironik bir şekilde, kamu görevlilerinin yüksek sendikalaşma oranını etkilediği görülmektedir. Burada sorgulanması gereken en önemli nokta, sendikaların siyasetle olan ilişkisi değil, bu ilişkinin yönüdür. Siyaseti etkileme ve yön verme gücü olduğu sürece ‘gerçek’ sendikacılıktan ve sağlıklı bir demokrasiden söz etmek

⁵³ 4688 sayılı Kanun’a göre, toplantı tutanağının kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri ilgili sendika temsilcisi ile Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından imzalanmaktadır (md. 33/I).

⁵⁴ 4688 sayılı Kanun’a göre, toplu görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağının imzalanmaması durumunda Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulmaktadır (md. 33/II).

⁵⁵ Makalede kamu görevlilerinin ulusal mevzuat çerçevesinde sahip oldukları sendikal haklar ele alındığı için fiili olarak kullandıkları ve ayrı bir araştırma konusu olabilecek toplu eylem hakkına değinilmemiştir. Ancak Türkiye’de kamu görevlilerinin fiili olarak kullandıkları toplu eylem hakkına ilişkin ulusal ve uluslararası yargı kararları için bkz: Uçkan Hekimler, 2017, s. 246-249.

mümkündür. Aksi şekilde, siyasetin sendikalara yön vermeye ve sendikaların da siyasi bağlantılarından beslenmeye başladığı bir sistemde bağımlı bir sendikacılık ortaya çıktığı gibi demokratik sistemin de kökleri zayıflamaya başlamaktadır.

Toplu sözleşme ikramiyesi uygulaması da Türkiye’deki devlet güdümlü kamu görevlileri sendikacılığını beslemektedir. Kolektif sendika özgürlüğünü ihlal ettiği gerekçesi ile Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen bu uygulamaya, yalnızca isminin değiştirilerek, devam edilmesi ve bununla da yetinilmeyerek 2022 yılının sonunda yapılan yasal değişiklikle birlikte toplu sözleşme ikramiyesinden yalnızca %2’lik barajı geçen sendikaların yararlanmasının sağlanması yasa koyucunun sendika özgürlüğünü ihlal etme yönündeki ısrarını ortaya koyması açısından çarpıcıdır. Toplu sözleşme ikramiyesinin Türkiye’deki en fazla üyeye sahip iki konfederasyon olan Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen tarafından savunulması ve bu ikramiyenin bir kazanım olarak görülmesi ise bu sendikal örgütlerin gerçek anlamda ‘kendi kendine yardım örgütleri’ olup olmadıklarının sorgulanmasına neden olmaktadır. Merkezi toplu pazarlık yapısı, KGSH’nin çoğunlukçu temsil yapısı ve toplu iş uyuşmazlıklarını çözümleyen zorunlu tahkim müessesesi olan KGHK’nun yapısı da devlet güdümlü kamu görevlileri sendikacılığını güçlendirmektedir.

Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarının bir bölümü 1990’lı yıllardan itibaren verdikleri mücadele ile yasal düzenlemelerin önünü açarken bir bölümü de iktidar ile kurdukları siyasi bağ üzerinden sayısal güç sağlamakta ve bağımsız kalmak yerine bizzat kendileri devlet desteğini talep etmektedir. Dolayısıyla kamu görevlileri sendikacılığında yalnızca siyasi ve ideolojik bir parçalanma görülmemekte, kamu görevlileri sendikaları ‘kendi kendine yardım örgütleri’ ve ‘kendisine yardım edilen örgütler’ şeklinde de parçalanmaktadır. Etkili bir sendikal hareketi sağlayabilmek için sendikaların yapay ve yanılıcı üye artışı sağlamak yerine bağımsız yapılarını koruyarak üye tabanlarını sağlamlaştırılmaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra KGSH ve KGHK’nun çoğunlukçu değil, çoğulcu yapıya kavuşturulmasının da toplu pazarlık sürecinde tüm kamu görevlilerinin temsilini sağlama yolunu açacağı söylemek mümkündür.

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.

Yazarların ORCID ID’leri / ORCID IDs of the authors

Banu Uçkan Hekimler 0000-0002-3099-5139

KAYNAKLAR / REFERENCES

- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2022 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ. (2022, 2 Temmuz) *Resmî Gazete* (Sayı: 31884). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/07/20220702-14.pdf>
- Akın, İ. F. (1966). Dernek kurma özgürlüğü. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 32 (2), 474-486.
- Akşin, S. (2007). *Kısa Türkiye tarihi*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Arıcı, K. (2007). Devletçe kamu görevlileri sendikalarına üye olanlara toplu görüşme primi ödenmesinin hukuka uygunluğu. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XI(1-2), 1-23.
- Beşikçi, M. (2010). II. Meşrutiyet döneminde bir memur örgütlenmesi olarak Mülkiye Mezunları Cemiyeti, 1908-1916. *Toplum ve Bilim*, 119, 162-183.
- Case of Demir and Baykara v. Turkey (2008). Erişim Adresi: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:\[%22001-89558%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:[%22001-89558%22]) Erişim Tarihi: 21.021.2023.
- Çalık Göçümlü, B. (2022, 5 Temmuz). Sağlık-Sen’den "toplular sözleşme ikramiyesi" açıklaması. Erişim adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/saglik-senden-toplu-sozlesme-ikramiyesi-aciklamasi/2630763>
- Çanaklı, L. A. (2007). *Türk romanında bürokrasi ve memurlar*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Çelik, A. (2010). *Vesayetden siyasete Türkiye’de sendikacılık: Parti-Devlet ilişkileri (1946-1967)*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, A. (2015). Turkey’s new labour regime under the Justice and Development Party in the first decade of the twenty-first century: Authoritarian flexibilization. *Middle Eastern Studies*, 51(4), 618-635.
- Çelik, A. (Temmuz-Ağustos 2014). Mücadeleden vesayete Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı. *Eleştirel Pedagoji*, 34, 1-8.
- ÇSGB (t.y.). Kamu görevlileri sendika üye sayıları hakkında tebliğler. Erişim adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevli-leri-sendika-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/> Erişim tarihi: 14.03.2023.

- Erdem, Ç. (Kış 2014). Ondokuzuncu yüzyıl Osmanlı İmparatorluğu'nda reform çalışmaları ve "Kalemiye Sınıfı"nın yükselişi. *Karadeniz Araştırmaları*, 40, 37-53.
- Ewing, K. D. ve J. H. Qc. (2010). The dramatic implications Demir and Baykara. *Industrial Law Journal*, 39(1), 2-51.
- Findley, C. V. (1996). *Kalemiyeden Mülkiyeye Osmanlı memurlarının toplumsal tarihi*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları: 39.
- Gülmez, M. (1994). *Türkiye'de memurlar ve sendikal haklar*. Ankara: TODAİE Yayın No: 255.
- Gülmez, M. (1996). *Dünyada memurlar ve sendikal haklar*. Ankara: TODAİE Yayın No: 267.
- Gülmez, M. (1998). Memur sendikacılığı. *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* Cilt 2 kitabı içinde (s. 356-365). İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Gülmez, M. (2002a). *Kamu görevlileri sendika ve toplu görüşme hukuku*. Ankara: TODAİE Yayın No: 309.
- Gülmez, M. (2011). Devlet bütçesinden ödentili memur sendikacılığı özgürlük ve bağımsızlık ilkeleriyle bağdaşmaz. *Çalışma ve Toplum*, 29(2), 293-310.
- Gülmez, M. (2013). Ulusalüstü sözleşmelerin doğrudan uygulanması sorunu: Çelişen iki Yargıtay kararı, iş hukuku öğretisi ve bir öneri. *Çalışma ve Toplum*, 38(3), 13-56.
- Gülmez, M. (Mart 2002b). Kamu çalışanları sendikaları: 1990-2001. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(1), 1-27.
- Gülmez, M. (Nisan 2016). "Polisiye" bir sendikalaşma öyküsü. *Kara Tahta*, 4, 175-222.
- Han, E. (2012). *Türkiye Kamu-Sen tarihi I damladan deryaya*. Ankara: Türkiye Kamu-Sen.
- ILO (2018). Provisional Record 3C. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_631801.pdf (Erişim tarihi (21.03.2023).
- İşgücü İstatistikleri, IV. Çeyrek: Ekim - Aralık, 2021. (2022, Şubat). Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, 45643. Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-IV.-%C3%87eyrek:-Ekim—Aral%C4%B1k,-2021-45643&dil=1>
- Kamu-Sen (2018, 19 Aralık). Kahveci: Toplu Sözleşme İkramesi, Sendika Üyelik Aidatının Tazmini Değildir. Erişim adresi: <https://www.kamusen.org.tr/turkiye-kamu-sen/kahveci-toplu-sozlesme-ikramesi-sendika-uyelik-aidatinin-tazmini-degildir/3844/>
- Koç, C. ve Koç, Y. (2009). *KESK tarihi-I*. Ankara: Epos Yayınları.
- Koç, C. ve Koç, Y. (2014). *Memur-Sen'in sicili*. Ankara: Epos Yayınları.
- Koç, Y. (2017, 5 Eylül). Memurların ayrıcalıklı dönemi. *Aydınlık Gazetesi*. Erişim Adresi: <https://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1504869656b.pdf>
- Koç, Y. (2022). *Türkiye işçi sınıfı tarihi*. İstanbul: Tek Gıda-İş Sendikası.
- Kutal, M. (1969). Devlet personeli (memur) sendikalarının hukuki esasları ve sınırları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (20), 169-202.
- Mahiroğulları, A. (2006). Gelişim süreci ve yasal çerçevesiyle Türkiye'de memur sendikacılığı. *İstanbul İktisat Fakültesi Mecmuası Toker Dereli'ye Armağan*, 55(1), 143-189.
- Mahiroğulları, A. (2017). *Osmanlı'dan günümüze Türk sendikacılık tarihi: İşçi-işveren-memur sendikacılığı*. Sivas: Özlem Kitabevi.
- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkileri: 1850-1920*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (1999). *Türkiye'de tek partili dönemde çalışma ilişkileri: 1920-1946*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (2002). *Türkiye'de çok partili dönemde çalışma ilişkileri: 1946-1963*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Man, F. (2009). *Türkiye'de devlet, ideoloji ve sendika: 1980 öncesi DİSK örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Memur-Sen (2011, 18 Mart). Memur-Sen: ITUC Objektif Davranmıyor. Erişim adresi: <https://www.memursen.org.tr/memur-sen-ituc-objektif-davranmiyor-1>
- Memur-Sen (t.y.). Kamu görevlileri VI. Dönem (2022-2023) toplu sözleşme süreci ve sonuçları. Erişim adresi: <https://memursen.org.tr/yayinlar/kitaplar/6.donemtoplusozlesme.pdf>
- Özaydın, M. M. ve E. Han. (2014). Sendika üyesi kamu görevlilerinin "sendika-siyaset" ilişkisine yönelik yaklaşımları üzerine bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 57-73.
- Şentürk, E. Y. (2022). Osmanlı Devleti'nde memur dayanışmasına destek veren bir yayın: Memurın Gazetesi. *MUTAD*, IX(2), 472-537.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2021). *Kamu Sektörü İstihdam Sayıları*. Erişim adresi: <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> (Erişim Tarihi: 23.11.2022).
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin açıklanmalı sosyal politika tarihi*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tuncay, A. C. (2007). Kamu görevlilerinin sendikalaşması ve toplu pazarlık hakkı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(Özel Sayı), 157-176.
- Uçkan Hekimler, B. (2015). Anayasa Mahkemesi'nin sendikal haklara ilişkin iptal kararlarının genel bir değerlendirmesi. *Çalışma ve Toplum*, 47(4), 11-34.
- Uçkan Hekimler, B. (2017). 2000'li yıllarda Türkiye'de memur sendikacılığı. A. Makal ve A. Çelik (Ed.), *Zor Zamanlarda Emek* kitabı içinde (s. 217-254) Ankara: İmge Kitabevi.
- Üzüm, T. (2011). *KESK tarihi*. İstanbul: Kalkedon Yayınları: 168.
- Yeni Şafak. (2021, 24 Ağustos). Memur ve emeklisinin 2 yıllık zam oranları netleşti: 12+14'te uzlaşma. Erişim Adresi: <https://www.yenisafak.com/ekonomi/memur-ve-emeklisinin-2-yillik-zam-oranlari-netlesti-1214te-uzlasma-3679039>
- Yorgun, S. (2011). Grevsiz toplu pazarlık hakkı ve aidat bağımlılığı kıskacında memur sendikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60(1), 145-168.


- yy. (1998a). İlk-Sen (Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası). *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* Cilt: 2 kitabı içinde (s. 30-31). İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- yy. (1998b). TÖS (Türkiye Öğretmenler Sendikası). *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* Cilt: 3 kitabı içinde (s. 275-278). İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Uckan Hekimler, B. (2023). Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı paradoksu: güçlü sendikacılık mı, bağımlı sendikacılık mı? *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 43-57. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1288455>

İşveren Sendikalarının Değişen Görünümü: Seçilmiş Ülkeler Üzerine Bir İnceleme

The Changing Appearance of Employers' Associations: A Review of Selected Countries

M. Seyyid Yelek¹ 

¹(Araş. Gör. Dr.), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Muğla, Türkiye

ÖZ

İşveren sendikaları, sermaye sahiplerinin endüstri ilişkilerindeki ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için oluşturdukları örgütlerdir. Sanayi devriminden sonra sınıflar arası ilişkilerde görülen değişim üzerine kurulan işveren sendikaları uzun bir dönem boyunca endüstri ilişkilerindeki kural koyma sürecinde önemli görevler üstlenmişler ve üyelerinin sınıfsal çıkarlarını korumada büyük ölçüde başarıya ulaşmışlardır. Ancak ilerleyen süreçte, işveren sendikalarının ortaya çıkmalarına sebep olan olgularda görülen zayıflama, bu kurumların üye kaybı yaşamalarına ve güçlerini önemli ölçüde yitirmelerine sebep olmuştur. Bu durum karşısında işveren sendikaları üye kayıplarını azaltmak ve güçlerini muhafaza etmek amacıyla çeşitli önlemler almışlardır. Çalışmada işveren sendikacılığının erken gelişme gösterdiği ülke örneklerinden İngiltere, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri ele alınmıştır. İşveren sendikalarının varlıklarını devam ettirmek kaygısıyla giriştikleri mücadeleler ve izledikleri faaliyetler neticesinde önemli bir dönüşüm geçirdikleri, işveren dernekleri ve odalar gibi diğer işveren örgütlerinin yürüttükleri faaliyetleri de imkânları doğrultusunda üstlendikleri görülmüştür. İşveren sendikalarının böylelikle saf endüstri ilişkileri örgütleri olmanın ötesine geçerek giderek karma örgütler haline gelmeye başladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

ABSTRACT

Employers' associations are formed by capital owners to protect and develop their common economic rights and interests in industrial relations. Employers' associations were founded based on the change in interclass relations after the Industrial Revolution and have played an important role in the process of making rules regarding industrial relations for a long time, having achieved great success in protecting the class interests of their members. However, the weakening in the reasons that led to the formation of employers' associations in the following period caused these institutions to lose their members and power to a significant extent. As a result, employers' associations have taken various measures to prevent membership losses and to maintain their power. This article discusses England, Germany, and the United States of America as examples of countries where employers' associations developed early. Employers' associations are observed to have undergone a significant transformation as a result of their struggles and activities related to maintaining their existence, and they started undertaking the activities of other employers' organizations in this context and in line with their capabilities. Based on these changes, this study concludes that employers' associations have gone beyond being pure industrial relations organizations to gradually having become hybrid organizations.

Anahtar Kelimeler: İşveren Sendikaları, İşveren Örgütleri, Endüstri İlişkileri

Keywords: Employers' Associations, Industrial Relations

EXTENDED ABSTRACT

Employers' organizations have been set up to protect and develop the common economic rights and interests of capital owners. The competition among early capitalists had hampered the ability of this class to act collectively, at least regarding some issues. This made the early organizations transient and short-lived. However, the changes in labor relations that occurred over time reinforced the idea that defending the private interests of capital meant defending class interests, caused class consciousness among capital owners to increase, and saw organizations starting to take on more permanent forms.

Capital owners developed several organizational forms with a range of functions in response to their various needs. During the

Corresponding Author: M. Seyyid Yelek E-mail: yelekseyyid@gmail.com

Submitted: 19.12.2022 • **Accepted:** 05.04.2023 • **Published Online:** 23.05.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

early period of capitalism, employers generally acted within organizations that were not involved in industrial relations in order to protect the various economic interests they had difficulty doing on their own. Employers' organizations and chambers were the main organizations in this context. The fact that capitalism had become the dominant production system through the Industrial Revolution and that class relations had emerged more visibly was effective in employers' associations being established with a focus on industrial relations.

In parallel with the increase in the size of the working class in this period, class consciousness emerged among workers. They acquired the ability to act collectively and established trade unions. The struggle of the working class resulted in the acquisition of the right to strike and collective bargaining. This struggle with trade unions was the primary motivations for employers to form associations focused on industrial relations. In addition, governments had enacted certain proworker policies and regulations in line with both the pressures of the working class as well as the democratization in politics. This situation caused employers to feel the managerial privileges property rights had granted them to be in danger and created the need for employers to act collectively against the state. This was another effective phenomenon in the establishment of employers' associations. Lastly, employers realized the need for a collective movement in order to reduce the wage-based competition that often led to negative outcomes for them.

Employers' associations started to be seen in many sectors in the industrialized Western countries in the second half of the 19th century and gained more centralized structures by merging and forming umbrella organizations in the 20th century. During this process, employers' associations contributed to the formation of a stable industrial relations system by serving the proliferation and centralization of collective bargaining. They were also effective in creating legislation in line with representational activities and in this way have for a long time been one of the main actors guiding industrial relations. Since the last quarter of the 20th century, employers' associations have been losing the strong position they had mostly gained through their struggles with trade unions, lobbying efforts with governments, and widespread public activities and have also started losing great numbers of members.

This study discusses employers' associations, whose fields of interest involve industrial relations, and examines the developments, activities, and effects these institutions have had on industrial relations in this context. The study discusses the course these organizations took throughout their historical process through the examples of countries in which employers' associations had first developed and explores the reasons that led to the formation of employers' associations, their emergence as significant players in industrial relations, and how they then losing their importance compared to previous periods. The article also addresses the struggles employers' associations went through, the policies they adopted, and how they developed their fields of activity in order to protect their strength and minimize membership losses in the face of these circumstances in an attempt to determine the transformations employers' associations have experienced.

Genel Olarak İşveren Sendikacılığının Gelişimi

İşveren Sendikalarının Oluşumu

Sermaye sahiplerinin odağı endüstri ilişkileri olan işveren sendikalarını oluşturmasında sanayi devrimi ile beraber kapitalizmin egemen sistem haline gelmesi ve sınıf ilişkilerinin netlik kazanması (Engels, 2016, s. 22-23)¹ belirleyici olmuştur. Bu kapsamda, sermaye sınıfının endüstri ilişkilerinde kural koyma sürecinde rol almak amacıyla işveren sendikaları kurmaları genellikle üç sebep etrafında incelenmiştir. Bu sebeplerden ilki, işçi sınıfının örgütlenmesidir. İşveren sendikaları kimi yerlerde, işverenlerin üretim araçlarının mülkiyetinden ileri gelen güçlerine karşı işçilerin politik meydan okumaları ve çıkarlarını kolektif eylem yoluyla savunmaya yönelik girişimleri neticesinde oluşturdukları işçi sendikalarına yanıt olarak, düşmanca bir tepki biçiminde ortaya çıkmışlardır. “İşçi sendikalarını kamu düzenine ve ahlakına karşı bir komplo, grevleri nankörlük ve işçilerin ücretlerini artırmak için giriştikleri çabaları sabırsız bir evladın disiplinsiz hareketleri” olarak gören sermaye sınıfı, hemen hemen her yerde ilk olarak sendikaları kontrol altına almayı veya yok etmeyi **amaçlamış**, bunun için de bazı yöntemleri² uygulamaya **koymuştur** (Adams, 1981, s. 2-3). Bu yöntemlerin yanı sıra işverenler, işçilerin ‘makul’ sınırların ötesine geçen talepleri karşısında direnmek ve kendi fabrikalarını diledikleri gibi işletme özgürlüğüne yönelik tehditleri bertaraf etmek amacıyla çeşitli örgütlenme faaliyetlerine girişmişler ve kendi aralarında ittifaklar da kurmuşlardır. Ancak birbirleriyle gündelik hayatta rekabet içinde olan işverenler için kalıcı ittifaklar kurmak ilk zamanlar kolay olmamış, işçilerden gelen ‘tehditlere’ binaen kurulan işveren sendikaları mevzu bahis tehdit ortadan kalktığı anda kendiliğinden çözülen kısa ömürlü kuruluşlar olmuş ve çoğunlukla geçici ve yerel kalmışlardır (Wigham, 1973, s. 1-4).

¹ Friedrich Engels, Fransa’da Sınıf Mücadeleleri 1848-1850’ye yazdığı önsözde, “Sanayi devrimi, sınıf ilişkilerine ilk kez her yerde açıklık kazandı, manifiyat döneminde ve hatta Doğu Avrupa’da loncalara dayalı zanaatçılıktan kalan bir yığın ara biçimi ortadan kaldırdı ve gerçek bir burjuvazi ile gerçek bir büyük sanayi proletaryası yaratarak bunları toplumsal gelişiminin ön planına itti” diyerek sanayi devriminin modern sınıfların oluşumundaki etkisini vurgulamıştır.

² Sendikalaşma eğilimi olduğu düşünülen işçilerin işten çıkarılması, işe alınacak işçilere işçinin herhangi bir sendikaya üye olmayacağı ve sendikal faaliyette bulunmayacağına ilişkin taahhüdünü içeren sarı köpek sözleşmelerinin imzalatılması, işverenler tarafından kurdurulan veya onların etkisi altında olan sarı sendikalar aracılığıyla çalışanların gerçek bir işçi sendikası altında örgütlenmesinin engellenmeye çalışılması, sendikal faaliyette bulunduğu şüphelenilen işçilerin isimlerinin işverenlerce ‘kara liste’ ye alınarak diğer işverenlere dağıtılması yoluyla bu kişilerin kovulduktan sonra başka bir iş bulma imkanının önüne geçilmesi, kovuşturular ve son olarak da sendikal gücün kaynağı olan grevi etkisizleştirmek için grev kırıcıların, lokavt uygulamasının ve grev sigortasının kullanılması, işverenler tarafından sıklıkla başvurulan yöntemler olmuştur. Bu yöntemleri kullanan işverenler, ilk kurulan işçi sendikalarını bastırmakta genellikle başarılı olmuşlardır (Mcivor, 1984, s. 5; Adams, 1981, s. 3).

İşverenlerin bazen bireysel olarak bazen de geçici örgütler kurarak izledikleri bu yöntemler onları arzu ettikleri düzene ulaştır-
mamıştır. Bu süreçte sınıf çatışması kurumsallaşmaya başlamış, yalnızca nitelikli çalışanlar arasında gözlemlenen örgütlenme
eğilimi, yarı vasıflı ve vasıfsız işçilerin ‘yeni sendikalarına’ doğru yayılmıştır. Buna paralel olarak sayıları artan ve güçlenen
sendikalar, işyeri düzeyinde pazarlıklar yaparak önemli bir avantaj da sağlamışlardır. Bu dönem sendikalar bir işkolu ya da sektör
bazında büyük bir greve girişmek yerine yalnızca seçtikleri tek bir işyerinde grev yapmışlar ve (diğer işyerlerindeki) üyelerinin
geri kalanının çalışmaya devam etmesine izin vermişlerdir. Bu sayede grev fonlarını yenileyen sendikalar, sonraki grevler için de
kaynak biriktirmişlerdir (Barry and Wilkinson, 2011, s. 152). Bu gelişmeler, işverenleri sendikalaşma karşısındaki düşmanca ve
yok etmeye yönelik hedeflerinden uzaklaştırmış, anlık tehditleri bertaraf etmek için kurdukları kısa ömürlü kuruluşlar yerine işçi
sendikalarına muhatap olacak kalıcı örgütler kurmaya itmiştir.

Sermaye sınıfının endüstri ilişkilerine yönelik örgütler kurmasında etkili olan bir diğer sebep ise, devlet müdahalesidir. 19.
yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarında özellikle Batılı ülkelerin demokratikleşme yolunda attıkları adımların bir tezahürü olarak
devletler ekonomiye artan bir şekilde ve sistematik olarak müdahale etmeye başlamışlardır. Siyasi demokrasinin temelinde “bir
birey eşittir bir oy” prensibinde işlemesi, kendilerine meşruiyet sağlamak isteyen hükümetleri, ekonomik yeniden dağıtımaya yönelik
müdahaleci politikalar üretmeye itmiştir. Devletler tarafından izlenen bu tür politikalar da doğrudan veya dolaylı olarak özel
sermaye sahiplerinin ‘egemenliğini’ sınırlandırmıştır (Schmitter and Streeck, 1999, s. 12). Hükümetlerin azami çalışma sürelerine
yönelik sınırlamalar getirmesi, asgari ücretler ile çalışanların sağlık ve güvenliği konusunda düzenlemelere gitmesi, toplu pazarlık
yasalarının kanunlaşması ve işçi sendikalarının tanınması gibi çalışma ilişkilerine yönelik kapsamlı düzenlemeler işverenlerce,
kendilerine, özellikle de yönetsel ayrıcalıklarının geleneksel alanlarına bir saldırı olarak algılanmış ve onlara örgütlenme
yolunda itici bir güç olmuştur. İşverenler örgütlenerek, yönetici ayrıcalıklarına karşı yürütülen politik saldırıları savuşturmak,
işveren haklarına ilişkin statükoyu korumak, hükümetler tarafından işçi sendikalarına verilen imtiyazları sınırlamak, yaşadıkları
kayıplara tepki göstermek ve endüstri ilişkileri ile ticari konularda hükümetleri etkilemek için lobi faaliyetlerinde bulunmayı
(Barry, 2011, s. 120; Barry and Wilkinson, 2011, s. 152), ve siyasi demokrasiden kaynaklanan ve “mantıksız/rationel olmayan”
yeniden dağıtım eğilimini frenlemeyi kendilerine amaç olarak benimsemişlerdir (Schmitter and Streeck, 1999, s. 13).

İşveren sendikalarının kurulmasında etkili olan bir diğer olgu ise, işverenlerin birlikte hareket etmenin getireceği çeşitli fay-
dalardan yararlanma istekleri olmuştur. İşveren sendikaları, işverenlerin özellikle ücret ve çalışma koşullarını işçi sendikalarını
muhatap alarak kurumsal mekanizmalar aracılığıyla müzakere etmelerine, ücretlerin ve koşulların bölgesel veya sektörel bazda
standardizasyonunun sağlanmasına ve bir sektördeki veya bölgedeki tüm işverenlerin benzer işçilik maliyetleri ile karşılaşmasına
olanak sağlamıştır. Bu süreç işverenlerin kendileri için en önemli üretim faktörlerinden biri olan emeğin maliyetinin yani ücretin
rekabet dışına çıkmasına imkân vermiş ve kimi işverenlerin emeğin fiyatını kırarak rekabet avantajı elde etmelerini engellemiştir.³
(Barry, 2011, s. 120).

İşveren sendikaları, yukarıda sayılan sebepler doğrultusunda oluşumlarını ve kalıcı hale gelmelerini takip eden süreçte toplu
pazarlıkların yaygınlaşmasına ve merkezileşmesine hizmet etmişlerdir. Ayrıca işveren sendikaları istikrarlı bir endüstri ilişkileri
sisteminin oluşmasına katkıda bulunmuş ve temsil faaliyeti doğrultusunda mevzuatın oluşturulmasında da etkili olmuşlardır.
İşverenlerin, tarihsel süreç içerisinde işçilerin örgütlenmesi ve bir baskı grubu oluşturacak gücü elde etmesinden sonra sendikalaş-
maları, bu sınıf tarafından kurulan öncü örgütlerin reaksiyoner örgütler olarak sınıflandırılmasına yol açmıştır. Başlangıçta
gerçekten reaksiyoner örgütler gibi hareket eden işveren sendikaları zaman içerisinde endüstri ilişkilerinin temel aktörlerinden biri
haline gelmiş ve gelişimlerine paralel olarak endüstri ilişkilerinde proaktif bir tutum takınmışlardır. Bu süreçte işveren sendikaları
gerçekleştirdikleri faaliyetler ile çalışma hayatını düzenleyen kuralların oluşturulmasında önemli roller üstlenmiş ve endüstri
ilişkilerinde daha güçlü bir konum elde ederek reaksiyoner örgütler olmanın ötesine geçmeyi başarmışlardır.

İşveren Sendikalarının Varlığının Sorgulanması

20. yüzyıl boyunca endüstri ilişkileri içerisinde işçi sendikaları ile ortak bir zeminde buluşmayı başaran, emek piyasasının
düzenlenmesinde önemli roller üstlenen ve kamu politikalarının oluşumunda ve uygulamasında yer alan işveren sendikalarının
rolleri yüzyılın sonlarına doğru bir dizi sebebe bağlı olarak sorgulanmaya başlanmıştır.

İşveren sendikacılığını olumsuz etkileyen olgulardan birisi işçi sendikalarının önemli güç kaybı yaşamaya başlamalarıdır.
Yüzyılın uzun bir dönemi boyunca işçi sendikaları ile uzlaşmaya dayanan sistem 1970’li yıllarla beraber sorgulanmaya başlanmış
(Yorgun, 2007, 45-46), işçi sendikaları, esneklik uygulamalarının yaygınlaşması, teknolojik gelişmeler, yeni yönetim tekniklerinin
uygulamaya konulması, özelleştirmeler, hizmet sektörünün gelişmesi, sendikaların kendi içsel problemleri, taşeron uygula-
malarının yaygınlaştırılması ve sermayenin sendika karşıtı uygulamaları gibi sebeplere bağlı olarak nicel ve nitel açıdan güç
kayıbı yaşamışlardır. Bu gelişmeler işveren sendikalarını da etkilemiş, endüstri ilişkilerindeki muarızlarının güçlerinin azalması,

³ Hatta bazı durumlarda işverenlerin özellikle rekabetçi ürün piyasalarına sahip bazı endüstrilerde sendikaların yardımıyla ücretleri rekabetin dışına çıkarabileceklerinin farkına varmaları,
onların işçi sendikalarını tanımalarında etkili olmuştur (Flanders, 1974, s. 355).

işyerlerinde çalışma barışını tehdit edecek unsurların azaldığını düşünen işverenlerin sendika üyeliğine daha az ihtiyaç duymalarına sebep olmuştur.

İşveren sendikacılığının zayıflamasında belirleyici olan bir diğer unsur ise devlet müdahalesinin giderek azalmasıdır. 1970'li yıllarla beraber neo-liberal politikaların yaygınlık kazanması bu süreçle dolaysız bir ilişki içerisindedir. “*Neo-liberalizmin temel felsefesi, bir yandan sermayenin desteklenmesi, buna karşın emeğin baskılanması, öte yandan devletin koruyucu-kollayıcı politikalarından vazgeçilmesi*” (Koray, 2007, s. 20) şeklindedir. Neo-liberal politikaların küresel ölçekte yaygınlık kazanması, çalışma ilişkilerini düzenleyen kuralların istikrarlı bir şekilde sermaye lehine ve emek aleyhine işlemesine, ücretlerin sınırlandırılmasına ve emeğin ‘disipline’ edilmesine olanak sağlamıştır. Bu durum üretim sürecinden kaynaklanan ve sermaye açısından problem teşkil eden birçok olgunun devlet eliyle çözülmesine olanak tanıdığından, önceki dönemlere kıyasla işverenlerin kolektif hareket etme ihtiyaçlarını zayıflatmıştır.

İşveren sendikacılığını zayıflatan bir diğer unsur da sermayenin rekabete yaklaşımındaki değişimdir. Sermaye uzun bir dönem boyunca merkezi toplu pazarlıklara, ücreti ve çalışma koşullarını standartlaştırdığı ve böylelikle ücrete dayalı rekabeti engellediği için önem atfetmiştir. Ancak küreselleşme ile beraber geleneksel rekabet anlayışı da dönüşüme uğramış, küresel rekabete uyum sağlayabilmek isteyen sermaye açısından ücretler ve çalışma koşulları artık rekabetin önemli bir unsuru haline gelmiştir. Bu durum sermayenin çalışma koşullarını standartlaştıran ve ücreti rekabetin dışına çıkarma işlevi gören merkezi pazarlıklardan, bu pazarlık türünün kurallarını işyeri düzeyinde belirlenmesine engel olduğu ve kendilerine yeterli esnekliği sağlamadığı gerekçesiyle, uzaklaşmasına sebep olmuştur.⁴ Bu ise, sermayenin merkezi pazarlıklarla bağitlayan işveren sendikalarına olan yaklaşımını yeniden değerlendirmesine imkan tanımıştır.

İşveren sendikacılığının zayıflamasındaki bir diğer sebep ise toplu pazarlık üzerindeki baskılardır. Kuruluşlarını takip eden süreçte, işveren sendikalarının toplu pazarlıklara taraf olması beraberinde toplu pazarlıkların merkezileşmesini getirmiştir. Bünyesinde birden çok işvereni ve bu işverenlere ait işyeri/işletmeleri barındıran işveren sendikaları, temsil güçleri doğrultusunda tüm üyeleri veya üyelerinin bir bölümü adına toplu pazarlıklar yürüterek toplu pazarlık düzeyinin işyeri düzeyinin üzerine doğru gelişiminde belirleyici olmuşlardır. Geleneksel olarak toplu pazarlık, işveren sendikalarının birincil ve geleneksel faaliyetlerinin başında gelmiştir. Ülkelerin geleneklerine, endüstri ilişkilerinin ve sendikacılığın gelişim ve deneyim birikimi olarak ulaştığı düzeye ve bunlarla ilişkili olarak mevzuatın özelliklerine göre değişiklik gösterebilen toplu pazarlık düzeyi (Işıklı, 2003, s. 296), ise işveren sendikalarının bu işlevini doğrudan etkilemektedir. Ülke örneklerinden anlaşıldığı üzere, toplu pazarlıkların üst düzeylerde gerçekleştirildiği ülkelerde işveren sendikalarının endüstri ilişkilerinde daha aktif rol aldıkları ve üye yoğunluğunu korumada daha başarılı oldukları görülmektedir.

Toplu pazarlığın 20. yüzyılın son çeyreği ile başlayan süreçte adem-i merkezileşme eğilimine girmesi, işveren sendikalarının zayıflamasında belirleyici olmuştur. Adem-i merkezileşme, bir yandan konfederasyonlarca gerçekleştirilen ulusal düzeyli toplu pazarlıkların yavaş yavaş uygulamadan kalkması şeklinde kendisini göstermiştir. Sermayenin baskıları ve özellikle çok uluslu işletmelerin bu sözleşmelerin kapsamına girmeyi kabul etmemesi gibi sebeplerle bu uygulamadan uzaklaşmıştır.⁵ Adem-i merkezileşme, diğer yandan sektörel düzeyli toplu pazarlıkların ve çok işverenli toplu pazarlıkların çözülmesi ve pazarlıkların işyeri düzeyine kayması biçiminde görülmüştür. Bu gelişmeler, özellikle işyeri düzeyli toplu pazarlıkları sendikaya ihtiyaç duymadan yürütebilecek kaynağa sahip işletmeler açısından sendika üyeliğine olan ihtiyacın azalmasına sebep olmuştur.

Ekonominin sektörel dağılımında meydana gelen değişimler de işveren sendikalarını etkileyen bir diğer unsur olmuştur. Karşılaştırmalı çalışmalar, hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmaların, üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalara kıyasla örgütlenmeye daha soğuk baktığını göstermektedir (Traxler, 2000, s. 312). Bu durum, işverenleri örgütlenmeye iten ve yukarıda sayılan sebeplerin hizmet sektöründe daha göz ardı edilebilir seviyelerde olmasıyla ilişkilidir. Dünya genelinde klasik olarak sendikacılığın güçlü olduğu imalat sanayinin daralması ve hizmetler sektörünün ekonomi içindeki yerinin giderek ağırlaşması ise işveren sendikalarının temsil güçlerini kaybetmesinde belirleyici olmuştur.

Bu sebeplerden hangisinin işveren sendikalarının varlıklarının sorgulanmasında ve endüstri ilişkilerinde daha minimal roller üstlenmelerine giden yolda başat rolü oynadığını söyleyebilmek ise her zaman için mümkün görünmemektedir. Çünkü bu olgular çoğu zaman için iç içe geçmekte, işveren sendikacılığını etkilediği kadar birbirlerini de etkilemekte ve hem sebep hem sonuç niteliğine bürünebilmektedirler. Örneğin, sermayenin baskıları neticesinde toplu pazarlıkların adem-i merkezileşmesi iş-

⁴ Bu durum özellikle çok uluslu şirketlerde belirgin bir şekilde görülmektedir. Emek maliyetlerini kısmak ve esneklik sağlamak amacıyla adem-i merkezi pazarlıkları tercih eden çok uluslu şirketler, merkezi pazarlıklardan uzak kalmayı yeğlemekte, sendika üyesi ise sendikasıdan bağımsız hareket etmeyi, üyelikten ayrılmayı (Tokol, 2001), veya gittiği ülkelerde sendikaya üye olmamayı tercih etmektedirler. Ancak genel kabul böyle olmakla beraber burada sermayenin, toplu pazarlıkları adem-i merkezileştirme çabalarının ve çağrılarının bütüncül bir görünüm arz etmediğini, daha heterojen ve sektörler göre değişebilen tercihlerde bulunabildiklerini de belirtmek faydalı olacaktır (Bulfone and Afonso, 2020).

⁵ Merkezileşmenin en ileri derecede görüldüğü ve otuz yılı aşkın bir süre tüm ülkeyi kapsayan sözleşmelerin imzalandığı İsveç'te, 1980'li yıllarla beraber ulusal düzeyde ücret pazarlığı sona ermiştir. İsveç İşverenler Konfederasyonu (SAF- Svenska Arbetsgivareföreningen) artık ücret pazarlıkları yapmamakta, ücretin kapsam dışı bıraktığı çerçeve sözleşmelere taraf olmaktadır (Kağınçoğlu, 2014, s. 35). Benzer bir durumu, merkezi toplu pazarlık sistemine örnek olarak verilen ülkelerden bir diğeri olan Finlandiya'da da görmek mümkündür. Finlandiya'nın en büyük işveren örgütü olan ve tüm özel sektörü temsil eden Fin Endüstrileri Konfederasyonu (EK- Elinkeinoelämän keskusliitto), ulusal düzeydeki toplu pazarlıklardan çekildiğini (Eurofound, 2020), emek piyasasına ilişkin konuların ele alındığı ulusal düzeydeki üç taraflı görüşmelere katılmayacağını ve gelecekteki pazarlıkların daha düşük düzeylerde yapılmasını destekleyeceğini açıklamıştır (SAK, 2020).

eren sendikalarının zayıflamasına sebep olmaktadır; işveren sendikalarının güç kaybı da onların temsil gücünü azaltarak merkezi pazarlıklar yapma kabiliyetlerini sınırlamaktadır. Dolayısıyla iki olgu arasındaki ilişki birbirlerini etkilemekte ve kuvvetlendirmektedir.

İşveren Sendikalarının Çözüm Arayışları

Yukarıda sayılan ekonomik ve kurumsal değişimler sebebiyle endüstri ilişkilerindeki temsil güçlerini önceki dönemlere kıyasla yitiren, mevcut üyelerini muhafaza etmekte ve yeni üyeler kazanmakta zorlanan işveren sendikaları, bu sıkıntıları aşmak için çeşitli arayışlara girmişlerdir. Bu kapsamda birçok ülkede işveren sendikaları tarafından gerçekleştirilen uygulamaların başında hizmet anlayışında yaşanan değişim gelmektedir. Bu süreçte işveren sendikalarının yaklaşımları iki yönlü olarak değişmiştir. Birincisi hizmet yelpazesinin genişlemesidir. Merkezi toplu pazarlıkların güçlü bir konumda olduğu yıllarda yaratıcılıktan uzak ve bürokratik yapılara bürünen işveren sendikaları, hizmet çeşitliliğine pek fazla önem vermemişlerdir (Gennard and Judge, 2002, s. 166). Ancak üst düzeyli toplu pazarlıkların tasfiyesi, üye işletmelerin düşük düzeyde pazarlıklar yapmayı tercih etmesi ve işveren sendikalarına olan ihtiyacın azalması, işverenleri sendikalarından hangi kazanımları elde ettiklerini incelemeye yönlendirmiştir (Paoletti vd., 2011).⁶ Bu gelişmeler üzerine işveren sendikaları çalışma ilişkileri üzerinde etkili olmaya devam edeceklerse, üyelerine işlerine değer kattığı düşünülen fayda ve hizmet paketleri sunmak zorunda olduklarına kanaat getirmiş ve bu bağlamda mevcut hizmetlerini çeşitli konularda genişletme yolunu seçmişlerdir (Gennard and Judge, 2002, s. 166).

İkinci değişim ise çeşitlenen özel hizmetlere bağlı olarak işveren sendikalarının hedef kitlesinde yaşanan kaymadır. Toplu pazarlığın adem-i merkezileşmeye devam etmesi, kendi kaynakları ile istihdam ilişkilerini yönetebilen, kendi insan kaynakları departmanına sahip büyük firmalar için sendika üyeliğine daha az teşvik sunmaktadır. Artık sendikalarıyla aynı amaç ve çıkarları paylaşmadıklarını düşünen bu firmalar, sendika üyeliğinden ayrılmakta veya ayrılmayı düşünmektedirler. Büyük firmaların ilgisini çekmekte zorlanan işveren sendikaları ise kendi insan kaynakları departmanı olmayan ve çalışma ilişkilerinin giderek artan yasal karmaşıklığı karşısında zorlanan daha küçük ölçekli firmaları hedef kitle olarak görmekte ve onların ilgisini çekebilmek için daha fazla özel hizmet sağlamaya çalışmaktadırlar (Paoletti vd., 2011).⁷

Eğitim faaliyetleri düzenlemek, üyelerine yardımcı olacak araştırmalar yürütmek, istatistiki veriler tutmak ve bunları üyeleriyle paylaşmak ve danışmanlık hizmeti sunmak işveren sendikalarının sundukları özel hizmetlerden bazıları olarak örnek verilebilir. Yukarıda değinildiği üzere işveren sendikaları yeni üyeler kazanmak, mevcut üyelerini korumak ve varlıklarını devam ettirmek üzere hizmet sunumlarını çeşitlendirmişlerdir. Tek tek ülke örnekleri ve işveren sendikalarının iletişim araçları incelendiğinde bu hizmetlerin burada aktarılanlarla sınırlı olmadığı da görülecektir.

Bu gelişmeye paralel bir başka eğilim ise ülkelerin yapısına, üyelerin ihtiyaç ve taleplerine göre sayıları artan bu sendikal hizmetlerin piyasaya sunulmasıdır. Örneğin Hollanda'da işveren sendikaları bazı hizmetlerini özel alt birimler kurarak üyeleri olmayanlara da ücret karşılığında sunmaktadırlar. Bu konuda bir başka örnek ise Yeni Zelanda'dır. 1991 yılında İş Kanunu'nda yapılan reform sonrası çok işverenli toplu pazarlıkların tasfiye edilmesi ile beraber işveren örgütleri bu eğilimi benimsemişlerdir (Traxler, 2008, s. 230). Öyle ki, yapılan bir araştırmanın sonucuna göre günümüzde Yeni Zelanda'daki bir işveren sendikasının gelirlerinin önemli bir bölümünü üyelik aidatları dışından elde edilen gelirler oluşturmaktadır (Barry and Wilkinson, 2011, s. 155-156).

İşveren sendikaları, hizmet sunumlarını yeniden düzenlemenin yanı sıra birleşmeler yoluyla temsil güçlerini artırmak istemişlerdir. Üstelik bu yalnızca işveren sendikalarının kendi aralarında birleşmeleri şeklinde de hayat bulmamıştır. Birleşmeler, ulusal düzeyde ikili örgüt yapısının mevcut olduğu kimi yerlerde işveren sendikaları (federasyonu/konfederasyonu) ile işveren derneklerinin bir araya gelmesi şeklinde olurken; kimi durumlarda birleşme kapsamına gönüllü üyelik esasında dayanan odalar da dâhil olmuştur. Yine kim yerlerde, ulusal düzeyde kurulu bulunan farklı işveren sendikası konfederasyonları da birleşme yolunu seçmişlerdir (Hornung-Draus, 2002, s. 213-214).

Bunlara ek olarak, yeniden yapılanma yoluna giderek ve çalışan sayısını azaltarak maliyetleri kısmak, üyelerinin karar alma süreçlerine doğrudan katılmalarına daha fazla imkan tanımak, üyelerinin talepleri doğrultusunda sektörel anlaşmaları genel çerçevelerle sınırlamak ve işletme düzeyindeki anlaşmalara daha fazla esneklik vermek, devletle olan ilişkilerini -ülkeden ülkeye

⁶ Örneğin İtalya'nın en güçlü ve köklü işveren sendikalarından birisi olan Assolombarda'nın üst düzey bir yöneticisi: "Üyelerimiz, üyeliğin kendilerine ne kadar masraf doğurduğunu ve bunun karşılığında ne tür hizmetler alabileceklerini giderek daha fazla değerlendirmektedirler. Birkaç yıl öncesine kadar çalışma ilişkilerine yönelik bazı temel hizmetleri de eklediğimiz gerekli yardımları sağlamalıydık... Şimdi tam tersi: sürekli olarak yeni hizmetler sunmamız ve/veya mevcut hizmetlerin kapsamını genişletmemiz isteniyor." sözleriyle, üyelerin bu sorularına dikkat çekmektedir (Paoletti vd., 2011).

⁷ Bu durum işveren sendikalarının büyük firmaları çekmek için gerekli olan hizmet sunumlarından tamamen vazgeçtikleri veya bu nitelikteki hizmetleri daha az görünür kıldıkları anlamına gelmemektedir. Gerçekten işveren sendikalarının sundukları özel hizmetler kendi insan kaynakları departmanına sahip büyük firmalar için daha az teşvik edici olsalar dahi, firma içindeki politikalara yerine geçmek yerine bunları tamamlayıcı nitelik gösterebilir. Ayrıca işveren sendikaları büyük ölçekli firmalar için halen dahi firmalar arası ağ oluşturma ve bilgi alışverişi sunma gibi önemli bir işleve sahip olmaktadır. Bunun yanı sıra bu firmalar sendika içerisinde büyüklükleri oranında temsil edilecekleri için güçlü ve etkili bir konum elde edebilmekte, komisyonlarda daha fazla söz hakkına sahip olabilmekte ve böylelikle politika belirleme sürecinde aktif rol alabilmektedir. Bu olgular büyük firmaların da işveren sendikalarına üye olma konusunda istekli olmalarına imkân tanıyabilmektedir (Uwe, 2021). Dolayısıyla işveren sendikalarının hedef kitlesinde yaşanan değişimi büyük firmaların dışlanması şeklinde değil, küçük firmaların eskiye nazaran daha fazla görünür hale gelmesi şeklinde okumak daha faydalı olacaktır.

önemli farklılıklar göstermekle beraber- yeniden düzenlemek ve geleneksel yapılarının dışında kalan sektörlerde örgütlenmeye çalışmak işveren sendikalarının/konfederasyonlarının içinde buldukları durum karşısında giriştikleri diğer çözüm arayışlarından öne çıkanlar olmuştur (Hornung-Draus, 2002, s.213-217).

Çalışmanın devamında, işverenlerin sanayileşmenin erken dönemlerinde sendikalar etrafında birleştikleri ve böylelikle öncü rol üstlendikleri ülkelerden, İngiltere, Almanya ve A.B.D.'de işveren sendikacılığı örnek olarak yer almaktadır. Bu ülke örneklerinde ise işveren sendikalarının dönüşümleri, kuruluşları, anti-sendikal tutumları ile istikrarlı ve barışçıl bir endüstri ilişkileri için uzlaşma arayışları arasındaki çelişkileri ve son olarak içsel ve dışsal sebeplere bağlı olarak zayıflamaları karşısındaki çözüm arayışları ele alınmaktadır.

İngiltere'de İşveren Sendikacılığı

Başlangıç ve Gelişme Dönemi

İşçi ve işveren arasındaki ilişkilerin kurumsallaştığı ilk ülke olan İngiltere, aynı zamanda işveren sendikalarının modern anlamda endüstri ilişkilerinin bir aktörü olarak ortaya çıktığı ve geliştiği coğrafya olmuştur. İngiltere'de işveren örgütlerinin geçmişi oldukça eskiye dayanmakla beraber, ilk örgütler esas itibarıyla ilgi alanı endüstri ilişkileri olmayan kuruluşlardır. Ancak işçi sınıfındaki hareketliliğin ve sendikal faaliyetlerin artışı ile işverenler, sendika karşıtı mekanizmalar etrafında birleşme eğilimini benimsemiş ve endüstri ilişkilerinde faaliyet göstermek üzere ayrıca örgütler oluşturmuşlardır.

İşveren sendikalarının kökenlerine ilişkin bilgiler kısıtlı olmakla beraber işverenler, sanayi devriminin ilk yıllarında, enformel toplantılar ve sözlü anlaşmalar yoluyla ortak hareket etmeye başlamışlardır (Clegg, 1954, s. 202). 1745 yılında pamuk ustaları, 1780 yılında kömür madeni sahipleri ve 1786 yılında mücellitler tarafından endüstri kuruluşlarının oluşturulduğu bilinmektedir. 1824 yılında ise, yirmi beş yıllık bir süredir, işçi ve işverenleri örgütlenmekten ve sendikal faaliyette bulunmaktan men eden Birleşme Yasalarının (Combination Acts) yürürlükten kaldırılması işçiler arasında sendikal faaliyetleri hızlandırmış, buna tepki olarak da işveren örgütlerinin sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır. Daha önceleri var olan ancak eylemlerini gizlice yürüten işveren sendikaları işçi sınıfının örgütlenme girişimlerine ve eylemlerine artık açıkça karşı çıkarken, bunlara yerel düzeyde kurulan yeni örgütler de eşlik etmiş, 19. yüzyılın ilk yarısında çalışma ilişkilerine ilişkin düzenlemeler yapan formel işveren sendikaları birçok işkolunda kurulmaya başlanmıştır. Ancak, genellikle işçilerin başlattıkları grevler sonrasında kurulan ve yegâne amacı işçi sendikacılığını bastırmak olan örgütlerin büyük bir kısmı, işverenlerin birleşmelerini tetikleyen olguların ortadan kalkmasından sonra zayıflamakta veya dağılmaktaydı. Farklı işkollarında ve farklı bölgelerde görülen bu işveren örgütlerinin birçoğu, işverenler arasında var olan güçlü rekabet ruhu ve çıkar çatışmaları nedeniyle kalıcı olamamaktaydı (Yarmie, 1980, s. 210-211). İşverenlerin kalıcı ve merkezi örgütler etrafında birleşmeye başlaması ise, 19.yüzyılın ikinci yarısında, işçi sınıfının hareketliliğindeki artış, ulusal düzeyde bir işçi örgütünün kurulması -Trade Union Congress, 1868-, bu örgütün çalışma koşullarını değiştirmek için etkili kampanyalar yürütmesi ve yasal düzenlemelerin işverenlerin çıkarlarını tehdit etmeye başlaması gibi iç içe geçen süreçlerin sonucunda olmuştur.

1850'li yılları takiben Britanya'da birçok işkolunda, dağınık halde bulunan işveren sendikaları birleşerek merkezi örgütler oluşturmaya başlamışlardır. İmalat, inşaat, gemicilik, matbaacılık gibi sektörlerdeki büyük işveren sendikası federasyonlarının birçoğu bugünkü formlarını 1800'lerin sonu ve 1900'lerin başında almıştır. Onları ulusal düzeyde örgütlenmeye götüren dönüşüm ise ilk olarak işçi sendikacılığındaki değişimlerden kaynaklanmıştır (Clegg, 1954, s. 203-204).

İngiltere'de yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan ve akabinde Kıta Avrupası'na yayılan 'yeni sendikacılık' (new unionism) anlayışı, işçi sendikacılığında bir dizi değişimi beraberinde getirmiştir. İşçi sınıfı bir yandan daha militan politikalar benimserken diğer yandan da siyasallaşma yolunda önemli adımlar atmıştır. Aynı zamanda yeni sendikacılık akımı geniş bir işçi kitlesini hareketlendirmek için katalizör görevi görmüş, üyelerini vasıflı zanaatkar emeğin oluşturduğu meslek sendikalarının yerine vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin de katılımıyla kitle sendikacılığının önünü açan işkolu sendikacılığının oluşumunu hazırlamış ve işyerinden konfederasyona uzanan dikey bir hiyerarşiye kapı aralamıştır (Aydoğanoglu, 2007, s. 22-25). İşçi sendikacılığındaki bu hızlı büyüme ve özellikle gerek parlamentoda gerekse de kamuoyunda etkili olan ve iş yasalarının değişmesi için etkin kampanyalar yürüten İşçi Sendikaları Kongresi'nin (TUC- Trade Union Congress) kurulması, işverenleri merkezi örgütler etrafında birleşmeye iten ilk güç olmuştur (Yarmie, 1980, s. 227). Ayrıca bu süreçte çalışma hayatındaki kadınları ve çocukları koruyucu önlemler alan, birçok işkolunda çalışma sürelerini aşağı çeken ve **işçi sendikalarını güçlendiren** yasaların kabul edilmesi (Talas, 1981, s. 181-189) de işverenleri tetikleyen diğer muhtemel faktörlerdir.

Bu gelişmelerin yanı sıra dönem içerisinde işverenlerin konuya ilişkin görüş ve düşüncelerinde değişiklikler söz konusu olmuştur. 20. yüzyılın başlarına gelindiğinde bazı işverenler her iki tarafın da örgütlü olduğu durumun endüstriyel barışı sağlamada en etkin yol olduğunu düşünmeye başlamışlardır. Bu düşüncedeki işverenlerin bir kısmı genel anlaşmalar ile sorunları çözüme kavuşturma ve bu anlaşmaları yapabilecek ve muhafaza edilmelerini sağlayacak organizasyonlar oluşturma fikrini benimsemişlerdir (Clegg, 1954, s. 205-206). Bunun yanı sıra tek işverenli veya yerel düzeydeki toplu pazarlıkların yerine, tek tip ücret yapısının belirlendiği çok işverenli ya da işkolu düzeyinde toplu pazarlıkları getirme arzuları da işverenleri merkezi ve istikrarlı örgütler etrafında

birleştiren bir başka neden olmuştur (Armstrong, 1984, s. 46). Bu dönem işveren sendikaları ve federasyonları, işçi sendikaları ile formel ilişkiler kurmaya başlamış ve birçok işkolunda yerel ve ulusal düzeyde görülen anlaşmazlıkları düzenlemek için ortak prosedürler hazırlamışlar ve toplu pazarlıkları yaygınlaştırmışlardır (Clegg, 1954, s. 208-210).

I. Dünya Savaşı sırasında devlet, endüstri ilişkilerine daha fazla müdahil olmaya başlamıştır. Özellikle üretimin aksamaması ve endüstriyel çatışmaları engellemek adına toplu pazarlığı yaygınlaştırma girişimlerinde bulunmuş, anlaşmazlık halinde ekseriyetle işçiler lehine sonuçlanan zorunlu tahkim sürecini uygulamıştır. Devlet, endüstri ilişkilerine ilişkin düzenlemeleri savaş sonrasında da sürdürmek istemiş ve çeşitli konseyler oluşturmuştur. Bu gelişmeler hem birçok işkolunda yeni federasyonların oluşmasını sağlamış, hem de 1919 yılında, ilk işveren konfederasyonu olan, Britanya İşverenler Konfederasyonu'nun (The British Employers' Confederation) kuruluşuna zemin hazırlamıştır (Clegg, 1970'den aktaran Esin, 1974).

II. Dünya Savaşı ve devamında ise hükümetlerin izledikleri politikalar, işyeri düzeyinde pazarlığın gelişimine ve bu pazarlıkları yürüten işyeri temsilcilerinin sayısının artışına neden olmuştur (Armstrong, 1984, s. 47). İşyeri temsilcilerinin bu dönemdeki artan önemine rağmen, birçok sektörde toplu pazarlık, taraflarını işçi ve işveren sendikalarının oluşturduğu işkolu düzeyinde veya bölgesel düzeyde yapılmaya devam etmiştir (Kessler ve Bayliss, 1998, s. 3).

Çözülme ve Gerileyiş Süreci

İngiltere'de işveren sendikaları savaş sonrası dönemde gerek çalışma ilişkilerinin gerekse de ekonomik yönetişimin başat aktörlerinden birisi olmuştur. İşveren sendikaları bu dönemde bir yandan İngiliz işgücünün büyük bir çoğunluğunu kapsamına alan toplu sözleşmeler bağtlayarak endüstri ilişkilerini çevreleyen kuralların oluşumunda rol almışlar; diğer yandan da hükümet ve sendikalarla birlikte politika yapım sürecinde yer alarak makro ekonomik yönetişime katılmışlar ve milyonlarca işçiye eğitim veren üç taraflı eğitim kurullarını yönetmişlerdir (Goberman vd., 2018, s. 115). 1980'li yıllar ise ekonomik ve politik dönüşümle beraber işveren sendikalarının endüstri ilişkilerinden kopuşunu veya diğer bir ifadeyle daha küçük roller üstlendiği bir yapıyı beraberinde getirmiştir.

İngiliz işveren sendikaları, genel olarak işveren sendikalarının zayıflamasında belirleyici olan gelişmelerden dolaysız bir şekilde etkilenmiştir. Bu dönem imalat sektöründe istihdam hızlıca azalırken, hizmet sektöründe %60'lık bir büyüme gözlenmiştir. Ancak bu genişlemeye rağmen hizmet sektöründe kayıtlı işveren sendikalarının sayısında %58'lik bir düşüş yaşanmıştır. Üstelik bu düşüş, işveren sendikalarının diğer işveren sendikaları veya dernekleri ile birleşmesinden kaynaklı değil, doğrudan dağılması ile alakalıdır (Goberman vd., 2019, s. 21-22).

İngiliz işveren sendikalarının zayıflamasında etkili olan kurumsal gelişmeler ise aslında 1960'lı yıllarla beraber başlamıştır. Bu dönem serbest toplu pazarlık ve gayri resmî grevlerin enflasyonist sonuçlarını ileri süren hükümetler sendikaların pazarlık haklarını kısıtlamaya yönelmişlerdir (Delican, 1998, s. 106). 1965 yılında endüstri ilişkilerini araştırmak amacıyla kurulan kraliyet komisyonunun (Donovan komisyonu) 1968 yılında tamamladığı rapor ve sunduğu öneriler endüstri ilişkilerinin çehresini değiştirmiştir. Bu raporda, Britanya'nın iki endüstri ilişkileri sistemine sahip olduğu vurgulanmıştır (Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, Report (Donovan), London, 1968). Bunlardan ilki, resmî kurumların işkolu/endüstri düzeyinde toplu pazarlıkları bağtladığı formel sistem, diğeri ise işyeri temsilcileri (shop stewards) tarafından işyeri düzeyinde toplu pazarlıkların gerçekleştirildiği enformel sistemdir. İşçi ve işveren sendikalarından bağımsız olarak gelişen, her bir grup işçinin işverenden farklı tavizler elde ederek anlaştığı bu sistem, parçalı bir pazarlık modelini ve parçalı bir ücret yapısını doğurmuştur (Sarioğlu, 2000, s. 98; Kessler and Bayliss, 1998, s. 12-13). Komisyon, bu ikircikli yapının doğurduğu sorunları önlemek adına toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesini önermiş ve ilerleyen süreçte birçok sektörde ulusal ve çok işverenli toplu pazarlıklardan uzaklaşırken bunun yerine işyeri ve işletme düzeyinde pazarlıklar gelişmiştir (Mohanty, 1992, s. 179).

Merkezilikten uzaklaşmaya başlayan İngiliz toplu pazarlık sistemi, 1979 yılında sendika karşıtı politikalar benimseyen Thatcher hükümetinin iktidara gelmesi ile daha büyük ölçüde adem-i merkezileşme eğilimine girmiştir. **Bu dönem, işverenlerin toplu pazarlıkları işyeri/işletme düzeyine çekme eğilimleri çok işverenli toplu pazarlıklar üzerindeki baskıyı artırmış** ve hükümetin izlediği toplu pazarlık karşıtı stratejiler merkezi toplu pazarlıkların canlılığını yitirmesine sebep olmuştur (Greenwood and Traxler, 2007, s. 320). Belirtilen dönemde Britanya'da genel olarak toplu pazarlığın kapsamı giderek daralmıştır. İşkolu düzeyinde toplu sözleşmeler ve çok işverenli toplu iş sözleşmeleri ise kamu sektöründe güçlü olmakla beraber özel sektörde bazı işkollarında istisna düzeyinde kalmıştır. 2004 yılındaki verilere göre çok işverenli toplu pazarlık özel sektör işyerlerinin yalnızca %3'ünü kapsamaktadır (Emery, 2015).

Bu gelişmeler ışığında 1980'lerin ortasından itibaren toplu pazarlıklardan çekilen işveren sendikaları da endüstri ilişkileri içerisinde başat aktör olmaktan uzaklaşmışlardır. İşçi ve işveren sendikalarıyla ilgili yasal işlemlerden sorumlu olan ve onların listesini tutan resmi kurum Sertifikasyon Ofisi'nin (CO- Certification Office) 1970'li yıllardan bu yana yayınladığı listeler işveren sendikalarının durumunu göstermektedir. 1976 yılında kayıtlı toplam 514 işveren sendikası aktifken 2014 yılına gelindiğinde %81'lik bir düşüşle bu sayı 97 olmuştur. Yine aynı dönemler içerisinde sendika üyesi olan gerçek ve tüzel kişilerin sayısı da %44 oranında düşmüştür. İşveren sendika sayısına göre daha az oranlı yaşanan bu düşüş, işveren sendikalarının sayısını azaltan ancak

üyelikler üzerinde daha az olumsuz etkiye sahip olan sendikalar arası birleşmeler ile açıklanmaktadır (Goberman vd., 2019, s. 16-17).

İşveren sendikalarının tüm işveren örgütleri içerisindeki payı incelendiğinde de benzer bir tabloyu görmek mümkündür. Goberman vd.'nin (2020, s. 236-237) Britanya'daki işveren örgütlerini sınıflandırdıkları çalışmada, toplam işveren örgütleri içinde ana gayesi lobi faaliyetinde bulunarak hükümeti ve devlet kurumlarını işveren politikalarının benimsenmesinde ikna etmek olan örgütlerin oranı %56; istihdam ilişkilerinin kolektif düzenlenmesinde yer almayan ve genellikle hükümetleri etkilemek gibi bir eylem içinde de olmayan, yalnızca uygun maliyetle insan kaynakları hizmetleri sunmak, ücret sistemlerinin geliştirilmesi için veri ve tavsiye paylaşımında bulunmak, üye işverenlerin yasal gerekliliklere uygun istihdam sistemlerini tasarlamalarında ve iş uyuşmazlıklarını çözmelerinde tavsiye niteliğinde yasal destek sunmak gibi işlevleri gerçekleştiren hizmet örgütlerinin oranının %28 ve nihayetinde amacı toplu pazarlıklara katılmak olan işveren örgütlerinin, yani işveren sendikalarının oranının sadece %13 olduğu belirtilmiştir.

İşveren sendikalarının bu dönüşümü onların doğuşuna sebep olan koşullardaki değişimlerle de ilgilidir. Tarihi süreç içerisinde işçi sendikacılığına bir tepki ve karşıt güç olarak doğan ve devletin çalışma ilişkilerine artan müdahaleleri ile birlikte daha kurumsal ve istikrarlı yapılar haline alan işveren sendikaları zaman içerisinde endüstri ilişkilerinde kendilerine özgül bir ağırlık edinmişlerdir. Ancak onların büyümesine sebep olan bu etkenlerin, devlet müdahalesinin ve işçi sınıfının gücünün, zayıflaması ile birlikte çözümlenme sürecine girmişlerdir.

Bugün sayıları giderek azalan ve güçlerini yitiren işveren sendikaları bir yandan birleşme gibi sebeplerle yaşadıkları örgütsel değişimlere bağlı olarak diğer yandan da mevcut üyelerini muhafaza etmek ve yeni üyeler kazanmak ve böylelikle hayatta kalmak adına fonksiyon ve faaliyetlerini zaman içerisinde çeşitlendirmişlerdir. CO'ya kayıtlı işveren sendikalarının web siteleri incelendiğinde, işveren sendikalarının toplu pazarlıklara ilaveten diğer işveren derneklerinin fonksiyonlarını da üstlendikleri, insan kaynaklarına ilişkin hizmetler sunmak, lobi faaliyetinde bulunmak, bireysel iş ilişkileri, çevre, sosyal sorumluluk ve işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda üyelerini temsil etmek, eğitime ilişkin konularda onlara yardımcı olmak ve hukuki hizmetler sunmak gibi faaliyetlere yöneldikleri görülmektedir.

Almanya'da İşveren Sendikacılığı Başlangıç Dönemi

Alman endüstri ilişkileri sistemi ileri derecede kurumsallığı, güçlü örgütlerin varlığı, çok düzeyli toplu pazarlığın mevcudiyeti, toplu pazarlık kapsamının görece genişliği ve sendikalardan bağımsız olarak var olan çalışma konseyleri aracılığıyla çalışanların yönetime katılma haklarına sahip olmaları gibi özellikleri bünyesinde barındırması ve uyum içinde işleyen bir sistem olması sebebiyle örnek bir model olarak karakterize edilmektedir. Alman işveren sendikaları da tarihsel süreç içerisinde bu modelin başat aktörlerinden biri olarak, endüstri ilişkilerinin gelişiminde aktif rol oynamışlardır.

Alman işverenleri 19. yüzyılın ikinci yarısında, diğer birçok ülke örneğinde olduğu gibi işçi sendikalarının ortaya çıkmaları ve işçi-işveren arasındaki bireysel ilişkilere müdahil olmaları karşısında; grev savunma fonu oluşturmak, lokavtların koordinasyonunu sağlamak ve işin durdurulduğu dönemlerde diğer işverenler karşısında haksız rekabet oluşmasını engellemek gibi temel amaçlar doğrultusunda sendika çatısı altında birleşmeye başlamışlardır. Özellikle 1890 sonrasında Alman işçi sendikalarının çoğalması, üyeliklerde yaşanan artış ve toplumsal kabul kazanmaları ile işveren sendikaları da gelişme göstermişlerdir (Bunn, 1984, s. 169-170).

Almanya'da da tıpkı İngiltere'de olduğu gibi, I. Dünya Savaşı sonrasında işgücünün hareketliliğine cevap olarak kurumsallaşmış bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturma fikri hâkim olmuştur (Martin and Swank, 2012, s. 45-46). Alman işçi sendikalarının politik hareketler -özellikle Marksizm- ile olan erken ve güçlü bağları işverenleri işçilerle görüşmeler yürütme konusunda endişeye sevk ettiyse de nihayetinde 'sosyalizm tehlikesi' işverenleri barış yapmaya zorlamıştır (Bunn, 1984, s. 170).

1918 yılının Kasım ayında büyük işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında imzalanan Stinnes-Legien anlaşması bu barışın başlangıcını oluşturmuştur. Bu anlaşma ile işverenler, erkek ve kadın işçilerin sendikalaşma özgürlüğüne herhangi bir kısıtlama getirilmeyeceğini, işverenler ve işveren sendikaları tarafından sarı sendikalara dolaylı ve dolaysız olarak verilen destekleri keseceklerini, belirli sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde işçilerin kendi aralarında seçtikleri komite aracılığıyla yönetime katılacaklarını, tüm sektörlerde günlük maksimum çalışma süresinin 8 saat olarak sınırlandırılacağını ve işçi sendikalarının işçilerin meşru temsilcisi olduğunu kabul etmişlerdir (<http://germanhistorydocs.ghi-dc.org>).

Stennis-Legien anlaşması, işçi sendikalarının işçilerin meşru temsilcisi olduğunun kabulü yanında işveren sendikalarına da toplu pazarlıklarda işverenleri temsil etme hakkını vermiş, bu durum ise anlaşmanın imzalanmasından kısa bir süre sonra hem yeni işveren sendikalarının kurulmasına hem de mevcut işveren sendikalarının üye sayılarının artmasına imkân tanımıştır. 1913 yılında kurulan ve 1.8 milyon çalışana sahip 500 firmayı temsil eden Ulusal İşveren Sendikaları Konfederasyonu (VDA- *Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*), anlaşmanın etkisiyle 1920 yılına gelindiğinde 8 milyon çalışana sahip 100 bin firmayı temsil eden

büyükliğe ulaşmıştır. 1914 yılında toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı 1.8 milyon iken, 1922'ye geldiğindeyse bu sayı 14.2 milyon olmuştur (Bunn, 1984, s. 170).

Ancak bu gelişmelere rağmen belirtilen dönemde işverenler ve işveren sendikaları işçi sendikalarına karşı tam bir güven içinde değildir. Özellikle ana işçi sendikaları federasyonu olan Tüm Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ADGB- Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund) ve üyesi sendikaların sosyalist yönelimleri ve Sosyal Demokrat Parti ile olan aktif bağları işverenlerde güvensizlik ve çekinceleri beraberinde getirmiştir. Ayrıca ilk olarak 1918 yılındaki Stennis-Legien Anlaşması, sonrasında 1920 yılında çıkarılan Çalışma Konseyi Kanunu ile işçilerin işletme düzeyinde yönetime katılmalarının önünün açılması, yönetime katılmayı sosyalizmden ayırt edilemez bir olgu olarak gören işverenlerde güvensizlik duygusunu daha da perçinlemiştir. İşverenlerde gözlemlenen bu güvensizliğin istikrarsız ekonomik koşullarla birleşmesi ise toplu pazarlığın etkinliğinin azalmasına ve ücretler ile çalışma koşullarının devlet tarafından uygulanan zorunlu tahkim yoluyla belirlenmesine yol açmıştır (Bunn, 1984, s. 171).

1930'lu yıllar ise, Nasyonal Sosyalist Partinin iktidarda olduğu ve *Gleichschaltung*⁸ politikası doğrultusunda toplumdaki hiçbir gruba özerklik izni vermediği bir dönemdir. 1934 yılında Nazi rejimi tüm işveren örgütlerini kapatmış ve tüm işletmelerin zorunlu üyeliğini gerektiren ve doğrudan Ekonomi Bakanlığı ve Ulusal Ticaret Odası'nın kontrolünde yeni bir örgüt oluşturmuştur. Ayrıca Naziler iktidarları döneminde işçi sendikası yöneticilerini toplarken işveren örgütlerinin liderlerine özgürlük imkânı tanımış ve birçoğu ile de ortak bir çalışma zemininde buluşmuştur (Silvia, 2013, s. 183).

Alman Modeline Giden Yolda İşveren Sendikaları

Uzun yıllar boyunca literatürde örnek bir model olarak zikredilen Alman endüstri ilişkileri sisteminin kurumsal temelleri II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde atılmıştır. Savaş sonrasında Almanya'nın işgal edilmesinin, akabinde Sovyet kontrolü altındaki bölgede komünist ideolojinin hâkim olduğu Alman Demokratik Cumhuriyeti'nin kurulmasının ve bunun yarattığı korkunun, nihayetinde de Nazi döneminde rejimin faaliyetlerine destek veren sermaye sınıfının meşruiyet kazanma arzusunun, bu temellerin atılmasındaki yegâne sebepler olmamakla beraber, oldukça etkili olduğu görülmektedir.

İlk olarak savaştan hemen sonra antikapitalist Sovyetler Birliği ve İngiltere ile ABD'deki merkez sol hükümetler, aktif bir biçimde Alman kapitalistlerini kovuşturmuş ve birçok yönetici Nazilerle işbirliğinden ve insanlığa karşı suç işlemekten tutuklanmış ve yargılanmıştır (Silvia, 2013, s. 184). Yine Batı Almanya'nın müttefik devletler tarafından işgal edildiği bu süreçte Batılı ülkeler, 1934 öncesinde Hitler'in gücünün yükselmesinden sorumlu tuttıkları işverenlerin örgütlenmesine izin vermekte oldukça isteksiz kalmışlardır (Bunn, 1984, s. 171).

İlerleyen süreçte Sovyet yetkililer iş dünyasına karşı cezalandırıcı politikaları sürdürmeye devam etmişlerdir. Ancak İngiliz ve Amerikalı yetkililer ise, Sovyetler Birliği'ne karşı yaklaşan Soğuk Savaş mücadelesinde ekonomik olarak güçsüz bir Almanya'nın doğuracağı güvenlik sorunundan ve ağır mali yükten endişe duymuşlar ve daha ılımlı bir politika benimsemişlerdir. Yine aynı amaç doğrultusunda ilk olarak Alman ekonomisini canlandırmanın gerekliliğine inanan İngilizler ve Amerikalılar, bunun ancak Alman iş dünyası ile iş birliğinden geçtiğini ve bu iş birliğinin de şirketleri parçalamayı ve Alman kapitalistlerini savaş suçluları olarak kovuşturmayı bırakıp, örgütlenmelerine izin vermekle olacağına kanaat getirmişlerdir (Silvia, 2013, s. 184).

Sonuç olarak Batılı işgal güçleri işverenlerin örgütlenmesine izin vermişlerdir. Bu süreçte iki önemli husus Alman endüstri ilişkileri sisteminin gelişiminde belirleyici olmuştur. İlk olarak işgalcilerin işverenlere yeniden örgütlenme izni vermesi ile beraber kurulan işveren sendikaları, bir yandan işgal kısıtlamaları diğer yandan da işverenlerin –en militan kesim dışında- taşıdıkları Nazi mirasından kurtulup bir an evvel meşruluk kazanma arzuları ile birleşince anti-sendikal modeli terk etmişler ve böylelikle toplu pazarlığı esas ve birincil görevleri olarak kabul etmişlerdir. Ayrıca işgalcilerin işverenlere örgütlenme izni verirken işçilerin ve işçi sendikalarının da desteğini almış olmaları önemli bir diğer gelişmedir. Bu dönem işçi sınıfı için öncelik işverenlerin –en azılı savaş suçluları hariç- cezalandırılmasından ziyade işlerini korumak olmuş ve işgalin başlarından itibaren işlerini korumak adına işverenlerle ortak bir zeminde buluşup görüşmeye gönüllü olmuşlardır. Bu durumda işgalin ilk günlerinden itibaren işgal güçlerinin işyerlerine yönelik somut tehditleri karşısında Batı Almanyalı işçiler ile işverenler arasında hâlihazırda oluşan pratik iş birliğinin de etkisi vardır. Nihayetinde tüm bu gelişmeler savaş sonrası dönemde taraflar arasında karşılıklı bir güven kurulmasına yardım etmiş ve Alman endüstri ilişkilerinin gelişiminde etkili olmuştur (Silvia, 2013, s. 183-184).

Bu süreçte işveren sendikaları hızlı bir biçimde gelişmeye devam etmiştir. Ayrıca işçi sendikalarının tepe örgütü olan Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DGB- Deutscher Gewerkschaftsbund) 1949 yılında kurulmasına karşılık olarak 1950 senesinde tepe işveren örgütü olan Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu (BDA- Bundesvereinigung Der Deutschen Arbeitgeberverbände) kurulmuştur. Nazi dönemi öncesinde kurulan VDA'nın halefi olarak görülebilecek olan BDA, VDA'ya göre daha kapsayıcı,

⁸ Türkçeye koordinasyon olarak çevrilebilecek olan Gleichschaltung özünde Nazileştirmeyi ifade etmekte ve toplumsal ilişkilerin tümünün Nazi ideolojisine uyumlu bir şekilde dizaynını amaçlamaktaydı. Bu bağlamda Naziler kendileri tarafından örgütlenmemiş tüm kurumları lağvetmişlerdi. Daha ayrıntılı bilgi için bakınız: (Kulak, 2020).

tek ve birleşik bir yapıyı benimsemiştir. Yine BDA, VDA'nın aksine yalnızca sanayi sektöründeki işveren sendikalarını değil hemen hemen tüm sektörlerdeki işveren sendikalarını çatısı altında toplamıştır (Bunn, 1984, s. 172).

Soğuk savaş dönemi boyunca işveren sendikaları zaman zaman işçi sendikalarına muhalefette ileri gitmişlerse de, çalışma barışını temelli bozacak eylemlerden uzak durmuşlar ve toplu sözleşme düzeni içinde kalmayı yeğlemişlerdir. 1950'li yıllarda Alman ekonomisinde yaşanan canlanma endüstri ilişkilerinin gelişiminde etkili olmuş, birçok sektörde güçlü işveren sendikaları ortaya çıkmıştır. Tüm sektörlerde bölgesel düzeyde toplu görüşmeler yürütmek, hem işçi hem de işveren sendikaları için standart bir uygulama haline almış (Silvia, 2013, s. 188), 1960 ve 1970'li yıllara gelindiğindeyse toplu pazarlıklarda merkezileşme önemli ölçüde artış göstermiştir (Keller, 2004, s. 232).

Ancak zaman ilerledikçe işveren sendikaları ücret maliyetlerini kıstak için toplu pazarlıklarda daha katı bir tutum benimseme eğilimine kaymışlardır. Özellikle 1960'lı yıllarla beraber işveren sendikaları toplu pazarlıklardaki katı tutumlarını kendi iç disiplinleri ile tamamlamışlardır. Sendikanın aldığı lokavt kararına itiraz eden ve uymayan üyelerin üyelikten ihraç edilmeleri ve işyeri düzeyinde imzaladıkları tamamlayıcı sözleşmeler ile çalışanlara üst düzeyde imzalanan toplu iş sözleşmesinin ötesinde haklar tanıyan üyelere cezai yaptırımlar uygulanması, işveren sendikalarının iç disiplinlerini sağlamak için giriştikleri eylemlerden bazıları olmuştur (Silvia, 2013, s. 191-192).⁹

1970'li yıllar ise önceki dönemlere kıyasla gerilimin artış gösterdiği dönem olmuştur. Tarihsel ve karşılaştırmalı bir bakış açısıyla ele alındığında Almanya'da endüstriyel anlaşmazlıklar ve bunun sonucunda ortaya çıkan çalışma gününde yaşanan kayıpların sayısı görece düşük olmuşsa da (Keller, 2004, s. 236), 1970'lerde kaybolan işgünü sayısı bir önceki döneme göre üç kat artmış, dahası bunların %44.3'ü lokavt sebebiyle gerçekleşmiştir. Yaşanan bu gerilimler, işveren sendikaları arasında bir görüş ayrılığını da beraberinde getirmiş, 1970'lerin sonuna gelindiğinde işveren ve işçi sendikaları arasında iki farklı ilişki türü ortaya çıkmıştır. Kimya, inşaat ve tekstil sektörlerinde taraflar daha uzlaşmacı bir tutum takınırken, metal ve basım endüstrilerinde taraflar daha saldırgan bir yaklaşım benimsemişlerdir (Silvia, 2013, s. 195-197).

Alman İşveren Sendikalarının Zayıflama Dönemi ve Çözüm Arayışları

Almanya da diğer ülkeler gibi 1980'li yıllarla beraber uluslararası ölçekte yaşanan gelişmelerden etkilenmiştir. 1990'larda Alman birleşmesinin ardından yaşanan derin ekonomik kriz toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesinin itici gücü olmuştur. İşverenler çok katı olduğu ve şirket düzeyinde kendilerine yeterli esnekliği sağlamadığı gerekçesiyle sektörel düzeyde toplu iş sözleşmelerinin imzalandığı mevcut sisteme eleştiriler getirmeye başlamıştır. Yine 1990'ların ortalarından itibaren bağıtlanan sektörel sözleşmeler, firmaların işleri korumak karşılığında sektörel anlaşmalardan sapabileceğine imkân tanıyan özel maddeleri artan bir şekilde kapsamına almaya başlamıştır (Schulten ve Bispinck, 2018, s. 110). Diğer ülkelere nazaran daha yumuşak olmakla ve sektörler göre değişiklik göstermekle beraber Almanya'da geleneksel toplu pazarlık sisteminin erozyona uğradığı, toplu pazarlık kapsamının azalma eğilimine girdiği, üst düzeyli toplu pazarlıkların kapsamında yaşanan düşüşün ise adem-i merkezileşme ile beraber daha keskin olduğu görülmektedir (Schulten ve Bispinck, 2018, s. 110).

Bu süreç Alman işveren sendikalarını da olumsuz etkilemiş ve değişmeye itmiştir. Alman endüstri ilişkileri sistemi içerisinde işveren sendikalarının yaşadıkları güç kaybı ve dönüşümleri genellikle metal sektöründe kurulu işveren sendikaları federasyonu olan *Gesamtmetall* merkezinde incelenmiştir. Bunun arka planında *Gesamtmetall*'in hem büyüklüğü sebebiyle Alman endüstri ilişkileri sistemi içerisinde her zaman için en önemli sektörel federasyon konumunda olması (Silvia, 2013, s. 187), hem de düzenli olarak yayınladığı istatistik veriler ile işveren sendikacılığındaki dönüşümü ölçmeye olanak tanınması yatmaktadır (Silvia ve Schroeder, 2007, s. 1440).

Gesamtmetall'in 1950'li yıllardan bu yana yayınladığı veriler incelendiğinde üyelik yoğunluğunda bir düşüş olduğu ve üye kaybının metal sektöründe ciddi bir problem haline geldiği anlaşılmaktadır. Diğer sektörlerde işveren sendikalarının üyeliklerine ilişkin kesin veriler olmamakla beraber, önemli anekdotsal kanıtlar üyelikten kaçınma ve ayrılmaların birçok diğer endüstride de görüldüğünü ortaya koymaktadır (Silvia, 1997, s. 192-194).

Almanya'da işveren sendikalarından kaçışın sebeplerine ilişkin ileri sürülen savlar genellikle firma ölçekleri üzerinden okunmaktadır. Büyük firmaların hâkim olduğu sektörlerde işveren sendikalarının üyelik yoğunluğunda kayda değer bir değişim olmazken, küçük ve orta ölçekli firmaların sayıca çok olduğu sektörlerde işveren sendikalarının üyeliklerinde yaşanan düşüş ve üyelikten ayrılanların da genellikle bu nitelikte firmalar olması tartışmaların bu noktada toplanmasına sebep olmuştur (Silvia, 2013, s. 199).

Özellikle 1980'lerle beraber artan küresel rekabetin küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerinde oluşturduğu ağır ekonomik baskı karşısında işveren sendikalarının imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri, küçük firmalar için ağır mali yükler doğurmaya ve onlar için büyük firmalara nazaran daha zorlayıcı hale gelmeye başlamıştır (Silvia, 2013, s. 198). Küçük firmalar da bu gelişmelere cevap

⁹ Bu cezai yaptırımlar özellikle üyelikten ihraç ile sonuçlandığında firmalar üzerindeki etkileri dönem koşullarında oldukça olumsuz olmaktadır. Firmalar yalnızca sendikal ilişkilerin dışına itilmekle kalmamakta ayrıca onları grevlere karşı savunmasız bırakan grev sigortası fonuna erişim hakkını kaybetmekte, bankalarla, diğer işletmelerle ve devlet yetkilileri ile iş yaparken gerekli olan uzman ağından mahrum olmaktadır. Ayrıca üyelikten ihraç edilen işverenler iş dünyasından da dışlanıyorlardı (Silvia ve Schroeder, 2007, s. 1448)

olarak hem toplu iş sözleşmelerin yükünden kurtulmak hem de maliyetleri kısmak adına işveren sendikalarına olan üyeliklerini sona erdirmek de dâhil bir dizi yeni tedbir alma yolunu seçmiştir. Gesamtmetall'in 2002-2005 yılları arasında yaptığı bir araştırmaya göre, bu dönem içerisinde üyelikten ayrılan firmaların yarısı, ayrılma kararını maliyet baskıları nedeniyle verdiklerini bildirmişlerdir (Silvia ve Schroeder, 2007, s. 1445-1446).

Maliyet baskısının yanında bu süreçte birçok küçük ve orta ölçekli firma, sendikalarından aldıkları yasal ve personel tavsiyelerinin kalitesinden dolayı hayal kırıklığına uğradıklarını belirtmiş ve sendikaların öncelikli olarak daha büyük şirketlere hizmet vermeye yönelik "yerleşik bürokrasiler" haline geldiğinden şikâyetçi olmuşlardır. Bu da firmaların üyelikten ayrılmasına sebep olan esaslı bir başka etkidir (Silvia, 2013, s. 198-199).

Üyeliklerde yaşanan düşüş eğilimine cevap olarak işveren sendikaları birtakım yeni politikalar benimsemişler ve uygulamaya koymuşlardır. Bunlar firmalara iş hukukuna ilişkin konularda danışmanlıklar vermek ve eğitim kursları sağlamak (Hornung-Draus, 2004, s. 8) gibi yeni hizmet sunumları ile hizmet yelpazesini genişletmenin yanında bazı spesifik önlemleri de içermiştir. Almanya örneğinde öne çıkan üç önemli girişim; Açılış Şartlarının özellikle işveren sendikalarınınca tabandan gelen talepler doğrultusunda uygulanır hale gelmesi, üyelikten derhal ayrılmaya olanak tanıyan düzenlemelerin yapılması ve üyeleri toplu iş sözleşmesinden muaf tutan üyelik statüsünün geliştirilmesidir.

Açılış Şartları: Bu politikalardan ilki belirli şartlar altında firmalara sektörel düzeyde imzalanan sözleşmelerden sapma imkânı tanıyan Açılış Şartlarının (Opening Clause) kullanılması olmuştur. Almanya'da 1990'lı yıllarda adem-i merkezileşme eğilimi hız kazanmış ve işyeri düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin sayısı 1990-1998 yılları arası iki kat artmıştır. İşverenler, bahsedilen dönem içerisinde daha fazla esneklik talep etmeye başlamışlar, üst düzeyli toplu iş sözleşmelerinin mali yüküne yönelik şikâyetlerini artırmışlar ve bu sözleşmelerin kapsamına girmektense üyelikten ayrılıp işyeri düzeyinde sözleşme imzalamayı tercih etme eğilimi benimsemişlerdir. Bunun üzerine işveren sendikaları işçi sendikaları ile ortaklaşa hareket ederek adem-i merkezileşmeyi kontrol altında tutmak, Alman toplu pazarlık sistemine istikrar sağlamak ve üyelikten ayrılmaların önüne geçmek için Açılış Şartlarını yaygınlaştırmışlardır¹⁰ (Schnabel, 1999, s. 10).

Hızlı Bildirim: Alman hukukuna göre toplu iş sözleşmesi imzalandığı sırada taraf işveren sendikasına üye olan firmaların imza sonrası üyelikten ayrılırsalar dahi toplu iş sözleşmesine bağlı kalmaya devam edecek olmaları, imzalanacak sözleşmenin kendileri için kötü olacağını düşünen firmaların erken bir tarihte üyelikten ayrılmalarında etkili olmaktadır. Bunun önüne geçmek için işveren sendikaları, normalde haftalar alan üyelikten ayrılma sürecine ilişkin prosedürü, derhal ayrılmaya olanak tanıyacak şekilde yeniden düzenlemişlerdir. Böylelikle firma yöneticileri toplu görüşmeler esnasında hatta tarafların anlaşığı süreyle imza süresi arasında –sözleşmenin henüz imzalanmadığı için bağlayıcılık doğurmadığı dönemde- üyelikten ayrılma imkânına erişmişlerdir (Silvia ve Schroeder, 2007, s. 1452-1453).

Toplu Pazarlıktan Muaf Üyelik (Ohne Tarifbindung): 1990'lı yıllarla beraber birçok işveren sendikası, üyelerini endüstri düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesiyle belirlenen standartlardan muaf tutan ancak onların sendikasının sağladığı diğer tüm hizmetlerden faydalanmasına imkân tanıyan ve OT üyeliği olarak bilinen yeni bir üyelik statüsü oluşturmuştur (Schulten ve Bispinck, 2018, s. 117). Bu üyelik statüsüne tabi olan üyeler genellikle daha düşük üyelik aidatları öderken, sendikanın sunmuş olduğu hizmetlerden – grev fonuna erişim dışında- yararlanmaya devam ederler (Uwe, 2021, s. 7).

OT üyeliği uygulamada iki farklı biçimde görülmektedir. Birincisi aynı organizasyon altındaki ayrı bir üyelik türüdür ve OT üyeleri toplu pazarlıklara katılmazlar. İkinci tür ise toplu iş sözleşmesi imzalamayan paralel bir örgütün kurulması şeklinde görülür. Ancak ikinci durumda dahi her iki kurum aynı yöneticiler tarafından yönetilmekteledir (Silvia, 2013, s. 207).

Almanya'da işveren sendikalarının bu çözüm arayışları uygulamada karşılık bulmakta ve yaygınlaşmaktadır. Gesamtmetall tarafından yayınlanan verilere bakıldığında OT statüsündeki üyeliklerin giderek arttığı görülmektedir. 2015 yılında Gesamtmetall üyelerinin yaklaşık yarısı OT statüsündedir ve özellikle küçük ve orta ölçekli firmalar toplu pazarlıklardan kaçınmak için bu üyelik türünü tercih etmekteledir (Schulten ve Bispinck, 2018, s. 117).

Amerika Birleşik Devletleri'nde İşveren Sendikacılığı

Başlangıç Dönemi

ABD'de işveren sendikaları sanayi devriminin erken dönemlerinden itibaren kurulmalarına rağmen hiçbir zaman endüstri ilişkilerinde Avrupa'daki benzerleri kadar etkin olmamışlardır. ABD'de genel olarak sendikal hareketin Avrupa ülkelerindeki muadilleri ile kıyaslandığında oldukça farklı bir seyir gösterdiği söylenebilir. Bu durum, arka planında kolektif hareketin karşısında Amerikan kültürünün özünü oluşturan bireyciliğe yüklenen değer, ülkenin cesametinin ve yönetim yapısının, tarihsel süreç

¹⁰ İlk başlarda ancak belirli koşullar halinde uygulamaya konulabilen Açılış Şartları zamanla daha genel durumlarda da kullanılabilir hale gelmiş ve özellikle 2003 sonrasında oldukça yaygınlaşmıştır. Şirket düzeyinde uygulanan bu istisnai anlaşma sayısı 2004 yılında 70 iken, 2009 yılında 730'a çıkmıştır. Bu durum ise Almanya'da fiili ortalama ücretlerin, toplu pazarlıklarda belirlenen ücretlerin altında seyretmesinde etkili olan olgulardan biridir (Bieler ve Erne, 2017, s. 165).

içerisinde birçok etnisite unsuru arasında yaşanan gerilimlerin ve en önemlisi işverenleri örgütlenmeye iten birincil güç olan işçi hareketinin bölünmüşlüğüne ve apolitikliğinin yattığı çok etkenli olguların sonucudur.

Aslında ABD'deki işveren sendikaları da diğer birçok örnekte olduğu gibi işçi örgütlerine olan muhalefetten doğmuştur. Ancak bu ülkedeki işçi hareketinin, Avrupa'da olduğu gibi kapitalist sisteme bütüncül bir tehdit oluşturmaması hem endüstri ilişkilerinin hem de işveren sendikacılığının karakterini şekillendirmiştir.

İlk olarak ABD feodal bir geçmişe sahip olmadığından dolayı sınıf ayrımı da Almanya, Fransa ve İngiltere'de görülen şekliyle aynı tarihi temellere dayanmamaktaydı. Bu ülkelerde insanlar çok uzun yıllardır kanunlarla belirlenen kastlara ve sınıf ayrımına aşınayken ABD için durum tam tersiydi. Feodalizm geçmişinin olmayışı, -bu geçmişe sahip olmayan diğer ülkelerde (Kanada, Avustralya ve Yeni Zelanda) olduğu gibi- ABD'de işçi sınıfı hareketlerini Avrupa kıtasındakilerden keskin bir biçimde farklılaştırdı ve işçi sınıfının etrafında birleşebileceği sosyalist partilerin güçlenmesine imkân tanımadı (Lipset, 1983, s. 2). İkincisi, 19. yüzyıl ABD'sinde işçi sınıfı ile kapitalist sınıf arasındaki çizginin Avrupa'daki gibi keskin bir şekilde çizilmemiş olması, sınıflar arası hareketliliğe de imkân vermekte, birçok başarılı işverenin iş hayatına bir işçi olarak başladığı bilinmekteydi (Godkin, 1867, s. 177-179'dan aktaran Foner, 1984, s.58). Üçüncüsü ABD'de işçi sınıfı hiçbir zaman oy hakkı için mücadele etmek zorunda kalmamıştı (Lipset, 1983, s. 9). Ücretsiz kamusal eğitim hakkı ile oy hakkının çok erken tarihlerde tanınmış olması, bu iki potansiyel işçi sınıfı sorununu ortadan kaldırmıştı. Dördüncüsü, etnik sınırlar boyunca bölünmüş nüfusun çeşitliliği, geniş tabanlı bir işçi sınıfı hareketinin örgütlenmesini engellemekteydi (Katz ve Wheeler, 2004, s. 70-71). Son olarak da sanayileşme sürecinin başında ABD'de düşük ücretler, uzun çalışma süreleri ve kötü çalışma koşulları yaygın olmakla beraber, emeğe olan talebin yüksekliği yine de Amerikan işçisini Avrupa'daki sınıfdaşlarına nazaran daha iyi bir konuma yerleştirmişti (Windmuller, 1960, s. 20).

Literatürde belirtilen bu durumlar Amerikan işçi sınıfının Avrupa'daki işçi sınıfı gibi bir sınıf bilincine erişmemesi ve sosyalist kurumlar etrafında birleşmemesine sebep olarak sürülen başlıca olgulardır. Bu olgular Amerika'da sermaye ile kapitalizmin kendisine karşı radikal bir cephe alınmamasında veya bunların gecikmesinde ve zayıf kalmasında da dolaysız bir etkiye sahiptir. Adams, 19. yüzyılın sonlarında işçi hareketinin kendisini meslek örgütleriyle ve politik eylemden ziyade ekonomik eylemle sınırladığını, sosyalizmin kesin bir biçimde reddedildiğini ve kapitalizmin kabul edildiğini ileri sürmüş ve dönemin sendika liderlerinin söylevlerinde bunun belirgin olduğunu ifade etmiştir. Adams'a göre, bu olgu kapitalizme ciddi bir politik tehdidin oluşmamasına ve işverenlerin kapitalist girişim için herhangi bir kamu ve sendika kabulünü aramak zorunda kalmamalarına olanak tanımıştır. İşçi sendikacılığı ise sermayenin yönetim gücüne açıkça bir meydan okumayı temsil etmekle beraber özünde bir sınıf olarak işveren kesimine değil belirli zaman ve mekânlarda belirli endüstrilerde yer alan belirli işverenlere yönelik bir tehdit olmuştur (Adams, 1981, s. 14). Bu durum ise iki sınıf arasındaki çekişmenin çoğu zaman için işyeri, fabrika, bölge gibi daha alt düzeylerde yaşanmasına ve endüstri ilişkilerinin de bu seviyede gelişimine sebep olmuştur.

Ancak Avrupa'dakilere kıyasla daha ılımlı olan işçi sınıfı karşısında işverenlerin ve kurdukları örgütlerin tepkileri, özellikle ilk dönemde, Avrupa'daki işverenlerin tepkileri kadar sert bir biçim almıştır. ABD'de işverenlerin kurdukları ilk örgütler ticaret ve ekonomik meselelerle ilgilenen işveren dernekleridir. Ancak endüstri ilişkilerine yönelik faaliyetler yürüten işveren sendikalarının oluşumu da oldukça eskiye dayanmaktadır. Daha 1799 yılında Philadelphia'da ayakkabı işçilerinin ücretler için çıktıkları bir grevde karşılarında hali hazırda kurulu bulunan bir işveren örgütü bulunmaktadır (Derber, 1984, s. 79). Yine 1836 yılında işçilerin daha kısa çalışma süreleri ve yüksek ücretler için baskı yapmalarının üzerine bazı işverenlerin örgütlendikleri bilinmektedir (Gable, 1959, s. 358).

İşveren sendikalarının olgunlaşmaya başladığı ve istikrarlı örgütlere dönüştüğü asıl dönem ise işçi hareketinin ciddi bir atılım gösterdiği 1880'li yıllarda başlamıştır. Bu dönem Emek Şövalyeleri (Knights of Labor)¹¹ gücünün zirvesine ulaşmış, ulusal üst işçi örgütü olan Amerikan Emek Federasyonu'nun temelleri atılmış (AFL- American Federation of Labor) ve iş mücadeleleri ile grevlerin sayısında büyük artış görülmüştür (Bonnett, 1922, s. 21-22). İşverenler bu gelişmelere tepki olarak bir yandan grevci işçilere yönelik silahlı mücadeleye kadar varan militan politikalar izlerken (Harman, 2013, s. 388), diğer yandan daha önceleri kurdukları bölgesel sendikalara ek olarak ulusal düzeyde örgütler oluşturmaya başlamışlar, faaliyetlerini çeşitlendirmiş ve kurdukları fonlar aracılığıyla kaynaklarını genişletmişlerdir (Hilbert, 1905, s. 194-196).

Anti-Sendikacılığın Yükselişi

1900'lü yılların başlangıcı ile işveren sendikalarının konumlarında gözle görülür bir kayma yaşanmıştır. Kuruluşlarından sonraki süreçte işçi sendikaları ile görüşmeler yapmaya başlayan işveren sendikaları, zaman içerisinde toplu pazarlıklardan çekilmeye ve

¹¹ 1869 yılında Philadelphia'da kurulan, başlangıçta gizli bir işçi topluluğu olarak faaliyet gösteren ve üyelerinin işverenlerce kara listelere girmesini engellemeye çalışan Emek Şövalyeleri, 19 yüzyılın en büyük işçi federasyonuydu. 1874 yılından sonra Philadelphia sınırlarını aşan hareket gittikçe güçlenmiş ve gizlilik prensibini terk etmiştir. Yine ilk yıllarda uzlaşmacı bir hareket görüntüsü veren ve grevlerden sakınan bu hareket ilerleyen süreçte çok sayıda grevin merkezinde yer almıştır. Günlük çalışma sürelerinin 8 saatle sınırlandırılması, kadınlar için eşit hakların tanınması ve çocuk işçiliğinin kaldırılması gibi temel amaçları benimseyen Emek Şövalyeleri cinsiyet, ırk, renk ve vasıf ayrımı yapmaksızın emeği bir bütün olarak örgütlenme amacı gütmüş, ağırlıklı olarak kalifiye beyaz erkeklerin oluşturduğu Amerikan işçi hareketine Afro-Amerikalıları, kadınları ve vasıfsız işçileri eklemiştir. 1 Mayıs 1886 tarihinde ve akabinde yaşanan olaylardan sonra saygınlığını ve üyelerinin büyük bir çoğunluğunu kaybeden Emek Şövalyeleri, 1917 yılında dağılmıştır. Daha ayrıntılı malumat için (Weir, 2004, 389-392; Mcnese, 2008).

işçi sendikacılığına karşı açık bir mücadele içerisine girmeye başlamışlardır. Ayrıca onlara, aynı saiklerle hareket eden yeni işveren örgütleri ve vatandaşlık birlikleri (Citizens' Alliances)¹² eklenmiştir (Gable, 1959, s. 539-540). Bu dönem işverenlerin, işveren sendikalarının, diğer işveren örgütlerinin ve yer yer görülen anti sendikal örgütlerin şiddetle desteklediği iki politika; açık işyeri hareketi ile 'çalışma hakkı' (Right to Work) yasaları olmuştur.

19. yüzyıl sonu ve 20. yüzyıl başlarında işçi hareketi kapalı işyeri (closed shop) ve sendikalı işyeri (union shop) uygulamalarını hayata geçirmek için bir dizi grev gerçekleştirmiştir. İşçi sınıfının bu konudaki ısrarları karşısında, işçi alma ve çıkarma konusunda daha fazla söz sahibi olmak isteyen işverenler ise açık işyeri (open shop) hareketini başlatmışlardır. Lobiciliği, grev kısıcılığı, işçi sendikalarını bastırmayı ve sendika karşıtı mesajları kamuya yaymayı hedefleyen ve önderliğini Ulusal İmalatçılar Birliği'nin (NAM- National Association of Manufacturer) üstlendiği açık işyeri hareketi, kamu ilişkilerini, çalışma ilişkilerini ve resmi politikayı etkileyen güçlü bir harekete dönüşmüştür (Pearson, 2018).

Emek arzında yaşanan azalmaya ve talepteki artışa paralel olarak işçi sendikalarının stratejik bir konuma yerleştiği, federal hükümet politikasının da bu pozisyonun kabulüne dayanarak şekillendiği ve böylelikle işverenlerin tavizler vermek zorunda kaldığı I. Dünya Savaşı yılları (Bonnett, 1922, s. 27-28) hariç tutulduğunda, açık işyeri hareketi 1930'lu yıllara kadar sürekli bir büyüme göstermiştir. Sanayi ve Ticaret Odaları ile iş dünyasının diğer örgütleri bu harekete katılmışlar ve işverenler de genel olarak bu girişimin Bolşevik etkisindeki emek radikalizmini engellemek için gerekli olduğunu belirterek desteklemişlerdir.¹³

1930'lu yıllar işçi sendikalarının güçlendiği, işverenlerin ise 1929 buhranı yüzünden politik ve sosyal etkilerinin zayıfladığı, bir dizi yenilgiyle karşı karşıya kaldıkları ve hükümet politikasının da emek desteğine kaydığı yıllardır. Sendikacılığın ve toplu pazarlığın gelişimi ve uzlaşma ortamı oluşturmak için işçi ve işveren sendikaları teşvik edilmiş ve 1935 yılında çıkarılan Wagner Kanunu ile işverenlerin işçilerin örgütlenmesine karşı kullandıkları kara liste, sarı köpek sözleşmeleri, ajanlık faaliyetleri, işyeri sendikaları gibi uygulamalar illegal olarak kabul edilmiştir (Adams, 1981, s. 15-16).

Yine aynı yıl içinde AFL'nin yalnızca vasıflı işçileri örgütlemesine karşı çıkan ve işkolu sendikacılığını hayata geçirmek üzere AFL'den kopan sendikaların oluşturduğu Sanayi Örgütlenme Komitesi (CIO- Congress of Industrial Organizations) kurulmuştur (Malson, 2014, s. 316). CIO'nun savaştı ve kapsayıcı yapısı açık işyeri hareketini büyük ölçüde zayıflatmış, işverenler işçi sendikalarını tanımak ve onlarla müzakere etmeyi kabul etmek zorunda kalmışlardır (Pearson, 2018).

Amerikan endüstri ilişkileri sisteminde köklü değişiklikler ise 1940'lı yıllarda yaşanmıştır. Toplu pazarlık savaş döneminde ve sonraki süreçte genişlemiş, yasallaşmış ve kurumsallaşmıştır. Buna paralel olarak da özellikle kendi kısıtlı kaynaklarıyla endüstri ilişkilerine yönelik ihtiyaçlarını karşılayamayan küçük sermaye için işveren sendikalarına olan ihtiyaç artmıştır (Derber, 1984, s. 82). Yine savaş dönemi ve öncesinde birçok kazanımlar elde eden işçi sendikaları, 1940'lı yıllara gelindiğinde güçlenmiş, imzaladıkları toplu sözleşmeler aracılığıyla kapalı ve sendikalı işyerlerini yaygınlaştırmıştır. Ancak II. Dünya Savaşı'nın bitmesinden sonra, 1947 yılında yürürlüğe giren Taft-Hartley Kanunu işverenler lehine getirdiği birçok düzenlemenin yanı sıra kapalı işyeri uygulamasını da yasaklamış ve sendika güvenliğini önemli ölçüde zayıflatmıştır (Pearson, 2018). Taft-Hartley ayrıca eyaletlere diğer sendika güvenlik türlerini de yasaklayıcı kanunlar çıkarma konusunda serbestlik tanımakta, 'çalışma hakkı' yasaları olarak adlandırılan bu kanunların kabul edildiği eyaletlerde işçilerin işe başlaması ve çalışmaya devam etmesi herhangi bir sendika üyeliği şartına bağlanamamaktaydı. Taft-Hartley Kanunu'nun çıkarılmasından kısa süre sonra birçok eyalette kabul edilen bu yasalar ile işveren sendikalarının uzun yıllardır mücadelesini verdiği açık işyeri uygulaması fiili olarak hayata geçmiştir (Talas, 1959, s. 9). 'Çalışma hakkı' düzenlemesinin işçilerin işyerinde örgütlü sendikalara üye olmaksızın ve bu sendikalara aidat ödemeksizin sendikal kazanımlardan yararlanmalarının önünü açması ise işverenler açısından bir başka zafer olmuştur. Bu durum *bedavacılığ*ı kolaylaştırırken örgütlenmeyi oldukça zorlaştırmıştır.¹⁴

1950'li yıllarda ise işveren sendikaları bir yandan sektörel ve yerel düzeyde toplu pazarlıklar yapmayı sürdürürken, diğer yandan işçi sendikacılığına karşı mücadelecili tutumlarına da devam etmişlerdir (Derber, 1984, s. 82). Bu dönem özellikle geçmişte açık işyeri hareketinin de önderliğini yürüten NAM, sendika karşıtı materyaller dağıtmak ve eğitimler düzenlemek gibi birçok faaliyet yürütmüştür (Lawrence, 2004, s. 134).

Modern Dönem

Amerikan endüstri ilişkilerinin işveren sendikaları üzerinden okunması literatürün zayıflığı sebebiyle oldukça zordur. Ancak karşılaştırmalı çalışmalar üzerinden edinilen bulgulardan yola çıkıldığında, 1960 sonrasında ABD'deki işveren sendikalarının

¹² Vatandaşlık birlikleri 20 yüzyılın ilk yıllarında örgütlü işçi hareketini bastırmak amacıyla kurulan gizli örgütlerdir. Üyeleri işverenler, bankerler ve tüccarlar gibi sermaye sahiplerinin yanı sıra din adamları, avukatlar, hâkimler, akademisyenler, yazarlar ve hatta sendika üyesi olmayan işçilerden oluşan bu birlikler işçi örgütlerine ve liderlerine karşı düşmanca tavır takınmışlar, kamuoyunun görüşünü yönlendirmeye çalışmışlar ve işçi hareketini bastırmak için kanunsuz (vigilante) politikalar izlemekten de çekinmemişlerdir (Gable, 1959, 540; Mitchell, 2013, 118-118; Pearson, 2018).

¹³ Açık işyeri hareketinin savunucularına göre bu dönem yalnızca iki seçenek mevcuttur: "Ya Sovyet bir endüstri ve ülke yönetimi ya da açık işyeri" (Pearson, 2018)

¹⁴ Çalışma hakkı günümüzde ABD'de 50 eyaletin 28'inde geçerlidir. 2011 yılında bu eyaletlerdeki sendikalaşma oranları %5.7 iken diğer eyaletlerde %15.8 düzeyindedir. Yine çalışma hakkı eyaletlerindeki ortalama saatlik ücretler diğer eyaletlere oranla daha düşük iken yoksulluk oranları ise daha yüksek seyretmektedir (Erçel, 2020).

ulusal ve yerel düzeylerde neredeyse var olmadığı veya sistem içerisinde herhangi bir rolünün olmadığı ileri sürülmektedir (Fahlbeck, 1994, s. 318; OECD, 1994, s. 172; Traxler, 2003, s. 7).

Görüldüğü üzere Amerikan işveren sendikaları, olgunlaşmalarını takip eden süreçte sistem içerisinde yer alarak ve toplu pazarlıklar bağtlayarak endüstri ilişkilerini düzenleyen kuralları oluşturmak yerine çoğu zaman için işçi sendikacılığını bastırmak amacına öncelik vermiştir. Bunun yanı sıra işveren sendikalarının sendika güvenliğini zayıflatmak için gösterdikleri çabalar, önce Taft-Hartley Kanunu daha sonra ise ‘çalışma hakkı’ yasalarının yürürlüğe girmesi ile başarıya ulaşmıştır. Bu olgular, onları endüstri ilişkilerinde örgütsüzleşmeye iten başlıca etkenler olarak değerlendirilebilir.

Ayrıca 1960’lı yıllarla beraber toplu pazarlığın kapsamının belirgin ve istikrarlı bir daralma seyrine girmesi (Nickell vd. 2002, s. 28; Markezich, 2020), Amerikan sisteminin işyeri düzeyindeki toplu pazarlıkları teşvik edici yapısı (OECD, 1994, s. 172) ve çok işverenli pazarlıkların nadiren gerçekleşmesi daha merkezi pazarlıkların ise hiç yapılmaması da (Fahlbeck, 1994, s. 317-318)¹⁵ işveren sendikalarının sistem içerisinde olmamalarının başat nedeni olarak gösterilebilir.

Derber’in toplu pazarlık bağtlayan işveren sendikalarının, lobi faaliyetlerine ağırlık vermek, insan kaynaklarına ilişkin görevler üstlenmek, yöneticilik eğitimi, yasal danışmanlık, ekonomik araştırmalar yapmak ve kamu ilişkilerine ağırlık vermek gibi yeni fonksiyonlar üstlenmeye başladıklarını belirttiği dönem de, yine işveren sendikalarının endüstri ilişkilerinden çekilmeye başladıkları 1960’lı yıllara tekabül etmektedir (Derber, 1984, s. 94-95).

Bugün ABD’deki işveren sendikalarının web siteleri incelendiğinde durum daha net bir şekilde görülmekte, işveren sendikalarının toplu pazarlıklarda temsil faaliyetinden uzaklaştıkları ve üyelerine tavsiye vermek ile kendilerini sınırladıkları anlaşılmaktadır. İlgili alanlarını ise daha çok iş hukukuna ilişkin konularda yasal danışmanlık sağlamak, üyelerinin değişen federal ve eyalet yasalarına uyumunu kolaylaştırmak, eğitimler vermek, insan kaynaklarına yönelik hizmetler sunmak ve lobi faaliyetlerinde bulunmak şeklinde belirtmektedirler. Bireysel firmaların web siteleri incelendiğinde de işverenlerin kendilerini temsil etmesi için sendikalardan ziyade hukuk ve danışmanlık şirketlerini tercih ettikleri görülmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde yer alma ağırlıklarına bakarak da işveren sendikalarının endüstri ilişkilerindeki zayıflığını görmek mümkündür. ABD’deki işverenlerin büyük çoğunluğunun endüstri ilişkileri politikalarını bireysel olarak yürüttüğünü ileri süren Adams (1980, s. 14), iddiasına destek olarak Cohen’in 1975 yılında yaptığı bir çalışmayı göstermekte ve o dönemki toplu iş sözleşmelerinin %80’inin tek işverenli sözleşmeler olduğunun tahmin edildiğini aktarmaktadır (Cohen, 1975, s. 141). Ayrıca ABD Çalışma Bakanlığı’nın 2000’li yılların başlangıcından bu yana bağtlanan toplu iş sözleşmelerine yer verdiği web sitesi incelendiğinde de sözleşmelerin tamamına yakınının tek işverenli ve işyeri düzeyinde yapıldığı, bir tarafını işveren sendikasının oluşturduğu toplu iş sözleşmelerinin ise yok denecek kadar az olduğu ortaya çıkmaktadır (U.S. Department of Labor).

Sonuç ve Değerlendirme

Sanayi devrimi sonrasında sınıf ilişkilerinde meydana gelen değişimler doğrultusunda endüstri ilişkilerine yönelik örgütler kurma ihtiyacı hisseden sermaye sınıfı bu kapsamda işveren sendikalarını meydana getirmiştir. Öncül işveren sendikaları incelendiğinde bunların genellikle bir tehdit doğrultusunda kurulduğu ve bu tehdidin dağılmasıyla veya etkisinin azalmasıyla dağıldığı, kısa süreli faaliyet gösteren *Ad hoc* örgütler olduğu görülmektedir. Ancak zaman içerisinde işçiler arasında örgütlenme eğiliminin hız kazanması ve işçi hareketinin radikalleşmesi ile hükümetlerin yeniden dağıtım politikalarını genişletmesine bağlı olarak sermaye sınıfı, kurdukları örgütler aracılığıyla endüstri ilişkilerinde yer alarak işçi örgütleri ile formel ilişkiler geliştirmenin ve anlaşmazlıkları daha kurumsal bir biçimde çözmenin işçi sınıfı içindeki radikalizmi çözeceğini ve hükümetlere nüfuz etmeyi kolaylaştıracağını düşünerek işveren sendikalarını kalıcı ve istikrarlı örgütler haline getirmiştir.

Yirminci yüzyılın son çeyreğine denk gelen süreçte ise işçi sendikacılığında ve toplu pazarlıklarda görülen gerileme işveren sendikalarını etkilemiş; muarızlarının güçlerinin azalması, işyerlerinde çalışma barışını tehdit edecek unsurların azaldığını düşünen işverenlerin sendika üyeliğine daha az ihtiyaç duymalarına sebep olmuştur. Ayrıca hükümetlerin emek yönlü politikalarından büyük ölçüde sapmasının ve rekabet anlayışında yaşanan değişimlerin de işveren sendikacılığını olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, işveren sendikalarının zayıflamasına sebep olan başlıca unsurların, aslında tarihsel süreçte işveren sendikalarının ortaya çıkmasına sebep olan olgular olduğu dikkat çekmektedir. Bu olguların ortadan kalkması veya sermaye üzerindeki baskılarının azalması ile işveren sendikalarının zayıfladığı görülmektedir. Bu durum da, sermaye sınıfını endüstri ilişkilerine yönelik örgütler kurmaya iten güdülerin ve sermayenin bunlara attığı değerin, sanayileşmenin başlangıcından itibaren önemlerini koruduğunu göstermektedir.

Bu gelişmeler karşısında işveren sendikaları kimi önlemler ile varlıklarını devam ettirmek için çabalamışlardır. Bu kapsamda işveren sendikaları öncelikle birleşmeler vasıtasıyla üye kayıplarının doğurduğu zararı hafifletmek istemişlerdir. Bunun yanı sıra faaliyet alanlarını ve üyelerine sundukları hizmetleri genişleterek kendilerine yeni üye kazanmayı hedeflemişlerdir. Bu doğrultuda

¹⁵ Fahlbeck ABD’de toplu pazarlık amacıyla kurulmuş işveren örgütlerinin olmayışının adem-i merkezileşme toplu pazarlık yapısı ile (hem bunun sonucu hem de sebebi olmakta) yakından ilgili olduğunu ileri sürmektedir.

birçok işveren sendikasının yalnızca endüstri ilişkilerine yönelik hizmet sunumunu bıraktığı, giderek daha karma örgütler halini aldığı ve böylelikle önemli yapısal değişime uğradığı da görülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışmaya 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.

Yazarların ORCID ID'leri / ORCID IDs of the authors

M. Seyyid Yelek 0000-0001-9642-6716

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Adams, R.J. (1980). *Industrial Relations Systems in Europe and North America*, Canada: McMaster University: Research and Working Paper Series No: 173
- Adams, R.J. (1981). *A Theory of Employer Attitudes and Behaviour Towards Trade Unions in Western Europe and North America*, Canada: McMaster University Faculty of Business, Research and Working Paper Series No. 175.
- Alpaslan, I. (2003). *İş Hukuku*, (5.bs). Ankara: İmaj Kitabevi.
- Armstrong, E.G.A.. (1984). Employers Associations in Great Britain. In J.P. Windmuller & A. Gladstone (Eds.), *Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study* (pp. 44-78). Oxford: Clarendon Press.
- Aydoğanoglu, E. (2007). *Sınıf Mücadelesinde Sendikalar*. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Barry, M. & Wilkinson, A. (2011). Reconceptualising Employer Associations Under Evolving Employment Relations: Countervailing Power Revisited. *Work, Employment and Society*, 25(1), 149-162.
- Barry, M. (2011) Concerted Capital: Understanding Employer Interests and the Role of Employer Coordination in Contemporary Employment Relations. In K. Townsend & A. Wilkinson (Eds.), *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations* (pp. 111-129). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Berndt, K.K. (2004). Employment Relations in Germany. In G.J. Bamber, R.D. Lansbury, & N. Wailes (Eds.), *International and Comparative Employment Relations: Globalisation And The Developed Market Economies* (4th Ed) (pp. 211-253). Australia: Allen Unwin
- Bieler, A.& Roland, E. (2017). Ulusötesi Dayanışma mı? Avro Bölgesi Krizinde Avrupa İşçi Sınıfı. Tuncel Ö. (Çev.), *Social Register 2015: Sınıflar Dönüşürken kitabı içinde (s. 157-174)*, İstanbul: Yordam Kitap.
- Bonnett, C.E. (1922). *Employers' Associations in the United States: A Study of Typical Associations*. New York: The Macmillan Company.
- Bulfone, F. & Afonso, A. (2020). Business Against Markets: Employer Resistance to Collective Bargaining Liberalization During the Eurozone Crisis. *Comparative Political Studies*, 53 (5), 809-846.
- Bunn, R.F. (1984). Employers Associations in the Federal Republic Germany. In J.P. Windmuller & A. Gladstone (Eds.), *Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study* (pp. 169-201). Oxford: Clarendon Press.
- Clegg, H.A. (1954). Employers. In A. Flanders & H.A. Clegg (Eds.), *The System of Industrial Relations in Great Britain: Its History, Law and Institutions* (pp. 197-251). Oxford: Basil Blackwell.
- Delican, M. (1998). British Industrial Relations in Transition 1960-1990. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(41-42), 105-114.
- Derber, M. (1984). Employers Associations in the United States. In J.P. Windmuller & A. Gladstone (Eds.), *Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study* (pp. 79-114), Oxford: Clarendon Press.
- Engels, F. (2016). [Fransa'da Sınıf Mücadeleleri 1848-1850'nin 1895 tarihli Almanca baskısına] Giriş. *Fransız Üçlemesi* (pp. 15-35), (E. Özalp, Çev.). İstanbul: Yordam Kitap.
- Erçel, K. (2020). ABD'ye Özgü Kavramlar Sözlüğü – “Çalışma Hakkı Eyaleti (Right-to-Work State). Birikim Dergisi. Erişim adresi: <http://www.birikimdergisi.com/haftalik/8884/abd-ye-ozgu-kavramlar-sozlugu-calisma-hakki-eyaleti-right-to-work-state.XEhcGmb7mu4>.
- Esin, P. (1974). *Türkiye'de İşveren Sendikacılığı*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No.373.
- Eurofound. (2022). *Living and Working in Finland*. Erişim adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/country/finland>.
- Fahlbeck, R. (1994). The Demise of Collective Bargaining in the USA: Reflections on the UN-American Character of American Labor Law. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 15(2), 307-334.
- Flanders, A.D. (1974). The Tradition of Voluntarism. *British Journal of Industrial Relations*, 12(3), 352-370.
- Foner, E. (1984). Why is There No Socialism in the United States. *Oxford Journals, History Workshop*, 17, 57-80.
- Gable, R.W. (1959). Birth of an Employers' Association. *Business History Review*, 33(4), 535-545.

- Gennard, J. & Judge. (2002). *G. Employee Relations* (3rd Ed). Wiltshire: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Gooberman, L., Hauptmeier, M. & Heery, E. (2018). Contemporary Employer Interest Representation in the United Kingdom. *Work, Employment and Society*, 32(1), 114-132.
- Gooberman, L., Hauptmeier, M. & Heery, E. (2019). The Decline of Employers' Associations in the UK, 1976-2014. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 11-32.
- Gooberman, L., Hauptmeier, M. & Heery, E. (2020). A typology of employers' organisations in the United Kingdom. *Economic and Industrial Democracy*, 41 (1), 229-248.
- Greenwood, J. & Traxler, F. (2007). United Kingdom. In F. Traxler & G. Huemer (Eds.), *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance: A Comparative Analytical Approach* (pp. 315-347). New York: Routledge.
- Harman, C. (2013). *Halkların Dünya Tarihi: Taş Devri'nden Yeni Binyıla* (3.bs), (U. Kocabaşoğlu Çev.), İstanbul: Yordam Kitap.
- Hilbert, F.W. (1905). Employers' Associations in the United States. In H.H. Jacob & G.E. Barnett (Eds.), *Studies in American Trade Unionism* (pp. 183-218), New York: Henry Holt and Company.
- Hornung-Draus, R. (2002). Between e-economy, Euro and Enlargement. Where are Employer Organisations in Europe Heading? *Industrielle Beziehungen*, 9(2), 209-221.
- Hornung-Draus, R. (2004). *The Role of National and European Employer Organisations in the 21st Century*. Warwick Papers in Industrial Relations: Number 73. Coventry.
- Kağmıçoğlu, D. (2014). *Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama*, Ankara, Nobel Yayınları.
- Katz, H.C. & Hoyt N.W. (2004). Employment Relations in the United States of America. In G. Bamber, R.D. Lansbury & N. Wailes (Eds.), *International and Comparative Employment Relations: Globalisation and the Developed Market Economies* (pp.67-90), Australia: Allen&Unwin.
- Kessler, S. & Bayliss, F. (1998). *Contemporary British Industrial Relations* (3rd Ed). London: Macmillan Business.
- Koray, M. (2007). Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak. *Çalışma ve Toplum*, 2007/4 (15), 19-56.
- Kulak, Ö. (19 Ağustos 2018). Führer'in Rüyası: Gleichschaltung. Erişim adresi: <https://www.birgun.net/haber/fuhrer-in-ruyasi-gleichschaltung-227562>.
- Lawrence, A.G. (2004). *Employer and Worker Collective Action*. New York: Cambridge University Press.
- Lewis, E. (2015). Multi-Employer Bargaining in the UK-Does it Have a Future? In G.V. Gyes & T. Schulten (Eds.), *Wage Bargaining Under the new European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth* (pp. 221-258). Brussels: Etui.
- Lipset, S.M. (1983). Radicalism or Reformism: The Sources of Working Class Politics. *The American Political Science Review*, 77(1), 1-18.
- Malson, P. (2014). *Çalışarak Yaşamak ya da Savaşarak Ölmek: Küresel İşçi Sınıfı Nasıl Oluşturdu?* (2. bs), (G. Orhan & M. Ertan, Çev.). İstanbul: Yordam Kitap.
- Markezich, M. (2017). Why is Collective Bargaining so Difficult in the United States Compared to its International Peers?, *Washington Center for Equitable Growth*. Erişim adresi: <https://equitablegrowth.org/why-is-collective-bargaining-so-difficult-in-the-united-states-compared-to-its-international-peers/>, 20 Ekim 2020.
- Martin, C.J. & Swank D. (2012). *The Political Construction of Business Interests: Coordination, Growth, and Equality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McIvor, A.J. (1984). Employers' Organisation and Strikebreaking in Britain, 1880-1914. *International Review of Social History*, 29(1), 1-33.
- Mcnesse, T. (2008). *The Labor Movement: Unionizing America*. New York: Chelsea House.
- Mitchell, T. (2013). Citizens' Committees and Alliances. In M. Dubofsky (Eds.), *The Oxford Encyclopedia of American Business, Labor and Economic History* (pp. 118-119), Oxford: Oxford University Press.
- Mohanty, P.K. (1992). The Changing Pattern of Collective Bargaining: The Case of British Steel. *Indian Journal of Industrial Relations*, 28(2), 179-194.
- Nickell, S., Nunziata, L., Ochel, W., & Quintini, G. (2002). *The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to 1990s*, Centre for Economic Performance Discussion Papers.
- OECD. (1994). Collective Bargaining: Levels and Coverage. *Employment Outlook 1994* (pp. 167-208).
- Paoletti, F., Sheldon, P. & Nacamulli, R.C.D. (2011). *Membership, Identity and Internal Organization in an Employers' Association*. Paper submitted to 27th EGOS Colloquium. Gothenburg-Sweden.
- Pearson, C. (2018). Employers Associations and Open Shops in the United States. *Oxford Research Encyclopedia of American History*. Erişim Adresi: <https://oxfordre.com/americanhistory/view/10.1093/acrefore/9780199329175.001.0001/acrefore-9780199329175-e-459#acrefore-9780199329175-e-459-div1-8>. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780199329175.013.459>.
- SAK (The Central Organisation of Finnish Trade Unions). (2017). Employers Confederation Terminates All National Level Labour Market Agreements. Erişim adresi: <https://www.sak.fi/en/whats-new/news/employers-confederation-terminates-all-national-level-labour-market-agreements>.
- Sanford C. (1975). *Labor in the United States*, Columbus: Merrill Books.
- Sarioğlu, H. İ. (2000). Sanayileşmiş Ülkelerde Toplu Pazarlık Düzeyi ve Kapsam Üzerine. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(43-44), 95-104.
- Schmitter, P.C. & Streeck, W. (1999). *The Organizations of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies*, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Discussion Paper 99/1. Köln.
- Schnabel, C. (1999). *Collective Bargaining under Stress: Decentralisation and Opening Clauses in Germany*. Paper prepared for the Workshop Controlled Decentralisation of Wage Bargaining- The German Experience with the Exit Clause. Rome.



- Silvia, S.J. (2013). *Holding The Shop Together: German Industrial Relations in the Postwar Era*. New York: Cornell University Press.
- Stephen, J.S. & Wolfgang, S. (2007). Why Are German Employers Associations Declining?: Arguments and Evidence. *Comparative Political Studies*, 40(12), 1433-1459.
- Talas, C. (1959). Taft-Harley Kanunu ve “Çalışma Hakkı. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1-20.
- Talas, C. (1981). *Toplumsal Politikaya Giriş*. Ankara: S Yayınları.
- Thorsten, S.& Reinhard, B. (2018). Varieties of Decentralisation in German Collective Bargaining. *Multi-Employer Bargaining Under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries* (pp. 105-149). Brussels: European Trade Union Institute.
- Tokol, A. (2001). Çokuluslu Şirketler ve Endüstri İlişkilerine Etkileri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(2), Erişim adresi: <http://www.isguc.org/?p=article&id=63&cilt=3&sayi=2&yil=2001>.
- Traxler, F. (2000). Employers and Employer Organisations in Europe: Membership Strength, Density and Representativeness. *Industrial Relations Journal*, 31(4), 308-316.
- Traxler, F. (2003). *Economic Change and its Impact on Employer Association: A Crossnational Comparison*. Paper for IIRA. 13th World Congress.
- Traxler, F. (2008). Employer Organizations. In P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito & E. Heery (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial Relations* (pp. 225-240). London: Sage Publication.
- U.S. Department of Labor, Erişim adresi: <https://www.dol.gov/olms/regs/compliance/cba/>.
- Uwe, J. (2021). *Membership in Employers' Associations and Collective Bargaining Coverage in Germany*. GLO Discussion Paper: No. 954, 1-45.
- Weir, R.E. (2004). Knights of Labor. *Workers in America: A Historical Encyclopedia Vol: 1*. California: ABC-CLIO, LLC.
- Wigham, E. (1973). *The Power to Manage: A History of The Engineering Employers' Federation*, London: Mcmillan.
- Windmuller, J.P. (1960). Amerikan Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri, (S. Zaim, Çev.). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(9-10-11), 18-29.
- Yarmie, A.H. (1980). Employers' Organizations in Mid-Victorian England. *International Review of Social History*, 25(2), 210-211.
- Yorgun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Yelek, M. S. (2023). İşveren sendikalarının değişen görünümü: seçilmiş ülkeler üzerine bir inceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 59-75. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1221130>

X, Y ve Z Kuşaklarının Çalışmanın Anlamı ve Endüstri 4.0'a Bakış Açıları Üzerine Bir İnceleme

The Perceptions Generations X, Y, and Z Have Toward Work and Industry 4.0

Rıza Demir¹  Sevinç Serpil Aytaç² 

¹(Uzm. Psikolog), İzmir İl Sağlık Müdürlüğü, İzmir, Türkiye / (Doktora Öğrencisi), Ege Üniversitesi, Kişilerarası İletişim Bölümü, İzmir, Türkiye

²(Prof. Dr.), Fenerbahçe Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye

ÖZ

Çalışmanın anlamı ve kuşaklar konusunda literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Endüstri 4.0 kavramı ise henüz 2011'de Almanya'nın Hannover şehrinde "Endüstri 4.0 Manifestosu" açıklaması ile ortaya atılmış, yeni kavramlar arasındadır. Literatüre bakıldığında; Endüstri 4.0 ile birlikte değişime uğrayan çalışma hayatından etkilenen kuşaklar ile ilgili ilgili bir çalışma olmadığı için böyle bir çalışma tasarlanmıştır. Bu çalışmanın amacı; birbirinden farklı kuşaklarda olan bireylerin (X, Y ve Z kuşağı) çalışmaya yükledikleri anlam ve Endüstri 4.0'a olan yaklaşımlarını incelemektir. Çalışmanın amacıyla ilgili olarak 6 hipotez oluşturulmuştur. Çalışmada, demografik sorular ve üç ayrı ölçekten oluşan bir anket formu, tabakalı örnekleme metodu ile çevrim içi ortamda 435 kişiye uygulanmıştır. Ayrıca literatürde Endüstri 4.0 algısı ile ilgili bir ölçek bulunmadığı için bir ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, kuşakların işin anlamına atfedilen algı konusunda anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. X, Y ve Z kuşaklarındaki bireylerin, iş hayatından beklentileri ve X ile Y kuşak bireylerinin işe atfetmiş olduğu anlam açısından da bir farklılık bulunamamıştır. Ancak, Y kuşağının iş hayatından beklentileri ile işin anlamı arasında anlamlı, pozitif zayıf bir korelasyon bulunmuştur. Son olarak ise, Endüstri 4.0 konusundaki bilginin de kuşaklar arasında bir farklılık oluşturmadığı, fakat robotik gelişmelerin X-Z kuşakları arasında anlamlı farklılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ABSTRACT

This study aims to examine how Generations X, Y, and Z perceive the meaning of work and their approaches toward Industry 4.0. The study has formulated six hypotheses and used a stratified sampling method to apply a questionnaire online involving demographic questions and three separate scales to 435 people. In addition, this paper conducts a scale development study to fill the gap in the literature for a scale related to perceptions toward Industry 4.0. The results show no significant difference to be found among the generations regarding the perceptions toward the meaning of work. However, a weak positive correlation was found between Generation Y's expectations toward business life and the meaning of work. No difference among the generations was also found regarding knowledge about Industry 4.0, while a significant difference was found between Generations X and Z in terms of their attitudes toward robotic developments.

Anahtar Kelimeler: Endüstri 4.0, Dördüncü Sanayi Devrimi, Dijitalleşme, Çalışmanın Anlamı, X Kuşağı, Y Kuşağı, Z Kuşağı

Keywords: Generations, Industry 4.0, The Fourth Industrial Revolution, Digitalization, Meaning of Work, Generation X, Generation Y, Generation Z

EXTENDED ABSTRACT

This study has been conducted to determine the values associated with Industry 4.0 and perceptions toward the concept and meaning of work and to compare the values held by workforce members of Generations X, Y, and Z. The purpose of this research is to provide a better understanding of these concepts and how they differ among the generations.

Various definitions are found in the literature for Industry 4.0. According to Schwab (2017), the emergence of Industry 4.0 involves three key factors: speed, width-depth, and system effect. Some definitions describe Industry 4.0 as the autonomous operation of machines and production systems with the goal of reducing the human workforce (Görçün, 2016), while others define

Corresponding Author: Rıza Demir **E-mail:** rizademir8@gmail.com

Submitted: 25.01.2023 • **Revision Requested:** 02.05.2023 • **Last Revision Received:** 24.05.2023 • **Accepted:** 03.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

it as the control of physical processes in smart factories through cyber-physical systems that communicate and make decisions independently but under the control of a central system (Soyak, 2017).

The concept of work has evolved over time and undergone numerous changes. In primitive societies, work was primarily a means of sustenance, but as agriculture developed, individuals began to produce excess goods beyond what was needed for their own survival (Sezal, 2014). The feudal system emerged with the advent of agriculture, and the end of feudalism occurred at the beginning of the Industrial Revolution. In the last 25 years of the 20th century, developments in society such as an increase in education and welfare levels influenced individuals' expectations and led to changes in the meaning of work (Keser, 2005).

Communications and interactions among people have existed since the earliest periods of human history. These interactions and communications reflect the changes and developments that have occurred throughout history. Because changes and developments continue to happen in every era, individuals born within certain time frames have been grouped into specific generations (Aygenoğlu, 2015), with multiple classifications of generations occurring in the literature. The most widely accepted classifications are as follows: the Silent Generation (1925-1945), Baby Boomers (1946-1964), Generation X (1965-1979), Generation Y (1980-1999), and Generation Z (2000 and later; Reeves & Oh, 2008, pp. 296–297; Crumpacker & Crumpacker, 2007, p. 351; Haerberle et al., 2009, p. 62; Keleş, 2011, p. 131; Kyles, 2005, p. 54; Lancaster & Stillman, 2002, p. 59; Senbir, 2004, pp. 22–26; Yelkikalan & Altun, 2010, pp. 1–2; Kuran, 2014, 2015; Türk, 2013; Twenge, 2013).

The research has developed a questionnaire with 72 questions and consisting of four sections: demographic questions, the Work and Meaning Inventory (Steger et al., 2011), the Expectation from Work Life Scale (Jusoh, M, Simun, M., & Chong, S. C., 2011), and the researcher-developed Industry 4.0 Scale. The demographic section includes questions about the participants' gender, education level, age, employment status, profession, institution, length of service at the institution, position, and time spent in the workforce. The Work and Meaning Inventory used in the second section was adapted to Turkish and tested for its reliability and validity by Akın et al. (2013), who found a Cronbach's alpha = .93. The third section uses the Expectation from Work Life Scale (Jusoh, M, Simun, M., & Chong, S. C., 2011) which includes separate questions about one's ideas of an ideal job and current job. The scale was adapted to Turkish by İşmen (2012) and has a Cronbach's alpha = .89. The fourth section uses a scale regarding Industry 4.0 that was developed by the researchers and has a Cronbach's alpha = .75.

The questionnaire for this study was created using the online survey site www.smartsurvey.co.uk. Due to the survey being conducted online, stratified sampling was used to ensure easy access to the sample. A total of 435 people were reached, and the data were analyzed using SPSS. The level of significance was accepted as $p < 0.05$ in the data analysis.

When reviewing the overall study and the analysis results, the common views that had been found in the literature regarding intergenerational differences are not supported. However, this result is consistent with the findings of some studies that found no significant or meaningful differences among generations (Gürbüz, 2015; Costanza, 2012; Kowske et al., 2010; Sackett, 2002). This finding is backed up by literature that suggests the multiple generation theory to not be supported, which posits that different beliefs, values, behaviors, and attitudes are caused by the social, cultural, historical, and political events members of a generation experience during their lifetime (Gürbüz, 2015; Glass, 2007; Inglehart, 1997). This may indicate that popular classifications of generations inspired by the multiple generation theory may not be completely valid in Türkiye (Gürbüz, 2015, p. 52).

This study has limitations in four areas. The first limitation is that the questionnaire was administered online, which means that face-to-face contact was not possible with the sample group and thus they may not have answered the questions honestly or accurately. The second limitation is that the study used a cross-sectional data collection method. In intergenerational studies, a longitudinal data collection method may be more useful for identifying differences, as the values, attitudes, and behaviors of generations may change over time. The third limitation is that no existing scale is found in the literature regarding Industry 4.0, and the scale used in this study was developed by the researchers. While the scale includes important concepts related to Industry 4.0 and business life, it could be further developed in future studies. The final limitation is that the study was conducted only with individuals in different age ranges in Turkish society. A more holistic and illuminating study could be conducted in the future with an intercultural research plan.

Future studies could benefit from develop a more comprehensive Industry 4.0 Scale and from conducting studies in cooperation with various companies. This would allow for more widely accepted results to be achieved regarding Industry 4.0.

For future studies, it would be beneficial to develop a more comprehensive Industry 4.0 scale and to conduct studies in cooperation with various companies. This would allow for more widely accepted results about Industry 4.0 to be achieved.

Giriş

İnsanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar olan süreçte, teknoloji bugüne kadar hiç olmadığı kadar hızlı bir ivme kazanmış ve bireylerin hayatına birçok kolaylık, avantaj ve dezavantaj sağlamıştır. Teknolojinin bu hızlı gelişimi, küreselleşme ve rekabet unsurunu önemli hale getirmiştir. İlk olarak Sanayi Devrimi sırasında teknolojinin gelişmesiyle birlikte çalışma hayatında birçok değişim ve gelişim yaşanmıştır. Sonraki süreçte, bu değişimler günümüze kadar birçok farklı şekilde devam etmiştir. 2011

yılına gelindiğinde ise, Hannover'da Endüstri 4.0'ın gündeme gelmesiyle birlikte yeniden birçok değişim yaşanmaya başlamıştır. Endüstri 4.0 ile birlikte, yapay zeka, 3D yazıcılar, nano teknoloji gibi birçok kavram önemli hale gelmiş olup, teknolojinin gelişimi daha da hızlanmıştır. Artık içinde bulunduğumuz çağda 3D yazıcılar ile kısa sürede nesnelere üretilmekte, yapay zekanın kullanılmasıyla bireylerin hayatları kolaylaşabilmektedir. Hatta “günümüzde beşinci sanayi devriminin, Toplum 5.0, Süper Akıllı Toplum gibi isimlerle ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir” (Demirkıran vd., 2021). Siber alan ve toplumun yüksek seviyede entegre olduğu Endüstri 5.0'a geçiş özellikle gelişmiş ülkelerde sağlanmış olup, bireylerin rahatladığı ve yararı içi endüstride, sağlıkta, diğer alanlarda aktif olarak yer alan ileri Bilgi Teknolojileri (BT), Yapay zeka, Nesnelere İnterneti (IoT), Robotlar, Arttırılmış gerçeklik gibi araçların kullanımı etkin olmaya başlamıştır (Terzioğlu vd., 2020).

Endüstri 4.0 ile birlikte günümüzde yaşanan hızlı değişimler, sadece bireylerin hayatlarına etkisiyle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda çalışma hayatına da önemli bir etkileri bulunmaktadır. İnsanlık tarihi kadar eski bir kavram olan çalışma kavramı, artık ilkel toplumdaki gibi hayatı devam ettirmek için değil, emeklerin karşılık görmesi ve sosyal güvencenin sağlanması gibi farklı konuları da barındırmaktadır. Çalışma kavramının genel yapısı bu şekilde değişime uğramışken, çalışmanın anlamı da aynı şekilde yıllar içinde değişim göstermiştir. Eski Yunan'da olumsuz bir anlamı olan ve kölelikle eş değer tutulan çalışma kavramı, günümüzde bu şekilde olumsuz bir anlam taşımamaktadır.

Adım adım yaşanan bu gelişim ve değişimler sonucunda da; kuşak kavramı da ortaya atılmıştır. Çeşitli gelişim ve değişimlere farklı tepkiler veren kuşaklar, araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Literatürde kuşak kavramı ile ilgili araştırmalar da devam etmektedir. Bu makalede de, farklı kuşaklardan gelen bireylerin çalışma kavramına yükledikleri anlamlar ve Endüstri 4.0'a yaklaşımları incelenecektir.

Kavramsal Çerçeve

Endüstri 4.0 Tanımı ve Öğeleri

Endüstri 4.0 kavramı ilk olarak Hannover'da ortaya atılmış bir kavramdır. “Endüstri 4.0 Manifestosu” olarak da geçen bu açıklama; Alman Ulusal Bilim ve Mühendislik Akademisi (Acatech) tarafından yayımlanmıştır (Fırat ve Fırat, 2017, s. 11). Bu kavram ile birlikte çalışma hayatında değişimler gözlenmeye başlamıştır. I. Sanayi Devrimiyle işçi sınıfı oluşmuşken, Endüstri 4.0'la birlikte yaşanan bu devrimde de robot sınıfının ortaya çıkacağı öngörülmektedir (Öztuna, 2017). Schwab'a (2017) göre, Endüstri 4.0'ın ortaya çıkışında üç durum önemli hale gelmiştir. Bu durumlar; hız, genişlik-derinlik ve sistem etkisidir. Schwab'ın bahsetmiş olduğu bu üç neden; Endüstri 4.0 ile birlikte birçok alanda görülen değişimleri açık ve net bir şekilde açıklamaktadır. Endüstri 4.0'ın merkezinde yer alan Nesnelere İnterneti, sadece mekanik alanlara değil, günlük yaşamımıza da oldukça büyük ölçüde etki etmektedir. Bu etkiler de; tıptan tarım, otomotiv sanayiinden gen dizilemeye, nano teknolojiden yapay zekaya kadar toplumdaki bütün alanlarda adından söz ettirmesinin kanıtı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Endüstri 4.0 konusunda literatürde birden fazla tanım bulunmaktadır. Endüstri 4.0, insana ait iş gücünü en aza indirmeyi amaçlayarak, makineler ile üretim sistemlerinin otonom olarak faaliyet göstermesi olarak tanımlanırken (Görçün, 2016, s. 141-142), bir diğer tanımda; akıllı fabrikalardaki fiziksel süreçlerin, siber-fiziksel sistemler aracılığıyla kontrol edilip, nesnelere hem kendi aralarında hem de bireylerle iletişime geçerek merkezden bağımsız ancak merkezin de denetimiyle süreçteki kararların verilmesi hedefi şeklinde tanımlanmaktadır (Soyak, 2017, s. 74). Başka bir tanımda ise; fiziksel makine ve cihazların ticari ve toplumsal sonuçlarını daha iyi tahmin edebilmek, kontrol edebilmek ve planlayabilmek için kullanılan ağlara bağlı sensörler ve yazılımlar aracılığıyla entegrasyonu veya ürünlerin yaşam döngüleri boyunca yeni bir değer zinciri organizasyonu ve yönetimi şeklinde tanımlanmaktadır (Mrugalska ve Wyrwicka, 2017, s. 470). Görüldüğü üzere; literatürde birbirinden farklı tanımlamalar bulunmaktadır ve her tanım Endüstri 4.0'ın farklı öğelerine dikkat çekmektedir. Bu sebepten dolayı; Endüstri 4.0'ın öğelerine odaklanmak, bu kavramı daha iyi anlayabilmek için bir avantaj sunmaktadır. Bu öğeler; sensör, veri, bilgi ve işlem olarak dört kavram halinde karşımıza çıkmaktadır. Şener ve Elevli'ye (2017) göre; sensör, makinelerin verileri toplayabilmesi için gerekli alıcılar iken; veri, sensörlerden alınan bilgilerin depolanarak işlemeye hazır hale getirilmesi, bilgi, yapay zeka yardımıyla verileri bilgiye çevirmek ve karar verdirmek, işlem ise verilmiş kararı makineye nitelikli olarak yaptırmaktır. Söz konusu bu dört öğe sayesinde, Endüstri 4.0 kavramının çerçevesi de daha iyi anlaşılabilir.

Son olarak, Endüstri 4.0'ın çalışma hayatı ile ilgili ayırt edici özellikleri de çalışma hayatındaki değişimleri gözlemlemeyi kolaylaştıracaktır. Alman Ulusal Bilim ve Mühendislik Akademisi'nin (Acatech) Endüstri 4.0 ile ilgili düzenlemiş olduğu final raporunda, Endüstri 4.0'ın getirdiği ayırt edici özellikleri; siber fiziksel sistemler, akıllı fabrikalar, bireysel müşteri ihtiyaçları, dinamik iş ve mühendislik süreçleri, eniyelenmiş karar verme, değer ve yeni iş modelleri yaratmanın yeni yolları, kaynak verimliliği ve etkinliği, demografik değişim ve sosyal faktörler, daha iyi iş-yaşam dengesi olarak sıralanmaktadır (Kagermann, Helbig, Wahlster, 2013'den akt. Oruçoğlu, 2022). Ayırt edici özellikler göz önüne alındığında, Endüstri 4.0 ile birlikte yeni bir çalışma hayatının şekilleneceği rahatlıkla öngörülebilmektedir.

Çalışmanın Tarihi, Çalışma ve Çalışmanın Anlamı Kavramları

Çalışma kavramı, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. İkel toplumlarda hayatı idame ettirmek için yapılan çalışma kavramı, toprağın işlenmeye başlamasıyla hayatın idamesinin ötesine geçmiştir. Kendilerine yetecek kadar ürün yetiştiren bireyler, bir süre sonra fazladan ürün üretmeye başlamışlardır (Sezal, 2014, s. 205-206). Toprağın işlenmeye başlaması ile Feodal Sistem ortaya çıkmış, Feodalizm'in sona ermesi ise I. Sanayi Devrimi'nin başlangıcında gerçekleşmiştir. Sanayi devrimi sonrasında, bir iş yerinde düzenli olarak çalışma, çalışma ile ortaya çıkan emeğin karşılığının alınması ve sosyal güvence gibi konuların birleşimi ile endüstriyel kapitalizmin sonucu olarak günümüzdeki çalışma kavramı ortaya çıkmıştır (Ören ve Yüksel, 2012, s. 36-37).

İnsanlık tarihindeki bütün çağlarda bireyi ilgilendiren bir kavram olan çalışma kavramı, günümüzdeki halini alana kadar birçok değişime uğramıştır. Eski Yunan'da köleliği çağrıştırdığı için olumsuz bir anlam atfedilen çalışma, Protestanlığın doğuşu ile beraber kölelik yerine kutsal bir anlam kazanmıştır (Kapız, 2002, s. 211). Sanayi Devrimi sonrasında, çalışma aynı zamanda bireylerin toplumdaki statülerini de belirleyen önemli bir kavram haline gelirken, tükenmişlik, uykusuzluk vb. gibi nedenlerle de olumsuz yaşantılarına sebep olmuştur. Bu nedenlerden dolayı, çalışma iki uçlu bir kavramdır. Çalışma kavramı her ne kadar iki uçlu bir kavram olarak ele alınsa da; işsiz olan bireylerin ruh sağlığı problemleri yaşandığı da bilinmektedir (Keith, 1998, s. 6).

Çalışma kavramı yıllar içinde sadece biçimsel olarak değil anlamsal olarak da değişikliklere uğramıştır. 1975'lere kadar bireylerin merkezinde olan çalışma kavramı; 20. yüzyılın son 25 yılında meydana gelen gelişmeler, toplumun eğitim ve refah düzeyindeki artış, bireylerin beklentilerini etkileyerek çalışmanın anlamında bazı değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur (Keser, 2005, s. 362). Çalışmanın anlamına yönelik yapılan bazı araştırmalarda yaşanan bu değişim açık bir şekilde görülmektedir. İsveç'te yapılan bir araştırmada, hayatlarındaki en önemli şeyin çalışma veya iş olduğunu düşünenlerin sayısı 1955 yılında %33 iken, 1977 yılında %17 olarak saptanmıştır. Federal Almanya'da boş zamanlarına daha fazla önem verenlerin sayısı 1962 yılında %36'yken, 1976 yılında %56'ya yükselmiştir. İngiltere'deki çalışan bireylerin %57'si de çalışmanın veya işin yaşamlarının merkezi olmasını istememektedirler (Gorz, 2002, s. 89). Görüldüğü üzere; çalışma kavramı ve çalışmaya verilen anlam yıllar içinde sürekli bir değişim halindedir ve değişim de Endüstri 4.0 ile birlikte devam etmektedir.

Kuşak Kavramı ve Sınıflandırılması

İnsanlık tarihi boyunca, en ilkel çağlardan itibaren, insanlar sürekli olarak birbirleriyle iletişim kurmuş ve etkileşim içinde olmuşlardır. Bu etkileşim ve iletişim, tarihte hem değişim hem de gelişim için zemin hazırlamıştır. Değişim ve gelişim her çağda devam ettiği için, belirli zaman aralıklarında doğan bireyler kuşakları oluşturmuşlardır (Aygenoğlu, 2015, s. 21). Söz konusu bu kuşaklar, günümüze kadar birçok araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Ancak, kuşaklar konusunda literatürde ortak bir tanım bulunmamaktadır. Kuşak kavramı, ilk olarak biyolojik bir açıdan ele alınmış olsa da, zaman içinde sosyolojik bir tanımın da gerekliliği ortaya çıkmıştır. Her bir bin yıllık dönemde 20-25 yıllık aralıklara kuşak denilmesi biyolojik tanımda geçse de, günümüzde gelişim gösteren teknoloji, değişen kariyer algısı ve çalışma seçenekleri ile daha kapsamlı bir tanıma ihtiyaç duyulmaktadır. Yapılan bir çalışmada; ilk çocuğunu doğuran kadınların yaş ortalaması 1982'de 25 iken, 2010'da 31 yaşa yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır (McCrindle ve Wolfinger, 2010, s. 8-13). Biyolojik tanımdan daha kapsamlı yapılan sosyolojik tanıma göre kuşaklar; "Belirli tarihler aralığında doğmuş, ortak sosyal, ekonomik, politik olayları yaşamış ve bu zaman diliminde ortak değer, inanç, beklenti ve davranışlara sahip olmuş gruplar" şeklinde tanımlanabilmektedir (Süral Özer vd., 2013, s. 125). Alwin'in (2002) yaptığı bir başka tanımlamada ise kuşaklar konusunda üç durumun açıklanması gerektiği ifade edilmektedir. Bunlardan birincisi, kuşakların aynı zaman aralıklarında doğan bireyler için kullanılan bir terim olduğudur. İkinci durum, bireylerin aile içindeki konumlarının da değerlendirilmesi gerekliliğinin önemine dikkat çekmektedir. Son olarak üçüncü durumda ise, bir grup bireyin kendi kendini tanımlıyor, diğerleri tarafından tanımlanıyor olması veya sosyal bir gruba ait olan bireyleri ifade etmektedir (Ülgen, 2015, s. 5).

Kuşaklar konusunda literatürde birden fazla sınıflandırma bulunmaktadır. Bu sınıflandırmalar arasındaki en fazla kabul gören sınıflandırma şu şekildedir;

- Sessiz Kuşak (1925-1945),
- Baby Boomers Kuşağı (Bebek Patlaması Kuşağı) (1946-1964),
- X Kuşağı (1965-1979),
- Y Kuşağı (1980-1999) ve
- Z Kuşağı (2000 yılı ve sonrası) şeklindedir (Reeves ve Oh, 2008:296-297; Crumacker and Crumacker, 2007: 351; Haeberle ve diğerleri, 2009: 62; Keleş 2011: 131; Kyles, 2005:54; Lancaster ve Stillman, 2002: 59; Senbir, 2004: 22-26; Yelkikalan ve Altın, 2010: 1-2; Kuran, 2014; Kuran, 2015; Türk, 2013; Twenge, 2013).

Bu araştırmada üzerinde durulan X, Y ve Z kuşaklarının özellikleri birbirinden farklılaşmaktadır. X kuşağına bakıldığında; çalıştıkları kuruma büyük bir sadakat ile bağlı olan, daha az çocuk sahibi olma özellikleri (Mengi, 2009'dan aktaran Başol ve Çetin Aydın, 2014, s. 3), teknolojiyi zorunlu sebeplerle kullanmaya başlayan (Keleş, 2011, s. 131), girişimci, özgürlüğüne düşkün,

amaçları ile hareket eden ve yaşamak için işinden zevk alan bireyler olarak göze çarpmaktadır (Keleş, 2011, s. 131; Jianrui, 2011). Y kuşağı üyelerine bakıldığında; sosyal haklar, esnek çalışma saatlerine önem veren (Haserot, 2011'den akt. Çetin Aydın ve Başol, 2014, s. 4), her an çevrim içi olmak isteyen, arkadaşları ve aileleri ile istedikleri yer ve zamanda her an iletişime geçmek isteyen (Mengi, 2011; Schaffer, 2008'den aktaran Öz, 2015), yüksek eğitilmiş, yenilikçi, yaratıcı, iş birliği ile çalışabilen, teknolojiyi iyi kullanan bireyler olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Williamson ve Meyer-Looze, 1991). Z Kuşağı üyeleri ise; birden fazla seçenekleri olan, eğlenmeyi seven, yeni bir şeyler üretmeyi önemseyen, istedikleri yer ve zamanda öğrenmeye önem veren bireylerdir (Yelkikalan vd., 2010, s. 502).

Araştırmada inceleme yapılan kuşaklar olan X, Y ve Z kuşaklarının iş ile ilgili beklentileri de oldukça önemlidir. Kuşakların iş ilgili yaklaşımları, davranışları ve özellikleri değişiklik göstermekte olup, Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. X, Y ve Z Kuşaklarının İş ile İlgili Özellik ve Düşünceleri

İş Özelliği	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
İş Etiği	Dengeli	Hevesli	Daha Gerçekçi
İş Hakkındaki Görüş	İş, meydan okumaktır.	İş, farklılık yaratmak uğruna yapılır.	İş, istek ve enerji ile yapılmaktadır.
Kişisel Özellikler	Pratik, esnek, yaşam kalitesini önemseyen, girişimci, bireyselci	Siyasal bir bilince sahip, beklentisi yüksek, farklılıklara karşı saygılı, özgüveni yüksek, meydan okumalara açık, takım kurabilen	Teknoloji isteklisi, olgun, şımartılmış, güçlü, riske karşı olan, korunan
İş ile İlgili Özellikler	-İş yeri politikalarını sevmemek -İş görene çok bağlı olmamak -Birden fazla görev alabilmek -Eşitlikçi iş ortamı istemek -Unvandan çok sorumluluklara önem vermek -Proje yapmaktan hoşlanmak -Çıktı üzerinden performans analizi yapmak -Otoriteye karşı esnek olmak -Güç yapılarını sevmemek	-Nedenden haberdar olma isteği -Övgü duymak -Paranın motivasyon aracı olmadığını düşünmek -Anlık sorumluluklar almak -İş-Yaşam dengesine önem vermek -Aynı şirkette uzun süreli çalışmayı istememe -Yeteneklerine oldukça güvenmek -İş yerinin eğlenceli olmasını istemek -Zaman sınırlı küçük hedeflerle çalışmak	- Yaratıcı -İş birliği isteyen -Çevresel, sosyal ve ekonomik sorunların üstesinden gelmek -Kendini yönlendirebilmek -Bilgiyi hızlı şekilde işlemek -Zeki olmak

Kaynak: Çetin ve Karalar (2016)'dan akt. Taş vd., (2017).

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Yapılan bu araştırma ile; çalışma yaşamında günümüzde büyük bir çoğunluğu sağlayan X ve Y kuşak üyeleri ile çalışma yaşamına henüz dâhil olmuş olan Z kuşağındaki bireylerin, Endüstri 4.0 ile ilgili algıları, çalışmanın anlamı ve çalışma hayatından beklentilerinin, attettikleri değerlerin belirlenmesi ve kuşaklar arası karşılaştırılması amacıyla yapılmıştır.

Araştırma için 4 bölüm ve 72 sorudan oluşan bir anket formu oluşturulmuştur. Anket formunun ilk bölümünde demografik sorular, ikinci bölümünde İş Anlamı Ölçeği, üçüncü bölümünde İş Hayatından Beklenti Ölçeği ve son bölümünde ise Endüstri 4.0 Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Demografik bölümde katılımcıların; cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, çalışma durumu, meslek, çalıştığı kurum, çalıştığı kurumdaki toplam hizmet süresi, çalıştığı pozisyon ve çalışma hayatında geçirilen süre soruları yer almıştır. İkinci bölümde, Steger ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları (Cronbach's Alpha Değeri: .93) Akın ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan İş Anlamı Ölçeği (The Work and Meaning Inventory) kullanılmıştır. Üçüncü bölümde, Jusoh Mazuki'nin (2011) geliştirmiş olduğu ideal iş ve mevcut iş olarak ayrı alanda sorulara sahip İş Hayatından Beklenti Ölçeği'nin ideal iş ile ilgili kısımları kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması İşçimen (2012) tarafından yapılmıştır ve Cronbach's Alpha Değeri: .89 olarak bulunmuştur. Son bölümde yer alan Endüstri 4.0 ile ilgili ölçek ise yazar tarafından geliştirilmiş olup, Cronbach's Alpha Değeri: .75 bulunmuştur.

Araştırma için Uludağ Üniversitesi'nin 18.01.2018 tarih ve 26468960-044/2294 sayılı yazısında belirtildiği haliyle 2017-17 sayılı oturum ve 8 no'lu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul onayı sonrasında anket formu, www.smartsurvey.co.uk online survey sitesi aracılığıyla hazırlanmıştır. Uygulama online olarak yapılacağı için, örnekleme kolay ulaşılabilirliği amacıyla tabakalı örnekleme yöntemi seçilmiştir. Tabakalı örnekleme, evreni temsil eden birimlerin, değerlendirilecek özellikleri açısından

farklılık gösterdiği durumlarda, benzer özelliğe sahip birimlerin tabaka adı verilen alt gruplarda bir araya getirilmesi ve tamamen basit rastlantısal örnekleme yöntemiyle seçilen örneklemelerin birleştirilmesi yoluyla oluşturulan bir örnekleme yöntemidir (Gay, 1987'den akt. Özen ve Gül, 2007, s. 402). Bu örnekleme yöntemiyle; toplamda 435 kişiye ulaşılmış olup, veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada, literatür incelemesi sonrasında belirlenen problemlere yönelik 8 (sekiz) hipotez oluşturulmuştur. Bunlar;

H1: İşin anlamına atfedilen algı konusunda kuşaklar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir.

H2: Endüstri 4.0 ile birlikte yaşanan Robotik Gelişmelere yaklaşım, kuşaklararası anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: Endüstri 4.0 konusundaki bilgi, kuşaklararası anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4: X ve Y kuşaklarının, çalışmaya atfettikleri anlam, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5: Kuşakların, iş hayatından beklentileri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H6: Kuşakların, iş hayatından beklentileri ile işin anlamı arasında pozitif anlamlı korelasyon bulunmaktadır.

H7: Endüstri 4.0'ın çalışma hayatına olası etkileri konusunda kuşaklar arası anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H8: Endüstri 4.0'ın işe alımda yaratacağı değişikliklere yaklaşım konusunda kuşaklar arası anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bulgular

Verilerin analizinde $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiştir. Analizlerde öncelikli olarak; bu araştırma için hazırlanmış olan Endüstri 4.0 Algısı Ölçeğine pilot uygulama yapılmış ve toplamda 85 kişiye uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi, Cronbach alfa güvenilirlik yöntemi kullanılarak hesaplanmış ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,75$ olarak bulunmuştur.

Hesaplanan $\alpha = 0,75$ 'lik güvenilirlik katsayısı ölçeği oluşturan istatistik tutum maddeleri arasında yüksek düzeyde bir iç tutarlılık olduğunu ifade etmektedir. Geçerlilik için ise faktör analizi yapılmış ve KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,714, Bartlett'in Küresellik testi (Bartlett's Test of Sphericity) değerleri $\chi^2 = 1971.176$ şeklinde $p < 0,001$ anlamlılık düzeyinde elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre; ölçeğin iyi düzeyde faktör analizi yapabilecek yapısının olduğu görülmüştür.

Bulgular değerlendirilirken; değişkenlerin normal dağılıma uygunlukları kontrol edilerek, normal dağılıma uygunluğun sağlandığı durumlarda parametrik testlerle, sağlanmadığı durumlarda ise nonparametrik testlerle değerlendirmeler yapılmıştır.

Verilerin analizinin ilk aşaması olan tanımlayıcı özellikler, Tablo 2'deki haliyle değerlendirilmiştir.

Endüstri 4.0 Algısı Ölçeğinin faktör analizi sonuçlarında, dört (4) alt faktör tespit edilmiş olup; bu alt faktörler, Endüstri 4.0 Bilgisi, Çalışma Hayatına Etkileri, Robotik Gelişmeler ve İşe Alım şeklinde belirlenmiştir. Ölçeğin skor toplamı medyanı (min – maks); Z kuşağında 56.5 (17 – 78), Y kuşağında 55.0 (19 – 85) ve X kuşağında 56.0 (29 – 72) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; kuşaklar arasında medyanları konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p = 0.419$). Bu sonuç Tablo 3'te detaylı olarak açıklanmıştır.

Endüstri 4.0 Algısı Ölçeği'nin faktör yapısı açıklanırken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi ve döndürme yöntemi olarak Varimax metodu seçilmiştir. Özdeğerler ve varyans yüzdelere ait tablo ve yamaç (screeplot) grafiği aşağıda verilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre, 10 madde için özdeğeri 1'in üstünde olan dört faktör ile toplam varyansın %17,808'ini birinci faktör, % 16,335'ini ikinci faktör, %10,638'ini üçüncü faktör ve %8,629'unu dördüncü faktör olmak üzere toplam varyansın %53,410'unun açıklandığı görülmektedir. Faktör yapılarına ait durum yamaç (screeplot) grafiğiyle gösterilmiştir.

Ölçeğin alt faktörlerini oluşturan maddelerin dağılımı değerlendirilmiş olup, maddelerin hangi faktörde güçlü korelasyonu olduğu belirlenirken döndürülmüş bileşenler matrisi (rotated component matrix) incelenmiştir.

Endüstri 4.0 Algısı Ölçeğinin alt boyutlarındaki yük değerleri Tablo 6'da sunulmuş olup, birinci alt boyuta ait yük değerleri 0.753 – 0.346 değerleri arasında, ikinci alt boyuta ait yük değerleri 0.710 – 0.497 değerleri arasında, üçüncü boyuta ait maddelerin yük değerleri ise 0.846 – 0.843 arasında bulunmaktadır. Bileşenler arasındaki madde yükleri farkları 0.10'un üzerinde bulunması nedeniyle de maddelerin alt boyutlarda ayırt edilebilir bir faktörlenme gösterdiği görülmektedir.

Alt boyut skor toplamlarının, ölçek toplam puanı ile olan korelasyonları incelendiğinde;

Endüstri 4.0 Bilgisi alt boyutunun 0.541,

Çalışma Hayatı Etkileri alt boyutunun 0.731,

Robotik Gelişmeler alt boyutunun 0.647,

Tablo 2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı Özellikler

Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Erkek	178	40,9
Kadın	257	59,1
Toplam	435	100,0
Kuşaklar		
X	114	26,2
Y	171	39,3
Z	150	34,5
Toplam	435	100,0
Öğrenim Durumu		
Ortaöğretim	136	31,3
Ön Lisans	16	3,7
Lisans	184	42,3
Yüksek Lisans	81	18,6
Doktora	18	4,1
Toplam	435	100
Çalışma Durumunuz		
Çalışıyor	288	66,2
Çalışmıyor	147	33,8
Toplam	435	100
Çalıştığınız Kurum		
Devlet Kurumu	118	40,4
Özel Sektör	174	59,6
Toplam	292	100
Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi		
1 Yılda Az	41	14,2
1-5 Yıl	84	29,1
6-10 Yıl	46	15,9
11-20 Yıl	66	22,8
21 Yıl ve Üste	52	18
Toplam	289	100
İş Hayatında Olma Süresi		
1 Yılda Az	41	14,2
1-5 Yıl	84	29,1
6-10 Yıl	46	15,9
11-20 Yıl	66	22,8
21 Yıl ve Üste	52	18,0
Toplam	289	100,0

İşe Alım alt boyutunun 0.506 olarak korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Her bir alt boyutunun toplam skor ile anlamlı pozitif korelasyonu olduğu görülmüştür ($p < 0.001$).

Endüstri 4.0 Algısı Ölçeği toplam skoru ve alt boyutlarının toplam skorları; X, Y ve Z kuşaklarına göre normal dağılıma uygunluk göstermediğinden nonparametrik testlerle değerlendirilmiştir ($p < 0.05$). Çoklu bağımsız grup karşılaştırması için Kruskal Wallis testi ile değerlendirmeler yapılmış olup, ikili karşılaştırmalarda Dunn testi kullanılmış ve sonuçları medyanlar üzerinden tartışılmıştır. Bu bağlamda; Endüstri 4.0 Algısı Ölçeği'ndeki toplam skor ortalamaları karşılaştırıldığında ise X, Y ve Z kuşaklarının benzer eğilim gösterdiği bulunmuştur. "Endüstri 4.0 Bilgisi" alt boyut toplamı medyanı (min – maks); Z kuşağında 5.0, Y kuşağında 5.0 ve X kuşağında 6.0 olarak bulunmuş olup, kuşaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamayarak ($p = 0.737$), H3 hipotezi reddedilmiştir. "Çalışma Hayatı Etkileri" alt boyutu toplamı medyanı; Z kuşağında 25.0, Y kuşağında 26.0 ve X kuşağında 26.0 şeklinde analiz edilmiştir. Medyanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı için ($p = 0.400$) H7 hipotezi reddedilmiştir. "Robotik Gelişmeler" alt boyutu toplamı medyanı; Z kuşağında 21.0, Y kuşağında 20.0 ve X kuşağında 19.50 olarak analiz edilmiştir. Kuşakların medyanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuş ($p = 0.013$) (Tablo 3) ve bir farklılık bulunduğu için, bu grupların ikili karşılaştırmaları Dunn testi ile değerlendirilmiştir. Dunn testi sonucunda X ve Z kuşakları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p = 0.013$). Z kuşağının Endüstri 4.0 ve Robotik Gelişmeler

Tablo 3. Endüstri 4.0 Algısı Ölçeği Toplam Skor ve Alt Boyut Medyanlarının Kuşaklara Göre Karşılaştırması

	Z					Y					X					Test istatistiği	p	İkili karşılaştırmalar (D)
	\bar{X}	SS	\bar{X}	Min	Max	\bar{X}	SS	\bar{X}	Min	Max	\bar{X}	SS	\bar{X}	Min	Max			
Skor toplam	56,58	8,68	56,50	17,00	78,00	55,54	6,70	55,00	19,00	85,00	55,75	6,19	56,00	29,00	72,00	$\chi^2 = 1,740$	0,419	*
Endüstri 4.0 Bilgisi	5,32	1,54	5,00	2,00	9,00	5,30	1,69	5,00	2,00	10,00	5,45	1,87	6,00	2,00	10,00	$\chi^2 = 0,610$	0,737	*
Çalışma Hayatı Etkileri	25,02	5,26	25,00	7,00	35,00	25,46	3,81	26,00	7,00	35,00	25,81	3,53	26,02	7,00	33,00	$\chi^2 = 1,830$	0,400	*
Robotik Gelişmeler	21,00	4,03	21,00	6,00	30,00	20,01	4,13	20,00	6,00	30,00	19,66	3,89	19,50	10,00	30,00	$\chi^2 = 8,689$	0,013*	X-Z: p=0,013
İşe Alım	5,24	2,18	6,00	2,00	10,00	4,78	2,19	4,00	2,00	10,00	4,83	2,15	4,00	2,00	10,00	$\chi^2 = 3,774$	0,152	*

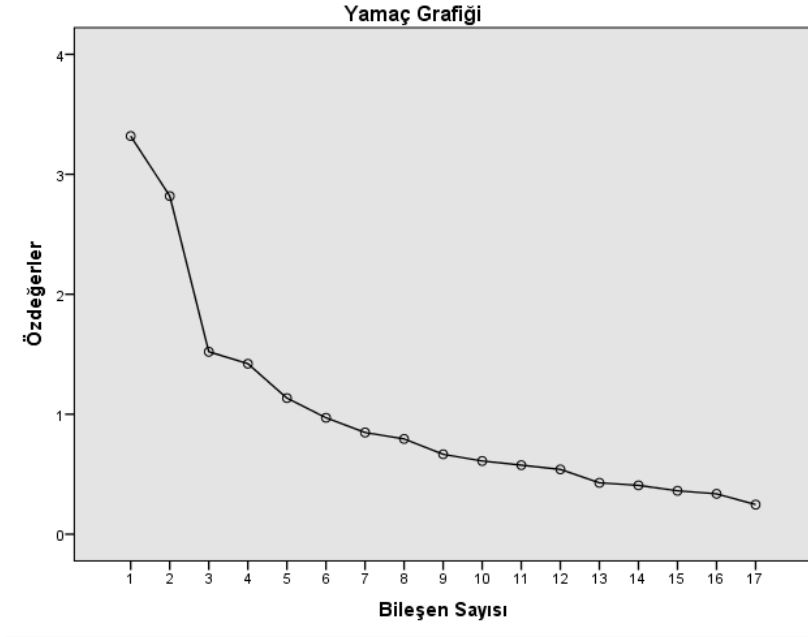
χ^2 = Kruskal Wallis Test istatistiği D: İkili karşılaştırmalar Dunn Testi P<0,05 Anlamlılık Düzeyi

Tablo 4. Endüstri 4.0 Algısı Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yükler			Yükler		
	Toplam	Varyans %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyans %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyans %'si	Kümülatif %
1	3,319	19,522	19,522	3,319	19,522	19,522	3,027	17,808	17,808
2	2,819	16,581	36,103	2,819	16,581	36,103	2,777	16,335	34,143
3	1,521	8,946	45,049	1,521	8,946	45,049	1,808	10,638	44,781
4	1,421	8,360	53,410	1,421	8,360	53,410	1,467	8,629	53,410
5	1,134	6,673	60,083						
6	0,971	5,709	65,792						
7	0,848	4,986	70,778						
8	0,794	4,671	75,449						
9	0,666	3,918	79,367						
10	0,610	3,589	82,957						
11	0,576	3,387	86,344						
12	0,541	3,180	89,524						
13	0,428	2,520	92,043						
14	0,408	2,398	94,441						
15	0,362	2,128	96,569						
16	0,337	1,980	98,549						
17	0,247	1,451	100,000						

boyutunun medyanının, X kuşağındaki bireylerin medyanında anlamlı olarak yüksek olduğu görülmekte olup, Endüstri 4.0 ile birlikte yaşanan robotik gelişmeler nedeniyle vasıfsız kişilere ihtiyacın azalacağı, bireylerin işsiz kalacağı düşüncesine X kuşağı üyelerinin daha fazla oranda katıldığı, Z kuşağının ise bu konuda çekinceleri olmadığı görülmektedir. Bu analiz sonucunda; X ve Z kuşakları arasında anlamlı farklılık olduğundan dolayı, H2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. "İşe Alım" alt boyutu toplamı medyanı; Z kuşağında 6.0, Y kuşağında 4.0 ve X kuşağında 4.0 olarak analiz edilmiştir. Bu sonuçlara göre kuşaklar arası anlamlı bir farklılık bulunmadığı için (p=0.400) H8 hipotezi reddedilmiştir.

İş Anlamı Ölçeği'nin (WAMI) kuşaklar arası medyanları değerlendirildiğinde; Y kuşağı bireylerindeki medyanı 39.0 ve X



Şekil 1. Endüstri 4.0 algısı ölçeği yamaç grafiği.

Tablo 5. Endüstri 4.0 Algısı Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Maddeler	Bileşenler			
	1	2	3	4
Endüstri4	0,753	,009	-0,038	0,255
Endüstri11	0,740	,016	0,282	-0,123
Endüstri3	0,713	-,119	-0,016	0,142
Endüstri12	0,666	,131	0,054	-0,180
Endüstri10	0,550	-,251	0,414	-0,071
Endüstri5	0,525	,259	0,092	0,353
Endüstri13	0,346	,330	-0,230	-0,245
Endüstri8	-,183	0,710	-0,067	0,045
Endüstri7	-,010	0,706	0,042	0,166
Endüstri6	,179	0,665	-0,043	0,245
Endüstri15	-,151	0,664	-0,121	-0,041
Endüstri9	,109	0,589	0,158	0,042
Endüstri14	,331	0,497	-0,093	-0,128
Endüstri16	0,019	-0,033	0,846	0,034
Endüstri17	0,160	0,034	0,843	0,005
Endüstri1	0,118	0,076	-0,052	0,796
Endüstri2	-0,048	0,089	0,046	0,618

kuşağındaki bireylerde medyanı 40.0 olarak analiz edilmiştir. Kuşakların medyan sonuçları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı için ($p=0,310$) H1 ve H4 hipotezi reddedilmiştir.

İş Hayatından Beklenti Ölçeği ve alt boyutlarının, Endüstri 4.0 Algısı Ölçeği ile alt boyutları ile ilişkisi incelendiğinde; İş Hayatından Beklenti Ölçeği ve Endüstri 4.0 Algısı Ölçeği arasında zayıf pozitif anlamlı bir korelasyon elde edilmiştir ($r=0,208$).

İş Hayatından Beklentiler Ölçeğinin toplam skor medyanı ve alt boyutların skor medyanları kuşaklara göre karşılaştırıldığında

Tablo 6. Endüstri 4.0 Algısı Ölçeği Alt Boyut, Ölçek Skor Toplamı Korelasyonları

Korelasyonlar	Ölçek Toplam Puanı	
	r	p
Endüstri 4.0 Bilgisi	0,541**	<0,001
Çalışma Hayatı Etkileri	0,731**	<0,001
Robotik Gelişmeler	0,647**	<0,001
İşe Alım	0,509**	<0,001

r: Korelasyon Katsayısı p<0,05 Anlamlılık düzeyi

Tablo 7. İş Anlamı Ölçeğinin Kuşaklar Arası Medyanlarının Karşılaştırılması

İş Anlamı Ölçeği	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} [Min - Maks]$	Test İstatistiği
Y	37,7±7,3	39 [17 - 50]	U=9037,500 p=0,310
X	38,5±6,7	40 [10 - 50]	

U= Mann Whitney U testi p<0,05 Anlamlılık düzeyi

liderlik ve iletişim alt boyutunda, kuşakların medyanları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Liderlik alt boyutunda ikili karşılaştırmalar için Dunn testi yapıldığında X-Z kuşakları arasında anlamlı fark bulunmuştur. X kuşağındaki bireylerin ölçekten aldıkları değerlerin medyanı diğer kuşaklardan anlamlı olarak yüksek bulunmuştur (X-Z p:0,036). Liderlik alt boyutunda X kuşağındaki bu anlamlı artışın; yöneticilerin daha yol gösterici olması beklentisi sonucunu doğurmaktadır. Z kuşağındaki bireyler ise bu konuyu tam aksini düşünmektedirler. İletişim alt boyutunda ise %95 güven aralığı sınırları içinde anlamlı farklılık bulunmuştur. İkili karşılaştırmalarda X-Z ikililerinin medyanları arasında anlamlı fark gözlenmiş olup (X-Z p:0,035), Z kuşağının medyanı anlamlı olarak daha yüksektir. Bu durumda da; Z kuşağının fikirlerini özgür bir şekilde dile getirmek istemeleri, sosyalliğe oldukça önem vermeleri, iş arkadaşlarıyla kurulacak iletişime önem verdiklerini göstermektedir. İki alt boyuttaki farklılaşmanın görülmesi üzerine de H5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. İlgili sonuçlar da Tablo 5'te detaylı olarak incelenmiştir.

Tablo 8. İş Hayatından Beklentiler Ölçeğinin Ölçek Toplam Skor Medyanı ve Alt Boyutların Skor Medyanlarının Kuşaklara Göre Karşılaştırması

	Z n=114			Y n=171			X n=150			Test İstatistiği	p	İkili Karşılaştırmalar
	Med	Min	Max	Med	Min	Max	Med	Min	Max			
İş Hayatından Beklentiler Ölçeğinin skor toplamı	154,0	104,0	180,0	155,0	44,0	180,0	152,0	36,0	180,0	0,414 ^{kw}	0,813	-
MOTIVASYON	55,5	36,0	60,0	57,0	12,0	60,0	55,0	12,0	60,0	5,563 ^{kw}	0,062	-
KURUM KULTURU	28,0	16,0	30,0	28,0	6,0	30,0	28,0	6,0	30,0	1,875 ^{kw}	0,392	-
LIDERLIK	25,0	13,0	30,0	26,0	6,0	30,0	27,0	6,0	30,0	7,129 ^{kw}	0,028*	X-Z: p=0,036
İLETİSİM	23,0	10,0	30,0	22,0	9,0	30,0	22,0	6,0	30,0	7,126 ^{kw}	0,028*	X-Z: p=0,035
KARARVERME	24,0	14,0	30,0	23,0	11,0	30,0	23,5	6,0	30,0	2,951 ^{kw}	0,229	-

p<0,05 Anlamlılık düzeyi KW: Kruskal Wallis Test İstatistiği

Kuşakların kendi içinde İşin Anlamı ve İş Hayatından Beklenti ölçek skorları korelasyonu değerlendirildiğinde; X ve Z kuşağının ölçek skorları arasında anlamlı korelasyon bulunamazken, Y kuşağı arasında pozitif zayıf (r=0.236 p=0.004) anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Bu sonuç Tablo 6'da da gösterildiği üzere; Y kuşağının, işe yükledikleri anlam ile iş hayatından beklentilerinin birbiri ile bağlantılı olduğunu ifade edebilmektedir. Y kuşağının iş hayatından beklentileri arttıkça, işe yükledikleri anlam da bu oranda yükseldiği için H6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 9. Kuşakların İşin Anlamı ve İş Hayatından Beklenti Ölçekleri ile Korelasyonu

Correlations				
Kuşaklar			İş Anlamı	İş Hayatından Beklenti
Z	İş Anlamı	r	1	-,051
		p		,792
	İş Hayatından Beklenti	r	-,051	1
		p	,792	
Y	İş Anlamı Ölçeği	r	1	,236**
		p		,004
	İş Hayatından Beklenti	r	,236**	1
		p	,004	
X	İş Anlamı Ölçeği	r	1	,086
		p		,319
	İş Hayatından Beklenti	r	,086	1
		p	,319	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sonuç ve Tartışma

Günümüzde küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, rekabet koşullarının en üst seviyelere ulaşmasına neden olmaktadır. Bu durum, şirketlerin çalışanlarını elde tutmak için daha fazla çaba sarf etmelerine ve çalışanların işlerine verdikleri anlamın öneminin artmasına yol açmaktadır. Son yıllarda literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde; kuşakların anlaşılması için yapılan araştırmaların arttığı görülmektedir. Endüstri 4.0 ise, son yıllarda kullanım alanlarının artmasıyla iş hayatında daha da önemli hale gelmektedir. Bu nedenle; Endüstri 4.0'ın iş hayatını etkilemesiyle birlikte, kuşakların yeni teknolojilere nasıl yaklaşacağı da merak edilmektedir. Bu sebeplerden dolayı, Endüstri 4.0 algısı, çalışmanın anlamı, kuşaklar arasındaki ilişki ve iş hayatından beklentiler değerlendirilmiştir.

Çalışmanın geneli ve bulgular gözden geçirildiğinde, literatürdeki kuşaklar arası farklılıkları esas alan bulguları desteklemediği görülmektedir. Ancak bazı araştırmacıların kuşaklar arasında söylenildiği gibi önemli ve anlamlı farklılıklar bulunmadığına dair araştırma sonuçları ile benzer olarak değerlendirilebilmektedir (Gürbüz, 2015; Costanza, 2012, Kowske vd., 2010, Sackett, 2002). Bu sonuç literatürde kabul gören; farklı tarih ve çağlarda büyüyen ve yaşadıkları dönemde yaşanan sosyal, kültürel, tarihi, siyasi olaylardan etkilenen kuşak üyelerinin inanç, değer, davranış ve tutumlarının farklı olmasına neden olduğu düşünülen (Gürbüz, 2015; Glass, 2007; Inglehart, 1997) çoklu kuşak kuramının desteklenmediği anlamına da gelmemektedir. Çoklu kuşak kuramından esinlenerek oluşturulan popüler sınıf kuşaklarının, ülkemizde tamamen geçerli olmayacağı konusuna işaret edebilir (Gürbüz, 2015, s.52). Yapılan literatür araştırmasında da kuşaklar arasında farklılık görülmesi muhtemel bazı konularda ise farklılık olmadığı sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir. Bu konuda; Yüksekbilgili ve Akduman'ın (2014) yaptığı bir araştırmada işkolikliğinin kuşaklar arasında farklılık göstereceği hipotezinin reddedildiği görülmektedir. Yüksekbilgili ve Hatipoğlu'nun (2015) yapmış olduğu bir çalışmada ise, kuşaklar arasında örgütsel adalet algısında herhangi bir farklılık bulunamamış ve farklılık olduğu ifade edilen hipotez reddedilmiştir. Koç, Öztürk ve Yıldırım'ın (2016) yapmış olduğu çalışmada da, X ve Y kuşağı üyelerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık konularında herhangi bir farklılık yaşamadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu konudaki örnekleri çoğaltmak da mümkündür.

Yapılan çalışmanın dört konuda sınırlılığı bulunmaktadır. Çalışmadaki ilk sınırlılık, anket formunun çevrim içi ortamda yapılmış olmasıdır. Anket formu çevrim içi olarak uygulandığından örneklem grubuyla yüz yüze temas kurulamamış olup, anket sorularına dürüst ve doğru bir şekilde yanıt verdikleri düşünülmüştür. Yine çevrim içi ortamda yapılmasından dolayı, birçok sektöre dağıtılarak yapılmış ve işkolu, sektör gibi konularda değerlendirme yapmak mümkün olmamaktadır. Zaman ve maliyet gibi etmenlerden dolayı çevrim içi uygulama tercih edilmiştir. Araştırmadaki ikinci sınırlılık, kesitsel veri toplama yöntemi ile yapılmasıdır. Kuşaklar arası çalışmalarda boylamsal veri toplama yöntemi farklılıkların belirlenmesi açısından daha yararlı bir yöntem olabilmektedir. Kuşakların da zaman içerisinde belirli dönemlerde değerleri, tutumları ve davranışları da değişiklik gösterebilmektedir. Araştırmadaki üçüncü sınırlılık ise, Endüstri 4.0 konusunda literatürde hali hazırda bir ölçek bulunmuyor olması ve yazar tarafından geliştirilmiş olmasıdır. Ölçek geliştirme aşamasında, Endüstri 4.0 kavramı ve iş hayatı ile ilgili önemli noktalar üzerinde durulmuş olmasına rağmen, ölçeğin zenginleştirilmesi gerekmektedir. İleride yapılması planlanan çalışmalarda, bu çalışmada geliştirilen anket geliştirilebilir. Araştırma için son sınırlılık ise, araştırmanın sadece Türkiye toplumundaki farklı yaş aralığındaki bireylerle yapılmış olmasıdır. İleride yapılacak diğer çalışmalarda, kültürler arası bir araştırma planı ile daha bütüncül ve aydınlatıcı sonuçlara ulaşılabileceği tahmin edilmektedir.

Gelecekte yapılacak çalışmalar için daha kapsamlı bir Endüstri 4.0 Algısı Ölçeği geliştirilip, çeşitli firmalarla işbirliği içinde çalışılarak, Endüstri 4.0 konusunda literatüre katkı sağlanabilir. Bu sayede, Endüstri 4.0 ile ilgili daha genelgeçer sonuçlara ulaşılabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

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

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

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

Yazarların ORCID ID'leri / ORCID IDs of the authors

Rıza Demir 0000-0003-0243-477X
Sevinç Serpil Aytaç 0000-0001-6659-4639

KAYNAKLAR / REFERENCES


- Aygenoğlu, K. (2015). *X ve Y Kuşaklarının Kurumsal İş Hayatında İnsan Kaynağı Açısından Stratejik Yönetimi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin Aydın, G., & Başol, O. (2014). X ve Y kuşağı: çalışmanın anlamında bir değişme var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 1-15.
- Demirkıran, S., Beyoğlu, A., Terzioğlu, M. K., & Yaşar, A. (2021). sürdürülebilir kalkınma odaklı dijitalleşme belirleyicilerinin verimlilik üzerindeki etkilerinin yapay sinir ağları ile sınıflandırılması. *Verimlilik Dergisi*, 30-47.
- Fırat, Ü. S., & Fırat, O. (2017). Sanayi 4.0 devrimi üzerine karşılaştırmalı bir inceleme: kavramlar, küresel gelişmeler ve Türkiye. *Toprak İşveren Dergisi*, 114, 10-23.
- Gorz, A. (2002). *Yaşadığımız Sefalet* (2.Bs). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Görçün, F. Ö. (2016). *Dördüncü Endüstri Devrimi Endüstri 4.0.*, İstanbul: Beta Basım.
- Gürbüz, S. (2015). Kuşak farklılıkları: mit mi, gerçek mi? *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 39.
- Kapız, S. (2001). İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(2).
- Keleş, H. N. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.
- Keith, G. (1998). *The Sociology of Work*, USA: Blackwell Publishing. https://books.google.com.tr/books?id=KenoerlBqrgC&pg=PA6&hl=tr&source=gbs_to (Erişim Tarihi: 26.12.2022)
- Keser, A. (2005). Çalışmanın değişen anlamı ve çalışmaya ilişkin yeni trendler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 361-377.
- Koç, M., Öztürk, L., & Yıldırım, A. (2016). X ve Y kuşağının iş tatmini ve örgütsel bağlılığı üzerine bir araştırma. *Research Journal of Business and Management*, 3(2), 173-183.
- Mccrindle, M., & Wolfinger, E. (2010). Generations defined. *Ethos*, 18(1), 8-13.
- Mrugalska, B., & Wyrwicka, M. K. (2018). Towards lean production in Industry 4.0. *Procedia Engineering*, 187, 466-473.
- Oruçoğlu, O. (2022). Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarına etkileri. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 57-84.
- Ören, K., Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *HAK-İş Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59.
- Özen, Y., & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 395-422.
- Öztuna, B. (2017). *Endüstri 4.0 (Dördüncü Sanayi Devrimi) ile Çalışma Yaşamının Geleceği*, Ankara: Gece Kitaplığı.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution (Dördüncü Sanayi Devrimi)*, (1.Bs) çev. Zülfü Dicleli, İstanbul: Optimist Yayın ve Dağıtım Evi.
- Sezal, İ. (2014). *Sosyolojiye Giriş* (5.Bs). İstanbul: Beta yayınevi.
- Soyak, A. (2017). Teknolojiye Dayalı Sanayileşme: Sanayi 4.0 ve Türkiye Üzerine Düşünceler. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11, 68-83.

- Şener, S., & Elekli, B. (2017). Endüstri 4.0'da yeni iş kolları ve yüksek öğrenim. *Mühendis Beyinler Dergisi*, 2(1), 25-37.
- Ülgen, Ö. (2015). *XYZ Kuşaklarının Özellikleri ve Y Kuşağının Örgütsel Bağlılık Düzeyi Analizi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taş, Y. E., Demirdöğmez, M., & Küçüköğlü, M. (2017). Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1033-1048.
- Terzioğlu, M. K., Yücel, M. A., Demirkıran, S., & Acaroğlu, D. (2020). Kentsel inovasyonun kentleşme üzerine mekânsal etkisi. *İdealkent*, 11(30), 592-620.
- Twenge, J. M. (2013). *Ben nesli*, (E. Öztürk Çev.), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Yelkikalan, N., Akatay, A., & Altın, E. (2010). Yeni girişimcilik modeli ve yeni nesil girişimci profili: internet girişimciliği ve Y, M, Z kuşağı girişimci. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 489-506.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2014). Kuşaklara göre işkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 415-440.
- Yüksekbilgili, Z., & Hatipoğlu, Z. (2015). Kuşaklara göre örgütsel adalet algısı. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14(2), 403-412.
- Williamson, R. & Meyer-Looze, C. *Working with Gen Y Teachers: Dealing with a Changing Teacher Workforce*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED538402.pdf> (Erişim Tarihi: 26.12.2022)

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Demir, R., & Aytac, S. S. (2023). X, Y ve Z kuşaklarının çalışmanın anlamı ve endüstri 4.0'a bakış açıları üzerine bir inceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 77-89. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1242059>

Women in Emerging Adulthood: Employment, Education and Related Psychological Indicators of Women in Turkey

Özden Turgut¹ 

¹(Asst. Prof. Dr.), Afyon Kocatepe University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Afyon, Türkiye

ABSTRACT

Being a woman seems to be a challenging issue universally in various situations. Especially when the marriage age comes in emerging adulthood, women seem to come towards a place where there are several paths going on different routes. In this study, it is investigated whether women in emerging adulthood differentiate in terms of life goal setting and resilience according to the condition they are active in education and/or work life. A two-way MANOVA is used for analysis. The participant group is made up of women who are between the ages of 18-29 and who have experienced at least one stress-invoking life event. The findings show that the women in emerging adulthood do not significantly differentiate in terms of life goal setting and resilience according to the situation in which they are active, in education and/or work life. However, the scores show that the life goal setting scores of women that are active in both education and work life are higher than the other groups. Also, the women who are not active either in education or in work life have the highest resilience scores among the groups. Finally, it is shown that the highest score among the life goals belongs to career goal setting.

Keywords: Women, Employment, Education, Life Goal Setting, Resilience

Introduction

The conditions of inclusion into the work life and continuing the education life might change according to the cultural qualities of the society, especially for women. This situation seems to be a universal reality. For instance, in the EU, not having a position in work life is more prevalent for women who have a child. Thus, the interpretation is being made that becoming a parent makes this discrepancy greater in all the member countries (European Commission, 2021, p.9). For this reason, even in societies where the conditions are very advantageous for women, it can be seen that there is a strong relation between women's participation in work life and their engagements at home. The tendency of exclusion of women from education and work life increases with age. However, this is not valid for men (OECD, 2019, p.132). Furthermore, fewer women, in comparison to men, indicate that they have fair opportunities to be a part of appropriate conditions of education and work life (European Commission, 2020, p.95). It can be suggested that there are some disadvantages which are experienced by women in terms of work and education life. These disadvantages might have some psychological indicators, especially when women experience at least one stress-invoking life event.

It has been suggested that in Turkey, the main problem regarding the employment of women is the weak association of women to labour market participation. The formal data shows that domestic responsibilities play an important role in not strongly engaging in labour market participation (İlkkaracan, 2019, p.63). The NEET group (Not in education, employment, or training) ratio between women is higher because of domestic roles (Yüksel-Arabacı, 2020, p.127). From this point of view, it can be said that the maintenance of women in labour market participation might not be easy.

It is indicated that continuity in the labour market and arriving at hierarchically higher positions are related to female flexibility in work life. This flexibility can be explained via the discontinuities and periods of stability and transition that are the norm for women. According to these issues, the path of women in labour market participation has a non-linear nature. Additionally, these interruptions are linked to the relationships that women are engaged in (Caffarella and Olson, 1993, p.125). Perhaps for this reason, female flexibility was primarily a strategy used by firms to oblige women to accept underemployment (Nicole-Drancourt, 1990, p.173).

It has been suggested that this situation is also associated with the socialization practices women are in. Within this context,

Corresponding Author: Özden Turgut **E-mail:** ozden5@hotmail.com

Submitted: 17.02.2023 • **Revision Requested:** 23.05.2023 • **Last Revision Received:** 23.05.2023 • **Accepted:** 01.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

gender stereotypes and gender-specific socialization practices affect individuals' viewpoints, thinking, judgements, selfconcepts and social behaviour. In childhood, girls are socialized to build caring and constructive relationships with others (Cross and Madson, 1997, p.5). The outputs of these practices continue in the following periods, for instance, the scores indicating the compassionate dimension of wisdom are shown to be higher than men (Cheraghi, Kadivar, Ardel, Asgari and Farzad, 2015, p.3). Renowned psychologist Erik Erikson (1968) said that the identity of a woman cannot be completed until she has a close relationship. In North America, where everyone is encouraged to value autonomy and achievement, women are still encouraged to focus on relationships and are, in one way or another, required to be relationship experts. The source of this divergence is a matter of considerable debate, but women continue to be the ones who are more likely to define themselves in terms of their relationships with specific others: Children, spouses, work colleagues and friends (Oyserman and Markus, 1993, p.187). However, there are findings in the literature not validating the opinions of Erikson about the identity of women (Tesch and Whitbourne, 1982, p.1041).

Education has an important role in labour market participation and the continuance of participation of women. In Turkey, it is indicated that, as the education levels of women increase, their participation in the labour market also increases (Öçel, 2019, p.114). Nonetheless, as age increases, this association seems to take on a negative quality and also the civil status of women becomes an important factor in labour force participation (Dublen, 2014, p.90). It is stated that women in Turkey withdraw from the labour market (Yüksel-Arabacı, 2020, p.103) and that marriage has a limiting effect on labour force participation of women (Toksöz, 2018, p.128).

However, it can be stated that the relations of women with the notion of "work" are remarkable. When women are in rural regions, they were working in the grub up and harvesting processes, which are very tiresome (Morvaridi, 1992, p.567). For this reason, it was a long-awaited situation to be a housewife after migrating from a rural region to an urban region (Özbay, 2015, p.115). In summary, there are several concrete factors conditioning whether women would participate in the labour market or not. Also, there are some psychological and intellectual factors which determine the decision of whether to participate in the labour market or not. Therefore, it is compulsory to investigate the psychological indicators of women both continuing education and /or work life and not continuing. This research aims to investigate the life goal setting and resilience of women in emerging adulthood in terms of being active in education and/or work life.

Materials & Methods

This research was conducted via a relational surveillance model and has a quantitative method. A two-way MANOVA was conducted for answering the research questions. MANOVA is the generalized type of ANOVA that is used when there is more than one dependent variable (Tabachnick and Fidell, 2015, p.245).

Participants

This study consists of people in emerging adulthood. The data analysed was gathered from 260 women who were between the ages of 18-29. The sampling method is purposive sampling, and the sample consists of people who declared that they had experienced at least one stress-evoking life event. People who declared that they had not experienced any stress-evoking life events are excluded from the data set. The study was approved by the Ankara University Social Research Ethical Committee on 24th June 2019, with decision number 249.

The participants who indicated that they are working have different occupations. The occupations of the women are tradespeople, waiting staff, a pharmacist, a designer, a chef, a financier, an engineer, a teacher, a dentist, a psychological counsellor, an academic, a child development specialist, a nurse, a physical therapy aide, a dietician, a biologist, a bank employee and a photographer. There are also participants who indicated that their occupation was a student or a housewife. Table 1 shows the socio-demographic information of the participants.

The stressors experienced by the participants were: 44.9% experienced economic difficulties, 44.5% experienced the loss of a loved one and 41.9% experienced family conflict.

Instruments

The data of the research was gathered via a personal information form, the Resilience Scale (Wagnild and Young, 1993) and The Scale of Setting Life Goals with Respect to Positive Psychotherapy (Eryılmaz, 2012). These instruments are introduced below.

Resilience Scale

The Resilience Scale was developed by Wagnild and Young (1993) and adapted into Turkish by Terzi (2006). The scale consists of 24 items and is a seven-point Likert scale. The adaptation study was conducted with university students. Construct validity was

Table 1. *Socio-Demographic Information about the Participants*

Variables	Group	N	%
Age	18	13	4.8
	19	17	6.6
	20	42	16.3
	21	44	17.2
	22	47	18.1
	23	24	9.3
	24	13	4.8
	25	7	2.6
	26	7	2.6
	27	13	5.3
	28	18	6.6
29	15	5.8	
Civil status	Single	229	88.1
	Pledged for loyalty	5	1.8
	Engaged	1	0.4
	Married	25	9.7
Child	Have	13	4.8
	Have not	247	95.2
Education level	Primary	0	0
	Secondary	4	1.3
	High school	167	64.8
	Two-year degree	4	1.3
	Undergraduate	78	30.0
	Graduate	7	2.6
Work	Not working	207	79.7
	Working	53	20.3
Continue education now	Yes	179	69.2
	No	81	30.08

Note: The percentiles are calculated according to the participant group (n=260)

investigated via factor analysis. In the first factor analysis, two items showed factor loadings on both of the factors. These two items were excluded and factor analysis was carried out again. The Cronbach alpha reliability coefficient is .82; the test-retest reliability coefficient is .84. Item-total correlations are between .03 and .69 (Terzi, 2006, p.77).

The Scale of Setting Life Goals with Respect to Positive Psychotherapy

The Scale of Setting Life Goals with Respect to Positive Psychotherapy was developed by Eryılmaz (2010) for adolescents and the version for university students was adapted by Eryılmaz (2012). The scale consists of 9 items and is a four-point Likert scale. Exploratory factor analysis was conducted and a structure which is made up of three factors and which explains 69.55% of the total variance was attained. The three factors were career goal setting, relation goal setting and body sensation goal setting. The reliability coefficients of the subdimensions were between 0.72 and 0.85 (Eryılmaz, 2012, p.170).

Data Analysis

The data analysis of the gathered data was performed by IBM SPSS. The relationships between the variables were investigated via MANOVA. Before the analyses, the necessary conditions for multivariate techniques were checked. Extreme values, missing values, normality, linearity and homogeneity of variances, multicollinearity and singularity were checked (Tabachnick and Fidell, 2015, p.60). Missing values were explored and it was seen that they do not have a pattern. Five rows were deleted which had missing values. Univariate outlier investigation was conducted via stem and leaf graphics. The Z values of more than +3 and less than -3 were outliers (Çokluk, Şekercioğlu and Büyüköztürk, 2012, p.14). The data of 4 people who did not have Z values between

+3 and -3 were excluded from the data set. Multivariate outlier investigation was carried out via Mahalanobis distances. The data analysis was performed with the data of 260 participants.

Results

A two-way MANOVA was conducted to test the effect of the situation whether the person was working or not (independent variable with two levels) and whether she was in education or not (independent variable with two levels) on two dependent variables: Life goal setting and resilience. The means and standard deviations of the dependent variables with regard to the independent variables are given in Table 2.

Table 2. *The Scores of Life Goal Setting and Resilience According to Being in Education Life and/or Work Life*

Dependent variables	Work life	Education Life	M	SD	N
Life Goal Setting	Working	In Education	25.77	6.38	31
	Working	Not In Education	23.29	6.65	44
	Not working	In Education	25.15	5.98	140
	Not working	Not In Education	25.33	5.41	45
Resilience	Working	In Education	128.83	32.77	31
	Working	Not In Education	129.43	18.80	44
	Not working	In Education	128.99	20.74	140
	Not working	Not In Education	130.48	24.03	45

It can be seen in Table 2 that the numbers of people for each cell are more than 30 and the assumption of homogeneity of covariance matrices assumption is not violated both for life goal setting and resilience, since the significance value is bigger than .001 (Tabachnick and Fidell, 2015). The results of two-way MANOVA are presented below.

$F(2, 255)=1.31; p=.27; \text{Wilk's Lambda}=.99; \text{partial eta squared}=.01$

Table 3. *The Results of Two-Way MANOVA*

Variable	ANOVA		
	MANOVA	LGS	RES
	$F(2, 257)$	$F(1, 258)$	$F(1, 258)$
Group	1.31	2.289	0.019

LGS: Life goal setting, RES: Resilience

It can be seen in Table 3 that, there are no significant differences between the groups. The significance of Wilk's Lambda for independent variables is not under .05. According to the analysis, there was not a statistically significant differentiation of life goal setting and resilience according to the work life and the actual education life.

In further investigation, the scores of the life goal setting and resilience were explored and it was seen that the life goal setting scores of the women who were active in education and work life were higher than the group who did not participate in education

but participated in work life. The highest score for life goal setting belonged to the women who were active in both education and work life ($M=25.77$, $SD=6.38$).

When resilience scores were explored, the highest resilience scores belonged to the group who were neither in education nor in work ($M=130.48$, $SD=24.03$). Finally, the life goal setting scores were explored according to the goal types and it was seen that the highest score of goal setting belongs to career goal setting ($M=8.67$).

Discussion

The results indicate that the life goal setting and resilience scores of women in emerging adulthood are not significantly differentiated in terms of being active in education and in work life. However, it is shown that the life goal setting scores of women who are active in both education and work life are higher than the other groups. However, it is demonstrated that the women who are not active either in education or in work life have the highest resilience scores among the groups. Finally, in terms of the goal types being set by the women, it is shown that the highest score of the life goals belongs to career goal setting.

One of the major findings indicates that the highest score of life goal setting belongs to the group which consists of women who are active both in education and in work life. Thus, it can be said that being active in education and in work life and life goal setting are processes that support each other. It is indicated that the highest score among the life goals belongs to career goal setting. Thus, it can be said that a group of women in emerging adulthood are making a career plan via being active in education and/or in work life.

However, there is a major finding indicating that the highest resilience score belongs to the women who are not active either in education or in work life. According to the literature, women are similar to men in terms of their future expectations related to career (Greene and DeBecker, 2004, p.91). Nevertheless, it is shown that women experience a major amount of stress about interpersonal life events (Hammen, 2003, p.49). For this reason, it can be said that women care about their close relationships and use a major amount of emotional effort for these relationships. It seems that women try to construe a balance between work life and their close relationships. Due to this effort, women experience a huge amount of problems with their work and life balance (Galvez, Tirado and Martinez, 2020, p.16), because women also take on the care roles at home besides these roles in work life. These cumulative roles seem to be an important stressor (Baruch, Biener and Barnett, 1987, p.130). Also, the “flexible” working conditions of women might affect the decision whether to participate in work life or not. Due to the lack of institutionalized regulations, women may work in precarious conditions (Toksöz, 2018, p.128). In summary, women seem to feel obliged to make an ultimate choice. It can be speculated that women who are neither receiving an education nor working have the highest resilience score because of the struggles that women experience in an effort to participate in education and/or work life. Women seem to avoid attrition in these struggles.

It is necessary to state that the effort exerted by women at home for their domestic roles seems to be invisible. The effort being exerted at home for domestic roles is ignored because women are not legally in work life at home. The differentiation between labour force participation and labour market participation (Elson, 1999, p.614) is evident in this situation. For this reason, it is necessary to think about the tendency of the decline of labour force participation (Toksöz, 2018, p.86) in this frame of theoretical reference. The efforts of women not indicated in the tables of economic activities are not shown in statistics (Özbay, 2019b, p.197). The concept of “work” includes caregiving, but caregiving is not generally recognised socially and economically (Duffy, Blustein, Diemer and Autin, 2016, p.127). Moreover, women themselves do not consider their work as “real work” if their effort is not spent in formal sectors (Özbay, 2019a, p.129). For instance, women in Turkey who left education, are not married yet and do not participate in work life are called “house girls”. House girls complete all of the house work responsibilities but they do not receive any economic compensation for this work. They wait to get married, which will give them adult status when it happens (Çelik and Lüküslü, 2010, p.28). For this reason, it seems illogical to consider doing housework and getting economic compensation for this work. Women know this principle starting from their early childhood.

The work-family conflict experienced by women seems to have a positive effect on the intention of leaving work and a negative effect on work satisfaction (Akın and Karakulak, 2019, p.325). The time and effort spent on domestic work can cause fatigue and exhaustion, and results in increasing pressure on women. Thus, it can be said that women who are under this pressure from the work-family conflict might consider leaving work. This does not seem to be surprising because it has already been indicated by neo-classical economists that women are expected to sacrifice themselves for their domestic roles (Toksöz, 2018, p.49).

One more surprising point is that as education level increases, the conflict experienced by women is not differentiated. Though there is a close association between women’s low education levels and informal employment status, the educational gains do not seem to transform into a concrete gain; this might not shield women from gender-based exclusion. However, women who have a high income prevent this conflict by assigning their responsibilities to other women (Toksöz, 2018, p.259). For this reason, some women seem to accept the reality indicating that there are specific conditions just for women. For example, women seem to accept

a disparity in the incomes between women and men, but they make a comparison of their income to the incomes of other women, making an in-group comparison (Bylsma and Major, 1994, p.241).

Essentially, women want to have both their own income and an occupation for revealing their personalities (Gilman, 1986, p.9). A type of work that brings income has an important role in strengthening women. The strengthening of women means the development of their internal strength (Toksöz, 2018, p.48). Women have an awareness of the advantages of high education levels and related work-life quality. However, they have a tendency to make a negative decision about their work life because of the cumulative pressure of the work-family conflict.

Work-life balance should be considered an important issue for making our societies fairer and more humane (Haar, Carr, Arrowsmith, Parker, Hodgetts et al., 2018, p.10). This issue is also one of the main themes of social sustainability (Galvez, Tirado and Martinez, 2020, p.1). One of the major findings of this research, which indicates that the highest resilience score is found neither in education nor in work life group might be that women prefer not to experience a large amount of stress. In the meantime, this situation seems to be worrisome. If an individual does not participate in the basic activities of society, that individual seems to be socially excluded (Toksöz, 2018, p.258). For this reason, women foresee the negative reflections of participating in work life, and some portion of women withdraw socially and become socially excluded.

Conclusion

The results of the research indicate that the highest life goal setting scores belong to the group of women who are active both in education and in work life. Also, the highest scores in life goal setting are shown to be career goal setting. In the meantime, the highest scores of resilience belong to the group of women who are not active either in education or in work life. When these results are assessed simultaneously, it can be suggested that women have attitudes that can be interpreted as opposite to each other. Accordingly, a group of women in emerging adulthood aim to continue their education and participate in work life. However, the group of women who are not active either in education or in work life have the highest scores of resilience after experiencing a stressful life event. The results indicated might be interpreted as women in emerging adulthood wanting to participate in work life, but in observing and/or experiencing the difficulties women encounter, they might change their attitude towards labour market participation and withdraw from work life because of the negative conditions women experience.

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.

ORCID IDs of the authors

Özden Turgut 0000-0003-3620-8869

REFERENCES

- Akın, Ö., & Karakulak, H. (2019). The effects of work-family and family-work conflict, job, family and life satisfaction on intention to leave: Mutual and demographic variables interaction. *International Journal of Economics and Innovation*, 5(2), 325-347.
- Baruch, G.K., Biener, L. and Barnett, R.C. (1987). "Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist* 42(2), 130-136. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.42.2.130>
- Bylsma, W. H. and Major, B. (1994). "Exploring the psychological costs of the gender wage gap. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 241-249. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1994.tb00453.x>
- Caffarella, R. S., & Olson, S. K. (1993). "Psychosocial development of women: A critical review of the literature. *Adult Education Quarterly*, 43(3), <https://doi.org/10.1177/0741713693043003001>
- Cheraghi, F., Kadivar, P., Ardel, M., Asgari, A., & Farzad, V. (2015). "Gender as a moderator of the relation between age cohort and three-dimensional wisdom in Iranian culture. *The International Journal of Aging and Human Development*, 81(1-2), 3-26. <https://doi.org/10.1177/0091415015616394>
- Cross, S. E., & Madson, L. (1997). "Models of the self: Self-construals and gender. *Psychological Bulletin*, 122(1), 5-37. psycnet.apa.org/buy/1997-04730-001
- Çelik, K., & Lüküslü, D. (2010). "Spotlighting a silent category of young females: The life experiences of "house girls" in Turkey. *Youth & Society*. DOI:10.1177/0044118X10391636.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik. [Multivariate Statistics for Social Sciences]*. 2nd Ed. Ankara: Pegem Akademi.
- Dublen, Y. (2014). "Female labour force participation and determinants in Turkey. MS thesis, İstanbul University. tez.yok.gov.tr (No: 375890)


- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). "The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Elson, D. (1999). "Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues" *World Development*, 27(3), 611-627. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00147-8](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00147-8)
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. NY: Norton.
- Eryılmaz, A. (2010). "Renew: Expansion of goals program for adolescents with respect to positive psychotherapy and comprehensive guidance. *Aile ve Toplum*, 11(5), 53-66. dergipark.org.tr/en/download/article-file/198092
- Eryılmaz, A. (2012). "Investigating of psychometric properties the Scale of Setting Life Goals with Respect to Positive Psychotherapy on University Students. *Klinik Psikiyatri*, 15, 166-174. jag.journalagent.com/kpd/pdfs/KPD_15_3_166_174.pdf
- European Commission. (2020). "*Employment and social developments in Europe*". Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2021). "*Joint employment report*". Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Galvez, A., Tirado, F. and Martinez, M.J. (2020). "Work-life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability*, 12, 3567; doi:10.3390/su12093567
- Gilman, C.P. (1986). *Kadın ve ekonomi [Woman and economy]* (Turkish transl.: M. Otkun and J. Candan). İstanbul: Sistem Ofset Matbaacılık Yayıncılık.
- Greene, B.A., & DeBacker, T.K. (2004). "Gender and orientations toward the future: Links to motivation. *Educational Psychology Review*, 16(2), 91-120. <https://doi.org/10.1023/B:EDPR.0000026608.50611.b4>
- Haar, J., Carr, S. C., Arrowsmith, J., Parker, J., Hodgetts, D., & Alefaio-Tugia, S. (2018). "Escape from working poverty: Steps toward sustainable livelihood. *Sustainability*, 10(11), 4144. <https://doi.org/10.3390/su10114144>
- Hammen, C. (2003). "Interpersonal stress and depression in women. *Journal of Affective Disorders*, 74(1), 49-57. [https://doi.org/10.1016/S0165-0327\(02\)00430-5](https://doi.org/10.1016/S0165-0327(02)00430-5)
- İlkkaracan, İ. (2019). Sunuş: Kadın istihdamı politika söyleminde 1970'lerden günümüze dönüşümler [Introduction: The transformations in women employment policy discourse from 1970s to today] In *Kadın Emeği: Ferhunde Özbay, Seçme Yazılar*, edited by Ş. Özar, 63-75. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Morvaridi, B. (1992). "Gender relations in agriculture: Women in Turkey. *Economic Development and Cultural Change*, 40(3), 567-586. <https://doi.org/10.1086/451961>
- Nicole-Drancourt, C. (1990). "Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi. *Sociologie du Travail*, 32(2), 173-193. <https://www.jstor.org/stable/43149647>
- OECD. (2019). "*Education at a Glance 2019: OECD Indicators*" OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>.
- Oyserman, D., & Markus, H. R. (1993). "The sociocultural self". In *Psychological Perspectives on the Self, Vol.4: The Self in Social Perspective*, edited by J. Suls, 187-220. Psychology Press.
- Öçel, K. (2019). "Impact of chosen economic variables on female labour force participation rate in Turkey" MS thesis, Çanakkale Onsekiz Mart University. tez.yok.gov.tr (no: 580634)
- Özbay, F. (2015). "Kadınların ev içi ve ev dışı uğraşlarındaki değişim" [The change in the domestic and non-domestic occupations of women] In *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar [Women in the perspective of women in 1980s' Turkey]*, edited by Ş. Tekeli, 115-139. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özbay, F. (2019a). "Kırsal ve kentsel kesimlerde kadın emeği" [Woman labour in rural and nonrural regions] In *Kadın Emeği: Ferhunde Özbay, Seçme Yazılar [Woman labour: Ferhunde Özbay, Selected Writings]*, edited by Ş. Özar, 129-144. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özbay, F. (2019b). "Türkiye'de kadın ve çocuk emeği" [Woman and child labour in Turkey] In *Kadın Emeği: Ferhunde Özbay, Seçme Yazılar [Woman labour: Ferhunde Özbay, Selected Writings]*, edited by Ş. Özar, 197-215. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L. S. (2015). *Using Multivariate Statistics* (translation from sixth edition; Translation Ed.: M. Baloğlu) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Terzi, Ş. (2006). Kendini Toparlama Gücü Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları [Adaptation of Resilience Scale to the Turk culture: Its reliability and validity], *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 77-86. dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/21446/229734
- Tesch, S. A., & Whitbourne, S. K. (1982). "Intimacy and identity status in young adults. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(5), 1041-1051. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.5.1041>
- Toksöz, G. (2018). "*Kalkınmada kadın emeği*" [Woman labour in development/progress] İstanbul: Varlık Yayınları.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). "Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.
- Yüksel-Arabacı, R. (2020). "The socio-demographic structure of young people not in education, employment or training and their connection with the labour market in Turkey. *Amme İdaresi Dergisi*, 53(3), 103-130. researchgate.net/profile/Rabihan-Yueksel-Arabaci-2

How Cite This Article

Turgut, O. (2023). Women in emerging adulthood: employment, education and related psychological indicators of women in Turkey. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 91-97. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1252316>

Dijital Platformlar ve Gazetecilik Mesleği: Influencer Gazetecinin Yükselişi

Digital Platforms and Journalism as a Profession: The Rise of the Influencer Journalist

Esma Gültüvin Gür Omay ¹ 

¹(Öğr. Gör. Dr.), İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye

ÖZ

Dijital platformlar, dijital alanlar üzerinden faaliyet gösteren, ağırlıklı olarak kendilerini çeşitli pazarlarda konumlandıran sosyal medya şirketleridir. Bu şirketler, kullanıcıların profilleri aracılığıyla sosyal ağ bağlantıları kurmalarını sağlayan sosyal medya siteleri olarak iş hayatına başlamıştır. Sosyal medya sitelerinin programlanabilirliği onları platformlara dönüştürmüştür. Programlanabilirlik kavramı ise internet ağlarının genel yapısını değiştirmiştir. Dijital platformlar, kullanıcıların etkileşimlerinden gelir elde ederken, karşılığında içerik üreticilerinin de gelir elde etmelerine yardımcı olmaktadır. Gazetecilik, haberlerin bu şekilde platformlaştırılmasından derinden etkilenmiştir. Dijital alanlar, geleneksel gazetecilik pratiklerini değiştirmektedir. Platform kapitalizmi altında, dijital alanlar bireylerin yaşam tarzlarının, olayları nasıl algıladıklarının, bunlara nasıl tepki verdiklerinin ve bunları nasıl gördüklerinin küratörlüğünü yapmaktadır. Buna karşılık, etik bir pratik olarak gazetecilik, yeni iletişim biçimleri ve ticarileşme nedeniyle kendini dönüştürmektedir. Dijital haberciliğin yükselişi, “içerik üretmek” olarak adlandırılabilir yeni haber paylaşım ve üretim biçimlerinin yolunu açmıştır. Haber üretimi, artık platform mantığını yöneten mekanizmaların egemenliğine girmiştir. Platform mantığı, gazetecinin toplumdaki rolünü genel olarak etkileyen verileştirme, metalaştırma, ticarileştirme ve tüketim mekanizmalarında yatmaktadır. Dijital platformların ön plana çıkması, özellikle Instagram gibi sosyal medya platformlarının başat konuma gelmesi, haberciliği ve bir meslek olarak gazeteciliği dönüşüme uğratmıştır. Gazeteciliğin etik ve mesleki ilkeleri aşınmış, gazetecilik influencerlık (etkileyiciler/fenomenler) olarak görülmeye başlanmış ve gazetecilik dijital platform mantığında işleyen bir yapıya evrilme sürecine girmiştir. Gazetecileri koruyan kurumsal şemsiye yerini platform kapitalizminin ilkelerine bırakmıştır. Bu çalışmanın amacı dijital platformların baskın gücü altında kalan gazetecilik mesleğinin prekaryalaşmasını incelemektir.

ABSTRACT

Digital platforms are entities that operate through digital spaces and mainly occur as social media companies that have positioned themselves in various markets. Digital platforms began their journey as social media sites that enable users to create social network connections with the help of profiles. The programmability of social media sites has evolved them into platforms, and this notion of programmability changed the overall structure of the web. Digital platforms generate revenue through user interactions; in return, content producers also help them generate revenue. Journalism has been deeply affected by the platformization of news, and digital spaces have also changed traditional journalistic practices. Under the platform capitalism, digital spaces curate individuals' life styles and how they perceive, react, and see things. In return, journalism as an ethical practice transformed itself due to the new modes of communication and commercialization. The rise of digital journalism has paved the way for new modes of sharing and producing news, and this can easily be termed as producing content. The production of news became highly dominated by the mechanisms that govern platform logic. Platform logic can be detected in the datafication, commodification, commercialization, and consumption that have affected the role of journalists in society. The rise of digital platforms, especially social media platforms such as Instagram, has transformed not just journalism itself but also journalism as a profession. The ethical and professional principles of journalism have been eroded, with journalists having begun to be seen as influencing people and their starting to act with the logic of digital platforms. The corporate umbrella that protected journalists has been replaced by the principles of platform capitalism. The aim of this paper is to examine the precarization of journalism as a profession under the dominant power of digital platforms.

Anahtar Kelimeler: Dijital platformlar, Instagram, Influencer Gazeteci, Platformlaşma, Gazetecilik Mesleği

Corresponding Author: Esma Gültüvin Gür Omay **E-mail:** gultuvin@istanbul.edu.tr

Submitted: 31.03.2023 • **Revision Requested:** 19.05.2023 • **Last Revision Received:** 29.05.2023 • **Accepted:** 05.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

Keywords: Digital Platforms, Instagram, Influencer Journalist, Platformization, Journalism as a Profession

EXTENDED ABSTRACT

Digital platforms are entities that operate through digital spaces and mainly involve social media companies that have positioned themselves in various markets. Digital platforms began their journey as social media sites that enabled users to create social network connections with the help of profiles. The programmability of social media sites evolved these sites into platforms, while programmability changed the structure of the web. Today's digital platforms are more often referred to as markets because of the many actors they have participating in various processes. Digital platforms generate revenue through user interaction; in return, content producers also help them generate revenue.

Journalism has been deeply affected by the platformization of news. Digital spaces have changed traditional journalistic practices. Under the platform capitalism, digital spaces have curated individuals' life styles and how they perceive, react, and see things. In return, journalism as an ethical practice has transformed itself as a result of the new modes of communication and commercialization. The rise of digital journalism has paved the way for new modes of sharing and producing news, which can easily be termed as producing content. News production has become dominated by the mechanisms that govern platform logic, a logic that lies in the mechanisms of datafication, commodification, commercialization, and consumption and that have affected the role of journalists in society.

Instagram as a digital platform has changed and influenced individuals' life styles, with influencer being the term used to refer to those who promote different life styles or products on Instagram. Brands and companies that effectively use the platform logic of Instagram generate revenue with the cooperation of influencers as a part of brand communication. Today's influencers have a celebrity status and enjoy the different role social media has given them. This paper discusses the rise of the influencer journalist in relation to journalists' role in society and how they have been affected by platform logic and commercialization. In fact, journalists have found defining their roles that have become difficult with the rise of digital journalism.

The concept of platforms points to an infrastructure that supports the design and use of particular applications, such as operating systems, gaming devices, mobile devices, and digital formats. With the rise of digitalism, platforms have begun referring to central themes because platforms also provide opportunities for communication, interaction, and sales. A platform's most important tenet is its programmability. The notion of programmability has enabled a change in the structure of the web. Today's platforms are more often referred to as digital structures that exceed their technical connotations. Digital platforms are not simply technological tools that enable one to do things online such as chatting, sharing, commenting, searching, buying things, listening to music, or watching videos. However, these online activities actually shape the way people live and how societies are organized.

The rise of search engines also means that news organizations somehow began to lose control over the news. Most professional news organizations started to provide digital journalism for their readers on the basis of fast, accurate, and comprehensive news coverage. However, this process changed how news is produced, distributed, and monetized. The production of news is designed to obey the mechanisms and the organizing principles of the platform ecosystem.

The platform ecosystem has changed journalism practices overall with its principles. Digital platform dynamics have led journalists to struggle professionally with the change in the system. The rise of digital platforms, especially social media platforms such as Instagram, has transformed not just journalism but also journalism as a profession. The ethical and professional principles of journalism have been eroded, journalism began to be seen as influencing and starting to act with the logic of digital platforms. The corporate umbrella that protected journalists has been replaced by the principles of platform capitalism. The aim of this study is to examine the precarization of journalism as a profession under the dominant power of digital platforms.

This paper concentrates on changing journalism as a profession under the dominant platform capitalism. The precarization journalism has undergone at the hands of platform capitalism has led the rise of influencer journalists. Precariat refers to the workforce that works in non-permanent, irregular, insecure, and mostly part-time jobs without the benefit of protective measures. Precarization in journalism as a result of digitalism has led journalists to work under insecure conditions and in freelance positions. Therefore, most journalists have had to adapt themselves to new roles and working conditions. These new conditions also require them to be influencer journalists. The aim of this paper is to examine the precarization of journalism as a profession under the dominant power of digital platforms.

Giriş

Dijitalleşme ile birlikte değişen toplumsal yapılar platform toplumuna doğru evrilen bir sürece işaret ederken, çoğu alan dijital platformların etkisiyle değişime uğramaktadır. Gazetecilik ve haber üretimi de bu dönüşümün etkisiyle alışılan sınırlarını koruyamamaktadır. Platformlaşma gazeteciliği etkilerken, gazeteciliğin en önemli unsurlarından olan etik ve mesleki ilkeleri de tahrif etmektedir.

Platform çalışma biçimleri ve kısa süreli işler yeni çalışma biçimlerini oluştururken, sosyal alanların dijital platformlara taşınması

ve bu alanların parasallaştırılması mesleklerin etik ve sosyal açıdan sınırlarının bulanıklaşmasına neden olmaktadır. Etik ve mesleki ilkelerle korunan gazeteciliğin sınırlarını etkileyen unsurlardan biri de influencer (etkileyici/fenomen) ekonomisidir. Gazetecilerin mesleki rolleri ve kimlikleri yeni düzende influencer gazeteci kimliğine doğru evrilmektedir.

Platformların Yükselişi

İnternetin dönüşümü, dijitalleşmeyi, teknolojik yenilikleri ve yıkıcı inovasyonu beraberinde getirmiştir. Yıkıcı inovasyon olarak adlandırılan teknolojik gelişmeler arasında platformların yükselişi, büyük veri, robotik uygulamalar ve yapay zekâ sayılabilir. Bu yeni alanlarda gelişmeler arttıkça, verinin yeni biçimleri ve otomasyon dijitalleşmeyi hızlandırdıkça, yıkıcı innovasyon teknolojileri algoritmik ve ağla bağlı olarak örgütlenen sosyo-teknik topluluklar ortaya çıkartmaktadır.

Yıkıcı inovasyonun bir sonraki aşaması, sosyal otomasyonun yükselişi ve dijital veri akışlarının algoritmalar tarafından yönlendirildiği yeni sistemlerin ortaya çıkmış olmasıdır. Bu nedenle bu yeni sistemler algoritmaların gücünden beslenmektedir. Yıkıcı teknolojilerin insan katkısıyla yeni kapasitelere ulaşması yeni çalışma, yaşama ve örgütlenme biçimlerini de beraberinde getirmekte, yeniden düzenlenmiş ve dijital olarak sömürgeleşmiş bir ortamda dijital topluluklar ve kitleler yeniden cisimleşmektedir. Yığın çalışma biçimleriyle oluşturulan büyük verinin makine öğrenmesi için kullanılması, algoritmaların tasarımı, istatistiki modelleme ve otomasyon ortaya çıkan yeni dijital sosyal sistemi oluşturmaktadır (Housley, 2015). Bu açıdan yıkıcı inovasyonun önemli bir çıktısını oluşturan dijital platformların dikkatle incelenmesi gerekmektedir.

İletişim ve enformasyon teknolojilerinin gelişimiyle dijital platformlar önce sosyal medya ağları olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal medya sitelerinin programlanabilirliği, onları platformlara dönüştürmüş ve programlanabilirlik kavramı internetin genel yapısını değiştirmiştir (Helmond, 2015). Bulut teknolojisi ve ağlar aracılığıyla dijital platformlar tüm sektörleri etkisi altına almıştır. Bu ağlarda biraraya gelen insanlar platformlar açısından ağ etkisini oluşturmuş, kitlelerin yeniden örgütlenmesi açısından yeni iş bölümlerinin ve yaşam stillerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dijital platformların çalışma yaşamına getirdiği yenilikler için yığın çalışma, mikro-çalışma, uzaktan çalışma biçimleri örnek olarak verilebilir. Çalışma biçimlerindeki dönüşümde, iletişim teknolojilerinin getirdiği hız ve buna bağlı olarak dijitalleşmenin yükselişi ile birlikte platformlar merkezi bir konuma sahip olmuştur; çünkü platformlar yalnızca bir kodun yazılmasını veya çalıştırılmasını sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda iletişim, etkileşim veya satış fırsatı da sağlamaktadırlar (Gillespie, 2010, 351).

Yıkıcı teknolojilerle ilgili önemli bir nokta ise, platformlar özelinde “yıkıcı teknolojilerin” diğer özelliklerinin yanı sıra, toplumsal ilişkileri yeniden yapılandırıp “yönlendirmek” üzere “tasarlanmış teknolojiler” olduğu fikrinin de kabul görmeye başlamasıdır (Housely, 2015). Gerçekten de bu teknolojilerin insan davranışları ve toplumlar üzerindeki etkisi giderek kalıcı hale geldiği görülmektedir. Dijital platformlar iletişimi sağlamanın yanı sıra kapitalizmin devamlılığını sağlayacak stratejilerle dijital kapitalizminin de ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Firmaların ve markaların dijital platformları satış ve pazarlama amaçlı kullanması, tüketicilerin satın alma davranışlarını ve yaklaşımlarını biçimlendirmek amaçlı yeni stratejiler geliştirmeleri tüm iktisadi ve sosyal ilişkilerin platformlar üzerinden yürütülmeye başlanması sonucunu doğurmuştur. Geleneksel sosyal kurumlar, insanların yaşamları üzerindeki kontrolünü kaybetmeye devam etmekte ve kolektif normatif yönelim sağlamayı bırakmaktadır. Platformlar bu açıdan da “platform toplumu” olarak adlandırılan yeni bir toplum modeline neden olmuşlardır. Platform toplumu toplumların yaşama, örgütlenme biçimlerinin dijital platformların etkisiyle değişmesini ifade etmektedir. (Gür Omay, 2021)

Dijital Platform Tanımı ve Kavramı

Platformlar, teknik altyapılardan oluşur. Bu altyapılar, bilgisayar donanımı, işletim sistemleri, oyun cihazları, mobil cihazlar veya dijital formatlar gibi belirli uygulamaların tasarımını ve kullanımını desteklemektedir (Gillespie, 2010, 349). Günümüzde platformlar, teknik anlamını aşmış, toplumu etkileyen ve düzenleyen sosyo-dijital bir boyut kazanmıştır. Dijital platformlar, çeşitli uygulamaların kullanımına ve tasarımına olanak sağlayan bir yapıdan oluşmaktadırlar. Yazılım ve donanım tabanlı dijital yapıların kullanıcılara sunulması, yeni aktörlerin yeni hizmetler veya ürünler oluşturmasını sağlamış, platformlar yeni sosyal işlevler ve iş olanakları yaratarak teknik inovasyon mecraları haline gelmiştir (Gillespie, 2010, 348 ve Mills, 2021, 852).

Dijital platformlar üç bölüme ayrılmaktadır: Bunlar, 1) arama motorları ve sosyal medya gibi kullanıcılara dijital alanda hizmet ve ürün sağlayanlar, 2) işletmeler arası (B2B) veya dijital emek platformları olarak aracılık hizmeti verenler ve 3) hibrit bir modele sahip olup birçok alanda hizmet verenler olarak gruplanabilir (ILO, 2021, 39). Üç bölüme ayrılan bu platformların ayrıca 1) aracı görevi görmeleri, 2) kullanıcıların ücretsiz hizmet alımı karşılığında reklam izleme ve bu reklamları oylamaları, 3) kişisel bilgilerin parasallaştırma için kullanılması ve 4) kullanıcıların bunlar üzerinde sınırlı haklara sahip olmaları biçimde özetlenebilecek dört özelliği de bünyelerinde barındırdıkları söylenebilir (Mills, 2021, 852). Dijital platformlarda kullanılan algoritmalar platformları teknolojik olarak desteklemektedir. Algoritmalar, yüksek miktardaki içerik ve veriyi işleyerek kullanıcıları reklamlar, hizmetler, ürünler ve diğer içeriklerle buluşturmaktadır (van Dijck vd., 2018, 10). Dijital platformların gelişmesiyle veri, değerli bir stratejik ve iktisadi kaynağa dönüşmüştür (ILO, 2021, 58). Bunun karşılığında platformların yarattığı ağ etkisi platformların öne çıkan özelliğini

oluşturmaktadır. Çok çeşitli kullanıcıların etkileşimde bulunmasıyla oluşan ağ etkisi platformlar tarafından parasallaştırılmaktadır. Öyle ki,

“... bir dijital platformun başarısı, her yerden yeterli sayıda kullanıcıyı bünyesine çekmesiyle ölçülmektedir. Platformlar, ödüller veya bedava erişim gibi stratejilerle, pazarın her yanından kullanıcı çekmeye çalışmaktadırlar. Bu stratejiler, kullanıcılar için değer yaratır; bu sayede daha fazla kullanıcıyı çeker ve platform bünyesinde ciddi büyüklükte bir kitleyi toplar” (Gür Omay, 2021, 281).

Ağ etkisi insanlar platformları kullandıkça artmaktadır. Sosyal medya platformları özelinde tartışacak olursak reklam gelirleri bu platformların ana gelir kaynaklarını oluşturmaktadır. Reklamcılık, çok katmanlı ve birbirine bağlı bir küresel bir ekosistemde teknoloji tabanlı olarak devam etmektedir. Arama motoru optimizasyonu (SEO) ve hedefli reklamcılık sosyal medya platformları ve diğer dijital platformlarda kullanılarak dijital ekosistemde stratejik açıdan önemli bir vazife görmektedir. Platformların getirdiği ekonomik büyüme, hâkim ekonomik yapıların gertirdiği iletişimsel süreçlerin tüm toplumsal alanlara nüfuz etmesi sonucunu getirmiştir. Dijital platformların gelişmesi birçok değişime neden olmuştur. Platformlaşma da bunlardan biridir. Platformlaşma, platform ekosisteminde platformların tüm sektörel alanlarda baskın gücünü ifade etmektedir.

Platformlaşma ve Gazeteciliğin Platformlaşması

Dijital platformların gelişmesiyle bir platform ekosistemi oluşmuştur ve bu ekosistem geniş bir yelpazede hizmet vermektedir. Birçok platformdan oluşan platform ekosisteminde platformlaşma kavramı ön plana çıkmaktadır. Platformlaşma tüm toplumsal sektörlerin çevrim içi bağlayıcılar ve tamamlayıcıların karşılıklı şekillendirmesi sonucu dönüşmesidir (van Dijck vd., 2018, 19) ve bu nedenle platformlaşma, dijital platformların tüm sektörlerde baskın bir güç haline gelmesi anlamını taşımaktadır. Teknik anlamının çok ötesinde platformlaşma toplumsal açıdan yeni anlamlar da kazanmaktadır. Platformlar çevrimiçi olarak sohbet etme, paylaşma, yorum yapma, arama yapma, satın alma, müzik dinleme, video izleme ve taksi çağırma olanağı sağlayan teknolojik araçlar olarak düşünülse de toplumun bütününde insanların yaşama şeklini ve toplumsal örgütlenmeyi şekillendirmektedirler. Platform ekosistemini kontrol eden ve büyük beşli olarak anılan dijital platformlar arasında yer alan “Meta (Facebook)”, sosyal ağ hizmetlerinin %80’ini kontrol etmektedir. Meta, Instagram’ı 2012’de ve WhatsApp’ı 2014’te satın alarak, Alphabet (Google) ile birlikte, çevrimiçi reklamcılığın %60’ından fazlasını kontrol etmeye başlamıştır (van Dijck vd., 2018,13). Diğer taraftan Amazon, Alphabet, Microsoft ve Apple bu büyük beşlinin diğer üyelerini oluşturmaktadır. Bu kümeleşmeyle bir platform ekosistemi ortaya çıkmakta ve bu ekosistem ile alt yapısal ve sektörel tüm platformlar arasında dağılan bir etki oluşturulmaktadır. Sosyal medya platformlarının platform ekosistemindeki stratejik rolü yadsınamaz, sistemi beslerken aynı zamanda çevrim içi tüm faaliyetlerin toplanması, saklanması ve yeni sosyal trafik oluşturacak alanlar açılması açısından da eşik bekçisi görevi görmektedirler. Bu yeni hizmet sistemi toplumsal dokuyu şekillendirmede yeni alışkanlıklar ve yeni yaşama biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Platformlaşma, genellikle toplumsal değerlerin önüne geçen ticari çıkarlar tarafından yönlendirilir. Bu bağlamda ortaya çıkan en önemli sorunlar, veri akışlarının sektörler içinde ve sektörler arasında nasıl yönlendirildiğine, algoritmaların kullanıcı davranışını ve seçim mekanizmalarının içeriğinin görünürlüğüne nasıl etkilediğine ve iş modellerinin kamu yararı yerine ekonomik çıkarları öncelikli tutup tutmadığına dair şeffaflık eksikliğine ilişkindir (van Dijck, 2020, 2).

Örneğin, platformlaşmanın gazeteciliğe olan etkisi güncel ve uzun vadede etkileri olan sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Arama motorlarının ortaya çıkması ve yaygınlaşmasıyla birlikte gazeteler haberler üzerindeki kontrollerini kaybetmeye başlamıştır. Çoğu gazete, doğru ve kapsamlı haber sağlamaya çalışırken, son yirmi yılda dijitalleşmenin getirdiği ayrışma, gazeteleri haberlerin üretilmesi, dağıtılması ve parasallaştırılması süreçlerini yeni baştan kurgulayıp değiştirmeye zorlamıştır. Örneğin, günümüzde haber ekosistemi birçok platform sayesinde oluşmaktadır ve sosyal medya platformları da artık bu ekosistemin bir parçası haline gelmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, haber üretimi, platform ekosistemini yönlendiren mekanizmalara ve düzenleme ilkelerine aşamalı olarak uyarlanmaktadır. Burada asıl önemli olan, platformların gazetecilik mesleğine tarihsel süreçte rehberlik eden ve gazetecilik için hayati önem taşıyan değerleri, nasıl yeniden şekillendirdiğidir. Özellikle sosyal medya platformları, haber toplayıcılar olarak işlev görmektedir. Bu açıdan sosyal medya haber kuruluşlarının haber seçimi üzerindeki kontrolünü ve profesyonel gazeteciliği de temelinden baltalamaktadır. Günümüzde veriye ve veri akışına dayalı bir haber üretim süreci bağımsız gazetecilik ve kapsamlı haber kavramıyla çelişerek, kullanıcı katılımını tetikleyen içerik üretmeleri için gazeteciler üzerinde ticari baskı oluşturmaktadır (van Dijck vd., 2018, 51-52, 54). Bu nedenle platformlaşma, “haber iş modelleri” üzerinde de yeni dönüşümlere yol açmaktadır. Kısacası platformlaşma, eskinin reklam odaklı stratejileri yerine, haber kuruluşlarını yeni ağ bağlantılı para kazanma stratejileri geliştirmeye zorlamaktadır.

Perreault ve Ferrucci’ye göre, geleneksel medya değişimler karşısında, bu alandaki baskın konumlarını korumak için, dijital gazeteciliği habituslarına entegre etmiştir. Diğer bir deyişle, alandaki norm ihlalleri, eski gazetecilik pratiklerinin alanın dijital dönüşümüne uyum sağlamasına neden olmuştur (Perreault ve Ferrucci, 2020,26). Bu nedenle gazetecilik açısından yeni uygulamalar da ortaya çıkmıştır.

Platformlaşma mantığıyla örtüşen diğer bir unsur ise “tık gazeteciliği (click-bait journalism)” olarak isimlendirilen yeni bir

habercilik anlayışıdır. Bu anlayışta temel amaç, haber okurunun sözel ve görsel yemler aracılığı ile dijital haber başlıklarına çekilerek ilgili bağlantıyı tıklamasıdır. Tık haberciliği sahte haberlerin yayılmasında önemli bir etken olmuştur. Böylelikle haber okuru dijital dünyada tık tuzağının kurbanı olmaktadır (Gür Omay, 2021,61). Bu açıdan platformlaşma, haberlerin üretimi ve yayılımında platform ekosistemini şekillendiren prensipler ve mekanizmalarla gittikçe uyum sağlamaya başlamıştır (van Dick vd., 2018, 51).

Sahte haberlerin ve tık gazeteciliğinin etkileri Covid-19 pandemisi sırasında iyice su yüzüne çıkmıştır. Komplo teorilerine inanılması, yaşlıların dezenformasyona uğratılması, nefret söylemi, sağlıkla ilgili yanlış inançların oluşması, aşı reddi gibi hâlâ çözümlenemeyen sorunlara yol açmıştır. Sahte haberler ve tık tuzakları platformlar arası geçişkenliklerin yanı sıra büyütücü ve yansıtıcı etkiler nedeniyle yoğun bir şekilde dolaşıma girmiş, platformlara ekonomik kazanç getirirken toplumlarda nesnel sağlık algısını tahrif etmiştir (Gür Omay, 2021,561). Bu nedenle “insanlar teknolojiyi şekillendirirken, teknoloji de insanları şekillendirmektedir” önermesi platform toplumu açısından önemlidir. Çünkü sadece kurumlar ve toplumsal yapılar günümüz insanını şekillendirmemektedir. Teknolojik yapıların da günümüz toplumu üzerinde etkisi son derecede fazladır ve platformlaşma toplumsal alanlara daha fazla sirayet etmekte ve toplumsal olanı dönüştürmektedir.

Bir Dijital Platform Olarak Instagram ve İnfluencerlar

Dijital platformların yükselişi önce sosyal medya platformlarıyla başlamıştır. Sosyal medya platformlarının dijital dünyadaki başat konuma gelmesinde Facebook (Meta) öncül rol oynamıştır. Hayatına 2004 yılında bir start-up firması olarak başlayan Facebook bir sosyal ağ olarak üniversite kampüslerinde yaygınlaşmış ve bir teknoloji devi konumuna erişmiştir. Instagram ise bir fotoğraf paylaşım platformu olarak 2010 yılında geliştirilmiştir. Konum bildirme uygulamalarından esinlenen Instagram, fotoğraf ve video da paylaşılabilirliği düşüncesinden yola çıkmıştır. Instagram, 2012 yılında Facebook tarafından satın alınmış, sosyal medya ve mesajlaşma uygulamaları arasında dünyadaki en etkin sosyal ağ olarak Facebook’un gelir artışının itici gücü haline gelmiştir (Frier, 2021).

Instagramın çalışma prensipleri arasında sayılan anonimliğe izin vermesi, fotoğraf temalı olması, filtre kullanımı, anonim takip etme özelliği, iyi tasarlanmış olana prim vermesi gibi özellikler ve Instagramın bir fotoğraf paylaşım uygulaması olmasının kullanıcılar üzerinde etkisi çok fazla olmuştur. Instagram, her konuda başarılı fotoğraf sunmak ve daha fazla beğeni almak için yoğun bir çabanın harcadığı bir platform haline gelmiştir. Instagramın önemli unsurlarından biri, tasarımı ve kullanıcı deneyimlerini nasıl şekillendirdiğidir.

Instagram’ın tasarımı, grafik simgesinden uygulamanın her bir arayüzünü temsil eden simgelere kadar insanın sembolik ifade kapasitesi için pek çok olanak sağlamaktadır. Instagram’ın kamera merceği işlevi gören ikonu, kullanıcılara Instagram’ın temel işlevi olan fotoğraf çekme ve paylaşmayı hatırlatmaktadır. Kullanıcı uygulamayı açtığında sol üst köşede “hikâye” işlevini etkinleştiren bir kamera simgesi vardır. Kamera, fotoğraf ve video çekmenin bir sembolüdür. Diğer bir unsur ise Instagram’ın reklamları “dolaylı olarak” yerleştirmesidir. Şirketler, Instagram’ın ana sayfasında kullanıcı olarak görünür: Avatarları ve alt yazılı Instagram gönderileri vardır; kullanıcılar gönderiyi beğenebilir ve yorum yapabilir. Ancak normal gönderiden farklı olarak, reklamın altında “şimdi alışveriş yap” yazan bir çubuk vardır. Kullanıcıların dikkatini çekmek için, bir kullanıcı gönderiye iki saniyeden fazla bakarsa çubuk renk değiştirir. Çubuk, kullanıcıları şirketin alışveriş web sitesine yönlendirecektir. Kullanıcı reklamları kolayca kaydırabildiğinden, bu kısıtlama kullanıcıya getirdikleri sıkıntıyı azaltır (Irvine, 2019). Tasarımıyla reklam yayınlamaya uygun bir yapı sunan Instagram, aynı zamanda influencer pazarlama kavramını da yaratmıştır. Instagram ağ etkisiyle gittikçe büyüyerek markaları ve kişileri platforma çekmiş nelerin “instagramlanabilir” (instagrammable) olduğu da netleşmeye başlamıştır. Frier’e göre,

“Uygulama dünyanın daha önce hiç görmediği bir ünlü üretme makinesi haline geldi. 200 milyonu aşkın Instagram kullanıcısının ellibini aşkın takipçisi var ve *influencer* analiz şirketi Dovetale’e göre bu onların markalar adına paylaşım yaparak hayatlarını sürdürebilecekleri seviye. Instagram kullanıcılarının onbinde birinden azının bir milyondan fazla takipçisi var. Instagramın devasa ölçeğinde 0.00603’lük bu oran altı milyondan fazla Insta-ünlüsüne denk geliyor, bunların büyük çoğunluğu da bu tanınırlığa uygulama sayesinde erişiyor. Bir ölçüt hissi vermesi açısından milyonlarca insanın ve markanın *NewYork Times*’in abone sayısından daha fazla Instagram takipçisi olduğunu düşünün. Temelde trend belirleme, hikâye anlatma ve eğlence vasıtasıyla birer kişisel medya şirketi yöneten bu insanlar üzerinden pazarlama yapmak ise bugünlerde milyarlarca dolarlık bir endüstri” (2021,18-19).

Dijital bir platform olarak Instagram, bireylerin yaşam biçimlerini değiştirmiş ve etkilemiştir. Influencer terimi, Instagram aracılığıyla farklı yaşam tarzlarını veya ürünleri tanıtan kişileri ifade etmek için kullanılmaktadır. Instagram’ın platform mantığını etkin bir şekilde kullanan markalar ve şirketler, marka iletişiminin bir parçası olarak influencerlarla iş birliği yaparak gelir elde etmektedir. Influencerlar bugün ünlü statüsüne ulaşmıştır. Bu açıdan influencer, sosyal medyada paylaştığı içeriklerle takipçilerini etkileyen bir sosyal medya kişiliğidir. Takipçiler, influencer’ın kişiliği tarafından ikna edilir ve onun yargılarına güven duyarlar. Öte yandan, influencer olmak sosyal medyada bir kariyer haline gelmiştir çünkü markalar ve şirketler açısından influencerlar sosyal medya pazarlamasının önemli öğeleri haline gelmiştir.

Diğer yandan yine Instagrama atfedilen bir kavram olan “Instagram zenginliği (Instagram affluence)” influencerların etki alanını oldukça genişletmiştir. Instagram zenginliği, bu sosyal medya platformuyla yayılan gösterişçi tüketim olgusuna işaret etmektedir (Gür Omay,2022, 42). Sosyal medya platformları gösterişçi tüketim tarzlarını fotoğraf ve video uygulamalarıyla yaymakta, yeni statü sembolleri ve gruplarının oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Adam Thal’a göre varlıklı Amerikalılar, Facebook, Instagram ve Twitter gibi sosyal medya platformlarında, ekonomik başarılarını ve üst sınıf yaşam tarzlarını gösteren, hayatlarının özenle derlenmiş versiyonlarını paylaşmakta ve bu davranış, ilk kez Thorstein Veblen tarafından Aylak Sınıf Teorisi’nde (The Theory of the Leisure Class) ele alınan, yeni sosyal statü oluşturma davranışlarının teknolojik olarak gelişmiş bir biçimini temsil etmektedir (2020, 426). Instagram zenginliğinin diğer bir olası nedeni de influencer ve marka iş birliklerinin birçok kullanıcıyı markaların dikkatini çekmek için çeşitli ürünleri veya hayatlarını, kıyafetlerini ve bulunduğu yerleri Instagramda sergilemesine ve kendi çaplarında influencer olmaya çalışmalarına yol açmasıdır. Eğer yeterli takipçi sayısına ulaşabilirlerse, markaların dikkatini çekebileceklerdir.

Bu açıdan da sosyal medya platformları, girişimcilik idealinde de önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde girişimcilik, dijital medya endüstrilerini yönlendirmektedir ve biraz zekâ, azim ve cesaretle herkesin bu alanda başarılı olabileceği fikrini teşvik etmektedir (Duffy ve Hund, 2015). Platform toplumunun insanları getirdiği nokta, herkesin biraz girişimci olması gerektiği ilkesidir. Eski kurumsal yapıların koruyucu şemsiyesinin yok olması, dünyada yaşanan ekonomik sorunların bireysel sorumluluklara indirgenmesiyle sonuçlanmıştır. Bu durum, gazetecilik gibi uzun bir geçmişe dayanan meslek gruplarını bile girişimciliğe yönlendirmektedir. Instagramın yansıttığı imgeler, platformun sağladığı filtreler, hikâyeler, hashtagler ve paylaşılan fotoğraflarla beraber takipçileri çekmekte, pazarlama ve reklamcılık için uygun bir mecra olduğu kadar gazetecilik açısından da ilgi çekici hale gelmektedir. Gazetecilerin Instagramı giderek daha fazla kullanmaları, influencerların kullandığı bazı pratikleri de “kendi profesyonel kimliklerini ve rollerini teşvik edilebilir ve ilişkilendirilebilir hale getirmenin” bir yolu olarak benimsemelerinin önemli hale geldiğini söylemek olasıdır (Perreault ve Hanusch, 2022, 9-10).

Instagram bu nedenle kişilerin kendi kimliklerini, rollerini görünür kıldığı bir platform haline de gelmiştir. Geniş kitlelere ulaşmak ve sesini duyurmak açısından da önemli bir işlevi vardır. Bu nedenle, influencerlar ve gazeteciler de sosyal medyada görünürlük yönetimi uygulamaktadır. Instagram’ın bir dijital platform olarak kullandığı algoritmalar, sosyal medyada istenen katılım biçimlerini belirleyen disipline edici aygıtlar olarak hizmet etmektedir (Bucher, 2012).

Influencerların görünürlük elde etmek için kullandıkları taktikler genellikle “sistemle oynamak” olarak nitelendirmektedir. Cotter, sosyal medyadaki “sistemle oynamak” olarak adlandırılan davranışı, “görünürlük oyununu oynamak” olarak yeniden kavramsallaştırmıştır. Bu oyunda öncelikle influencerların rollerine ve Instagram’ın oyun içindeki algoritmik mimarisine odaklanılsa da Instagram, oyunun kurallarını algoritmalarla kazıyarak “oyun ustası” rolünü üstlenmektedir. Oyun, algoritmalar yinelemeli olarak güncellendiğiçe değişen oyunun kurallarını öğrenen influencerlar etrafında gerçekleşir. Influencerlar, bu oyunu kazanmak için öğrendikleri ve geliştirdikleri taktikleri aktif olarak tartışmaktadırlar. Her ne kadar oyun oynarken olduğu gibi, influencerlar farklı taktiklerin işe yarayıp yaramadığı konusunda hemfikir değillerdir. Influencerlar, Instagram’ın algoritmik mimarisi hakkında bilgi sahibi oldukça, onu influencer olmanın ne anlama geldiğine dair önceden var olan fikirleri doğrultusunda yorumlamaktadır. Bu durumla uyumlu olarak, influencerlar Instagram algoritmalarından kaçmak ve daha fazla görünürlük sağlamak için için stratejiler geliştirmektedir. Instagram tarafından izlenmeleri ve algoritmaları tarafından yönetilmeleri içerik üretimini de etkileyen bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Cotter, 2019, 899-900). “Algoritmayı nasıl yenersiniz” konulu instagram paylaşımları açılmaktadır. Influencerlar tüm taktiklere karşın algoritmalar tarafından belirlenen sınırlar içinde kalarak bu sistemde var olmaya çalışmaktadırlar. Bu sistem büyük ölçüde dijital platformlar tarafından belirlenirken, pazarlama endüstrisi de bu sisteme katkıda bulunmaktadır.

Bu toplumsal değişimler gerçekleşirken, gazetecilik de önemli bir içerik değişikliğine uğramıştır. Gazetecilik toplumsal sorunlara odaklanmak yerine yaşam tarzlarına ve kişisel alana vurgu yapmaya başlamış ve tüketim kültürünün etkisiyle haber medyası giderek yaşam tarzı ve hizmet sektörü gibi alanlara doğru genişlemiştir. Gazetecilerden, tüketime yönelik haberler ve kullanat haberler olarak nitelendirebileceğimiz haberlerle, kişisel ve günlük yaşamın yönetimi hakkında yardım, tavsiye, rehberlik ve bilgi sağlamaları her zamankinden daha fazla beklenir hale gelmiştir. Bu tür gazetecilik alanları, zemin kazandıkça, gazeteciliği, bekçi köpeği gazetecilik (watchdog journalism) zorunluluğundan kurtararak izleyici yaratan, profesyonel olarak uygulanabilir ve ekonomik açıdan kârlı bir hale dönüştürmüştür (Hanusch ve Hanitzsch, 2013, 946-947). Dijitalleşme ile haberlerin dijital platformlar üzerinden görünür hale gelmesi de hem gazetecilerin hem de gazetelerin görünürlük yönetimine odaklanmalarını bir zorunluluk haline getirmiştir. Eski kurumsal şemsiyenin yerini dijital platformlara bırakmasıyla hem gazeteler hem de gazeteciler platform ilkelerine teslim olmuşlardır.

Gazetecinin Mesleki ve Etik Kimliği Bağlamında Influencer Gazeteci

Gazetecilik, platformlaşmadan derinden etkilenmiştir. Dijital mecralar, geleneksel gazetecilik pratiklerini değiştirmiştir. Platform kapitalizminde, dijital mecralar bireylerin yaşam tarzlarınının küratörlüğünü yaparak, olayları nasıl algıladıklarını, tepki verdiklerini ve gördüklerini değişikliğe uğratmıştır. Buna karşılık, etik bir pratik olarak gazetecilik, yeni iletişim biçimleri ve

ticarileşme nedeniyle kendini dönüştürmek durumunda kalmıştır. Haberin en önemli unsurlarından sayılan haberin 5N 1 K'sı dijitalleşmiştir. Dijital haberciliğin yükselişi, "içerik üretmek" olarak adlandırılabilir yeni haber paylaşım ve üretim biçimlerinin yolunu açmıştır.¹ Haber üretimi, platform mantığını yöneten mekanizmaların egemenliğine girmiştir. Platform mantığı ise, gazetecinin toplumdaki rolünü genel olarak etkileyen verileştirme, metalaştırma, ticarileştirme ve tüketim mekanizmalarında yatmaktadır (van Dijk vd., 2018, 53). Dijitalleşme bu bağlamda daha önce gazeteci olmayan birçok aktörün ve eylemin gazeteciliğin sınırlarını aşmasına olanak sağlamıştır. Bu duruma katılımcı gazetecilik ve vatandaş gazeteciliği kavramlarını örnek olarak verebiliriz. Diğer yandan, yazılı basının reklam giderlerine ve tiraja dayanan parasallaştırma yöntemleri de gazetelerin dijital ortama taşınmasıyla birlikte etkisini büyük ölçüde kaybetmiştir. Bu açıdan gazetecilik hem mesleki açıdan hem de ekonomik açıdan yara almıştır. Son yıllarda, influencerların sadık takipçiler oluşturması ve paylaştıkları içeriklerin milyonlarca görüntüleme olarak reklam geliri elde etmesiyle, influencerlar, gazeteciliğin tüketim kültürüyle birlikte değişen alanlarına da etki etmeye başlamışlardır.

Rebecca Jennings, Emily Hund ile yaptığı "How Great Recession Paved the Way for Influencers to Inherit the Earth? - Are We All Influencers Now? (Büyük Durgunluk Influencerların Dünyayı Ele Geçirmesine Nasıl Yol Açtı? - Hepimiz Influencer mı Olduk?)" başlıklı röportajında Hund, dünyada yaşanan ekonomik durgunluğun gazetecilik başta olmak üzere çeşitli meslekleri nasıl etkilediğinden bahsetmekte ve influencer olmanın bu meslekler üzerindeki baskısına şu şekilde değinmektedir:

"İçerik oluşturmanın insanların yaşamlarındaki önemi büyük ölçüde değişmektedir. Ancak, iş hayatı açısından hala ekonomik güvencesizlik yaşıyoruz. Sıradan insanlar üzerinde, "kariyerimde başarısız olursam, sosyal medyada kendime bir isim yaparak bir güvenlik ağı oluşturmalı mıyım? veya "LinkedIn'de daha fazla gönderi paylaşmalı mıyım yoksa bir LinkedIn kişiliği olmaya çalışmalı mıyım?" baskısının azalmasını çok isterdim. Gazeteciler, 15 yılı aşkın bir süredir internette kendilerini markalaştırma baskısı hissettiler ve bu, son yıllarda giderek daha da arttı. Çok ince bir çizgide yürümek zorundasınız çünkü bir influencer gibi davranıyorsanız, bu bir sorun, ancak yine de bu platformlarda gönderi paylaşmak ve görünürlüğü korumak için tüm bu ücretsiz emeği harcamanız gerekiyor. Bunu tüm yaratıcı endüstrilerde görmekteyiz: kitap yayıncılığı, müzik, komedi, akademik çalışmalar. Bu görünürlüğü finansal ve sosyal ödüllere çevirebileceğinizi umarak, belirli bir görünürlük düzeyini korumak için sosyal medyada tutarlı ve güvenilir yollarla gönderi paylaşmaktasınız. Gazetecilikte, Substack'e büyük bir göç ve bireysel gazetecilere abone olmanız gerektiği fikri vardı" (Jennings, 2023).

Bu açıdan gazeteciliği etkileyen önemli unsurlardan biri dijitalleşmenin çeşitli meslekler üzerinde yarattığı dönüşüm olmuştur. Mellado ve Alfaro'nun, 31 Şili'li gazeteci üzerinde yaptıkları araştırmada, gazetecilerin Twitter ve Instagram kullanımları üzerinden dijital kimliklerini ve medya kullanımlarını nasıl oluşturduklarını incelenmiştir. Gazetecilerin dijital platformlara olan yaklaşımlarında üç eğilim belirlenmiştir. İlk kategori, dijital platformlara uyum sağlayanlardır. Bu kategoride, gazeteciler, gazetecilik rollerini bu platformlar aracılığıyla sürdürken, sosyal medya platformlarının getirdiği yeni kitlelere ulaşma ve takipçi kazanma gibi özelliklerinden faydalanmaktadırlar. Bu şekilde dijital bir kimlik oluşturarak, kişisel markalarını da geliştirmektedirler. Gazetecilik normları açısından dikkatli olmalarına rağmen, çalıştıkları medya kuruluşu tarafından da paylaşım yapmaya teşvik edilmektedirler. İkinci kategori ise platformlara direnç gösterenlerdir. Bu kategoridekiler, sosyal medya platformlarına eleştirel yaklaşarak diğer gazetecilerin kişisel markalama stratejilerini eleştirmekte ve markalar için influencer gibi çalıştıklarından dem vurmaktadır. Bu gruptaki gazeteciler de çalıştıkları medya kuruluşunun onları paylaşım yapmaya yönlendirdiğinden şikâyet etmektedir. Üçüncü kategori ise rollerini yeniden tanımlayanlardır. Bu gazeteciler, dijital platformların mantığını içselleştirmiş ve gazetecilik rollerini yeniden biçimlendirmişlerdir. "Kendini ve kişisel markanı pazarlamalısın" yaklaşımına sahiptirler. Markalarla iş birliği yaparak influencer gazeteci rolünü benimsemişlerdir (2020, 1269-1272).

İngiltere'de yayınlanan London School of Economics and Political Science'a bağlı bir gazetecilik düşünce kuruluşu (think tank) olan POLIS "Gazeteciler influencer olabilir mi?" başlıklı raporunda gazetecilik açısından bu durumu tartışmaktadır. Yeni rollerine uyum gösterip öncülük eden gazeteciler, İngiltere'de CNN'den Max Foster ve Vice News' dan Sophia Smith Galer olmuştur. Bu gazeteciler, sosyal medyayı influencer gibi kullanmakta ve özel hayatları, trend haberler, gazetecilik etiği, haberler gibi birçok konuda paylaşımda bulunmaktadırlar. Sophia Smith Galer ise bu platformlarda var olmanın ve kendi markasının oluşturmasının önemli olduğunu düşünmektedir. Kendi markasını oluştururken hem çalıştığı kuruluşu ve gazeteciliği de desteklediğini düşünmektedir. Ne var ki, sosyal medyaya ayırdığı zamanın çoğu kendi kişisel zamanıdır. POLIS raporunun yazarı Salla-Rosa Lienonen ise sosyal medya da var olmanın gazeteciler için bir boş zaman faaliyeti olmaması gerektiğini söylemektedir. Sosyal medya emeğinin (dijital emek) çalışma olarak sayılmaması bir dezavantaj oluşturmaktadır.²

Dijital platformlarda harcanan dijital emeğin parasallaştırılması veya gazetecinin mesleki rolünün bir parçası olmalı mı yoksa olmamalı mı sorusu İngiltere'de de gündemi meşgul etmektedir. Şimdilik basın kuruluşlarında bu konuda henüz bir fikir birliğine varılmadığı gözlemlenmektedir. Ofcom'un yaptığı araştırmaya göre ise İngiliz gençleri haberlerin çoğuna öncelikle Instagram, sonra TikTok ve Youtube gibi dijital platformlar aracılığıyla ulaşmaktadır. Gazetecilerin ideal influencer olarak görülmesi ise ulaşılması zor olan kitlelere ulaşılabilmesi açısından önemli görülmektedir (Granger, 2022).

¹ Bu konudaki ayrıntılı tartışmalar için bkz. Waisbord, S. (2019). The 5w and 1h of digital journalism, *Digital Journalism*, Vol. 7, No. 3, 351-358, <https://doi.org/10.1080/21670811.2018.1545592>.

² Dijital emekle ilgili ayrıntılı tartışma için bkz. Gür Omay E.G. (2021). Dijital platformlar bağlamında dijital emek: Donanım Haber örneği, *Geleneksel ve Dijital Üzerine İletişim Araştırmaları*, Editör: And Algül, Nobel Bilimsel, İstanbul, ss. 279-301.

Dijital platformların yükselişi ile gazetecilik açısından benzer tartışmalar Türkiye’de de yaşanmaya başlamıştır. Burada sözkonusu olan durum, gazeteciliği bağlayan mesleki ve etik değerlerin dijital platformların yarattığı ekosistem içinde erozyona uğraması, tartışmaya yol açması ve bu konuda bir fikir birliğine varılamamasıdır. Marketing Türkiye’de 10 Nisan 2020 tarihli “Kahraman Gazeteci Süper Influencer’a Karşı!” başlıklı makalede bu durum irdelenmektedir. Markaların basın toplantılarına influencerlar ve gazetecileri aynı anda davet edilmesi, markaların gazeteciler ve influencerlar arasında bir ayırım yapmaması sorunun çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Söz konusu makalede görüşlerine yer verilen ve influencerlar ile gazetecilik bağlantısını eleştiren gazeteciler arasında yer alan Faruk Bildirici bu durum hakkında şunu söylemektedir:

“Ben gazeteci olarak influencer’lar ile aynı statüde görülmem istemem. Zira gazetecilikle influencer tamamen ayrı kimlikler, ayrı işler. Influencer’lar, sosyal medyadaki gücünü kullanarak tanıtım ya da pazarlama yapan kişiler. Gazetecilik, ticari ürünlerin tanıtımının ve pazarlamasının yapıldığı bir alan değildir, olmamalıdır. Ama ticari markalar, gazetecilerle influencer’ları aynı statüde görmeye başladıysa burada problem var demektir. Gazeteci de influencer’lar gibi ürün pazarlayan, tanıtan, reklam yapan bir meslek grubunun bireyleri olarak kabul ediliyor demektir” (www.marketingturkiye.com.tr).

Diğer yandan aynı makalede görüşleri yer alan influencer Beril Bayındır ise konuya Bildirici’den daha farklı bir biçimde şu şekilde yaklaşmaktadır:

“Bu iki iş kolu aslında birbirini bütünlüyor. Bizler bir ürün hakkında deneyimlerimizi paylaşıyoruz, onlar da güvenilir mecralarında o ürünlere yer verip tarafsız olarak bilgi veriyorlar. Bu iki mecra birleşerek ürünün satışını gerçekleştiriyor. O nedenle bugünün dünyasında ayrı tutulmaması gereken iki iş kolu olduğumuzu düşünüyorum” (www.marketingturkiye.com.tr).

Günümüz platform toplumunda mesleki sınırların bulanıklaşması, influencer gazetecinin doğuşuna zemin hazırlamıştır. Markaların gazetecileri influencer olarak konumlandırma istekleri, gazeteciliğin temsil ettiği mesleki ve etik ilkelerden kaynaklanmaktadır:

“Reklamveren veya temsilcilerinin, gazetecileri ticari iletişimlerinde kullanmayı isteme eğilimlerinin temel sebebi, gazetecilerin toplum nazarındaki konumu ve yaratabilecekleri algı. İlke olarak toplum yararını ön planda tutan ve sözlerine güvenilmesi beklenen insanlar olan gazeteciler, dijital çağda marka mesajlarını en kolay ve en etkili şekilde yayabilecekleri düşünülen araçlar olarak konumlandırılıyor. Gazetecilerin bloglarındaki veya sosyal medya hesaplarındaki her paylaşımını ilgiyle takip eden bir kitle olduğu varsayılıyor. Pazarlama ve reklam profesyonelleri için gazeteciye takip eden söz konusu kitle, ticari iletişim kampanyalarının dijital ayakları için de mükemmel bir hedef. Gazeteci, bu hedef kitlenin algısını yönetebilecek, tüketime yönlendirebilecek, marka sadakati yaratabilecek, hislerini şekillendirebilecek, kitleye nüfuz etmeyi sağlayacak ‘influencer’ olarak görülüyor.” (Tezcan, 2018)

Burada üzerinde durulması gereken diğer bir nokta ise marka gazeteciliğidir. Gazetecilik ile halkla ilişkilerin bir sentezi olan marka gazeteciliği birçok etik tartışmayı da bünyesinde barındırmaktadır. Gazeteciliğin halkla ilişkiler tarafından işgal edilmesi (PRisation), gazetecilik ve medya pratiklerinin marka ve şirket yönlü hale gelmesi, halkla ilişkiler, müşteri bağlantısı, katılım gibi başlıklara sahip olan marka gazeteciliği, soft medya (magazinel; hafif gazetecilik) akımına da neden olabilmekte, gazetecilik algısını ve mesleğini olumsuz bağlamda dönüştürebilmektedir. Markalar yerine kamuoyu faydası ve kamuoyunun ilgisine odaklanmayı görev bilen gazetecilik, marka gazeteciliği uygulamaları doğrultusunda aşınabilmektedir. Haber değeri, haber kaynağı, şeffaflık, bağımsızlık, tarafsızlık, doğruluk gibi ilkelerin ötelenmesi gibi bir sonuca yol açabilecek bu durum, şirket çıkarlarını “kamu çıkarı” gibi sunabilmektedir (Arıcı, 2022, 171).

Bu değerlerin marka gazeteciliği gibi uygulamalarla aşınması ise influencer gazetecilik kavramını gündeme sokmuştur. Tezcan’ın vurguladığı gibi gazetecilerin toplum nazarındaki konumu ve yaratabilecekleri algıdan faydalanan marka gazeteciliği ve influencerlık markaların olduğu kadar etkileşimlerini arttırmak isteyen medya kuruluşlarının da arzu ettiği bir durum haline gelebilmektedir.

Bu durum, dijital platformların ön plana çıkmasıyla birlikte, mesleki sınırların daha da bulanıklaşmasına işaret etmektedir. Tarihsel süreçte gazetecilik, kamu yararını gözeten önemli bir meslek olarak mesleki ilkelerle donatılmıştır. Kamusal değerler, tarihsel olarak, yasalara, anlaşmalara veya mesleki kurullarla bağlı oldukları kurumlara veya sektörlere bağlıdır. Örneğin, haber gazeteciliğinde, habercilikte doğruluk ve adalet gibi kamusal değerler mesleki ilkelerle düzenlenmektedir (van Dijck, 2020, 3). Türkiye Gazeteciler Hak ve Sorumluluk Bildirgesi’nde de bu durum belirtilmektedir. Gazetecilerin Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesinde de belirtildiği gibi gazetecilik belli mesleki etik ilkeleriyle sınırlanmıştır:

“Gazeteci olmadıkları halde çeşitli biçimlerde gazetecilik faaliyetine katılanlar da bu sorumluluklar kapsamındadır. Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi; dijital platformlarda yapılan yayıncılık, gazete ve dergilerin sosyal medyadaki faaliyetlerini de kapsar. Gazeteci, dijital platformlarda mesleki kimliğini dikkate alarak; hak ve sorumluluk bildirgesine uygun olmayan davranışlardan kaçınmalıdır. Gazeteci; mesleğini, reklamcılıkla, halkla ilişkilerle veya propagandacılıkla karıştırmaz. İlan-reklam kaynaklarından herhangi bir telkin, tavsiye alamaz, maddi çıkar sağlayamaz. Gazeteciler ilan, reklam, tanıtıcı reklam veya sponsorlu metinleri yazmamalı, reklamlarda yüzü ya da sesiyle yer almamalı, sosyal medya hesaplarında, web sitelerinde, bloglarında vs. de reklam, tanıtım, ürün yerleştirme yapmamalıdır. Tanıtım veya reklam yüzü olarak algılanmasına sebep olacak durumlardan kaçınmalıdır” (www.tgc.org.tr).

Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesinde dijital platformlarda gazetecilerin nasıl görevlerini icra edeceğiyle ilgili düzenlemelerde, gazetecilik etiğine uygun davranışlarda bulunmaları tavsiye edilmektedir. Ne var ki, teori ve pratik günümüzde çelişmektedir. Çünkü, iş ve meslek kavramları dijital tüketim pratikleri tarafından dönüştürülmekte ve platform toplumunun temel ilkeleri, çalışmayı tarihsel zemininin tamamen dışında, uzak bir yörünge olarak kabul edilebilecek yeni bir yöne yöneltmektedir. İşler ve meslekler, geçmişin aksine artık statünün, sosyal sınıfın ve hatta itibarın ana kaynağını oluşturmamaktadır. Statü, sosyal sınıf ve itibar, tüketim toplumunda kişinin tüketim kapasitesiyle sıkı sıkıya bağlantılıdır. Herhangi bir mesleğin ve işin itibarı platform toplumu açısından anlamsızlaşmış bulunmaktadır. Meslekler, tüketiciliğin bir nesnesi konumuna indirgenmiştir (Gür ve Omay, 2012).

Standing'e göre ise, "Kapitalizm mesleki itibarı hiçe sayar, çoğu zaman yüzyıllardır erdemleriyle övülen mesleklerin içeriğini boşaltır. Birçok meslek teknik, sosyal statü ve güç açısından "vasıfsızlaşma"dan muzdarip olmuştur. Aynı zamanda birçok meslek kendi etikleri üzerinde kontrolü kaybetmiştir ve bu sürecin ana sorumlusu metalaşmadır" (2009, 149).

Öte yandan, platform ekosistemi metalaşma sürecinden faydalanmaktadır. Platformların metalaştırma mekanizmaları, kültürel emeğin, kullanıcıların maddi olmayan emeğinin sömürülmesini ve talep üzerine çalışanların prekaryalaştırmasını içermektedir (van Dijk vd., 2018, 37).

Prekarya kavramı, ilk olarak Fransız sosyologlar tarafından geçici ve mevsimlik işçileri tanımlamak üzere kullanılmıştır. Prekarya üzerine çalışmalarıyla tanınan Guy Standing ise prekaryanın yeni bir sınıf olarak ortaya çıktığını ileri sürmektedir (2011, 7-8).

Prekarya, sürekli olmayan işlerde, düzensiz ve güvencesiz ve çoğunlukla mikro iş olarak da nitelendirilen kısa süreli işlerde, koruyucu tedbirlerden yararlanmadan çalışan işgücünü ifade etmektedir (Omay, 2017, 240-241). Prekarya, mesleki dayanışma biçimlerinden, etik kurallardan ve normlardan yoksun, dayanışma duygusu aşınmaya uğramış, geleceği belirsizlik içinde, ileride başka başka işlerde de çalışabilecek ve iş ile boş zamanı bulanıklaşan, güvencesiz, sonunda yaptığı işe yabancılaşan umutsuz işgücünü tanımlamak için geliştirilen bir kavramdır. Prekaryalaşma ise bütün bu durumların toplamını oluşturmaktadır (Standing, 2009).

Prekaryanın güvenli bir mesleki kimliği yoktur, hayatına anlam katabilecek mesleki bir anlatısı yoktur. Çalışma amaçlı sürekli çalışır, örneğin; işe hazırlık işten sayılmaz ve bunun için ödeme almaz. Sürekli yeniden eğitim almak, ağını genişletmek yeni işlere başvurmak zorundadır. Prekarya işyerinde ve iş yeri dışında, mesai ve mesai dışında da sömürüye açıktır. Çalışma tarihinde ilk olarak, yapacağı işin gerekliliklerinden aldığı eğitimin daha fazla olması beklenmektedir. Bu da statü karmaşasına yol açmaktadır (Standing, 2014, 10). Gerçekten de gazetecilerin bugün geldiği nokta, sosyal güvenlikten de yoksun olarak güvencesiz bir biçimde çalışmak durumunda kalmalarının yanı sıra kendilerinden sosyal medya platformlarında dijital emek sarfederek, influencer olma, ürünlerin reklamını yapma, kendi markasını oluşturma gibi saiklerle iş dışı zamanlarında da karşılıksız bir şekilde emek sarf etmelerinin bekleniyor olmasıdır.

Gazetecilik açısından önemli bir nokta da belli bir kuruma bağlı çalışmayıp dijital emek platformları üzerinden kısa süreli işlerde ve bağımsız olarak (gig-work/freelance work) çalışan gazetecilerin varlığıdır. Bu gazeteciler dijital platformlar aracılığıyla talep üzerine çalışarak hayatlarını idame ettirmeye çalışırken prekaryalaşmadan muzdaripdirler.

Sosyal medya platformları tarafından prekaryalaştırılan gazetecilik, dijital emek platformlarının iş modelleri tarafından da prekaryalaştırılmaktadır. Örneğin, bir dijital emek platformu olan Upwork de yer alan kısa süreli gazetecilik işleri daha çok marka gazeteciliği ve halkla ilişkiler alanında yoğunlaşırken, bu işlere verilen saatlik ücretler en düşük \$12'den başlamakta ve \$ 15 ila \$ 20 arası seyretmektedir. A.B.D.'de saatlik federal asgari ücret \$7.25 iken, bazı eyaletler daha yüksek bir tutarda asgari ücret uygulayabilmektedir. Örneğin New York şehrinde asgari ücret \$ 15'tir (www.minimumwage.com). Bu işler için belirlenen ücretler düşük olmasına rağmen istenen vasıf düzeyi ise uzman seviyesindedir. İşlerde işveren kimliği belirtilmemekte ve işe talip olanların teklif vermesi beklenmektedir. İş tanımlarında genelde muğlak ifadeler kullanılmıştır. İşlerin çoğunda bu işin tam zamanlı işe dönme ihtimalinin olduğu bilgisi de paylaşılmıştır (www.upwork.com).

Diğer taraftan dijital emek platformlarının çalışanlar üzerinde olan hakimiyeti ise başka bir sorundur. Dijital emek platformlarının aldığı aracı komisyonun işverenlerden değil, çalışanlardan alınması, çalışanların bir işi reddettiğinde hesaplarının askıya alınması, çalışan performansının reytinglerle belirlenmesi, algoritmaların bu reytinglere göre iş vermesi ve klavye vuruşlarını kontrol eden veya ekran görüntüsü alan yazılımlar yüklenmesi, çalışanların platform mekanizmaları tarafından kontrol altında tutulmalarının ve güvencelerinin olmamasının göstergeleridir (ILO, 2021, 90, 97-98).

Kısacası kapitalizmin dokunduğu herşeyde olduğu gibi platform toplumunda da katı olan herşey buharlaşmaya başlamış, tüm ilişkiler pamuk ipliğiyle bağlanmış ve bunun sonucunda da "artık işlerin önemli bir kısmı bir "iş bulutu" üzerinden ve bu buluta bağlı "insan bulutu" içindeki "serbest işgörenler" tarafından yapılmaya başlanmıştır" (Omay 2017, 263).

Sosyal medya platformlarında gazetecilerin influencer gazeteci olma, sosyal medya platformlarında kendilerini markalama, tanıtma ve markalarla iş birliği içinde olma faaliyetleri, platform toplumunda yaşamlarını idame ettirebilmenin göstergelerinden biri sayılabilir. Diğer bir açıdan, gazetecilerin sosyal medya platformları üzerinden gazetecilik yaptığı haber ve roportajlar da paylaştıkları görülmektedir. Örneğin, Instagramda kurumsal bir çerçeveye bağlı olmadan da bu şekilde gazetecilik faaliyetlerini sürdüren

gazeteciler bulunmakta olduğu gibi gazetecilik faaliyetleriyle meşgul olan influencerlar da bulunmaktadır. Dijital platformlar marifetiyle gazetecilik ve influencerlık olarak iç içe geçen bu faaliyetlerin, prekaryalaşmayı hızlandırmakta olduğu söylenebilir.

Sonuç

Dijitalleşme ile birlikte teknolojinin toplumlar üzerindeki belirleyiciliğinin ön plana çıkmasının sonucunda toplumsal ve mesleki yapılar değişmektedir. Dijital platformlar neden oldukları toplumsal değişimlerin sonucunda platform toplumunun ortaya çıkmasına neden olmuşlardır. Tüm ekonomik, sosyal ve mesleki ilişkilerin ve düzenlemelerin dijital platformlar üzerinden yürütülmesi gazetecilik gibi kamu çıkarını gözeten sektörlerin de platform mantığıyla yeniden düzenlenmesine neden olmuştur. Gazeteciliğin kamu çıkarını gözetme yükümlülüğü ve gazetecilerin etik kimliği, platform mekanizmalarının etkisiyle influencer gazeteciliğe dönüşmüştür. Bir sosyal medya platformu olan Instagramla ortaya çıkan influencer (etkileyici/fenomen) kimliği gazetecilik kimliğinin yerini almaya başlamıştır. Gazeteciler dijital platformlarda kendi markalarını oluşturma, ürün tavsiye etme gibi ikilemlerle mücadele etmek zorunda kalmaya başlamışlardır.

Tüketim kapitalizminin platform kapitalizmine dönüşümüyle beraber diğer birçoklarında da olduğu gibi gazeteciler açısından da meslek ve iş algısı değişmeye başlamıştır. Çünkü, gazeteciyi koruyan, etik ve mesleki sorumluluğunu yerine getirmesini sağlayan kurumlar aşınmakta, platform kapitalizminde gazetecinin etik ve mesleki sorumluluğu sadece etkileme (influencing) düzeyine indirgenmektedir. Gazetecileri koruyan eski kurumsal koruyucu şemsiyenin unsurları ya yok olmakta ya da geri döndürülemez bir biçimde değişmektedir. Dolayısıyla gazeteciliğin dijitalleşmesi platform mekanizmalarıyla gazetecilik mesleğinin de aşınmasına neden olmaktadır. Bu nedenle dijital platformlar sadece aracılık görevi gören dijital yapıları değil, çok çeşitli meslekleri de etkileyen ve dönüştüren yapıları da ifade etmeye başlamıştır.

Gazeteciler, dijital dünyada var olmak ve mesleklerini yapabilmek için dijital platformların getirdiği dönüşümü kabullenmek durumunda kalmaktadırlar. Prekaryalaşma, kişisel marka oluşturma, kişisel görünürlük yönetimi yapma, girişimci olma idealleri, belirsizleşen gelecek hayali gibi unsurlar gazetecileri yeni sistemde bir açmaza sürüklemektedir. Örneğin Şili'deki gazetecilerin sosyal medya platformlarına yaklaşımı içine düştükleri açmazı özetlemektedir. İngiltere'de gazetecilerin influencer olarak sektöre nasıl bir katkılarının olabileceği tartışılmaktadır. A.B.D.'nde ise dünyada yaşanan büyük durgunluk sonrası, gazetecilerin kendilerini sosyal medya platformlarında markalaştırma baskısı yaşadıkları ve bir dijital kültür platformu olan Substack'e üye olma, işlerini orada sergileme baskısı yaşadıkları görülmektedir. Türkiye'de henüz bu konuda bir fikir birliği olmamasına karşın influencer gazeteci olma olgusunun belirginleşmeye başladığı söylenebilir. Mesleki dayanışma biçimlerinin, etik kuralların ve normların aşınmaya uğramasının yanı sıra dayanışma duygusunun da yok olması gazeteciliğin geleceğini belirsiz hale getirmektedir. Bu nedenle, dijital platformların meslekler üzerindeki etkisi yadsınamaz bir noktaya gelmiştir. Dijital dünyanın getirisi olan platform toplumunda prekaryalaşma, insanları daha çok anonimleşmeye ve bir insan bulutu olarak var olmaya götürmektedir.

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.

Yazarların ORCID ID'leri / ORCID IDs of the authors

Esmâ Gültüvin Gür Omay 0000-0001-8790-646X

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Aricı, A. (2022). Etik tartışmalar eşliğinde marka gazeteciliği kavramı ve halkla ilişkiler ilişkisi üzerine bir değerlendirme. *INIF E- Dergi*, 7(2), 154-178. <https://doi.org/10.47107/inifedergi.1151358>.
- Banjac S., & Hanusch F. (2022). A question of perspective: exploring audiences' views of journalistic boundaries. *New Media & Society*, 24(3): 705-723. <https://doi.org/10.1177/1461444820963795>.
- Banjac S., & Hanusch F. (2022). Aspirational lifestyle journalism: the impact of social class on producers' and audiences' views in the context of socio-economic inequality. *Journalism*, 23(8), 1607-1625. <https://doi.org/10.1177/1464884920956823>.
- Bossio, D. (2021). Journalists on Instagram: presenting professional identity and role on image-focused social media. *Journalism Practice*, <https://doi.org/10.1080/17512786.2021.2001359>

- Bucher, T. (2012). Want to be on the top? Algorithmic power and the threat of invisibility on Facebook. *New Media and Society*, 1(47),1164-1180, Sage. <https://doi.org/10.1177/1461444812440159>
- Cotter, K. (2019). Playing the visibility game: how influencers and algorithms negotiate influence on Instagram. *New Media and Society*, 21(4), 895-913. <https://doi.org/10.1177/1461444818815684>.
- Duffy, B. E., Hund E. (2015). Having it all on social media: entrepreneurial femininity and self-branding among fashion bloggers. *Social Media + Society*, July-December (1–11), Sage. <https://doi.org/10.1177/2056305115604337>.
- Frier, S. (2021). *Filtresiz: Instagram iş dünyasını, şöhreti ve kültürü nasıl dönüştürdü?*. (B. Yüksektaş, Çev.), İstanbul: Nova Kitap.
- Gillespie, T. (2010). The politics of platforms. *New media and Society*, 12(3), 347-364. <https://doi.org/10.1177/1461444809342738>.
- Granger, J. (26 Temmuz 2022). Journo-influencers are good for newsrooms, but they need support, <https://www.journalism.co.uk/news/should-journalists-be-influencers-and-if-so-how-/s2/a950240/> erişim tarihi: 21.05.2023
- Gür Omay, E. G. (2021). Covid-19 ve sahte haberler ekonomisi: Türkiye verileri ve etkileri, Dr. T. Münyas (Ed.), *Verilerle Pandemi Sürecinde Türkiye içinde*, (ss. 545-567) Ankara: Tesam Kitaplığı-Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gür Omay, E. G (2021). Dijital platformlar bağlamında dijital emek: Donanım Haber örneği, A. Algül(Ed.) *Geleneksel ve Dijital Üzerine İletişim Araştırmaları* içinde, (ss. 279-30) İstanbul: Nobel Bilimsel.
- Gür Omay, E. G. (2022). Dijitalleşme ekseninde tüketim kültürü, K. Çankaya (Ed.) *Medya ve Tüketim İçinde*, (ss. 31-46) , Konya: Eğitim Yayınevi.
- Gür, E. G., Omay, U. (2012). Work as an instrument of consumerism, M. J. Ditton (Ed) *New Thoughts about Work: Theoretical and Practical Aspects*, içinde, (ss11-20), Oxford: Interdisciplinary Press.
- Helmond, A. (2015). The platformization of the web: Making web data platform ready, *Social Media+ Society*, July – December 2015, 1-11. DOI: 10.1177/2056305115603080.
- Housley, W. (2015, Aralık 17). Disruptive technologies, social transformation and the socio-digital, *The Sociological Review Magazine*. Çevrim içi: <https://thesociologicalreview.org/collections/digital-sociology/disruptive-technologies-social-transformation-and-the-socio-digital/>, Erişim tarihi: 07.03.2023.
- ILO. (2021). World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, Geneva.
- Irvine, M. The affordances and constraints of Instagram, Çevrim içi: <https://blogs.commons.georgetown.edu/cctp-820-fall2019/2019/10/15/the-affordances-and-constraints-of-instagram/>, Erişim tarihi: 04.03.2023.
- Jennings, R. (2023). Are we all Influencers now? How the great recession paved the way for influencers to inherit the earth, yayın tarihi: 01.03.2023, Çevrim içi: <https://www.vox.com/the-goods/23618956/influencer-industry-emily-hund>, Erişim tarihi: 02.03.2023.
- Marketing Türkiye. (2020). Kahraman gazeteci süper influencer'a karşı!, Çevrim içi: <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/kahraman-gazeteci-super-influencera-karsi/>, Erişim tarihi: 05.03.2023.
- Mellado C., Alfaro A. (2020). Platforms, journalists and their digital selves. *Digital Journalism*, 8(10), 1258-1279. <https://doi.org/10.1080/21670811.2020.1817763>
- Mills, S. (2021). Delete facebook: from popular protest to a new model of platform capitalism? *New Political Economy*, 26(5), 851-868. <https://doi.org/10.1080/13563467.2020.1858777>.
- Minimum wage: Facts Analysis, Çevrim içi: <https://minimumwage.com>, Erişim tarihi: 25.03.2023.
- Omay, U. (2017). *Post Homo Servus*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Perreault, G. P., Ferrucci P. (2020). What is digital journalism? Defining the practice and role of the digital journalist. *Digital Journalism*, 8(10), 1298–316. <https://doi.org/10.1080/21670811.2020.1848442>.
- Perreault, G., Hanusch, F. (2022). Field insurgency in lifestyle journalism: How lifestyle journalists marginalize Instagram influencers and protect their autonomy. *New Media Society*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/14614448221104233>
- Standing, G. (2009). *Work after globalization: Building occupational citizenship*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic, London.
- Standing, G. (2014). The Precariat. Jargon-Key Concepts in Social Research Contexts, 13(4), 10-12. American Sociological Association. <http://contexts.sagepub.com> DOI 10.1177/1536504214558209
- Tezcan, M. (2018). Eski dünyanın yeni 'influencer'ları: Gazeteci reklam yapmasın mı?,30 Kasım 2018, Çevrim içi: <https://journo.com.tr/gazeteci-reklam-yapmasin-mi>, Erişim tarihi: 01.02.2023.
- Thal, A. (2020). The desire for social status and economic conservatism among affluent Americans. *American Political Science Review*, 114(2), 426-442. <https://doi.org/10.1017/S0003055419000893>.
- Türkiye Gazeteciler Cemiyeti, "Türkiye gazetecilik hak ve sorumluluk bildirgesi", Çevrim içi: <https://www.tgc.org.tr/bildirgeler/turkiye-gazetecilik-hak-ve-sorumlulukbildirgesi/> bildirge.html, Erişim tarihi: 25.02.2023.
- Upwork, Çevrim içi: <https://www.upwork.com/freelance-jobs/journalism/>, Erişim tarihi: 26.02.2023.
- Waisbord, S. (2019). The 5w and 1h of digital journalism. *Digital Journalism*, 7(3), 351–358, <https://doi.org/10.1080/21670811.2018.1545592>.
- van Dijck J., Poell T., & de Waal M. (2018). *The platform society, public values in a connective world*. NewYork: Oxford University Press.
- van Dijck J. (2020). Governing digital societies: private platforms public values, *Computer Law and Security Review*, 36(2020), 105337, Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2019.105377>.

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Gur Omay, E. G. (2023). Dijital platformlar ve gazetecilik mesleği: influencer gazetecinin yükselişi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 99-110. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1274247>

The Evolving Role of the State in the 15th Year of Türkiye Social Security System Reform

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Reformunun 15. Yılında Devletin Değişen Rolü

Abdulhalim Çelik¹  Kübra Yavuz² 

¹(Asst. Prof. Dr.), Kocaeli University, Hereke Ömer İsmet Uzunyol Vocational School, Kocaeli, Türkiye

²(Asst. Prof. Dr.), Ağrı İbrahim Çeçen University, Patnos Vocational School Department of Social Service, Ağrı, Türkiye

ABSTRACT

In the 15th year of social security reform in Turkey, this study investigates the role of the state in social security. The study's goal is to critically evaluate the state's participation in social security services in Turkey and to discuss Turkey's future reform demand in the field of social security, taking into account relevant legal regulations, policy documents, and the distribution of social expenditures. Using a qualitative research approach, the study examines the distribution and repercussions of social protection expenditures by risk group. The data used in the study came from government reports and statistics. The findings suggest that the Turkish social security system's inclusiveness has risen in the post-reform period, although the system still faces substantial issues. On the other hand, social security spending is always rising, and irregularities in the asset-liability ratio endanger its financial sustainability. Furthermore, the Covid-19 pandemic in 2019 and the victims of delayed pension age regulation in 2023 exacerbated the bad scenario. As a result, new reform expectations evolved in the Turkish social security system before the second decade of reform was completed.

ÖZ

Bu çalışma, Türkiye'deki sosyal güvenlik reformunun 15. yılında devletin sosyal güvenlikteki rolünü incelemektedir. Çalışmanın amacı, ilgili yasal düzenlemeleri, politika belgelerini ve sosyal harcamaların dağılımını dikkate alarak, Türkiye'de devletin sosyal güvenlik hizmetlerine katılımını eleştirel bir şekilde değerlendirmek ve Türkiye'nin sosyal güvenlik alanında gelecekteki reform talebini tartışmaktır. Nitel bir araştırma yaklaşımı kullanarak, çalışma risk gruplarına göre sosyal koruma harcamalarının dağılımını ve sonuçlarını analiz etmektedir. Araştırmada kullanılan veriler, resmi kurumların raporlarından ve istatistiklerinden elde edilmiştir. Bulgular, reform sonrası dönemde Türk sosyal güvenlik sisteminin kapsayıcılığının arttığını, bununla birlikte sistemin önemli zorluklarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Sosyal koruma harcamaları sürekli olarak artmakta ve aktif pasif oranında yaşanan anomaliler, finansal sürdürülebilirliği tehdit etmektedir. Ayrıca, 2019 yılındaki Covid-19 pandemisi ve 2023 yılında yürürlüğe giren emeklilikte yaşa takılanlar düzenlemesi, bu olumsuz tabloyu daha da derinleştirmiştir. Sonuç olarak, reformun henüz ikinci on yılı tamamlanmadan, Türk sosyal güvenlik sisteminde yeni reform beklentileri ortaya çıkmıştır.

Keywords: Covid-19, Insurance, Social Protection, Social Security Reform, Victims of Delayed Pension Age

Anahtar Kelimeler: Covid-19, EYT, Sosyal Güvenlik Reformu, Sosyal Sigorta, Sosyal Koruma

Introduction

Social security, as defined by the International Labor Organization (ILO), encompasses the protective measures that societies employ to ensure access to healthcare and income security, addressing various life circumstances such as old age, unemployment, sickness, disability, work-related accidents, maternity, and the loss of a breadwinner. It is widely recognized as a fundamental human right and a primary responsibility of the state to safeguard the well-being and dignity of individuals and households (ILO, 2022). The provision of social security, consisting of contributory pension and unemployment protection, healthcare, and social assistance, financed through taxation, has become a universal imperative in our interconnected world.

Amidst the prevailing global discourse, it is evident that the establishment and preservation of social security systems have undergone significant transformations throughout history. Notable reports such as the World Bank's seminal study, "Averting

Corresponding Author: Abdulhalim Çelik **E-mail:** abdulhalimcelik@hotmail.com

Submitted: 31.03.2023 • **Revision Requested:** 16.05.2023 • **Last Revision Received:** 09.06.2023 • **Accepted:** 16.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

the Old Age Crisis" (James, 1995), and the ILO's visionary work, "Into the Twenty-First Century: The Development of Social Security" (ILO, 1984), have propelled countries to embark on comprehensive reforms, combining state-led initiatives with individual contributions, in order to adapt social security systems to evolving economic and social landscapes.

However, despite the progress achieved, substantial challenges persist, as a significant portion of the world's population remains devoid of adequate social protection. Alarming statistics reveal that only 46.9% of the global population benefits from at least one social protection program, leaving approximately 4.1 billion individuals, or 53.1% of the global population, without any form of coverage (ILO, 2021:19). Bridging this gap and extending the benefits of social security to all is a pressing priority for nations worldwide

Following the aftermath of the Second World War, developed countries experienced a golden age of welfare, characterized by robust social security systems tailored to the needs of industrial societies. These systems were hailed as remarkable achievements in tackling diverse social issues (van Kersbergen, 2016: 270). However, over time, different welfare state typologies have encountered demographic shifts, economic fluctuations, financial constraints, and political complexities. These challenges necessitated revisions to existing welfare state rules, as witnessed in the reform initiatives undertaken by countries such as Germany, the United Kingdom, and Denmark, with a particular focus on addressing unemployment (Kalkan, 2022: 100).

In Turkey, the social security system shares similarities with Southern European countries, relying on insured contributions while grappling with the inclusion of a substantial uninsured population. The system also confronts the imperative of closing social security deficits through budget transfers, with the family assuming a crucial role in fostering social solidarity within the framework. Nonetheless, Turkey faces obstacles in achieving comprehensive population coverage and ensuring sustainable funding, exacerbated by differing standards among social security organizations and the prevalence of informal employment.

As Turkey commemorates the 15th anniversary of its social security reform, significant developments have reshaped the role of the state in social security. The global COVID-19 pandemic has accentuated the critical importance of social security systems and the indispensable role of state intervention during times of crisis. Simultaneously, the local issue of victims of the delayed pension age (EYT) regulation has ignited a fervent debate, shedding light on the state's responsibility in guaranteeing social security for retirees. This article aims to critically examine the multifaceted role of the state in social security reform in Turkey, considering both legal regulations and the allocation of social expenditures. Additionally, it delves into the implications of these recent developments, analyzes the challenges faced, and identifies the potential opportunities that lie ahead in shaping the future of social security in Turkey.

The Evolution of Social Security Systems Worldwide: A Historical Perspective

Social security has a long history, beginning with various forms of social protection for the disadvantaged members of society (Güvercin, 2004:90). However, it was not until the eighteenth century that these aids could be institutionalized. Prior to the nineteenth century, social security practices were diverse, including religious charities such as the Christian tithe and Islamic zakat (Abel-Smith, 2023). The sixteenth century saw the emergence of state-created aid institutions and traditional relief organizations, with legislation in various countries requiring populations to contribute taxes to support the poor. England's Elizabethan Poor Laws established welfare benefits, while the 17th century saw philosophical thought emphasizing the state's responsibility to protect the welfare of all inhabitants. The French Revolution introduced new ideas on poverty and proposed remedies for employment and medical help. However, tangible progress was limited until the early nineteenth century due to implementation difficulties. The rise of industrialization and urbanization led to increased poverty and the establishment of help institutions and processes (Güvercin, 2004:90).

In the late nineteenth century, Chancellor Otto von Bismarck introduced the first modern social insurance policy in Germany, marking the beginning of the age of social insurance (Cutler and Johnson, 2004; Hu and Patrick, 2010:125). This idea expanded to other countries like France, the United Kingdom, and the United States, encompassing health insurance and retirement benefits (Titmuss, 1974). The development of social insurance was supported by industrialization, working-class movements, and the recognition of the state's responsibilities. The United Kingdom relied on self-help methods through friendly societies and savings banks. However, a focus solely on workers in social insurance led to societal disparities. The Great Depression and World Wars highlighted the need for social protection across all segments of society, leading to the era of social security with a more interventionist role for the state. Social security aimed to safeguard not only workers but also children, the elderly, the disabled, the unemployed, and low-income families. The state's involvement expanded to include non-contributory measures such as social aid and services, promoting a social state understanding and emphasizing social justice and equality (Kuhnle and Sander, 2010).

During the age of social security, the state sought to reduce economic disparities and establish equitable wealth distribution. Workers' rights were protected through constitutional and legal procedures, improvements were made to working conditions, and social rights were granted. The state provided a basic standard of living for the lowest income group through social expenditures, including education and healthcare (Tokol and Alper, 2017:32). Public entrepreneurship was employed to participate in markets

and promote equal income distribution. Arbitrary interventions were prohibited, and social rights were legally protected. The welfare state approach aimed to address social issues holistically, balancing the preservation of the capitalist economic order with increased financial allocation to sectors impacting the less privileged members of society. The theoretical foundations of the welfare state were outlined in William Henry Beveridge's 1942 report, emphasizing the imperative of eliminating income disparities and fostering social justice and equality (Palley, 2018: 3).

The welfare state reached its peak during the period between the late 1940s and mid-1970s, often referred to as the "golden age." During this time, the state played a central role in financing and organizing various social security measures such as health, employment, housing, and full employment policies. However, from the mid-1970s onwards, economic, political, and social crises started to challenge the welfare state. Factors such as population aging, increased divorce rates, and high unemployment led to rising costs of social security, while globalization eroded social safety networks. These challenges, along with ideological changes favoring neoliberal policies, sparked a wave of reforms aimed at reducing the state's role and emphasizing individual responsibility (Pierson, 1996; Esping-Andersen, 2000).

The 1980s marked the beginning of a new era for social security, characterized by privatization, marketization, and cost containment measures. Countries such as the United Kingdom, New Zealand, and Chile implemented radical reforms, introducing market mechanisms into social security systems. Privatization of pensions, contracting out public services, and promoting individual savings became popular strategies (Esping-Andersen, 2000; Dixon and Hyde, 2002). These reforms were driven by a desire to limit the state's financial burden, encourage individual self-reliance, and create competitive markets. However, the outcomes of these reforms were mixed, with some countries experiencing increased efficiency and others facing inequality and reduced coverage (Diamond, 1993; De Vogli, 2014).

The global financial crisis of 2008 had a significant impact on social security systems around the world. The crisis resulted in higher rates of unemployment and poverty, putting additional strain on social security expenditures. Governments were faced with the challenge of assisting individuals affected by the crisis while also attempting to decrease budget deficits. This resulted in a rethinking of neoliberal policies and a shift toward increasing social spending (OECD, 2011). The data in Table 1, which includes OECD nations' social expenditures between 1990 and 2019, show that following the 2008 financial crisis, public social expenditures increased in several countries (OECD, 2023). The crisis exposed the flaws in market-oriented social security systems, raising concerns about the sufficiency and sustainability of private solutions (Clasen and Clegg, 2011; Mc Cord, 2010).

Table 1. Public Social Expenditures in Some OECD Countries (1990-2019)

Country	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2018	2019
Canada	17,5	18,3	15,7	16,1	17,6	17,9	18	-
Chile	9,8	11	10,4	8,9	10,6	10,9	11,3	11,4
France	24,4	28,5	27,7	28,8	31,1	31,8	31,1	31
Germany	21,4	25,2	25,5	26,4	26	25	25,3	25,9
Italy	20,6	21,1	22,6	24,1	27	28,3	27,8	28,2
Japan	10,9	13,2	15,4	17,1	21,2	22,2	-	-
Korea	2,6	3	4,4	5,9	7,9	9,6	10,8	12,2
Holland	23,7	22,1	19	19,9	17,5	17,6	16,2	16,1
Portugal	12,2	16	18,5	22,3	24,5	24	22,5	22,6
Spain	19,1	20,6	19,5	20,5	24,9	24,7	24,2	24,7
Sweden	26,9	30,2	26,5	27,1	25,9	26,2	25,8	25,5
Türkiye	3,8	3,4	7,5	10,1	12,3	11,6	12,2	12
United Kingdom	14,9	16,6	16,9	19,3	23,3	21,5	20,3	20,6
Usa	13,2	14,9	14,1	15,5	19,1	18,5	18,2	18,7
OECD	16,5	18,2	17,5	18,3	20,6	20,2	19,8	20

Kaynak: OECD (2023).

The International Labour Organization (ILO) campaigned for enhanced social security systems around the world in response to the problems brought by the global financial crisis. The International Labour Organization's Recommendation on National Floors of Social Protection issued in 2012 advocated for comprehensive social protection for all individuals, regardless of job position or income level (ILO, 2012). Beyond social insurance, the concept of social protection encompassed a broader range of measures such as social assistance, access to critical services, and labor market regulations (Kapar, 2015:192). The suggestion stressed the necessity of comprehensive and sustainable social security systems that offer enough protection for individuals throughout their lives (ILO, 2012).

In conclusion, social security has evolved over centuries, starting from diverse forms of social protection and gradually institutionalizing into modern social insurance systems. The welfare state approach emerged in the twentieth century, aiming to reduce economic disparities and provide comprehensive social protection. However, the welfare state faced challenges in recent decades due to globalization, population aging, and changing social and economic structures. This led to reforms that emphasized individual responsibility, privatization, and marketization. The 2008 financial crisis further highlighted the importance of robust and inclusive social security systems. The ILO has played a significant role in advocating for comprehensive social protection and promoting the idea of national floors of social protection.

Historical Development and Reform of the Turkish Social Security System

Social security systems appear as structures that adapt in response to social changes and requirements. Turkey's social security system has also evolved as a result of this process. Social insurance legislation is continually changing and being renewed in order to respond to changes in the country's economic, social, and cultural life. Changes include the inclusion of new social groups, the enhancement of rights, and the adaptation to new types of employment such as flexible working.

The Ottoman Empire laid the foundation for Turkey's social security system, but it was not until the Republican period that comprehensive institutional and legal regulations were implemented. Statute 151, which governed the working conditions of mine workers in the Ereğli Basin prior to the Republic's proclamation, played a pivotal role in shaping the early provisions of social security (Özmen, 2017). This statute, primarily focusing on labor law, also included provisions pertaining to social security, such as employer obligations in case of workplace accidents and the establishment of mutual assistance funds for workers. These funds eventually merged under the name Amele Union, forming the bedrock of Turkey's social insurance system. With the advent of the Republican era, the number of mutual aid funds providing social security to workers witnessed a significant expansion, encompassing various sectors, including civil servants. However, the surge in the number of beneficiaries posed financial challenges for these state-guaranteed funds, leading to their financing from the State budget until 1949 (Özmen, 2017).

During this historical period, the establishment of the Social Security Institution and the Pension Fund marked important milestones in the development of Turkey's social security system (Güzel et al., 2014). Initially, the social security system primarily catered to specific occupational groups. Nonetheless, subsequent legislation and reforms aimed to extend coverage and provide broader protection (Yaşar, 2017). The 1961 Constitution emphasized social security as a fundamental right, fostering the institutionalization of the country's social security system through the establishment of dedicated institutions and the recognition of workers' rights (Güzel et al., 2014).

During the 1970s, Turkey experienced a period of crisis characterized by a weakening sense of social rights and the emergence of policies encouraging flexible accumulation (Topak, 2012: 211). Following IMF assistance in the aftermath of the 1979 oil crisis, the country shifted to a free market economy, abandoning the import substitution development model. The 1970s import substitution industrialization paradigm was supplanted by this shift toward liberal market practices and global economic integration (Buğra, 2011: 198; Kökalan Çımrın and Durdu, 2015). Because of the IMF's emphasis on implementing liberal policies, state social welfare spending has been reduced, particularly in areas such as social insurance, retirement, and healthcare (Buğra, 2011: 198).

In the 1990s, Turkey's social security system was in a disastrous crisis, unable to keep its promises and on the verge of collapse. The chronic nature of the problems demanded more than short-term fixes, but coalition governments failed to take necessary steps, worsening the system's troubles. As significant social security agencies such as the Pension Fund, SSK, and Ba-Kur struggled to meet their employees' salary requirements, this situation caused worry and concern. Desperate for finances, these organizations' and the government's managers attempted to dissolve their assets, exacerbating the problem (Alper, 2019:79).

Uninsured work, nonpayment of premiums, political exploitation of social security funds, premium amnesties, borrowing practices, early retirement regulations, and insufficient state engagement in funding were all contributing reasons to the crisis (Alper, 2018:33). As a result, Law No. 4447 was enacted as a reform measure, with the goal of achieving a balanced income-expenditure ratio for social insurance institutions. The reform included provisions such as establishing a minimum retirement age, specifying minimum pension contribution periods, and connecting pension calculations to lifetime earnings. The adjustments, however, had unforeseen repercussions, such as increasing the burden on enterprises, resulting in an increase in informal employment, a

reduction in competitiveness, and a contraction in production and employment (IMF, 2000:28; Alper, 2019:193). While the reform was primarily concerned with deficit reduction, it missed critical goals such as expanding social security resources and fostering international competitiveness.

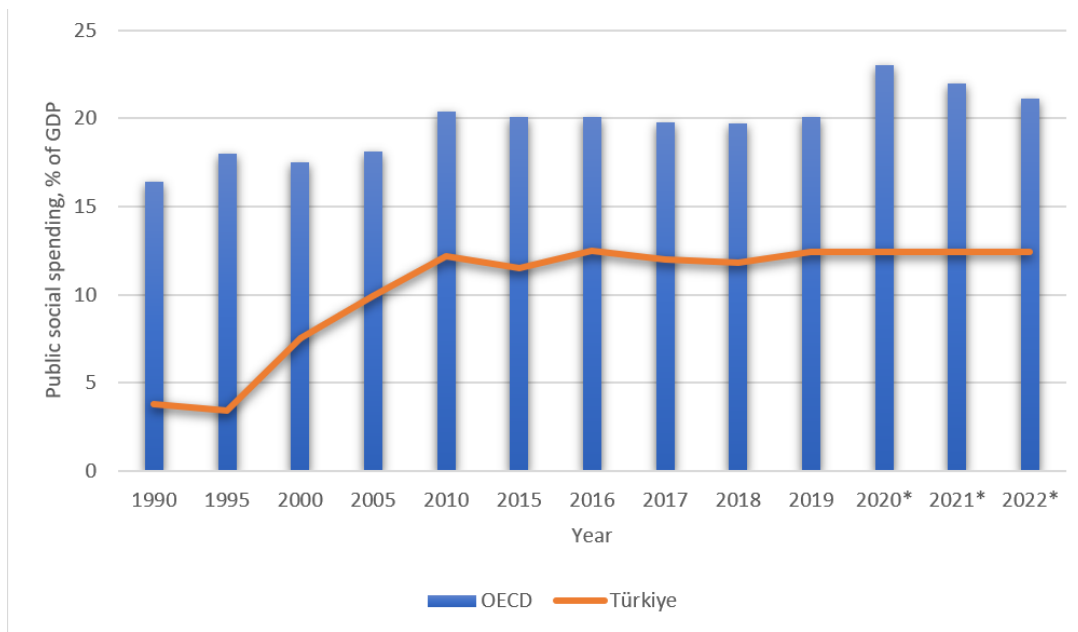
The November 2000 and February 2001 crises hindered the full implementation of Law No. 4447, also known as the Unemployment Insurance Law (Angın, 2019: 436). The crises expanded the scope and deficits of social security, prompting further reforms in 2002 as part of an emergency action plan (SGK, 2013:xiv). The introduction of Law No. 5502, the "Social Security Institution Law," in 2006 marked a significant step in restructuring the social insurance system in Turkey. It consolidated multiple institutions into a single entity, the Social Security Institution (SGK), which aimed to ensure universal access to social security, strengthen the system's sustainability, and provide equitable social assistance (Alper, 2011:142).

Law No. 5510, which went into effect in 2008, aimed to create a more inclusive, financially viable, and efficient social security system. It encompassed four major components: general health insurance, a comprehensive assistance system, a unified pension scheme, and an improved institutional structure (Öğütoğulları and Akpınar, 2020: 218-219). However, the implementation of the law faced challenges, with the Constitutional Court ruling certain regulations as violating vested rights, resulting in postponements and revisions (Güzel et al., 2014: 95-96). Despite subsequent revisions, Law No. 5510 remained one of the most significant reform efforts in the Turkish social security system, focusing on coverage, financial sustainability, and service efficiency (Alper, 2016: 1256; MD, 2014: xii; Alper, 2017: 3).

The reform aimed to extend social security coverage to the entire population, including non-contributory payment systems for those in need (Alper, 2016: 1256). Financial sustainability was addressed through adjustments in pension parameters and expenditure management, although meeting the reform's financial objectives remained a challenge (MD, 2014: xii; Alper, 2017: 3). Service efficiency improvements included facilitating access to healthcare services and implementing e-insurance applications to streamline transactions (SGK, 2022c; Alper, 2017: 2-11). While there were still some issues to address, the reforms aimed to create a more people-oriented system and enhance accessibility for citizens (Alper, 2017: 2-11).

The Role of the State in Social Security in Turkey in the 15th Anniversary of the Social Security Reform

As previously noted, the historical evolution of social security in Turkey has taken a different path from that of traditional welfare states in the West. Welfare regime studies indicate that Turkey has characteristics with welfare regimes in Southern Europe (Kesgin, 2012). The state is not primarily responsible for social programs under Southern European welfare regimes. The gap left by the state, which is poor in terms of social policy, is supposed to be filled primarily by the family. The care of underprivileged groups in society, for example, is essentially the responsibility of the family. As a result, as compared to industrialized civilizations, the state's social expenditures are always modest in Turkey (see Figure 1).

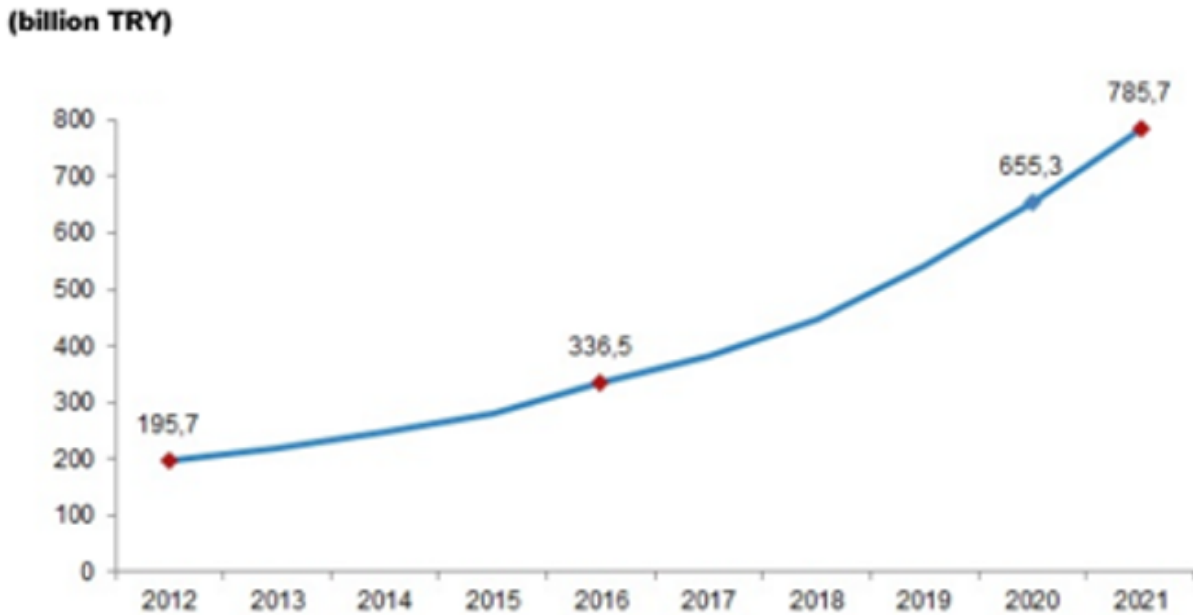


Source: OECD (2023), * The most recent statistics for Turkey in the OECX database is from 2019.

Figure 1. Turkey's Public Social Expenditures in Comparison to the OECD Average.

The state was instrumental in the establishment of social security in Turkey. During this time, the state did not directly participate in the financing by paying premiums, but it did contribute indirectly by exempting it from taxes and fees. Throughout the Republican period, public social expenditures remained at a very low level (Buğra and Keyder, 2006). The 1961 Constitution explicitly defined the role of the state. During this time, the state was given the responsibility of directly providing social security to certain segments of society in accordance with ILO conventions. With its social security expenditures during this time period, the state was directly involved in social security. With the establishment of the social services and child protection institutions during this period, as well as the 65-year-old pension, social assistance and solidarity foundations, and newly formed aids for the disabled, the state's prominence in the social sector rose significantly. Despite this, Turkey's social spending remained lower than the OECD average. In 1990, Turkey's proportion of government social spending as a percentage of GDP was 3.8%, whereas the OECD average was 16.4%. Turkey ranked as the 3rd country with the lowest social expenditure percentage among OECD countries (OECD, 2023).

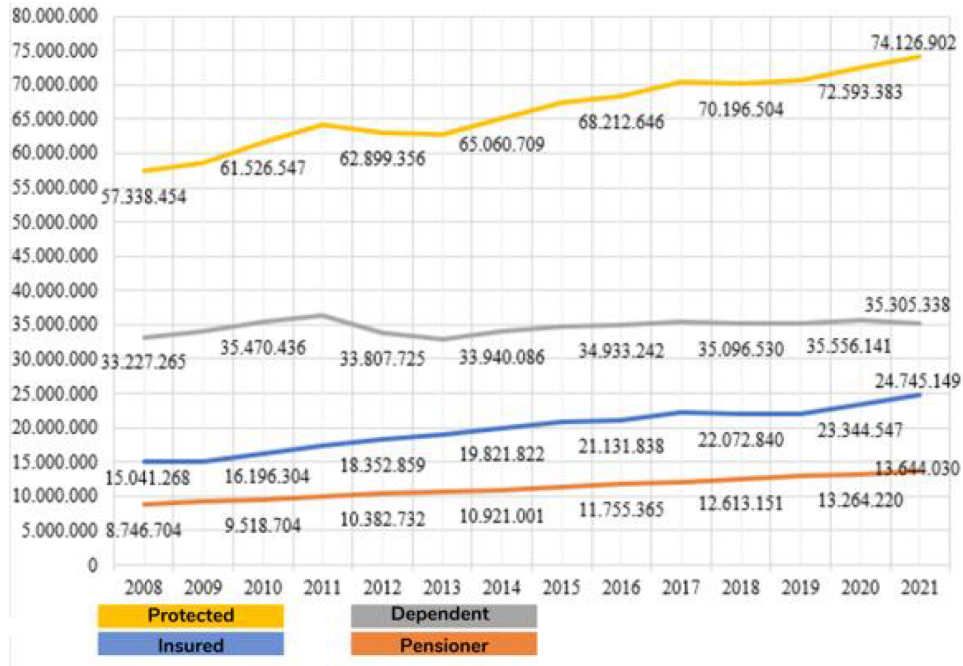
Turkey has experienced the consequences of neoliberal policies since the 1990s. During this period, the implementation of privatization, decentralization, and the downsizing of central administrations brought about substantial transformations in the state's involvement in social security (Özdemir, 2007). These changes aimed to diminish the state's role in public services and promote individualism, directly impacting the healthcare and pension systems. The underlying principle of this transition, as shaped by research conducted by the ILO and other international organizations, involves maintaining healthcare services at a minimum level to prevent essential healthcare and retirement benefits from falling into poverty. Retirement models that rely on compulsory individual contributions are expected to narrow the welfare gap (Yaşar, 2011:177). During this time, the share of the state's social expenditures in GDP fell slightly. In 1995, the percentage of GDP spent on social spending was 3.4% (OECD, 2023). But, Turkey's social protection expenditures have consistently climbed since 1995. According to the Turkish Statistical Institute's most recent social protection figures (see Figure 2), Turkey's social protection spending in 2021 increased by 19.9% over the previous year.



Source: TÜİK (2022)

Figure 2. Social Protection Expenditures of Turkey, 2012-2021.

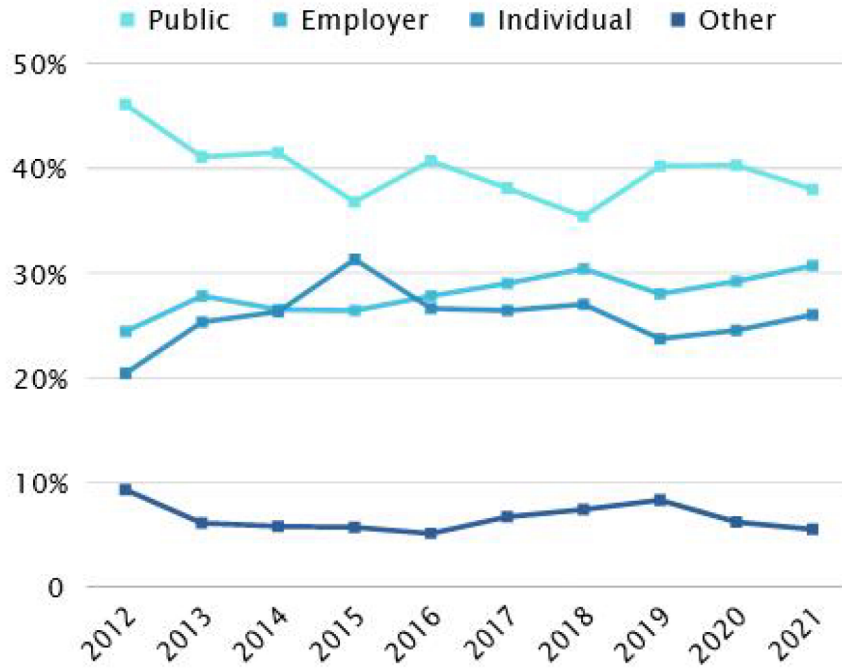
According to the data in Figure 3, the number of people receiving social protection has increased significantly since 2008. In Turkey nowadays, about 86% of the population is covered by social security. With the passage of the Social Assistance and Solidarity Encouragement Law in 2010, social protection measures for persons receiving social assistance, particularly vulnerable groups, have been strengthened. In this perspective, Turkey currently has several social protection programs such as unemployment insurance, general health insurance, disabled rights, family benefits, child protection, aged care services, home health services, social assistance, and support services.



Source: SGK, 2022a

Figure 3. Social Security Coverage in Turkey (2008-2021)

According to the most recent data, governmental payments accounted for 38.0% of social protection revenue, employer social contributions accounted for 30.6%, and individual contributions accounted for 25.9%. According to Figure 4, the state’s share of social protection expenditures in 2012 was 46.1%.



Source: It was produced by the authors using TÜİK data.

Figure 4. Distribution of Turkey's Social Protection Expenditures by Actors, 2012-2021.

Although social protection expenditures have increased rapidly over the last decade, the state's share of these expenditures has steadily decreased. On the other hand, the gradual increase in employer and individual social protection spending attracts notice. The increase in social protection benefits should not be regarded as a direct increase in the level of welfare. This requires an examination of the distribution of social protection spending based on risk groupings. The greatest expenditure in social protection benefits in 2021 was 353 billion 592 million TL, which was spent on retired/elderly people. Disease/health care spending was 242 billion 136 million TL after that. These expenditures were responsible for 4.9% and 3.3% of GDP, respectively. Aside from these two groups, spending on risk groups such as family/child, disabled, unemployment, and social exclusion has remained significantly lower.

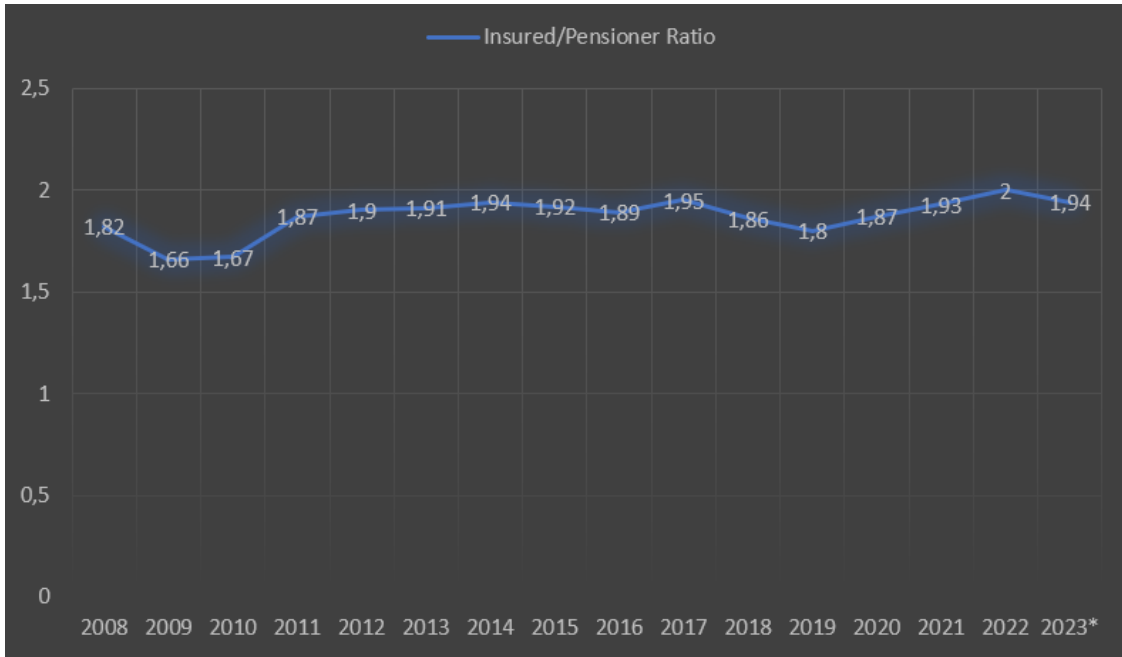
While pension and old-age expenditures account for the majority of social protection expenditures, the increase in transfers from the state budget reveals the magnitude of the social security system deficit. The social security reform, enacted with Law No. 5510 in 2008 and considered since the 1990s, failed to achieve financial sustainability, which was one of its key goals. The reform's goal was to make the social security system self-sufficient, and several reform criteria (retirement age, number of days of retirement premium, wage setting rate, and so on) were developed to that end. As a result, the reform increased the retirement age, the number of retirement premium days, and the working year, while decreasing the salary coverage ratio (Angın, 2019: 438). However, it is clear that social security reform has failed to balance the asset/liability equation in the last 15 years of.

According to the data presented in Table 2, the amount of funds allocated from the government to the social security organization has been consistently increasing from 2008 to 2021. In addition, the rise in inflation and exchange rates in 2022 exacerbated the financial deficit and heightened the borrowing needs of the Social Security Institution (SGK). Initially projected at 280.7 billion liras for 2022, the SGK allocation was raised to 420.5 billion liras through the supplementary budget. Nevertheless, these transfers did not result in a balanced decrease in the GDP ratio. This indicates that the existing deficits were not effectively addressed by the Turkish social security reform and could potentially expand further (TÜİK, 2023). This situation adds additional strain to the already fragile fiscal balance, emphasizing the urgent need for the implementation of a new social security reform.

Table 2. Budget Transfers to SGK (2008-2021)

Year	Budget Transfers (K TRY)	Rate of Change (%)	Ratio of GDP (%)
2008	35.016.403	5,9	3,49
2009	52.599.691	50,2	5,23
2010	55.244.258	5,0	4,73
2011	52.772.218	-4,5	3,76
2012	58.728.293	11,3	3,71
2013	71.263.763	21,3	3,91
2014	77.335.890	8,5	3,76
2015	79.038.817	2,2	3,36
2016	108.073.487	36,7	4,11
2017	128.182.906	18,6	4,09
2018	150.530.375	17,4	4,00
2019	196.797.506	30,7	4,56
2020	248.846.194	26,4	4,93
2021	252.083.979	1,3	3,50

Kaynak: SGK (2022b).



Kaynak: SGK (2022a), SGK, (2023).

Figure 5. Insured/Pensioner Ratio in Turkey (2008-2022).

The low level of employee/retired balance, in general, is causing the degradation of the Social Security Institution's (SGK) income-expenditure balance and the growth in its weight on the state. This is due to the low active/passive insured ratio. This ratio is derived by dividing the number of insured people who contribute to the social security system by the number of people who get benefits from the system on a monthly basis. To be financially viable, the SSI should be at least 4, similar to the European Union average. Turkey has 13 million 199 thousand 469 pensioners compared to 25 million 793 thousand 200 active insured people as of March 2023 (SGK, 2023). This demonstrates that the active/passive insured ratio is 1.94. Although this ratio, which stood at 1.65 in 2009, has risen slightly in recent years, it remains far below the desired level. In other words, the fact that social security income and expenses could not be met despite an increase in the scope of social security and an increase in the number of active insured demonstrates that there has been no significant improvement in efficiency and productivity in the system in parallel with the expansion of the scope of social security; this indicates that the system's financial sustainability is difficult. One of the primary reasons for the appearance of this picture is that informal employment accounts for around 28% of total employment (Bulut, 2019a: 89).

Another factor to consider in terms of the state's role in social security is the institutional structure of the social security system. In this regard, it is vital to concentrate on the roles of state and non-state actors, as well as the historical shifts in these positions. By comparing Turkey to Southern European nations, comparative social policy studies classify the Turkish welfare state as a corporatist social security system (Özdemir, 2007:406). In the lack of institutional social security systems, family and personal networks are critical to survival. The state indirectly fosters the preservation of family ties and their centrality in people's lives (Dedeoglu, 2013: 3). However, demographic trends in Turkey indicate that the traditional family care function is under strain. Because nuclear families are becoming the norm in cities, the population is aging and fertility rates are declining. In cities, where extended families are becoming increasingly rare, it becomes unrealistic to expect family support to continue to supplant formal safety nets (Buğra and Keyder, 2006:221). This circumstance highlights the need for the government to contribute more financially, particularly in areas such as elderly and child care.

Although the state has had a limited role in financing these services in Turkey since the beginning of time, it has always had sole responsibility for its administration. Since the establishment of the first social security institutions, there has been a tutelary management approach. Furthermore, various reform studies have been conducted to ensure that non-state actors have a voice in administration in accordance with European Union harmonization negotiations and ILO conventions. For example, in the Social Security Specialization Report prepared by the State Planning Organization as part of the Ninth Development Plan, it is stated that the lack of coordination between institutions and the inability to establish a common database result in repetitive payments in aid, and that coordination should be ensured between public institutions, local governments, the private sector, and non-governmental organizations. (DPT, 2006:53).

However, discussions about reforming Turkey's social security system have so far been devoid of meaningful negotiations and compromises (Buğra and Keyder, 2006). In actuality, the state invites civil society and the private sector to participate in its institutional frameworks, where it controls the decision-making and management mechanisms (Yavuz and Es, 2021). For example, under Law No. 5510, there are regulations for the participation of social parties in the decision-making process in such a way that the state's management authority in managing the institutional structure of the social security system is limited (Alper, 2019: 389). A situation comparable to this prevails in the administration of Social Assistance and Solidarity Foundations. While governors in provinces and district governors preside over these foundations, representatives from non-governmental organizations are permitted to serve on foundation boards of trustees. However, due to centralized approaches, the participation of non-state actors in the administration remains symbolic. The only explanation for this scenario is not simply the government's unwillingness to compromise. By refusing to confront the system's shortcomings, social actors in various positions in the social security system contribute to the existing lack of conversation (Buğra and Keyder, 2006).

The Effect of Covid-19 and Victims of Delayed Pension Age (EYT) Regulation on the Role of the State in Social Security

Two big events affecting social security occurred throughout the last 15 years of Turkey's social security reform. The first is the Covid-19 epidemic, which has had an impact on the entire globe. During the epidemic, many people lost their jobs, and working conditions and job security deteriorated. As a result, the demand for the social security system has grown. The second event is the government's regulation of "Victims of Delayed Pension Age" called as EYT in 2023.

The Covid-19 pandemic has highlighted income disparities around the world and dramatically raised the number of people in need of a social protection network. Although the International Labor Organization (ILO) report titled "World Social Protection Report 2020-22: Social Protection at the Crossroads" notes that developments in the field of social protection worldwide have gained momentum, it is stated that more than 4 billion people, equivalent to 53% of the world's population, are still not covered by social protection. Furthermore, the report emphasized that Covid-19 widened income disparities between countries and that needs in the context of social protection could not be adequately met. Among the initiatives to be taken for a sustainable future, the report underlines the importance of developing rights-based social protection institutions. In this regard, it is claimed that international solidarity for poor nations should be formed in light of the positive consequences of education, health, and the observance of fundamental rights (ILO, 2021).

As fears of recession and financial collapse have emerged, it is frequently emphasized that states should intervene more in health care and working life issues following Covid-19, provide more generous social assistance to those in need, and demonstrate stronger leadership (Nicola et al; 2020:190). Prevention of the pandemic, financing of health services, and income support for individuals economically impacted by the virus have been among the states' key priorities. However, there has been a general decrease in the provision of social services during the pandemic period (Daly, 2020). This has the potential to exacerbate gender, racial, and socioeconomic inequality (Yavuz and Es, 2021).

During the Covid-19 era, many governments attempted to expand social insurance, increase existing social assistance programs, and support employment, among other things. However, informal workers, casual workers, immigrants, and other disadvantaged groups, who are the most vulnerable to the epidemic, are not covered by these social policies. As a result, a central government strategy predicated on growing social security for registered workers is likely to leave these populations' critical requirements unmet (Gerard et al., 2020). This circumstance has highlighted the importance of the period of social protection, which developed firmly with the 2008 global financial crisis. The COVID-19 pandemic has clearly highlighted the importance of developing rights-based social protection systems that are not based on premium payment and cover every individual living in complete, as stated in the aforementioned ILO study.

Following the Covid-19 pandemic, countries attempted to mitigate the effects of the health crisis through social and economic regulations. Turkey additionally provided further help and direct monetary aid in this area through the "Social Protection Shield" program. Furthermore, the Ministry of Family and Social Policies implemented the "Epidemic Social Support Program" in three stages. Social expenditures increased by 17% in 2021, reaching 81.2 billion TL (Şeren and Geyik, 2021).

The issue of retirement age, also known as EYT, has been a topic of discussion in recent years. The root of the problem can be traced back to the enactment of laws 4447 and 5434 in 1999, which introduced a gradual increase in retirement age. Although the retirement conditions, such as length of service and number of premium payment days, are deemed satisfactory, there remains a group of individuals who must wait to retire. The purpose of this age regulation was to maintain a balanced income-expenditure equilibrium within the social security system. However, due to an increase in the number of passive insured individuals and expenses, the SSK budget has been operating at a deficit since 1992, which has only worsened in the years since. In 1999, the transfer ratio of SSK, Bağ-Kur, and Emekli Sandığı to GDP was 3.5% due to their respective deficits. In order to rectify this negative financial situation, Law No. 4447 raised the retirement age by 3-17 years (Bulut, 2019b:174).

For a long time, the Turkish government has been hesitant to create regulations on this subject. The main concern was that the

actuarial equilibrium of the social security system would be disrupted, imposing an additional economic burden to the system. Furthermore, the government expressed concern about the EYT regulation's potential impact on other retirement rights. However, in response to mounting public pressure and looming elections, the government relented and issued a legal regulation in the first quarter of 2023 granting some employees the right to retire early.

EYT concerns more than 6 million employees, which accounts for roughly a quarter of the current workforce. Initially, when the law was implemented, approximately 1.5 million individuals were eligible for immediate retirement, while the remaining individuals will retire gradually over the next few years. These statistics worsen the already unfavorable ratio between active and retired individuals who receive insurance benefits. When the present pension of more than 13 and a half million EYT members are included, the total number of retirees will exceed 20 million. In this scenario, the actuarial balance is expected to decline to 1.2 (Güllü, 2022). The data for April, when EYT members received their first pension, was not released by SGK yet. However, authorities have reported that approximately 1 million people retired due to the new regulation. This figure suggests that the asset/liability ratio, which was 1.94 in March, dropped by 0.20 points to 1.74 in April. Consequently, transfers from the general budget are projected to increase further in order to bridge the social security gap.

Conclusion

Essentially, social security reforms strive to solve welfare state challenges and make social security systems more sustainable. Although the state retains responsibility, additional programs such as pension funds based on individual initiatives and health services are used to better manage resources. Welfare state policies, including social security reforms, seek to create a system in which all segments of society can live in dignity. This system should be controlled in accordance with demographic and economic-social developments.

While the effects of factors such as population aging, family dissolution, and a high unemployment rate increase, the goal of securing the masses who do not have access to welfare services causes a continuous increase in social expenditures. Social security changes that incorporate individual initiative and the private sector to address social security demands, increasing the weight of non-state actors in the system, including rethinking the role of the state in social security. It is plausible to argue that the state's role in social security has dwindled as a result of reform measures.

Many countries around the world, particularly in Europe, have implemented comprehensive social security reforms. These improvements include the government providing a bare minimum of security and the private sector providing additional security. However, as a result of the 2008 global financial crisis, unemployment increased globally and the social security deficit widened. This new situation has elevated the state to the core of social security and expanded its role in every way. The basic social protection guarantee has been fully loaded on the state, its function in social insurance has been kept, and its regulatory-supervisory role in complementing institutions has been strengthened.

Reform studies in Turkey, which had been ongoing for some time, were completed with the passage of Law No. 5510 in 2008. Reform initiatives cannot be said to have been successful in all three major areas. To begin with, there is no doubt that the service provided by utilizing technology advancements is more effective and efficient for the beneficiaries. Since the Law's enactment in 2008, the number of people covered by social protection has increased significantly. The failing point is assuring the financial viability of the social security system. Since 1992, Turkey's actuarial balance has deteriorated, and social insurance has begun to run a deficit. Although it was aimed to eliminate this anomaly between income and expenditure with the 2008 reform, it does not seem possible to say that the desired results have been achieved yet.

The revised Turkish social security system has been put to the test in two big events over the last 15 years, one global and one local. The Covid-19 outbreak, which appeared in the final days of 2019, has dramatically increased the number of people in Turkey and around the world who require social support. The pandemic is most harmful to the poor, refugees, the disabled, and others who have the least access to social security in society. affected the disadvantaged groups and prompted the state to intervene more effectively against the challenges of these groups. This circumstance is also consistent with the ILO's approach to social protection bases. As a result, the government is anticipated to take a larger role in providing social protection to all elements of society than in the past. The EYT regulation is a local occurrence that has an impact on the state's social security responsibility. With EYT, about 25% of existing employees are eligible for early retirement. Aside from the rights and justice implications of the event, it is almost certain that the social security system will significantly shift the active-passive balance. The employee/retired ratio is predicted to fall to 1.2 figures with the retirement of all EYT members. This means that the government will have to transfer additional funds to cover the social security gap.

Although the practice of closing the difference between social security revenues and expenditures with budget transfers is correct under the social state principle, it is not financially sustainable; therefore, studies based on efficiency and productivity criteria in the control of social security expenditures, as well as more effective methods and methods for collecting and evaluating social security revenues, are required. It is certain that financial instruments would be acceptable. Again, it is clear that the implemented

social security policies do not reduce poverty and inequality sufficiently, and the proportion of the population covered by social security does not spread to the entire society. As a result, it is believed that the reform process should not be halted and that more thorough reforms should be pursued. Although the activities of municipalities and non-governmental organizations provide resource diversity in social security, it is believed that the welfare state still requires restructuring. For a long-term social security system, the government must approach crises with fresh eyes and satisfy new demands. Emerging difficulties should not be postponed, but should be evaluated as soon as possible using various techniques.

Today, the role of social security in preventing poverty and income inequality is at the forefront. Although social security is primarily based on social insurance, social assistance and social services will comprise the majority of future social policy areas. Long-term social assistance practices that prevent an individual from standing on his own two feet, make him dependent on state assistance, and prevent him from working in an insured job should be prohibited because they feed unregistered employment and jeopardize the social security system's sustainability. Furthermore, as the elderly population grows, so will the proportion of total pensioners and income recipients.

As a result, the measures to be made should attempt to increase the number of active insured. Reducing the monthly bonding rate and expanding the retirement age will boost the senior population's labor force participation rate and employment level. Again, the state should develop policies that encourage employment and include inclusive groups in order to increase the labor force participation rate of the young population and the level of employment. Furthermore, this entire process cannot be carried out solely with state resources and means. As a result, a governance system should be constructed through which all social stakeholders, particularly local governments, can contribute to and participate more in social security research.

There is one limitation to this study. The focus of this study was on examining the changes in the role of the state in the 15th year of social security reform in Turkey. However, since the recent implementation of the EYT regulation, which directly affects the state's role in social security, not all the effects of this regulation have been captured in official statistics. A longer period of time is needed to fully evaluate the impact of the EYT regulation on the social security system. Additionally, uncertainties remain regarding the execution of the regulation, the formulation of policy changes, and their societal implications. Nevertheless, these limitations do not diminish the significance of the study's findings. Future research can delve more comprehensively into the consequences of this regulation and thoroughly analyze how the EYT regulation influences the role of the state in the social security system.

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 have received no financial support.

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

ORCID IDs of the authors / Yazarların ORCID ID'leri

Abdulhalim Çelik 0000-0002-4905-6481
Kübra Yavuz 0000-0003-1437-2959

REFERENCES / KAYNAKLAR

- Abel-Smith, B. (2023, March 31). social security. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/social-security-government-program>
- Alper, Y. (2016). Sosyal Güvenlik Reformu: Sosyal Güvenlik Mevzuatı ve İdari Özerklik. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 31(5), 1253 – 1271, (in Turkish).
- Alper, Y. (2017). Sosyal Güvenlik Reformu (2008-2016): Kapsamla İlgili Gelişmeler. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 68(1), 1-23, (in Turkish).
- Alper Y. (2011). Sosyal güvenlik reformu ve finansmanla ilgili beklentiler [Reform in the Turkish social security system and expectations about financing]. Sosyal Güvenlik Dergisi 2012, 1(1), 7–47 (in Turkish).
- Alper, Y. (2018). Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa: Dora Yayınları, (in Turkish).
- Alper, Y. (2019). Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılarım. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, (in Turkish).
- Angın, C. (2019). Sosyal Güvenlik Reformu, Kamu Personeli ve Emeklilik. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 9(3), 427-441, (in Turkish).

- Buğra, A., (2011), "Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika", İstanbul: İletişim Yayınları, (in Turkish).
- Buğra, A. & Keyder, C. (2006). The Turkish welfare regime in transformation. *Journal of European social policy*, 16(3), 211-228, (in Turkish).
- Bulut, M. (2019a), Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Finansmanında Devlet Katkısı Uygulaması ve İstatistiksel Görünüm, *Sayıştay Dergisi*, 30(115), 83-108, (in Turkish).
- Bulut, M. (2019b). Emeklilikte Yaşa Takılma Sorununun Ekonomik Gerekçeler ve "Hak" Kavramı İle Ele Alınması ve Değerlendirilmesi. *İş ve Hayat*, 5(9) , 162-169, (in Turkish), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/isvehayat/issue/52079/679979>
- Clasen, J., & Clegg, D. (Eds.) (2011). *Regulating the Risk of Unemployment: National Adaptations to Post-Industrial Labour Markets in Europe*. Oxford University Press.
- Cutler, D. M., & Johnson, R. (2004). The Birth and Growth of the Social Insurance State: Explaining Old Age and Medical Insurance across Countries. *Public Choice*, 120(1/2), 87–121. <http://www.jstor.org/stable/30025831>
- Daly, M. (2020). The concept of care: Insights, challenges and research avenues in COVID-19 times. *Journal of European Social Policy* 2021, 31(1), 108–118.
- Dedeoglu, S. (2013). Veiled Europeanisation of welfare state in Turkey: Gender and social policy in the 2000s. *In Women's Studies International Forum*, (41), 7-13.
- De Vogli, R. (2014). The financial crisis, health and health inequities in Europe: the need for regulations, redistribution and social protection. *Int J Equity Health*, 13, 58. <https://doi.org/10.1186/s12939-014-0058-6>
- Diamond, P. (1993). "Privatization of Social Security: Lessons from Chile." Working Paper no. 4510. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research
- DPT. (2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Raporu. Ankara.
- Dixon, J., & Hyde, M. (2002). Marketization of social security: a cross-national perspective: introduction to the symposium. *The Review of Policy Research*, 19(3).
- Edwards, S. (1998), "The Chilean pension reform: a pioneering program", in: M. Feldstein, ed., *Privatizing Social Security* (University of Chicago Press, Chicago) pp. 33-57.
- Esping-Andersen, G. (2000). The Sustainability of Welfare States into the Twenty-First Century. *International Journal of Health Services*, 30(1), 1-12.
- Gerard, F., Imbert, C., & Orkin, K. (2020). Social protection response to the COVID-19 crisis: options for developing countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(1), 2020, S281–S296.
- Güllü G., (2022). "Emeklilikte Yaşa Takılanların (EYT) İşgücü Piyasasına ve Ekonomiye Etkisi", *Toprak İşveren Dergisi*, sa.136, ss.18-25, (in Turkish).
- Güzel, A. Okur, A. R., & Caniklioğlu, N. (2014), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 15. Baskı, Beta, İstanbul, (in Turkish).
- Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(2), (in Turkish). DOI: 10.1501/Tipfak_0000000105
- Hu, A., & Patrick, M. (2010). The global social insurance movement since the 1880s. *Journal of Global History*, 5(1), 125. doi:10.1017/S1740022809990350
- ILO (1984). *Into the Twenty-First Century: the Development of Social Security*. 1984. Geneva: ILO
- ILO. 2012. *The strategy of the International Labour Organization – Social security for all: Building social protection floors and comprehensive social security systems*. Geneva, International Labour Office – Social Security Department.
- ILO (2021). *World social protection report*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_817572 Accessed: 14.07.2022.
- ILO (2022). *Facts on Social Security*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/documents/publication/wcms_067588.pdf, Accessed: 25.08.2022.
- IMF (2000). *Turkey: Selected Issues and Statistical Appendix*. Washington DC: International Monetary Fund.
- James, E. (1995). Averting the old age crisis. *Ageing International*, 22 (June). 15–22.
- Kalkan, M. (2022). Sosyal Politika Açısından Almanya'da Emek Piyasasının Organizasyonu. Ankara: TAEM Yayınları, (in Turkish).
- Kapar, R. (2015), "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sosyal Koruma Tabanları Yaklaşımı", *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Nisan, S. 1, 181-209, (in Turkish).
- Kesgin, B. (2012). Kentsel Yoksulluğa Yönelik Yerinden ve Yerel Müdahale: Sosyal Belediyecilik. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 26, ss.169-180, (in Turkish).
- Kökalan Çımrın, F., & Durdu, Z. (2015). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4 (8), 60-75, (in Turkish).
- Kuhnle, S., & Sander, A. (2010). The Emergence of the Western Welfare State. In F.G. Castles et al. (eds), *The Oxford Handbook of the Welfare State*, pp. 61–80. Oxford: Oxford University Press.
- MD, Ministry of Development, (2014). *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı, (in Turkish).
- McCord, Anna. 2010. The Impact of the Global Financial Crisis on Social Protection in Developing Countries. *International Social Security Review* 63(2), 31– 45.
- Nicola, M., Alsafib, Z., Sohrabic, C., Kerwand, A., Al-Jabird, A., Iosfidisc, C., Aghae, M., & Aghaf, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery* 78(2020), 185–193

- OECD (2023). Social Expenditure. https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SOCX_AGG. Accessed: 15.04.2023.
- OECD (2011). Divided we stand: Why inequality keeps rising (Paris).
- Öğütoğulları, E., & Akpınar, T. (2020). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacının Nedenleri ve Yapılan Düzenlemeler. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 06 (Özel Sayı), 214-220, (in Turkish).
- Özdemir, S. (2007). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, (in Turkish).
- Özmen, Z. (2017). Refah Modelleri Açısından Avrupa’da ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 88-117, (in Turkish), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/dusbed/issue/30510/330159>
- Palley, T. I. (2018). Re-theorizing the welfare state and the political economy of neoliberalism’s war against it, FMM Working Paper, No. 16, Macroeconomic Policy Institute (IMK), Forum for Macroeconomics and Macroeconomic Policies (FFM), Düsseldorf.
- Pierson, Paul (1996). The New Politics of the Welfare State. *World Politics*, 48(2), 143–179. doi:10.1353/wp.1996.0004
- SGK (2013). Sosyal Güvenlik Reformunun 4. Yılında 400 Yenilik, Ankara: Sosyal Güvenlik Kurum Yayınları, (in Turkish).
- SGK (2022a). Sosyal Güvenlik Kurumu 2021 İstatistik Yıllığı. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>, Accessed: 17.08.2022.
- SGK (2022b). Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık Bülteni Mali İstatistikler (Haziran 2022). <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylık/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6/>. Accessed Tarihi: 14.07.2022
- SGK (2022c). Tarihçe. <http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce/tarihce>, Accessed: 15.07.2022).
- SGK (2023). SGK Veri Uygulaması. <https://veri.sgk.gov.tr/> Accessed: 09.06.2023.
- Şeren, G. Y., & Geyik, O. (2021). Türkiye’de sosyal koruma harcamaları: 2000’li yıllardan günümüze gelişim ve değişim temelinde genel durum. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 21 (2), 211- 234, (in Turkish). Doi: <https://doi.org/10.54961/uobild.1032952>
- Titmuss, R. M. (1974). *Social policy: An introduction*. Pantheon Books.
- Tokol, A., & Alper, Y. (2017). *Sosyal Politika*. 8. Baskı, Bursa: Dora Yayınları, (in Turkish)
- Topak, O. (2012). “Refah Devleti ve Kapitalizm- 2000’li Yıllarda Türkiye’de Refah Devleti”, İstanbul: İletişim Yayınları, (in Turkish).
- TÜİK (2023). Sosyal Koruma İstatistikleri, 2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Sosyal-Koruma-Istatistikleri-2020-37193>, Accessed: 14.04.2023)
- van Kersbergen, K. (2016). *The Welfare State in Europe. The Search for Europe: Contrasting Approaches*. (Ed.) D. Acemoglu vd. Fundación BBVA. (269-286).
- Yaşar, G. (2011). Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Neoliberal Dönüşümü/Neoliberal Transformation Of Social Security In Turkey . *Mülkiye Dergisi*, 35 (272), 163-194, (in Turkish). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mulkiye/issue/4/57>
- Yaşar, S. (2017). İşçi Sigortaları Kurumunun Kuruluşu. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7(2) , 211-232, (in Turkish).
- Yavuz, K., & Es, M. (2021). Covid 19 Sonrasında Devletin Refah Hizmetlerindeki Değişen Rolü. Tuncay Güloğlu ve Eyüp Sabri Kala (Ed.). *Değişen Dünyada Sosyal Politika içinde*, (s. 103-122). Bursa: Ekin Yayınevi, (in Turkish).

How Cite This Article / Atıf Biçimi

Celik, A., & Yavuz, K. (2023). The evolving role of the state in the 15th year of Türkiye social security system reform. *Journal of Social Policy Conferences*, 84, 111-124. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1274542>

Küresel İklim Değişikliği: İklim Mültecilerinin Güvenlik Sorunları

Global Climate Change: Security Problems of Climate Refugees

Neslihan Arslan ¹ 

¹(Dr. Öğr. Üyesi), Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bahçesir, Türkiye

ÖZ

Tarih boyunca, insanlar farklı nedenlerden ötürü buldukları yerlerden başka bölgelere ya da ülkelere göç etmişlerdir. Göçler bireyin isteği doğrultusunda gerçekleştiği gibi bazı durumlarda birey hareketliliği zorunlu olarak gerçekleşmektedir. Son yıllarda göç literatüründe giderek yükselen kavramlardan biri olan iklim mülteciliği de göçün farklı bir türü olarak çalışmalarda yerini bulmaktadır. Küresel iklim değişikliği, insanların yaşam alanlarında güvenli su temini, doğal kaynaklara erişim ve barınma gibi konularda yaşadıkları zorluklar nedeniyle alternatif bölgeleri tercih etmelerinde belirleyici olabilmektedir. İklim mültecileri iklim koşullarının olumsuz etkisi nedeniyle yer değiştirmek durumunda kalan insanları ifade etmekle birlikte, mülteciler göç ettikleri ülkeler açısından yasal, ekonomik, siyasi, kültürel pek çok sorunun odağı olarak görülmektedir. Teorik bir zemin üzerine kurulu olan bu çalışmada küresel iklim değişikliği ve iklim mülteciliği kavramları ele alınmakta; mültecilerin karşılaştıkları güvenlik sorunları iklim değişikliği, yasal statü ve toplumsal hayat yönüyle değerlendirilmektedir. Ayrıca devletlerin ve uluslararası mevzuatın iklim mültecilerine yönelik bakışına çalışma kapsamında yer verilmiştir.

ABSTRACT

Throughout history, people have migrated from one place to other regions or countries for various reasons. Migrations occur in line with one's wants in some cases, while in other cases the individual migrates out of necessity. Climate refugees are one of the rising concepts in the migration literature in recent years and have also found their place in studies as a different type of migration. Global climate change can be a determinant in people's preference for an alternative region due to the difficulties they experience in one area, such as lack of a safe water supply, access to natural resources, or shelter. Although climate refugees refer to people who have to relocate due to the negative effects of climatic conditions, refugees are seen as the focus of many legal, economic, political, and cultural problems in terms of the countries where they end up. This study has a theoretical basis and discusses the concepts of global climate change and climate refugees. The study evaluates the problems of security refugees face in terms of climate-related issues, legal status, and social life. In addition, the study includes within its scope the perspective of states and international legislation toward climate refugees.

Anahtar Kelimeler: Küresel İklim Değişikliği, İklim Mültecileri, Göç, Güvenlik, İnsan Hakları

Keywords: Global Climate Change, Climate Refugees, Migration, Security, Human Rights

EXTENDED ABSTRACT

Global climate change has been known to occur as a climate phenomenon for many years and has had an increasing effect, especially in recent years. When considering that human behaviors also lead toward the destruction of nature, extensive degradation is seen to occur in the climate and ecology as a result of global climate change, and this condition brings many deficits to the agenda in terms of the diversity of living things and the preservation of atmospheric balance. Climate-related phenomena may result from many different geological, technological, and biophysical factors and may also present different results in different countries. In fact, these problems may vary based on human characteristics (e.g., age, gender, race).

Climate migration is an important concept that has emerged in discussions centered on global climate change. Climate migration as a concept refers to the condition of individuals who willingly choose or have to leave their country or region for climate-related reasons and go to a different region or country other than their own. The literature is seen to prefer concepts such as environmental refugees and climate refugees for referring to these people, and a drawback is present pertaining to states' use of these concepts.

Corresponding Author: Neslihan Arslan E-mail: narslan@bandirma.edu.tr

Submitted: 11.04.2023 • Revision Requested: 29.05.2023 • Last Revision Received: 16.05.2023 • Accepted: 25.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

Although climate-centered subjects started coming to the agenda during the Industrial Revolution, these effects really started to stand out in the 20th century. The inclusion of the human factor in the coverage of environmental problems has demonstrated the fact that the problem is not only caused by climate. Climate change appears to be limited to certain regions, but a gradual increase in environmental problems has been occurring, and the severity of this witnessed change has intensified through natural disasters. Such a change fundamentally affects human lives. Migration cases have occurred on various continents as climatic conditions have changed, with people moving to different places. For example, the communities on the Pacific islands have moved to inner areas due to the erosion of coastal regions and fishermen have immigrated to other cities in Asia due to violent storms and ocean acid levels. These examples as well as the domestic migrations in Middle Asia due to climatic causes are among the communal reflections of the change being experienced.

Climate refugees face many problems in terms of security. At the forefront of these problems is the climate-related security problem. Relocation that occurs due to climate change can take place between regions and even between countries. The most important of the security-related problems occurring due to climate involve food safety, food problems, and disease. When considering that the lack of adequate precautions may cause wars, disputes, and conflict-sourced crises and tensions, the climate refugee problem is known to not be able to be restricted to just one region; the present problem is a general problem for all humankind and constitutes a global threat.

Climate refugees also face security problems due to their lack of legal status. Although these refugees face a change of place due to climate, the problem has different political, economic, cultural, and other aspects for different states. Another dimension of the climate refugee problem is their inclusion in temporary protection orders. This condition presents the point of view that focuses on how human rights should be extended to the issue in order to solve the present problem.

Another aspect of the security problems climate refugees face is related to social life. Immigrating individuals have the aim of embracing life in their new location. The success refugees have in the phases of adapting in terms of this basic vital aim is related to the opportunities their immigration provides them. Refugees enter into a process that demands they act in accordance with different factors that cover life, social environment, and culture. Factors such as gender, age, and time it takes to adapt to the new culture can also be mentioned among the subjects that affect their ability to adapt.

States' perspectives toward climate migration are also draw attention. Although the prohibition against sending refugees back has the tendency to expand to cover climate-centered individuals, an uncertainty exists in this regard. This is due to the fact that states regard environmental rights as a third-generation human right. Thus, states' investments in protecting their borders and security are at a much higher level than their investments to protect against climate change.

Although the climate immigration problem seems to be a climate-based problem, this study covers different aspects of the problem and evaluates the status of individuals who've voluntarily or mandatorily left their regions and also evaluates the issue both in terms of refugees and states. The study has a theoretical basis. While dealing with global climate change, climate refugees, and the security problems refugees face, the need is also seen to examine issues such as the climate change-based security problem, the security problem experienced by climate refugees in terms of their legal status, and the security problem regarding social life. From this point of view, although climate immigration has started as a result of climate change, headings such as settlement, recognition, and discrimination demonstrate that immigration needs to be evaluated in expanding and diversified backgrounds. The approaches international regulations and states take toward climate immigration also present the fact that refugees will continue to be discussed in the international arena well into the future.

Küresel İklim Değişikliği: İklim Mültecilerinin Güvenlik Sorunları

Geçmişten günümüze insanoğlunun ekonomik ve sosyal nedenler ile güvenlik nedenlerine bağlı olarak yer değiştirmeleri ya da zorla yerlerinden edilmelerine sıklıkla tanık olunmaktadır. Son zamanlarda ise pek çok çalışmada zorunlu göç deneyiminin iklim değişikliğiyle ilişkilendirildiği görülmektedir (Jaldi ve Ouassif, 2022, 7).

İçinde bulunduğumuz yüzyılda küresel iklim değişikliği, insan hareketliliğinin yönünü belirleyen nedenler arasında yerini almaktadır. Dünyanın birçok bölgesinde geniş alanların insan yaşamı için elverişsiz hale gelmesine paralel olarak az gelişmiş ülkelerde tarım arazilerinin yanlış kullanımı ekosistemlerin yaşamı destekleme faaliyetlerini azaltmıştır. Diğer taraftan Çernobil felaketi gibi yüksek risk içeren teknolojilerin birçok bölgeyi yaşanmaz hale getirdiği sonuçlarla karşılaşılmaktadır (Jacobson, 1988, 257). Ayrıca günümüzde yaşanan kuraklık ve ekosistemdeki değişikliklere bağlı olarak toprağın verimsizliği, üretim ve istihdamın azalması, hastalıklar ve barınma gibi pek çok köklü soruna tanık olunmaktadır (Yücel, 2020, 59). Nitekim Myers çevre kaynaklı hareketliliklerin ilerleyen yıllarda insanlığın mücadele edeceği insani krizler arasında yer alacağını ifade etmektedir. Myers bu yaklaşımıyla iklim mülteciliğinin çevresel bir sorun olarak görülmesinin yanında ekonomik, sosyal, siyasi sonuçları olabileceğine dair bir çıkarımda bulunmaktadır. (Myers, 1997, 181). Konuya ilişkin getirilen farklı değerlendirmeler açısından mülteciler için çeşitli sorunlar gündeme gelmektedir. Nitekim mülteciler kendi ülkelerinin iklim koşulları nedeniyle yaşamsal

faaliyetlerin devamlılığı konusunda güvenlik kaygısı yaşamakta; gittikleri ülkelerde yasal statüleri ve toplumsal hayat açısından pek çok sorunla karşılaşmaktadır.

İklim mülteciliği mültecinin kendisi ve gittiği ülke açısından çeşitli sonuçlar doğurabilmektedir. Özellikle fayda/zarar yönüyle değerlendirildiğinde genel nüfus hareketleri üzerinden Lonergan'ın yaptığı değerlendirme dikkat çekicidir. Buna göre; nüfus hareketleri bu hareketlerin nasıl algılandığına bağlı olarak iki farklı yaklaşımın argümanı açısından tartışılmaktadır. Sözü edilen yaklaşımlardan neoklasik yaklaşım nüfus merkezli değişimin olumlu ve doğal bir süreç olduğunu belirterek bu konuda geliştirilecek politikaların değişimin faydalı yönünü yansıtacağına vurgu yapmaktadır. Yapısalcı yaklaşım ise; söz konusu değişimlerin güç ve fırsatlardaki doğal olmayan dengesizliklere karşı bir tepki olduğunu iddia etmektedir. Bu görüşe göre; dengesiz kalkınma sonucunda nüfus yer değiştirmekte ve var olan yapıyı ortadan kaldıracak yeni politikalara ihtiyaç duyulmaktadır (Lonergan, 1998, 7).

İklim göçüne bağlı olarak yaşanan hareketlilikte, mültecilerle ilgili yasal bir korumanın olmaması nedeniyle mülteciler, göç ettikleri yerlerde dengesiz bir dağılım göstermektedir. Ortaya çıkan tabloda bazı bölgeler kendi kapasitelerinin üzerinde göç aldıkları için gıda ve su gibi sorunlarla karşılaşmakta; ayrıca eğitim sağlık hizmetlerinde aksamalar ile salgın hastalıklar görülebilmektedir (Sipahioğlu, 2022, 557).

Mültecilerin geri gönderilmesi yasağı iklim nedeniyle yerlerinden olan insanları kapsayıcılık yönünde genişlemeye açık bir zemine uygun görünmesine rağmen, bu konudaki belirsizlik uzun süre devam edecek gibi görünmektedir. Bunun temel nedeni devletlerin kendi hukuk kuralları üzerindeki hakimiyet anlayışının yanında çevre hakkının üçüncü kuşak insan hakkı olmasıyla da ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla devletler de bu durumu bir güvenlik sorunu olarak görmeye yatkınlardır. Bu kapsamda sınır ve göçle ilgili yapılan yatırımların iklim değişikliğine kıyasla oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Diğer taraftan gelişmiş ülkelerin sınırlarını güçlendirme konusundaki yaklaşımları kendilerine yönelik bir güvence tedbiri olarak değerlendirilebilir (Akçay, 2022, 65-66).

Teorik bir düzlemde ele alınan bu çalışmada; küresel iklim değişikliği, iklim mülteciliği ve mültecilerin karşılaştıkları güvenlik sorunları ele alınmıştır. Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde küresel iklim değişikliği olgusu anlatılarak, iklim değişikliğinin fiziksel ve sosyo-ekonomik etkilerine değinilmektedir. Bu bölümde; kaynakların azalması, deniz ekosistemi ile sağlık şartlarında bozulma, nüfustaki savunmasızlık ve göç ile istihdam fırsatlarının azalması başlıkları ele alınmıştır. İkinci bölümde iklim mülteciliğine yer verilmiştir. Bu bölümde ise; iklim mülteciliğinin kavramsal yönünün yanında mültecilerin karşılaştıkları güvenlik sorunlarının gelişimi kronolojik boyutuyla anlatılmaktadır. Devamında ise mültecilerin karşılaştıkları güvenlik sorunları detaylandırılmıştır. Sözü edilen sorunlar; iklim değişikliğine bağlı güvenlik sorunları, yasal statüleri açısından mültecilerin karşılaştıkları güvenlik sorunları ve toplumsal hayatta karşılaştıkları güvenlik sorunları olmak üzere üç başlıkta ele alınmaktadır. İkinci bölümün devamında ise iklim mültecileriyle ilgili daha önce yapılmış olan çalışmalara ilişkin literatür incelemesine yer verilmektedir. Son bölümde ise iklim mültecilerine yönelik atılan bazı adımların yanı sıra çeşitli önerilere yer verilmektedir.

Küresel İklim Değişikliği

Son yıllarda dünyada ekolojik faaliyetler ve iklim krizleri önemli gündem maddelerinin başında gelmektedir. İnsani eylemler, doğayı, iklimi ve ekolojiyi yıkıma sürüklemekte; canlıların çeşitliliği, atmosfer dengesi, kimyasal ve biyolojik sınırları korumayı amaç edinen girişimler ise başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Günümüzün yeni normal sorunları arasında orman yangınları, biyolojik çeşitlilikte azalma, su ve gıda güvensizliği/kıtlığının ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir (Topgül ve Beytaş, 2022, 688-689).

Yaklaşık bin yılı içine alan süreçte kuzey yarımkürede meydana gelen iklim koşulları açısından; 1800'lü yıllarda kadar kararlı iklim koşullarının varlığından söz edilmektedir. 1816 yılında yaşanan anormal iklim koşulları sonucu Avrupa'da ciddi bir kıtlık sorunu ortaya çıkmış; pek çok canlı hayatını kaybetmiştir. ABD ve Kanada'da önemli soğukların yaşandığı bu dönem yazsız yıl olarak adlandırılmıştır. 1900 ila 1940 yılları arasındaki dönemde küresel sıcaklık yaklaşık 0,5 santigrat artmış ve 1970'li yıllardan günümüze sözü edilen ısı artışı devam etmiştir (Öztürk, 2002, 50-51).

İklim olaylarının ardındaki nedenler ele alındığında; jeolojik, biyofiziksel, teknolojik koşullar ile sosyal ve politik adaletsizliklere vurgu yapılmaktadır. Bu bağlamda yaş, cinsiyet, ırk, gelir ve sosyal gruplar gibi özelliklere bağlı olarak iklimsel sonuçlar değişmekle birlikte pek çok bölgede iklim değişikliğinin etkileri hissedilmektedir. (Marchena, 2021, 7). BM tarafından küresel iklim değişikliğinin temel nedenlerine ilişkin yapılan tespit dikkate alındığında; enerji ve güç üretiminde fosil yakıtların (kömür, petrol vb.) kullanılması, ormanlık alanların azalması, gıda üretimi, ulaşım araçlarının artması ile bina sayılarının ve tüketimin artması başlıkları öne çıkmaktadır. (UN, 2023).

Tablo 1. Dünyada Karbon Emisyonunda En Fazla Pay Sahibi Olan Ülkeler 2021

Ülkeler	Dünya Yüzdesi %
Çin	32,93
ABD	12,55
Hindistan	7,00
Rusya	5,13
Japonya	2,87
İran	1,88
Almanya	1,76
Güney Kore	1,66
Endonezya	1,59
Suudi Arabistan	1,55
Kanada	1,49
Brezilya	1,29
Türkiye	1,19
Güney Afrika	1,15
Meksika	1,11

Kaynak: EDGAR, (2022).

İklim Değişikliklerinin Fiziksel ve Sosyo-Ekonomik Etkileri

Çevresel bozulmanın bir yansıması olarak ortaya çıkan iklim değişikliği olgusu beraberinde pek çok etkiye yol açmaktadır. Sözü edilen etkiler doğal kaynakların azalmasından insan sağlığının bozulmasına, canlı türlerinin yok olmasına kadar geniş bir çerçeveyi içermektedir. Yapılan literatür taraması sonucunda iklimsel değişikliğin yol açtığı fiziksel ve sosyo-ekonomik etkiler insanların gönüllü ya da zorunlu olarak yer değiştirmelerine zemin hazırlamaktadır. Bu kapsamda iklim değişikliğinin sözü edilen etkileri beş kategoride sınıflandırılmaktadır. Bunlar:

Kaynakların Azalması: Dünyada ekilebilir özellikteki alanların azalması ve uzun süreli kuraklıkların yanı sıra yağış modellerinin değişmesi tatlı su kaynaklarının azalmasına yol açmaktadır. Diğer taraftan tarım arazilerinin iklime bağlı olarak küçülmesi gıda fiyatlarının önlenemez yükselişinde etkili olmaktadır. Tüklenen kaynaklar ise bölgelerde çeşitli çatışmaları beraberinde getirebilmektedir (Council of the European Union ve European Commission, 2008, 5).

Deniz Ekosisteminde Bozulma: Artan deniz yüzeyi sıcaklıklarına ilaveten akıntılar, rüzgar modellerindeki değişimler okyanusların fiziksel ve biyolojik yapısını değiştirmekte; bu ise balık dağılımını etkilemektedir. Deniz sıcaklığı sonucu hayatta kalma tehlikesiyle karşı karşıya kalan canlıların durumları birçok bölge için sosyo-ekonomik sorunlara yol açmaktadır.¹

Sağlık Şartlarındaki Bozulma: İklim değişikliğinin fiziksel etkilerinden bir diğeri insan sağlığı ile ilişkilendirilmektedir. Buna göre; ısının en ölümcül hava olaylarından biri olduğu dikkate alınır ise okyanus sıcaklıklarının yükselmesiyle kasırgaların güçlenerek islanması ölümlere neden olabilmektedir. Ayrıca sel vakalarının artması pek çok yaralanma ve hastalığa davetiye sunmaktadır. Tüm bunlar insan sağlığı açısından önemli birer kimyasal tehdit göstergesi durumundadır (NOAA, 2021). Bulaşıcı hastalıklar açısından sıtma ve zika gibi böcek kaynaklı hastalıkların artan taşıyıcıları ile ısınan bir dünyada uzun süre yaşamaları mümkün hale gelmektedir. Nitekim ABD’de kene kaynaklı Lyme hastalığına ilişkin vaka sayısı son otuz yılda iki katına çıkmıştır. Tahminen bir milyar insanın küresel ortalama sıcaklıkta iki santigrat derece artışa maruz kalacağı düşünüldüğünde sıcaklık artışına bağlı riskin önümüzdeki yıllarda karşılaşılan önemli sorunlar arasında yer alacağı öngörülmektedir. Öyle ki Avrupa’da 2022 yılında binlerce kişinin sıcaklık kaynaklı ölümünün yanı sıra ABD, Kore ve Pakistan’da görülen sel felaketi nedeniyle pek çok insan hayatını kaybetmiştir (Lindwall, 2022).

Nüfustaki Savunmasızlık ve Göç: İklimle bağlı değişiklikler toplumun çeşitli kesimlerini farklı biçimlerde etkilemektedir. Zira kadınlar, işsizler, yaşlılar ile altyapısı zayıf ve düşük gelirli kentsel bölgelerde yaşayan insanlar söz konusu kesimler arasında gösterilebilir. Son yıllarda yerinden edilme ve göç üzerindeki etkileri de dikkate alındığında kendi bölgelerinde yaşayan insanların büyük ölçüde doğal çevrelerine bağlı olup değişen iklimle mücadele edebilmek için kaynak sayıları oldukça azdır.²

İstihdam Fırsatlarının Azalması: İklim değişikliğinin dünya üzerindeki etkilerinden biri de sektörler düzeyinde kendini göstermesi yönüyledir. Zira kentlerdeki ısı stresinin iç mekanlarda çalışmayı gerektiren işlerle doğrudan ilişkili olması ekonomik zararı arttırmaktadır. Söz konusu ekonomik etkiler istihdam, beceri ve işgücü piyasası üzerinde adil bir geçiş yaşanması ve insan onuruna

¹ European Commission, Consequences of Climate Change, https://climate.ec.europa.eu/climate-change/consequences-climate-change_en, (03.06.2023).

² A.e., (03.06.2023).

uygun iş yaratılması hedefine uygun olmalıdır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği nezdinde giderek azalmakta olan iş olanaklarına ve gelir savunmasızlığına karşı çalışanların korunması önemli bir gerekliliktir (Kavurmacı, 2022, 331).

İklim Mülteciliği

1980’li yıllarda çevreyle ilgili sorunlara artan ilgiyle birlikte mevcut sorunlarla karşı karşıya kalan insan unsurunun da incelenmesi mümkün olmuştur (Ziya, 2012, 231). İnsan hareketliliği açısından son zamanların tartışılan konuları arasında mülteciler yer almaktadır. Çevre koşullarındaki değişikliklerden etkilenen mülteciler konusunda çalışmaları olan önemli isimlerden biri BM Çevre Programı Araştırmacısı Essam El Hinnawi’dir. İklim mültecileri olgusu ile ilişkisi açısından Hinnawi tarafından 1985 yılında ortaya koyulan çevre mültecileri tanımı, çevresel koşulların etkilediği bireyleri kapsamaktadır. Hinnawi; geniş anlamda yerinden edilmiş, kendini zarardan korumayı amaçlayan ve/veya daha iyi bir yaşam kalitesi arayışında bulunmak için kendi yaşam alanlarını zorunlu/gönüllü biçimde terk eden insanları çevre mülteci olarak tanımlamaktadır. Literatüre getirdiği bu tanımla yazar; doğa ya da insanlar tarafından tetiklenen çevresel bozulma nedeniyle yaşam kaliteleri değişen ve bunun sonucunda kendi yerleşim bölgelerini geçici/kalıcı olarak terk eden insanları çevre mülteci şeklinde kavramsallaştırmaktadır. (El-Hinnawi, 1985, 4).

Ayazi ve Elsheikh tarafından kaleme alınan iklim mültecileri başlıklı raporda ise “iklim mültecileri, iklim krizinin hızlandığı veya şiddetlendirdiği kısa ve uzun vadeli doğal afetler ve çevresel bozulma nedeniyle (ulus devlet sınırları içinde veya ötesinde) zorla yerinden edilen kişiler” olarak tanımlanmakta; kısa vadeli etkiler tayfun, orman yangını, tsunami gibi doğal olayları içerirken; çölleşme, artan sıcaklıklar, ormansızlaşma uzun vadeli etkiler olarak gösterilmektedir (Ayazi ve Elsheikh, 2019, 3).

İklim mülteciliğiyle ilgili yer verilen tanımlardan yola çıkılarak “mülteci” kelimesi ev sahibi ülke tarafından kendilerine misafirperverlikten ziyade yasal temele dayanan bir yükümlülük olarak bakılan ve korunmaya alınan insanları tanımlamak için kullanılmaktadır. (Hiraide, 2022, 6). Bununla birlikte göçmen ve mülteci kavramları arasında bazı farklılıklar söz konusudur. Göçmenler ağırlıklı olarak kendi ülkesinin sahip olduğu ekonomik, sosyal vb. koşullar sonucu bir başka ülkeye yasal olan/olmayan yollarla gönüllü olarak giden ve o ülkede yaşayan bireylerden oluşmaktadır. Hatta söz konusu olanaklar için başka bölgelere giden bireylere ekonomik göçmen ismi verildiğine literatürde rastlanmaktadır. Diğer taraftan ekonomik göçmenlerin mültecilik hakkından yararlanamadıkları; yabancı statüsünde yapılan başvurunun kabulünde göçmenlik ya da mültecilikle ilgili tasarrufun o ülkenin iç hukuki düzenlemelerine bağlı olduğu ifade edilebilir (Ziya, 2012, 232).

Tablo 2. Mülteciler ve İklim Değişikliğiyle Yerinden Edilen Kişiler Arasındaki Karşılaştırma

Uluslararası anlamda korumaya muhtaç kişi	İklim değişikliğinin etkileri nedeniyle yerinden olan ve uluslararası korumaya muhtaç olan kişi
Menşei ülke ya da ikametgahının dışında bulunma	Menşei ülke ya da ikametgahının dışında bulunma
Belirli bir din, ırk, siyasi görüş, sosyal bir gruba ait olma gibi nedenlerle zulüm görme	İklim değişikliğinin etkileri ve yetersiz çözümler sonucunda menşei ülke, bulunulan meskende yaşanabilecek fiziksel ve hayati tehlike içerisinde olma
Menşei ülkenin ya da bağlı bulunulan ikamet yerinin korumasından yararlanamayan/yararlanmak istemeyen kişi.	Menşei ülkenin ya da bağlı bulunulan ikamet yerinin yardımı ve korumasından yararlanamayan/yararlanmak istemeyen kişi

Kaynak: (Kälin, W. 2010, 97).

Bilim dünyası iklim göçünü incelerken kavramsal açıdan benzer karmaşaları yaşamaktadır. Söz konusu karmaşa iklim göçmeni, mülteci kavramlarına yönelik ortak bir kabulün olmamasından kaynaklanmaktadır. Bu durum sözü edilen faktörlerin etkisinin belirlenmesinde yaşanacak sorunlar ve göç olgusunun anlaşılması zor doğasıyla ilişkilendirilebilir. Bireyin göç kararı çoğunlukla belirli bir faktör açısından ele alınmasının mümkün olmadığı öznel bir seçim olarak görülmektedir. Bunun temel nedeni ise göç eden nüfusun tepkisini tahmin etmenin güçlüğü ve konuya ilişkin veri eksikliğidir (Jaldi ve Ouassif, 2022, 6). Apap (2019); iklim ve çevre arasında belirgin bir fark olup olmadığı konusunda bir belirsizliğin söz konusu olduğuna vurgu yapmaktadır (Apap, 2019, 3). Bununla birlikte iklim mültecilerine odaklanan çalışmalarda çevre şartlarından etkilenen bireyleri içeren “çevre mültecileri” konulu çalışmalar bu alandaki çalışmaların başlıca örnekleri arasında gösterilebilir.

Gerek basında gerekse kamusal tartışma platformlarında iklim nedeniyle yerinden olan insanlar bir dönem iklim mültecileri olarak anılsalar da uluslararası kuruluşlar ve hukuk bilirmişleri bu konuda daha çekimser davranmaktadır. Bunun temel nedeni iklim mülteciliği teriminin yasal bir dayanağının olmamasından kaynaklanmaktadır. Söz konusu ifade yerine çoğu akademisyen “iklim göçmenleri”, “iklim değişikliği bağlamında hareketlilik” gibi ikame ifadeler kullanmışlardır (Gemenne, 2015, 71). Sanayi

devrimi sonrasında iklim değişikliği merkezli sorunlarda artış görülmekle birlikte var olan sorunların etkileri 20. yüzyıl sonunda giderek yayılmıştır. Doğada yaşanan değişim süreciyle birlikte doğal afetlerin sayısı ve şiddeti artmıştır. Geçmişten günümüze ve hatta geleceğe iklim değişikliğinden etkilenen insanların içinde buldukları durumu tanımlamak için “iklim mülteciliği” ismini kullanan yazar sayısı da azımsanmayacak düzeydedir. (Karagöz, 2021, 44).

BM İnsan hakları eski temsilcisi Profesör Walter Kälin, UNHCR’den Nina Schrepfer ile insanların bir çevre krizi sonucunda zorla geri gönderilmesine ilişkin çeşitli engelleri sıraladıkları çalışmalarında üç kavrama vurgu yapmaktadır. Bunlar arasında; yasal engeller (ev sahibi ülkenin bireyi işkence, insanlık dışı veya aşağılayıcı davranışa maruz bırakması), olgusal engeller (İnsanların ülkelerine geri dönmeleri için yol, altyapı vb. uygun koşulların oluşmadığı durumlar) ve insani engeller (insan hakları açısından ve insanların ülkelerine geri gönderilmesine yönelik bir engel olmamasına rağmen ev sahibi ülkenin insani ve vicdani nedenlerle yaklaşması)’den bahsedilmektedir (Kälin ve Schrepfer’den akt. Apap, 2019, 5).

İklim Mültecilerinin Yaşadıkları Güvenlik Sorunlarının Kronolojik Boyutu

İklim mültecilerinin yaşadıkları güvenlik sorunlarının kronolojik boyutu kapsamında yer verilen bu bölüm; mültecilerle ilgili uygulamaların gelişimi ve konuya dikkat çeken akademik çalışmalar yönüyle ele alınmıştır.

a) İklim Mültecileriyle ilgili Hukuki Uygulamalar ve Politika Uygulamalarının Gelişimi

İklim mültecileri sorunu açısından dünyada kapsamlı ilk somut uygulama BM Mülteciler Yüksek Komiserliği’nin (BMMYK) kurulmasıyla ilgili adımın atılması olmuştur. BMMYK, 2. Dünya Savaşı sonrası evinden kaçmak durumunda kalan ya da evlerini kaybetmiş Avrupalılara yardım etmek amacıyla 1950 yılında kurulmuştur. İlerleyen yıllarda dünyadaki mültecilere yardım etmek ve onları korumak yönünde kapsayıcı biçimde çalışmalarını genişletmiştir. ³

BMMYK mültecilerin hukuki durumları hakkında Cenevre Sözleşmesi md. 1’e göre mültecilik statüsü; “1 Ocak 1951’den önce meydana gelen olayların sonucunda ırk, din, belirli bir sosyal gruba mensup olma ya da siyasi düşünceleri nedeniyle zulme uğrayacağından korktuğu için kendi ülkesinin dışında bulunan ya da söz konusu korku nedeniyle kendi ülkesinin korumasından yararlanmak istemeyen veyahut ikamet ettiği ülkenin dışında bulunmakla birlikte ülkesine dönemeyen ya da söz konusu korku nedeniyle geri dönmek istemeyen her kişiye uygulanacaktır” şeklinde ifade edilmektedir (UNHCR, 1951, 14). Söz konusu protokolün ardından Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü kabul edilmiştir. 1951 yılında getirilen protokolden farklı olarak bu protokolle mültecilere yönelik tarih sıralaması kaldırılmıştır. ⁴

Ev sahibi ülke tarafından kendilerine misafirperverlikten ziyade yasal temele dayanan bir yükümlülük olarak bakılan ve korunmaya alınan mültecilere yönelik 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’nde çevresel faktörler nedeniyle yerinden edilen kişiler için somut hükümler bulunmamaktadır. Sözleşmenin kapsamı açısından; insan tehdidinin açık bir neden olarak gösterilmediği durumlar sözleşmede kapsam dışı tutulmuştur (Hiraide, 2022, 6).

Bununla birlikte gerek 1951 Cenevre Sözleşmesi gerekse 1967 tarihli Protokolde iklim değişikliği ve göç meselesi ele alınmamıştır. Buna karşılık dünyada sıklıkla yaşanan hava olaylarının yaşamsal varlığı tehdit etmesiyle birlikte ülkesini terk eden insan sayısında artış beklenmektedir. Mülteci statüsündeki bireyler zulüm ya da şiddet nedeniyle ülkesinden kaçmak yerine doğa kaynaklı güvenlik sorunları yaşamaktadır. Zira hem sözleşme hem de protokol iklim nedeniyle yerinden olmuş insanları kapsayıcı bir zemine sahip olmaktan uzaktır. (Safi, 2020, 519).

1990’lı yıllarda iklim mültecilerine yönelik önemli bir gelişmeye tanık olunmaktadır. Nitekim ABD’de 1990 yılında mültecilerin çevresel koşullar dahil olmak üzere yaşadıkları olumsuzluklara karşı korunmalarını içeren Geçici Koruma Statüsü isimli statü oluşturulmuştur. Mitch Kasırgası sonrası 1998’de yürürlüğe konulan statü uyarınca; yabancıların yaşam koşullarında ortaya çıkan çevre felaketini de içeren gerekçelerle geçici olarak ABD’de kalabilmelerine izin verilmiştir (Jaswal Jolly, 2013, 57-58). İklim mültecilerine yönelik 2000’li yılların önemli gelişmelerinden biri ise Kiribati vatandaşı Ioane Teitiota’nın Yeni Zelanda’ya sığınma talebiyle başvurmasıdır. Deniz seviyesinin yükselmesi ve iklim değişikliği dahil olmak üzere yaşadığı bölgede pek çok sorunun varlığını gerekçe gösteren Teitiota tarafından yapılan sığınma başvurusu Mahkeme tarafından reddedilmiştir. Kararın gerekçesinde ise Mahkeme Teitiota’nın ülkesinde gerçek bir zulüm görme tehlikesiyle karşı karşıya olmadığını ve mülteci statüsünde olduğunu kanıtlayacak düzeyde çevresel koşulların var olmadığı gerekçesiyle Teitiota’nın Mültecilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme’de tanımlandığı şekliyle mülteci olmadığına karar vermiştir (UN Human Rights Treaty Bodies, 2016, 2-4).

Yakın geçmişte yaşanan iklim olaylarına bağlı hareketliliklerin görüldüğü bölgelerden biri de Orta Doğu ile Kuzey Afrika’nın birleşiminden oluşan ve MENA olarak adlandırılan bölgedir. Nüfusun su sıkıntısı çektiği ve tarımsal açıdan su kaynaklarına ihtiyaç duyulan bölge, azalan yağış seviyesi açısından iklim değişikliğinden en fazla etkilenen bölgeler arasında gösterilmektedir (Belhaj,

³ UNHCR Türkiye, UNHCR’nin Tarihçesi, <https://www.unhcr.org/tr/unhcrnin-tarihcesi>, (18.06.2023).

⁴ YIMER, “Mültecilerin Hukuk Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü”, <https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/files/M%cc3%9cLTEC%cc4%cb0LER%cc4%b0N%20HUKUK%20STAT%cc3%9cS%cc3%9c> (25.03.2023).

2022). Bu bağlamda literatürde birçok insanın MENA bölgesini terk edeceğine vurgu yapan çeşitli çalışmalar yer almaktadır (Hugo, 2011, 21; Wodon vd., 2014, 2; Borghesi ve Ticci 2019, 291; Balsari vd. 2020, 406-407).

2020 yılında BM mültecilerine yönelik ifadesinde; mültecilerin kendi ülkelerindeki yaşamları ve/veya refahlarının tehlikede olması halinde geri gönderilmelerinin yasa dışı olduğunu beyan etmiştir. Söz konusu gelişme, iklimsel değişiklikler nedeniyle yaşamı tehdit altında olan insanlara gelecekte bulunacakları koruma taleplerine yönelik bir kapı aralayabileceği şeklinde yorumlanabilir (BNN, 2020).

b) Akademik Çalışmalarda İklim Mültecilerinin Mevcut Durumları ve Gelecekteki Tahminler

Literatürde iklim mültecileri ve çevre mültecileri kavramlarının kullanımına ilişkin farklı tercihler söz konusu olmakla birlikte doğa olaylarından etkilenen insanlar için çevre mültecisi kavramının kullanıldığı görülmektedir. Çevre mültecisi kavramı ilk kez Brown ve arkadaşları tarafından kullanılmıştır (Brown vd., 1976, 40).

Çevresel koşullar nedeniyle yerinden olmuş insanları içeren çalışmaların 1980'li yıllarla birlikte artmakta olduğu görülmektedir. Söz konusu yıllarda Hinnawi dikkat çekici çalışmalarıyla öne çıkmaktadır. Çevre mültecilerini ele alan çalışmasında El-Hinnawi, insanın hayatını etkileyen fiziksel, kimyasal ya da biyolojik değişiklikleri içeren çevresel bozulmaya karşı geçici ya da kalıcı olarak yerlerini terk eden insanlara yer vermiştir (El-Hinnawi, 1985, 4). İlerleyen yıllarda Jacobson tarafından kaleme alınan bir başka çalışmada ise çevre merkezli insan hareketlilikleri içerisinde su seviyelerinin yükselmesinin diğer iklimsel olaylar içerisinde daha büyük bir etki yaratacağına değinilerek, bu durum sanayileşen dünyanın bir sonucu olarak görülmüştür (Jacobson, 1988, 258).

1990'lı yıllarda çevre merkezli insan hareketliliklerine yönelik çalışmalar devam etmiştir. Myers konuya ilişkin olarak özellikle çevresel koşullar nedeniyle bölgelerinden ayrılan mültecilere değinerek ilerleyen yıllarda mülteci sayısının artacağını dile getirmiştir. Ayrıca Myers küresel iklim değişikliğini geliştirmekte olan ülkeler açısından ele alarak Bangladeş, Mısır, Çin ve Hindistan'ın bu konuda yüksek maliyetlerle karşılaşabileceğini ifade etmiştir (Myers, 1993, 752-756). Diğer taraftan Myers, dünyada 2050 yılı itibarı ile sera gazından etkilenecek mülteci sayısının 150 milyona ulaşacağını iddia etmektedir. Myers'in tahminlerinde mültecilerin görünümü açısından; Çin (30 milyon kişi), Hindistan (30 milyon), Bangladeş (15 milyon), Mısır (14 milyon) potansiyel ülkeler arasında yer almaktadır (Myers, 1993, 757).

Hugo mülteci hareketliliğinde Asya ülkelerine odaklandığı çalışmasında 1976-1994 arası dönemi incelemiş ve bazı sonuçlara ulaşmıştır. Ulaştığı sonuçlar arasında; çevre felaketleri nedeniyle yerinden edilen insan sayısındaki artışa vurgu yaparak sözü edilen artışın belirgin şekilde yaşandığı ülkeler arasında Çin ve Hindistan'a dikkat çekmiştir. Örneğin Çin'de 1976'da yaşanan deprem felaketinin yanı sıra 1994 yılında meydana gelen sel ve kuraklık nedeniyle yüksek arazilerin kullanılamaz durumda kalması sonucu kentlere doğru yaşanan kitlesel göçler çalışmada yer verilen insan hareketlilikleri arasındadır (Hugo, 1996, 113-114).

İklim mültecileri merkezli çalışmalar mevcut sorunun etkileri ve mültecilere yansımaları dikkate alınarak 2000'li yıllarda da devam etmiştir. Tacoli ise çalışmasında mültecilerin iklim merkezli hareketlilikleri ile gelir düzeyleri arasında ilişki kurmaktadır. Buna göre; kısa mesafedeki hareketlilikler artmış olmakla birlikte; fakir ve savunmasız durumdaki bireyler hareketlilik konusunda kısıtlılıklarla karşılaşmaktadırlar. Buradaki temel sorun ise ekonomik kaynakların eşit dağılmamasıyla ilgilidir. Ayrıca çalışmada göç politikalarının çevresel bozulmanın da dahil olduğu göç kalıplarındaki değişiklikleri de içermesi şeklinde genişletilmesine vurgu yapılmaktadır (Tacoli, 2009, 523).

Afifi ve arkadaşları 2011'de mültecilerin iklim olaylarını ve eğilimlerini nasıl algıladıklarını araştırmayı amaçladıkları çalışmalarında ise; Afrika bölgesi içerisinde Uganda ve Etiyopya'da uzman görüşmeleri ve odak grup görüşmeleri gerçekleştirmişlerdir. Görüşme yapılan kişilerin algıları açısından; iklim olaylarının sıklığı ve şiddetinde artışlar, mevsimsel kaymalar ve zamansız yağışlar bildirilmiştir. Ayrıca sözü edilen bölgelerde tarımsal gıda güvenliğinin yanında, kaynak kullanımı konusundaki çatışmalar ve hatta sosyal uyumun bozulmasına varan çeşitli bulgular gözlemlenmiştir. Aynı zamanda iklimsel baskılara en fazla maruz kalan grubun çiftçilik ve hayvancılıkla geçimini sağlayan bireyler olduğu çalışmada öne çıkan bir diğer sonuç olarak verilmiştir (Afifi vd., 2012, 48).

Gray ve Bilsborrow çevrenin göç üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında Ekvador bölgesinde arazi kalitesi, topoğrafya ve uzun vadeli iklim ve yağış değişkenliğinin göç üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Kırsal hanelerden dış göçe ilişkin verilerin toplandığı çalışmada bireysel, hanehalkı, topluluk ve bölgesel ölçekteki faktörler ele alınmıştır (Gray ve Bilsborrow, 2013, 1218). Black ise mültecilerle ilgili çalışmasında; çevresel bozulmanın mültecilere ev sahipliği yapan ülkeler ve mültecilere yardım yapan devletleri de içererek şekilde taraflar açısından endişe yaratan bir hal aldığı vurgulamaktadır. Ortaya çıkan endişede özellikle; mültecilerin gittikleri ülkelerdeki temel ihtiyaç kaynaklarına ulaşımının sürekliliği ve yerleştikleri bölgenin yerel vatandaşlarının da aynı kaynaklara olan bağımlılığı sonucunda her iki grup açısından yaşamsal bir tehdidin ortaya çıkacağı ifade edilmektedir (Black, 2014, 15-16).

Yapılan çalışmaların yanı sıra uluslararası arenada iklim mültecileri ve çevresel mültecilere yönelik kavram kargaşası ile hukuki alandaki netlik konusundaki eksiklik, iklim değişikliği merkezli iç ve dış göç kayıtlarının izlenmesi ve sağlıklı şekilde tutulması konusunda da belirsizliğe neden olmaktadır (An vd., 2021, 384).

İklim Mültecilerinin Karşılaştıkları Güvenlik Sorunları

Değişen iklim koşullarıyla birlikte farklı kıta ve bölgelerden çeşitli göç olaylarına tanıklık edilmiştir. Bunların başlıcalarını; kıyı erozyonu nedeniyle Pasifik adalarındaki toplulukların iç kesimlere taşınması, Asya ülkelerindeki fırtınalar, okyanus asitlenmesine bağlı olarak tükenen balık kaynakları nedeniyle kıyı balıkçılarının Batı Afrika köylerinden şehirlere göç etmesi, Orta Asya'da iklimin kırsal geçim kaynaklarına etkisine bağlı iç göçler, çölleşmeye bağlı Doğu Afrika'daki göçebe nüfus oluşturmaktadır (IOM, 2019, 1). İnsanların yerleşik hayatlarına devam etmelerine engel teşkil eden önemli seviyedeki iklimsel değişimler birtakım güvenlik sorunlarını da beraberinde getirmektedir.

Diğer taraftan iklim mültecilerinin yer değişimi konusunda bazı sınırlılıklarla karşılaştığı görülmektedir. Nitekim mültecilerin belirli bir bölümü başka ülkelere gidebilmesine rağmen daha büyük bir bölümü bu şansı yakalayamamaktadır. Bu durum iklim mültecilerine sağlanması gereken korumanın sınırlarının net biçimde belirlenmesini zorunlu kılmaktadır (Ekşi, 2016, 19). İklim değişikliği-hareketlilik ekseninde değerlendirildiğinde, çevresel bozulma ve nüfus hareketinin birbiriyle paralellliğini anlamlandırmak kolay gibi görünmesine rağmen mültecilerin hareketliliğinde çevresel, ekonomik, sosyal ve politik olmak üzere pek çok unsurun yer aldığı söylenebilir (Lonergan, 1998, 12).

Mültecinin kendi ülkesi açısından değerlendirildiğinde mültecilerin durumu ekonomik, yasal, siyasi, kültürel vb. çeşitli sorunların da başlangıcını oluşturmaktadır. Nitekim Sahra Altı Afrika, Doğu Asya, Pasifik, Suriye ve Lübnan gibi bölge ve ülkeler çatışma ve şiddet gerekçeleriyle nüfuslarının önemli bir bölümünün kendilerinden ayrılması sürecini yaşamış ve sözü edilen ayrılmaların giderek artmakta olduğu gözlenmektedir. Bu kapsamda Sahra Altı Afrika 2021 yılı içerisinde şiddet ve çatışmalar nedeniyle bölgede yerinden edilmelerin % 80'ini oluşturmaktadır (IDMC, 2022, 26). Christian Aid tarafından yayınlanan rapora göre ise 2050 yılı itibarı ile iklim mültecilerinin sayılarının 1 milyar kişiye ulaşacağı tahmin edilmektedir (Christian Aid, 2007, 22).

İklim Değişikliğine Bağlı Güvenlik Sorunları

Güvenlik, iklim değişikliğinden doğrudan etkilenebilen sorunlar arasında gösterilmektedir. Bu kapsamda, askeri politikaları içeren önlemlerin yanı sıra çevreyi de içine alan geniş kapsamlı politikaların hayata geçirilmesi savunulmaktadır. Böylelikle iklim değişikliğinin güvenlik bağlamında ele alınması mümkün olabilecektir. Aksi halde sınır bölgelerinde yaşanacak anlaşmazlıklar, çatışmalar ve kaynakların kıtlığı gibi nedenler kitlesel düzeyde göçlere, insani krizlere ve çeşitli gerilimlere yol açabilecektir. Bu yönüyle iklim değişikliği sorununun belirli bir bölgeden çok insanların ortak sorununa dönüşmesi, geniş kapsamlı bir tehdit olma potansiyelini ortaya koymaktadır (Yılmaz ve Navruz, 2019, 265)

BM Çevre Programı kapsamında iklim değişikliği ve güvenlik konulu ilk çalışma iklim Değişikliği özel temsilcisi Jan Egeland'ın 2008 yılında Sahel bölgesine gitmesiyle başlamıştır. Çalışmada bölgenin aşırı iklim koşulları nedeniyle savunmasız nüfus açısından önemli bir tehdit olduğuna kanaat getirilmiştir. 2009 yılında ise BM Çevre Programının öncülüğü ile iklim değişikliğinin göç, çatışma ve geçim kaynakları üzerindeki etkilerini incelemek için IOM, OCHA, UNU ile ortaklık kurma yoluna gidilerek, Sahel bölgesine yönelik 2011 yılında bir rapor oluşturulmuş ve iklim değişikliğinin şiddetli olduğu 19 sıcak nokta belirlenmiştir. Öyle ki iklim değişikliği kaynakların varlığı açısından göçü tetikleyici hale gelmiştir.⁵

2015 yılında G7 ülkelerinin görevlendirdiği uzmanlar tarafından oluşturulan bir raporda ise; iklim değişikliğinin ortaya çıkmasında iklim kırılganlığıyla ilgili yedi temel risk (yerel kaynak konusunda rekabet, geçim güvencesizliği ve göç, aşırı hava olayları ve afetler, değişen gıda fiyatları ve tedarik sorunu, su yönetimi, deniz seviyesinde yükselme ve kıyılarda bozulma ile iklim politikalarının istenmeyen etkilerinden oluşan riskler) üzerinde durularak sözü edilen risklere karşı çeşitli politika önerileri sunulmuştur. Bunlar; iklim değişikliğinin etkilerini önleme/en aza indirmeyi hedefleyen uyum programları, kalkınma ve insani yardım programları ile sürdürülebilir barış için çatışma ve gerginliklerin azaltılmasının önlenmesi amaçlarına yönelmektedir (Rüttinger vd., 2015, 10-13).

2021 yılı verilerine göre; dünya genelinde afet, çatışma ve şiddete dayalı yerinden edilmelerin yoğun olarak yaşandığı görülmektedir. İstatistiksel verilere bakıldığında; aynı yıl içerisinde dünyanın çeşitli bölgelerinde ve toplamda 141 ülkede yer değiştiren insan sayısı otuz sekiz milyona ulaşmıştır. Çatışma ve şiddet kaynaklı yer değiştirmede ilk sırada Sahra Altı Afrika ülkeleri gelirken, afetlerin yaşandığı bölgeler içerisinde Doğu Asya ve Pasifik ülkeleri on üç milyon ile ilk sıradadır (IDMC, 2022:12).

Yasal Statüleriyle İlgili Güvenlik Sorunları

Mülteciler çevresel nedenlerle yerinden edilmiş insanlar ya da iklim göçmenleri gibi kavramlarla anılmaktadır. Bu bağlamda kendilerini tanımlayacak yasal bir isimleri ya da hukuki bir statüleri bulunmamaktadır. Ayrıca 1951 yılında Cenevre Sözleşmesinde iklim mültecilerinin tanınmaması nedeniyle söz konusu kelimenin kullanımından özellikle kaçınılmaktadır. Bu bağlamda literatür

⁵ UNEP, Climate Change and Security Risks, (04.06.2023).

çalışmalarında iklim mültecilerinin farklı isimlerle anıldığı dikkat çekmektedir (Karagöz, 2021, 53). İklim mültecilerinin Cenevre Sözleşmesi ve Sözleşmenin uygulamasından sorumlu olan BMMYK mandasının sağladığı korumadan yararlanamamasına paralel olarak uluslararası hukukta iklim mültecilerine sağlanan korumanın geçici nitelikte oluşu, bu kapsamdaki insan sayısının artışı gibi durumlar sorunun çözümünde insan haklarını merkeze alan bir bakış açısının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca öncelikle doğa ve çevre zararı yüksek olan sanayileşmiş ülkeler dahil olmak üzere tüm dünya devletlerinin zararların telafisi ve gerekli önlemlerin alınmasına uyması öncelikli eylemler arasında gösterilmektedir (Ekşi, 2016, 54).

İklim mültecileriyle ilgili pek çok çalışmada yer verildiği üzere yaşadığı bölgede deniz seviyesine bağlı duyduğu tehlike nedeniyle hukuk mücadelesi başlatan Teitiota dünyada tanınan ilk iklim mülteci olarak gösterilebilir (McDonald, 2015). İklim mültecilerinin yasal statüleri konusunda BM İnsan Hakları Komitesi'nin Kribati Cumhuriyeti'nden Ione Teitiota ve eşinin başvurusu sonucu aldığı karar hukuki açıdan tartışma konusu olmuştur. Başvuru sahibinin deniz seviyesinin yükselmesi üzerine kendisi ve ailesinin hayatının tehlikede olduğunu iddia etmesi üzerine gerçekleşen başvuru olumsuzlukla sonuçlanmıştır. Sonucun olumsuz çıkmasının temel nedeninin ise; BM İnsan Hakları Komisyonu tarafından mülteci tanımının Konvansiyon'dan daha geniş şekilde yorumlanarak Teitiota ile eşinin yaşam hakkı tehdidinin olup olmadığına karar vermesi ve olası bir tehdide açık hale gelmiş olma ihtimali olduğu söylenebilir. Komite iklim değişikliğinin alıcı devletler üzerindeki etkilerinin sözleşmedeki 6. ve 7. maddelerdeki hakların ihlaline maruz bırakabileceği ve gönderen devletin geri göndermeme yükümlülüğünü etkin hale getirebileceğine kanaat ederek insanların iklim krizinden çıkarılmasının uluslararası mekanizmalara özel bir sorun olduğunu ortaya koymuştur (Karameşe, 2021, 135).

Türkiye uluslararası antlaşmaların bir tarafı olarak "geri göndermeme (non-refoulement)" ilkesi gereği yabancıları ülkeden sınır dışı etmeme ve koruma sağlama yükümlülüğünde olmakla birlikte, ülkemizin iç mevzuatında ve taraf olduğu uluslararası antlaşmalarda iklim mültecilerine koruma sağlamaya yönelik bir yükümlülüğünün olmadığı görülmektedir (Ekşi, 2016, 45).

Toplumsal Hayatta Karşılaştıkları Güvenlik Sorunları

Değişen çevreye uyum sağlama sürecinde ele alındığında göç bir hayatta kalma stratejisi olarak görülebilir. Göçe atfedilen bu olumlu anlam açısından göçe maruz kalan insanların adaptasyon yetenekleri büyük ölçüde göçün sunduğu olanaklara bağlıdır (Bilben, 2020, 83). Toplumsal hayat içerisindeki uyum, iklim mültecileri açısından pek çok güvenlik sorununu beraberinde getirmektedir. Mültecileri bekleyen güvenlik sorunlarının öne çıkanları arasında ekonomik güvencesizlik yer almaktadır. Zira, kendi ülkesini geride bırakan bireyler gittiği ülkenin emek piyasası şartlarında, kendi niteliklerine uygun iş olanaklarıyla karşılaşma konusunda şanslı olmayabilirler. Özellikle bakmakla yükümlü oldukları aileleri açısından iş bulamama kaygısı ve dolayısıyla ekonomik güvencesizlik önemli bir güvenlik sorunu olarak mültecilerin karşılıklarına çıkmaktadır. Sorunun bir diğer yansıması ise sağlık alanında ortaya çıkmaktadır. Öyle ki; ekonomik güvencesi olmayan bireyler sağlık gibi temel ihtiyaçlarını karşılama konusunda yetersiz kalabilmekte sağlık harcamaları açısından ciddi bir ekonomik yükü mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

Bu bağlamda mültecilerin mekansal hareketlilikleri sonucu yeni bir yaşam, çevre, sosyal hayat, kültür gibi pek çok değişkenin içinde bulunduğu süreçte alışmaları gereken bir dizi başlık söz konusudur. Ayrıca uyum ve kültür arasındaki ilişkide yaş, cinsiyet, yeni kültüre yerleşim süresi, yeni yerleşilen toplumun sahip olduğu etnik yapı, göçün gönüllülük veya zorunluluk durumu, kültürel açıdan benzer olma gibi başlıklar da ele alınmaktadır (Şeker'den akt. Özgüler, 2018, 4). Söz gelimi çevre yönüyle mültecilerin yerleştiği bölgeler, o bölgelerin yerel vatandaşlarının sosyal ve ekonomik refahında değişimlere yol açmakta, bu durum ilerleyen zamanlarda insanlara sunulan yerel hizmetlerin dağılımını ve kapsamını değiştirerek çevreyi etkilemektedir (UNHCR, 2001). Diğer taraftan mültecilerin yeni bir kültüre alışma süreci kolay olmamaktadır. Zira mülteciler dünyanın farklı yerlerinden geldikleri için farklı bir dil ve kültürün temsilcileri görünümündedirler. Gittikleri ülkede yeni bir sosyal ve kültürel ortama girmeleri kendi dil kuralları ve kültürel değerlerini kaybederek o kültürde kaybolmaları ya da kendi topluluklarını oluşturmalarına neden olmaktadır. Bu ise birçok kültürel soruna yol açarak dil sorununun kaynağını teşkil etmektedir (Andreevna, 2016, 73-74). Nitekim literatürde nesiller arasında aktarıma özelliğindeki kültürün geride bırakılması nedeniyle manevi mirasın kaybolma ihtimaline vurgu yapılmaktadır (Uyduranoğlu, 2021). Ayrıca mülteciler ve göçmenler ekonominin de dahil olduğu sosyal hayatın pek çok yansımasında bir tehdit olarak algılanabilmekte; bu nedenle sığındıkları ülke/ülkelerde ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Etnisite, ırk, din, dil gibi başlıklar ayrımcılık açısından öne çıkan unsurlar arasında yer almaktadır. Toplumsal hayatta karşılaşılabilecekleri bu durum mültecilerin dışlanmalarına ve hatta şiddete maruz kalmalarına yol açabilmektedir.⁶

Ev sahibi ülkeler açısından ele alındığında ise; yabancıların ülkelere kabul edilmesine ilişkin olarak kapasite sınırlaması dikkat çekmektedir. Bu durumun ardında yabancıların tehdit olarak görülmesi gerekçesi öne çıkmaktadır. Nitekim sivil kargaşa, etnik gerginlik ve siyasi ayaklanmalardaki tırmanışlar mültecilere karşı sınırlamada öne çıkan gerekçeler arasında gösterilmektedir. ABD'de Haitililer'e ve Avrupa'da Kuzey Afrikalıların hoş karşılanmamasına yönelik bakış açısından anlaşıldığı üzere, birçok gelişmiş ülke mülteci girişiyile ilgili kısıtlamaları arttırmaktadır. Özellikle 2000'li yılların başlarında BM Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin bütçesinin giderek azalması mültecilerin içinde buldukları zor koşullarının hafifletilmesinden giderek uza-

⁶ UNHCR, Supporting The Social Inclusion of Refugees, Social Inclusion of Refugees Background Guide Challenge Topic 3, <https://www.unhcr.org/media/39076>, (05.06.2023).

klaşıldığını göstermektedir. Ayrıca mültecilerin yükünü çeken ülkelerin ağırlıklı olarak dünyanın en yoksul kesimleri olduğu görülmektedir (Myers, 2002, 611).

İklim Mültecilerine Yönelik Atılan Bazı Adımlar ve Çeşitli Öneriler

İklim değişikliği ve iklim nedeniyle yer değiştiren insanlara yönelik bugüne kadar çeşitli adımlar atılmış olmakla birlikte bunların yeterli olduğunu söylemek güçtür. Hatta bu anlamda yapılan uluslararası antlaşmaların sağladığı başarılar konusunda bazı tereddütler olduğu bilinmektedir. Ayrıca çevresel faktörlere bağlı olarak yer değiştiren insanları koruma yolundaki çabaların takdire bağlı olması yer değiştiren bu insanların kadercı bir bakış açısına terk edilmesi sorununu beraberinde getirmektedir (Ekşi, 2016, 14-15).

Nitekim 1992 “BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi” ve 1997 “Kyoto Protokolü” hedefleri arasında iklim değişikliğine bağlı olarak göç eden insanların korunmasına yer vermemiştir. Bununla birlikte 2000’li yıllardan bu yana iklim merkezli hareketliliklerin düzenlenmesi gereken bir olgu olduğu 2015 Paris Antlaşması gibi pek çok yasal zeminde yer almaya başlamıştır. Diğer taraftan BM’nin iklim değişikliğiyle ilgili argümanlarında iklim nedeniyle göç eden insanlar yer almamaktadır (Marchena, 2021, 23).

AB nezdindeki politikalar evlerini geçici veya kalıcı biçimde terk etmek durumunda kalan iklim mültecileriyle ilgili yeterli düzeyde önlem alınmadığını göstermektedir. Diğer taraftan iklim mülteciliği çevre krizleri, insani krizler gibi krizleri başlatan bir tür olarak kabul edilmektedir. Özellikle AB gündeminde mültecilere yönelik genel geçer bir gündemin olmayışı, ilgili grubun yeterli düzeyde önemsenmediğini ortaya koymaktadır (Karayığit ve Kılıç, 2021:31-32). Ayrıca korunmaya ihtiyaç duyulan mültecilerin uluslararası sınırlara yerleştirilmesi konusunda yasal anlamda koruma açığı oluşmaktadır (EJF, 2021, 4). Bu durum evlerini kaybeden ve yaşanabilir bir yere gitmek isteyen insanların yerleşme haklarının var olmadığı güvencesiz bir hukuk korumasızlığının somut göstergesidir (Stanley vd., 2022, 1-2).

İklimle bağlı hareketliliklerin uluslararası olmaktan ziyade ulusal politikalar olarak şekillenmesi evrensel olarak uygulanamama sorununa neden olabilmektedir. Bu konuda 1998 yılında yayınlanan ve tavsiye niteliğindeki esaslardan oluşan BM Ülke İçinde Yerinden Edilme Konusunda Kılavuz İlkeler çeşitli tavsiyelere yer vermektedir. Bir başka sorun gelişmekte olan ülkelerin çoğunluğunun uluslararası toplumdan yeterli desteği alamaması sonucu sözü edilen ilkeleri uygulamaya geçirememesidir. Diğer taraftan ilkelerde yer alan hükümlerin bir bölümünün sınırlı bir gruba gönderme yapması başka bir dezavantaj olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca ilkelerde yerinden edilmiş insanların korunmalarına ve yapılacak yardımlara ilişkin eksiklikler söz konusudur (Flautre vd., 2013, 7).

Bierman ve Boas iklim mültecilerine yönelik sundukları önerilerde aşağıdaki başlıklara değinmektedirler (Biermann ve Boas, 2010, 75-76):

- Planlı değişim ve yerleşim: İklim değişikliğine bağlı doğal olaylardan zarar görecektir nüfusun buldukları bölgeleri terk etme ihtiyacı dikkate alınarak uzun vadeli ve organize planların yapılması öncelikle tercih edilmelidir.
- Geçici sığınma yerlerine yerleşim: Uzun vadeli tahminlere göre mültecilerin çoğunluğunun ülkelerine geri dönme olasılıklarının düşük olduğu gerçeğinden yola çıkılarak daha güvenli olan geçici sığınma bölgelerine yerleştirilmesi gerekmektedir.
- Yerel Nüfuslar için Toplu haklar İlkesi: Cenevre Sözleşmesi’nde zulme uğrayan topluluklar için mültecilik sistemi öne çıksa da mültecilikle ilgili sistemin çeşitli bölgelerde yaşayan iklim mültecilerini de kapsamaması gereklidir.
- Yurtiçi önlemlere yönelik uluslararası yardım: İklim mültecilerinin ağırlıklı olarak kendi ülkelerinin korumasından yararlanmaması uluslararası sistemlerin daha az müdahale ettiklerini ortaya koymaktadır. Söz konusu yönetim güçlüğü mağdur ülkelere yapılacak mali destekler ve yardımlarla giderilebilir.
- Uluslararası Yükün Paylaşılması: İklim mülteciliği sorununda sanayileşmiş ülkelerin ahlaki sorumluluk taşıdıkları gerekçeyle maliyetin önemli bir bölümünü ve alınacak kararları üstlenmeleri gerekmektedir.

İklim mültecilerinin karşılaştıkları sorunlar temel olarak iklim değişikliği merkezli ortaya çıkmış olmakla birlikte sorunların toplumsal, hukuki ve ekonomik açmazlara neden olduğu görülmektedir. Özellikle çevresel değişimle başlayan mültecilik süreci devamında mültecilerin yaşadıkları güvenlik kaygısına bağlı olarak var olabilen mücadelesinin içinde yer aldığı bir insan hakkı sorununa dönüşmüştür. Diğer taraftan iklim değişikliğine bağlı olarak devamı gelmesi öngörülen yer değişiklikleri dünya genelinde bir yerleşim planının oluşturulmasının aciliyetini beraberinde getirmektedir. Bu açıdan iklim mültecilerine yalnızca iklim değişikliğinden etkilenen bölgelerde değil, merkez bölgeler oluşturulmak kaydıyla yaşamsal ihtiyaçlarının giderileceği bölgelerin inşa edilmesi önemli bir gerekliliktir.

Ayrıca iklim mülteciliği meselesinin BM, ILO, IOM gibi uluslararası kuruluşların gündemine daha sık alınması gereken bir konu olması ihtiyacı öne çıkmaktadır. İklimin üretimden tüketime ve hatta nüfus hareketliliğine kadar değişen çeşitli etkileri dikkate alındığında, iklim mültecileri; yerleşim, tanınma, gittikleri ülkelerin/bölgelerin yerleşik insanlarıyla uyum sağlama gibi konularda yürütülecek uygulamalar yoluyla ulusal düzeyde de ülkelerin gündemlerine alması gereken bir konudur.

Sonuç

İklim mülteciliği iklim olaylarına bağlı bir sığınma biçimi olmanın ötesinde çeşitli açılardan değerlendirilen bir konudur. Literatürde iklim mültecisi kelimesinin kullanımı konusunda bazı çekinceler olmakla birlikte, mülteciler günümüz dünyasında kabullenilmesi gereken ve azımsanmayacak bir grubu oluşturmaktadır. İklim mültecilerinin güvenlik sorunları açısından ele alındığı çalışmada mültecilerin güvenlikleriyle ilgili önemli sorunlarla karşılaştıkları görülmektedir. Söz konusu sorun iklim merkezli bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde yalnızca belirli bölgeler değil tüm dünyada güvenlik riskinin olduğu söylenebilir. Özellikle kaynakların giderek azalması temel tüketim ürünlerine erişimde yaşanabilen sıkıntılar iklim mülteciliği ve güvenlik krizinin giderek derinleştiğinin ve kronikleştiğinin göstergesidir.

Bir diğer sorun olan mültecilerin yasal olarak tanınmamları onların güvenlik açıklarından belki de ilk sırada yer alması gereken başlıkları arasındadır. Zira yasal olarak tanınmayan bir grubun ulusal ve uluslararası arenadaki kabulünün önünde insan hakkının korunması açısından önemli engellerin olduğu aşikardır. Mültecilere sağlanan statünün geçici nitelikte olduğu dikkate alındığında özellikle sürdürülebilir bir koruma gereksinimine duyulan ihtiyaç doğrultusunda devletlerin ulusal ve uluslararası mevzuatlarının bu konuda genişletilmesi elzem görülmektedir. Diğer taraftan sorunun insan hakları boyutu da ihmal edilmemelidir.

Toplumsal hayatta karşılaşılan güvenlik sorunları ise; mültecilerin gittikleri bölgelerde ya da ülkelerde yaşadıkları ekonomik, sosyal, sağlık gibi alanlarda yaşadıkları güvenlik sorunlarını içermektedir. Bu kapsamda özellikle sahip oldukları niteliksel beceriler ve gittikleri ülke/bölge emek piyasası açısından daha düşük nitelikte ise istihdam ve gelir elde etme şanslarının görece düşük olduğu tahmin edilmektedir. Bu yönüyle istihdam ve geçim kaygısı yaşamaları güvenlik sorununun ekonomik yansıması olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca sağlık ihtiyaçlarına bağlı olarak harcamaları karşılayabilmeleri konusunda ekonomik güvenlik sorunuyla karşılaşmaktadırlar. Diğer taraftan buldukları ülke/bölgede kendilerine yönelik geliştirilen olumsuz bakış açısı mültecileri hedef alan toplumsal şiddet olaylarının var olması ve büyümesi konusunda bir tehdit görünümündedir.

Kronolojik süreç içerisinde ele alındığı üzere iklim değişikliği, neden olduğu güvenlik tehdidi açısından bireylerin yaşam alanlarını terk etmesi sonucunu kaçınılmaz kılmaktadır. Bu nedenle mültecilerin hukuki statülerinin netleştirilmesine olan ihtiyacın mevcut sorunun çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Literatürde iklim mültecilerine yönelik getirilen çeşitli çözüm önerileri sorunun çözümünde çeşitli açılımlar sağlayabilir. Başlıca öneriler arasında; mültecilere yönelik yasal statünün hayata geçirilmesi, iklim merkezli güvenlik soruna dair çözümlerin ekonomik, siyasi, kültürel alanlara da yayılarak genişletilmesi, iklim mültecilerine yönelik göç alan ülkelerde iklim mültecilerine özel birimlerin kurulması, özellikle sanayileşmiş ülkelerin uluslararası örgütler aracılığıyla ortak bir fon oluşturmak koşuluyla mültecilerin yaşamsal ihtiyaçlarının karşılanması bu konudaki sorumluluğun paylaşılması açısından öne çıkan başlıca öneriler arasında gösterilebilir.

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.

Yazarların ORCID ID'leri / ORCID IDs of the authors

Neslihan Arslan 0000-0003-3533-8733

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Aktive Bürgerschaft e.V, (2014). *Deutsche zivilgesellschaftliche Traditionen*, http://www.aktive-buergerschaft.de/buergergesellschaft/basisinformationen/entwicklung_und_diskurs/deutsche_traditionen#.VKGxXv9ACM. (19.12.2014).
- Affi T., Govil R., Sakdapolrak P.&Warner K. (2012). Climate Change, Vulnerability And Human Mobility: Perspectives Of Refugees From The East And Horn of Africa, Bonn: United Nations University, Institute for Environment and Human Security (UNU-EHS), Erişim Adresi: <https://www.refworld.org/docid/5154014e2.html>, (04.06.2023).
- Akçay, S. E. (2022). Güneşin altında gölgede kalanlar: iklim mültecileri. *Euro Politika*, 15, 60-66.
- An, N., Turp M. T., & Kurnaz, L. (2021). İklim değişikliğine bağlı çevresel bozulmanın göç kararına etkisi: genel bir bakış. *Ege Coğrafya Dergisi*, 30(2), 383-403.
- Andreevna, P. J. (2016). Cultural and language problems faced by migrants as the members of a certain ethnic community. *Journal of Migration Studies*, 1(5), 72-75.
- Apap. (2019). The Concept of 'Climate Refugee' Towards A Possible Definition, EPRS | European Parliamentary Research Service, Briefing,

1-12.

- Ayazi, H., Elsheikh, E. (2019). Climate Refugees The Climate Crisis and Rights Denied, Erişim Adresi: https://migracionesclimaticas.org/wp-content/uploads/2020/01/climate_refugees-diciembre-2019.pdf (12.02.2023).
- Balsari, S., Dresser C., & Leaning J. (2020). Climate change, migration, and civil strife. *Current Environmental Health Reports*, 7, 404-414.
- Belhaj, F. (2022). COPs Offer Middle East-North Africa A Climate Leadership Role, erişim Adresi: <https://www.worldbank.org/en/news/opinion/2022/11/16/cops-offer-middle-east-north-africa-a-climate-leadership-role>, (18.06.2023).
- Biermann F., Boas I. (2010). Preparing for a Warmer World: Towards a Global Governance System to Protect Climate Refugees, *Global Environmental Politics*, 10 (1), 60-88.
- Bilben, M. S. (2020). Uluslararası Politika ve Güvenlik Tartışmaları Ekseninde İklim Değişikliği Kaynaklı Göçlere Genel Bir Bakış, 75-99, (İçinde) Küresel Ekolojik Güvenlik Uluslararası Sempozyum, (Ed.) Algan Nesrin, Demiralp Duygu Özel ve Çörtoğlu Feza Sener, 16-17-18 Ekim 2019, Ankara 2020, Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Black, R. (2014). *Refugees, Environment and Development*, Routledge.
- BNN. (2020). UN: Illegal for Countries to Send Back Climate Refugees, Erişim Adresi: <https://bnn-news.com/un-illegal-for-countries-to-send-back-climate-refugees-209590>, (18.06.2023).
- Borghesi, S., Ticci, E. (2019). Climate Change in the MENA Region: Environmental Risks, Socioeconomic Effects and Policy Challenges for the Future, *MED-Mediterranean Yearbook*.
- Brown, L. R., McGrath P. L., Stokes, B. (1976). Twenty-Two Dimensions of The Population Problem, *Worldwatch Paper*, 5, Erişim Adresi: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED128282.pdf>, (18.06.2023).
- Christian Aid. (2022). Human Tide: The Real Migration Crisis, A Christian Aid Report, Erişim Adresi: <https://reliefweb.int/report/colombia/human-tide-real-migration-crisis-christian-aid-report> (04.04.2023).
- EDGAR, CO2 Emissions Of All World Countries, 2022 Report, Erişim Adresi: https://edgar.jrc.ec.europa.eu/report_2022 :text=In%202021%2C%20China%2C%20the%20United,the%20world's%20largest%20CO2%20emitters. (26.03.2023).
- Ekşi, N. (2016). İklim mültecileri. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 10-58.
- EJF-Environmentl Justice Foundation (2021). No Shelter from The Storm The Urgent Need to Recognise and Protect Climate Refugees, Erişim Adresi: https://ejfoundation.org/resources/downloads/EJF_Climate-Refugee-Report_2021_final.pdf (13.02.2023).
- El-Hinnawi, E. (1985). *Environmental Refugees*, UNEP. Nairobi.
- European Commission (2023). Consequences of Climate Change, Erişim Adresi: https://climate.ec.europa.eu/climate-change/consequences-climate-change_en (03.06.2023).
- Flautre H., Lambert J., Keller S., Lochbiller B. (2013). Climate Change, Refugees and Migration, Position Paper, Erişim Adresi: <https://europeangreens.eu/sites/europeangreens.eu/files/news/files/Greens%20EFA%2020-%20Position%20Paper%20-%20Climate%20Change%20Refugees%20and%20Migration.pdf> (13.02.2023).
- Gemenne F. (2015). One good reason to speak of 'climate refugees'. *Forced Migration Review*, (49), 70-71.
- Gray, C., Bilsborrow, R. (2013). Environmental influences on human migration in rural Ecuador. *Demography*, 50(4), 1217-1241.
- Hiraide L. A. (2022). Climate Refugees: A Useful Concept? Towards An Alternative Vocabulary of Ecological Displacement, *Politics, Special Issue: Race and Climate*, 1-16.
- Hugo, G. (1996). Environmental concerns and *international migration*. *International Migration Review*, 30(1), 105-131.
- Hugo, G. (2011). Future demographic change and its interactions with migration and climate change. *Global Environmental Change*, 21, 21-33.
- IDMC (2022). Children and Youth in Internal Displacement, Erişim Adresi: https://www.internal-displacement.org/sites/default/files/IDMC_GRID_2022_HQ.pdf (12.02.2023).
- International Organization on Migration-IOM (2019). Climate Change and Migration In Vulnerable Countries, Erişim Adresi: https://publications.iom.int/system/files/pdf/climate_change_and_migration_in_vulnerable_countries.pdf (13.03.2023).
- Jacobson, J. L. (1988). environmental refugees: a yardstick of habitability. *Bulletin of Science, Technology & Society*, 8(3), 257-258.
- Jaldi A., & Ouassif A. E. (2022). Climate Refugees: A Major Challenge of International Community and Africa, Policy Center For The New South, Research Paper, Erişim Adresi: https://www.policycenter.ma/sites/default/files/2022-06/RP_07-22_Jaldi-Ouassif.pdf, (13.03.2023).
- Jaswal & Jolly (2013). Climate refugees: challenges and opportunities for international law. *Journal of the Indian Law Institute*, 55(1), 45-58.
- Kälin W. (2010). Climate Change and Displacement: Multidisciplinary Perspectives. McAdam J. (Ed.), *Conceptualising Climate-Induced Displacement* 81-104. UK:Hart Publishing.
- Karagöz T. (2021). Climate Refugees: Understanding The Challenges For Climate Refugees, *Journal of International Relations and Political Science Studies*, Issue. 1, 38-58.
- Karameşe, Ş. (2021). İklim değişikliği mültecileri'nin birleşmiş milletler ve Türkiye'den beledikleri yasal düzenlemeler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 23, Özel Sayı, 133-150.
- Karayiğit, M. T., Kılıç, M. (2021). The legal status and protection of climate refugees in the EU. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1), 13-38.
- Kavurmacı, A. (2022). İklim Değişikliği Çerçevesinde Küresel İstihdam Sorunu ve Yeşil İşler, (İçinde) Güncel Araştırmalar Çerçevesinde İklim Değişikliği, Nedenler, Sonuçlar ve Mücadele Politikaları, Nobel, 1. Basım, 311-334.
- Lindwall C. (2022). What Are the Effects of Climate Change?, Erişim Adresi: <https://www.nrdc.org/stories/what-are-effects-climate-change-weather>, (03.06.2023).

- Lonergan S. (1998). The Role of Environmental Degradation in Population Displacement, Environmental Change and Security Project Report, Issue 4 (Spring), 5-15, Erişim Adresi: <https://oceanfdn.org/sites/default/files/The%20Role%20of%20Environmental%20Degradation%20in%20Population%20Displacement.pdf> (26.03.2023).
- Marchena E. D. Á. (2021). Migration and human displacement in the context of climate change: reflections on the category of climate Refugees. *Peace Security*, 9, 1-25.
- McDonald, T. (2015). The Man Who Would be The First Climate Change Refugee, Erişim Adresi: <https://www.bbc.com/news/world-asia-34674374>, (19.06.2023).
- Myers, N. (1993). Environmental Refugees in a Globally Warmed World, *BioScience*, 43(11), 752-761.
- Myers N. (1997). Environmental refugees. *Population and Environment*, 19(2), 167-182.
- Myers, N. (2002). Environmental refugees: a growing phenomenon of the 21st century. *The Royal Society*, 609-613.
- National Oceanic and Atmospheric Administration-NOAA (2021). Climate Change Impacts, Erişim Adresi: <https://www.noaa.gov/education/resource-collections/climate/climate-change-impacts>, (03.06.2023).
- Özgüler, V. C. (2018). Göç ve uyum politikaları, migration and integration policies. *GSI Journals Serie B: Advancements in Business and Economics*, 1(1), 1-14.
- Öztürk, K. (2002). Küresel iklim değişikliği ve Türkiye'ye olası etkileri. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 47-65.
- Rüttinger L., Smith D., Stang G., Tänzler D., Vivekananda J. (2015). A New Climate for Peace, Taking Action On Climate And Fragility Risks, An Independent Report Commissioned By The G7 Members, Erişim Adresi: https://climate-diplomacy.org/sites/default/files/202011/NewClimateForPeace_FullReport_small_0.pdf, (05.06.2023).
- Safi, S. (2020). Ioane Teitiota Kiribati / Yeni Zelanda Davası ve BM İnsan Hakları Komitesi'nin İklim Mültecileri ile İlgili Tarihi Kararı, 22(2), 509-540.
- Sipahioğlu B. Ö. (2022). Küresel iklim değişikliğinin bir sonucu olarak iklim göçü. *Akademik Hassasiyetler*, 9(20), 543-565.
- Stanley S. K., Tseung-Wong C. Ng., & Leviston Z. (2022). Welcoming climate refugees to the United States: do attitudes depend on refugee origins, numbers, or permanence? *Journal of Environmental Psychology*, 83, 101874, 1-9.
- Tacoli, C. (2009). Crisis or adaptation? migration and climate change in a context of high mobility. *Environment & Urbanization*, 21(2), 513-525.
- Council of the European Union&European Commission (2008). "Climate Change and International Security, 113(08), Erişim Adresi: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/489ee3e8-41d1-4af1-bdcf-fa42f3355af1/> (09.06.2023).
- Topgül S., Beytaş O. (2022). İklim mültecileri ve sosyal hizmet: kriz mi fırsat mı? *Journal of Society Social Work*, 33(2), 687-705.
- UN (2023). Causes and Effects of Climate Change, Erişim Adresi: <https://www.un.org/en/climatechange/science/causes-effects-climate-change> (02.04.2023).
- UNEP Climate Change and Security Risks, Erişim Adresi: <https://www.unep.org/explore-topics/disasters-conflicts/what-we-do/disaster-risk-reduction/climate-change-and-security>: :text=Security%20concerns%20linked%20to%20climate,and%20forced%20migration%20and%20displacement. (04.06.2023).
- UN Human Rights Treaty Bodies (2016). CCPR International Covenant on Civil and Political Rights, Human Rights Committee, Erişim Adresi: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f127%2fd%2f2728%2f2016Lang=en, (18.06.2023).
- UNHCR (1951). Convention and Protocol Relating to the Status of Refugees, Erişim Adresi: <https://www.unhcr.org/3b66c2aa10> (25.03.2023).
- UNHCR (2001). Refugees and the Environment, Erişim Adresi: <https://www.unhcr.org/what-we-do/publications/refugees-and-environment> (05.06.2023).
- UNHCR, Supporting The Social Inclusion of Refugees, Social Inclusion of Refugees Background Guide Challenge Topic 3, Erişim Adresi: <https://www.unhcr.org/media/39076>, (05.06.2023).
- UNHCR Türkiye. UNHCR'nin Tarihçesi, Erişim Adresi: <https://www.unhcr.org/tr/unhcrnin-tarihcesi>, (18.06.2023).
- Uyduranoğlu A. (2021). Su ve Gıda Güvenliği Çerçevesinde İklim Politikaları, Erişim Adresi: <https://www.iklimhaber.org/su-ve-gida-guvenligi-cercevesinde-iklim-politikalari/> (25.03.2023).
- Wodon, Q., Burger, N., Grant, A. & Liverani, A. (2014). Climate Change, Migration, and Adaptation in the MENA Region, MPRA Paper, Erişim Adresi: https://mpa.ub.uni-muenchen.de/56927/1/MPRA_paper_56927.pdf, (18.06.2023).
- Yılmaz F. H. ve Navruz M. (2019). Küresel İklim Değişikliği, İklim Mültecileri ve Güvenlik, ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi 13. Uluslararası Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildirileri Özel Sayısı, 255-270.
- YIMER-Yabancılar İletişim Merkezi (Mültecilerin Hukuk Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü, Erişim Adresi: [https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/files/M%c3%9cLTEC%c4%b0LER%c4%b0N%20HUKUK%20STAT%20C%3%9cS%c3%9cNE%20%20C%4%b0L%c4%b0%20C%5%9eK%c4%b0N%201967%20PROTOKOL%20C%3%9c\(1\).pdf](https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/files/M%c3%9cLTEC%c4%b0LER%c4%b0N%20HUKUK%20STAT%20C%3%9cS%c3%9cNE%20%20C%4%b0L%c4%b0%20C%5%9eK%c4%b0N%201967%20PROTOKOL%20C%3%9c(1).pdf) (25.03.2023).
- Yücel G. (2020). İklim mültecilerinin türkiye'deki hukuki statüsü. *Middle East Journal of Refugee Studies*, 5(2), 43-62.
- Ziya, O. (2012). Mülteci-göçmen belirsizliğinde iklim mültecileri. *TBB Dergisi*, 99, 229-240.

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Arslan, N. (2023). Küresel iklim değişikliği: iklim mültecilerinin güvenlik sorunları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 125-137. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1280975>

The Mediating Role of Presenteeism in The Effect on of Job Insecurity in The Private Sector on Employee Performance

Özel Sektörde İş Güvencesizliğinin Çalışan Performansına Etkisinde Presenteizmin Aracılık Rolü

Perihan Tüzün¹  Ali Şimşek² 

¹(Asst. Prof. Dr.), Isparta University of Applied Sciences, Isparta Vocational School, Isparta, Türkiye

²(Lecturer), Isparta University of Applied Sciences, Isparta Vocational School, Isparta, Türkiye

ABSTRACT

There are various positive and negative variables affecting employee performance in both the private and public sectors. The aim of this study is to investigate the mediating role of presenteeism in the effect on of job insecurity on employee performance. The sample consists of employees in the retail sector operating in Isparta province. A quantitative research method was chosen, and data were collected using a survey technique. The collected survey data was subjected to analysis via the utilization of the SPSS v.26 and AMOS v.24 software packages. The research was categorized as correlational in nature. For the purposes of this investigation, a simple random sampling method was elected for sample selection. At the conclusion of the study, it has been identified that job insecurity affects both employee performance and presenteeism. Additionally, it was determined that job insecurity in conjunction with presenteeism influences employee performance. However, it was found that “completing work” does not serve a mediating role in the impact of job insecurity on employee performance. Instead, it was discovered that “avoiding distraction” plays a full mediating role. This implies that job insecurity may negatively affect employee performance, and this effect on operates through the mentioned mediating variable.

ÖZ

Özel ve kamu sektöründeki çalışanların performansını etkileyen birçok olumlu ve olumsuz değişkenler bulunmaktadır. Bu çalışmada, iş güvencesizliğinin çalışan performansına etkisinde presenteizmin aracılık rolünün araştırılması amaçlanmaktadır. Örneklem olarak Isparta ilinde faaliyet gösteren perakende sektörü çalışanları belirlenmiştir. Araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemi belirlenmiş olup veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Elde edilen anket verileri SPSS v.26 ve AMOS v.24 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma türü ilişkisel araştırma olarak tanımlanmıştır. Bu çalışmada örnekleme yöntemi basit rastgele örnekleme seçilmiştir. Çalışmanın sonucunda; iş güvencesizliğinin hem çalışan performansını hem de presenteizmi etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, iş güvencesizliği ile presenteizmin çalışan performansını etkilediği belirlenmiştir. Ancak, iş güvencesizliğinin çalışan performansına etkisinde “işin tamamlanmasının” bir aracılık rolü olmadığı görülmüştür. Bunun yerine, “dikkat dağınıklığından kaçınmanın” tam bir aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Bu durum, iş güvencesizliğinin çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebileceği ve bu etkinin söz konusu aracı değişken üzerinden işlediği anlamına gelmektedir.

Keywords: Job Insecurity, Presenteeism, Employee Performance, Retail Sector, Avoiding Distraction

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Presenteizm, Çalışan Performansı, Perakende Sektörü, Dikkat Dağınıklığı

Introduction

The global economic crisis that began with the COVID-19 pandemic has had widespread effects across the world, significantly impacting workers both economically and psychologically. Employees have frequently witnessed their colleagues, both near and far, lose their jobs due to the negative repercussions of the current economic climate, leading to an inevitable concern about the potential loss of their own positions. In the literature, the term job insecurity is used to refer to this situation, which can lead to the phenomenon known as presenteeism. In cases of presenteeism, employees, despite being physically present at work, may feel

Corresponding Author: Perihan Tüzün E-mail: perihantuzun@isparta.edu.tr

Submitted: 18.04.2023 • **Revision Requested:** 31.05.2023 • **Last Revision Received:** 03.06.2023 • **Accepted:** 24.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

ill or find it hard to concentrate on their tasks due to psychological distress. The performance of employees who both perceive job insecurity and experience presenteeism is expected to be negatively affected in the workplace.

Job insecurity was defined by Greenhalgh and Rosenblatt (1984) in a study as “the perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation”. De Witte (1999) emphasized that job insecurity is related to individuals’ fear of losing their jobs and becoming unemployed. However, numerous researchers have highlighted that job insecurity can arise from objective conditions, such as company downsizing, mergers, and global changes that cause employees to feel threatened (Hartley, Jacobson, Klandermans, & Vuuren, 1991), as well as from personal characteristics (Greenhalgh, 1983; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999; Erlinghagen, 2008; Burgard & Seelye, 2017). Job insecurity stemming from personal characteristics has generally been referred to as “perceived job insecurity” in the literature, and a scale for determining job insecurity perception was first developed by Ashford, Lee, and Bobko (1989). Subsequently, De Witte (1999) and Hellgren, Sverke, and Isaksson (1999) have addressed the same scale with different aspects. Studies have been conducted on job insecurity among both private sector employees (Özkan, Kan Ontürk, Himmetoğlu, Artan, & Güldibi, 2009; Yüksel, Deniz, Çimen, & Erkoç, 2017; Yüce-Selvi & Sümer, 2018) and public contract employees (Ferrie, 1997; Heponiemi, et al., 2010; Seçer, 2011). These studies have identified a negative impact on employees. Research has also been conducted on the relationship between job insecurity and demographic variables of employees (Derin & Şimşek Ilkım, 2017; Boz-Semerci, 2018; Atılgan, 2019; Polat, 2020). Studies have been conducted on the relationship between job insecurity and negative variables such as **procrastination** (Sadykova, 2016; Kaplan & Keriman, 2019), **anxiety about the future** (Tellioglu, 2021), **job-seeking behavior** (Köse & Baykal, 2018), **work-related stress** (Seçkin, 2020), **turnover intention** (Karacaoğlu, 2015; Köse, Özkoç, & Bekci, 2019), **anxiety** (Dursun & Bayram, 2013), **organizational cynicism** (Seçkin, 2018), and **burnout** (Çetin, 2015; Katlav & Çetin, 2021). Research on the relationship between job insecurity and positive variables such as **employability** (Çalışkan & Özkoç, 2020), **career optimism** (Akpulat, 2020), **satisfaction** (Karcioğlu & Balkaya, 2018), and **organizational trust** (Gürbüz & Dede, 2016) is also available. In studies where job insecurity is examined with both positive and negative variables, **income insecurity and working conditions** (Özkan, Koçyiğit, & Şen, 2013), **job satisfaction and individual-organization fit** (Şimşek Ilkım & Derin, 2018), **work-life balance and psychological safety** (Demirbağ, Cide Demir, & Yozgat, 2021), **leadership style and power distance** (Tüzün & Öztürk, 2020), **organizational citizenship and anxiety** (Mumlu Karanfil & Doğan, 2020), **self-efficacy and quality of work-life** (Erdem, 2020), and **role conflict and self-control** (Pelenk & Acaray, 2020) have been investigated.

Yamashita & Arakida (2006) define presenteeism as “self-measurable loss of organisational performance due to health problems while at the workplace”. Presenteeism, described by Bierla, Huver, & Richard (2013) as the “tendency to go to work even when ill”, is sometimes confused with the concept of “absenteeism”, which refers to absence from the workplace. According to MacGregor, Cunningham, & Caverley (2008), presenteeism and absenteeism outcomes have shown similarities in recent times. In their study, Gosselin, Lemyre, and Corneil (2013) emphasize that certain ailments (e.g., gastritis, allergies, etc.) lead to presenteeism, while others (e.g., emotional disorders, thyroid, blood pressure, etc.) result in absenteeism. Some research conceptually explains presenteeism (Yamashita & Arakida, 2006; Lack, 2011). In this study, the Stanford Presenteeism scale developed by Koopman et al. (2002) was used, which is generally preferred by researchers (Anık Baysal, Baysal, Aksu, & Aksu, 2014). A study on scale development by Matsushita et al. (2011) can be found in the literature. There are some presenteeism-themed research studies (Gates, Succop, Brehm, Gillespie, & Sommers, 2008; MacGregor, Cunningham, & Caverley, 2008). On the other hand, some studies have been conducted on the relationship between presenteeism and **working life** (Callen, Lindley, & Niederhauser, 2013; Soliman, et al., 2017; McGregor, Ashbury, Caputi, & Iverson, 2018). There are some studies investigating significant differences between presenteeism and **demographic variables** (Bierla, Huver, & Richard, 2013; Ulu, Özdevecioğlu, & Ardiç, 2016; Üzüüm & Şenol, 2019; Ariza-Montes, Arjona-Fuentes, Radic, & Han, 2021; Güneş, Bayer, & Bulut, 2021). Research has been conducted on the relationship between presenteeism and **emotional commitment** (Erbaş & Yeşiltaş, 2017), **sickness presenteeism** (Aronsson & Gustafsson, 2005), **job stress and role ambiguity** (Yeşiltaş & Ayaz, 2019), **job satisfaction** (Yücel, 2020), **anxiety and productivity at work** (Ölmezoğlu İri & Korkmaz, 2021), **occupational groups** (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000), **organizational alienation** (Özer & Atay, 2021), **industries** (Dew, Keefe, & Small, 2005), and **life satisfaction and well-being** (Güdü Demirbulat & Bozok, 2015).

The performance of organizations and the employees that constitute them has been a topic of discussion since the 1950s (Brayfield & Crockett, 1955). Increases in productivity, improved living standards, and higher wages are significant factors in achieving economic stability. Particularly due to reasons such as the rise in consumer goods, an individual’s increased organisational performance becomes generally important for society. Many managers are interested in increasing employee productivity within their organizations. Therefore, organizational researchers try to understand the causes and consequences of employee performance (Griffin, Welsh, & Moorhead, 1981). In this study, the scale developed by Kirkman and Rosen (1999) related to team empowerment was used to measure employee performance, and then the organisational performance model developed by Venkatraman and Ramanujam (1986) was utilized in studies related to total quality management (Fuentes-Fuentes, Albacete-Saez, & Llorens-Montes, 2004; Rahman & Bullock, 2005). Studies on organisational performance can be found in relation to the **COVID-19 pandemic** (Özcan & Erkasap, 2021; Yeşil & Mavi, 2021), **job stress** (Murali, Basit, & Hassan, 2017; Tortumlu

& Taş, 2019; Adıgüzel & Küçükkoğlu, 2020; Doğan & Çetin, 2021), **workplace incivility** (Küçük & Çakıcı, 2018), **workload excess** (Korkmaz, 2021), **workplace rudeness** (Çiçek & Çiçek, 2020), **mobbing** (Çalış Duman & Akdemir, 2016), **normative and rational commitment** (İraz & Akgün, 2011), **learned helplessness** (Güler & Taşlıyan, 2021), **cyberloafing** (Özüdoğru & Yıldırım, 2020), **social undermining** (Ülbeği, İplik, & Yalçın, 2019), and **social media usage** (Çetinkaya & Rashid, 2018). In addition to these topics, studies have been encountered on **turnover intention and organizational cynicism** (Özcan & Şen, 2022), **mobbing, cynicism, and organizational commitment** (Erdiren Çelebi & Yazgan, 2017), **organizational silence and employee silence** (Yalçınsoy, 2018), and **organizational silence and burnout** (Doğan & Kır, 2018; Karakuş & Öncel, 2021).

The objective of this study is to ascertain the mediating role of presenteeism in the relationship between variables of job insecurity and organizational performance. The investigation serves to fill an existing gap in the literature concerning how variables with negative implications, such as job insecurity and presenteeism, affect the performance of employees in the private sector, specifically within retail. Furthermore, an integral aspect of this research involves identifying the mediating role of presenteeism in the impact of these adverse effects on employee performance. This study is centered on employees in the retail sector of the private industry who do not have job security. To facilitate this, a simple random sampling method has been employed. The research is bound by limitations, including its focus on private sector employees, individuals lacking job security in the retail industry, and those employees situated in the province of Isparta. Firstly, a literature review was conducted to determine the relationships between the concepts to be used, and then the survey responses collected from private sector employees were analyzed. Recommendations were made based on the evaluation of the analysis results of the data obtained at the end of the study.

Conceptual Framework

In this section; **a)** job insecurity and presenteeism, **b)** job insecurity and organisational performance, and **c)** research conducted on presenteeism and employee performance are summarized, and alternative hypotheses are formed.

Upon examining the relevant literature, there are some studies that indicate a relationship/effect between **job insecurity and presenteeism** (Kinman, Clements, & Hart, 2019; Reuter et al., 2019; Kim, Yoon, Bahk, & Kim, 2020; Schmidt & Pfortner, 2020; Siu, Cooper, Roll, & Lo, 2020; Zhang et al., 2020; Gary, 2022; Öney, Eryılmaz, & Şimşek, 2022) and others that find no such relationship (Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera, & Ferrie, 2003; Mokhtar, Abdullah, & Roshazad, 2020; Claes, 2011). Studies that did not find an effect on of job insecurity on presenteeism are those by Virtanen et al. (2003), Mokhtar et al. (2020), and Claes (2011). Moreover, Öney et al. (2022) found that the COVID-19 pandemic affected presenteeism but had no effect on job insecurity. Another study on the same theme was conducted by Gary (2022). Zhang et al. (2020) found that job insecurity is a significant predictor of presenteeism. Siu et al. (2020) emphasizes a strong relationship between job insecurity and presenteeism. Schmidt and Pfortner (2020) found that employees with job insecurity go to work even when they are sick (presenteeism). Kim et al. (2020) discovered that job insecurity affects presenteeism but does not affect absenteeism. Reuter et al. (2019) found that employees go to work when they are sick (presenteeism) regardless of job insecurity. Kinman et al. (2019) emphasize that job insecurity is one of the most important factors contributing to the emergence of presenteeism. The hypothesis formed within the scope of these studies is stated below.

$H_{A1.1}$: Job insecurity affects presenteeism.

Upon examining the relevant literature, there are studies that found a positive effect on between **job insecurity and employee performance** (Lucky, Minai, & Rahman, 2013; Aktar & Pangil, 2018; Wang et al., 2019; Kılıç & Tabuk, 2022), a negative effect on (Schreurs, Emmerik, Günter, & Germeys, 2012; Ng & Feldman, 2014; Arslan, 2018; Prasad, Vaidya, & Kumar, 2018; Sverke, Lastad, Hellgren, Richter, & Naswall, 2019; Polat & Gürbüz, 2020; Stankeviciute, Staniskiene, Ramanauskaite, 2021; Dahiya, 2022; Nikolova, Stynen, Coillie, & De Witte, 2022), no effect on (Acaray, 2019; Narayanamurthy & Tortorella, 2021; Stankeviciute, Sanchez-Hernandez, & Staniškiene, 2021; Gültekin & Polatçı, 2022), and a relationship (Latorre, Guest, Ramos, & Gracia, 2016; Bohle, Bal, Jansen, Leiva, & Alonso, 2017; Eddleston, Sieger, & Bernhard, 2019; Orçanlı, Bekmezci, & Fırat, 2019; Koçak, 2020; Pelenk, 2020).

Kılıç and Tabuk (2022) emphasize that there is a positive relationship between job insecurity and employee performance and that job insecurity positively affects employee performance. Wang et al. (2019) found that job insecurity positively affects organisational performance up to a certain level. Aktar and Pangil (2018) discovered that job security and performance feedback positively affect employee commitment. Lucky et al. (2013) emphasize that job insecurity positively affects employee performance.

Nikolova et al. (2022) emphasizes that if there is job insecurity encompassing the entire organization, employee performance is positively affected; however, if there is individual job insecurity, employee performance is negatively affected. Dahiya (2022) determined that organizational identification has a negative mediating effect on the impact of job insecurity on organisational performance. Stankeviciute et al. (2021) indicate that job insecurity negatively affects both organisational performance and organizational citizenship behavior. Polat Gürbüz (2020) highlight that permanent employees have lower job insecurity compared to seasonal employees and that job insecurity negatively affects organisational performance in both cases. Sverke et al. (2019)

state that there is a negative relationship and impact between job insecurity and organisational performance. Prasad et al. (2018) found that the effect of a lack of control on organisational performance is higher than job insecurity. Arslan (2018) discovered that job insecurity and insufficient compensation negatively affect organisational performance. Ng and Feldman (2014) emphasize that job insecurity negatively affects employees' careers. Schreurs et al. (2012) identified that job insecurity negatively affects organisational performance.

Gültekin and Polatçı (2022) concluded that job insecurity does not affect psychological well-being and organisational performance; however, when job insecurity is modeled as a mediating variable, it affects professional commitment, which in turn affects psychological well-being and organisational performance. Stankeviciute et al. (2021), Narayanamurthy & Tortorella (2021), and Acaray (2019) determined that job insecurity has no effect on organisational performance.

Pelenk (2020) identified that innovative behavior has a moderating role between job insecurity and organisational performance. Koçak (2020) determined that there is a mediating effect on of perceived organizational obstacles in the relationship between psychological safety and employee performance, and that job insecurity does not have a moderating role. Orçanlı et al. (2019) concluded that there is a significant relationship between job insecurity and organisational performance. Eddleston et al. (2019) found that managerial discretion is crucial to prevent negative effects on organisational performance during periods of perceived job insecurity. Bohle et al. (2017) emphasize that job insecurity and psychological contract breach have a mediating effect on the relationships between collective layoffs and employee performance and organizational citizenship behavior. Latorre et al. (2016) discovered that job insecurity and psychological contracts are related to employee performance. The hypothesis formed within the scope of these studies is indicated below.

$H_{A1.2}$: Job insecurity affects organisational performance.

A review of the related literature reveals that there is a positive effect on between **presenteeism and employee performance** (Sears, Shi, Coberley, & Pope, 2013; Şahin & Kanbur, 2022), a negative effect on (Meerding, IJzelenberg, Koopmanschap, Severens, & Burdorf, 2005; Yılmaz & Yumuk Günay, 2020), and no effect on (Bray et al., 2018; Oktay & Alper Ay, 2022). The hypothesis formed within the scope of these studies is indicated below.

H_{A2} : Presenteeism affects organisational performance.

Based on the identified three hypotheses, it was decided to test the following two hypotheses.

$H_{A1.3}$: Job insecurity and presenteeism affect organisational performance.

H_{A1} : Presenteeism has a mediating role in the relationship between job insecurity and organisational performance.

Method

Research methods are divided into three categories: quantitative, qualitative, and mixed-methods. The quantitative research method is an approach in which research strategies such as experiments and surveys are used primarily for developing and testing knowledge (**[a]** *the idea of causality and impact*, **[b]** *testing specific variables and hypotheses*, **[c]** *using measurement and observation*, and **[d]** *testing theories*) (Creswell, 2002: 21). Therefore, **the quantitative research method** was preferred for this study. The research type is identified as **correlational (relational) research**. Correlational (relational) research is a process of determining positive and negative relationships between two variables. The relationship between two variables is expressed in a statistical measure unit called correlation (r). Correlation has a direction and magnitude. Positive correlation occurs when an increase (or decrease) in one variable leads to an increase (or decrease) in the other variable. In negative correlation, as the value of one variable increases (or decreases), the value of the other variable decreases (or increases) (VanderStoep & Johnston, 2009: 76-77). Sampling methods are divided into probability-based sampling techniques and non-probability-based sampling techniques. Probability-based sampling techniques indicate a situation where the probability of each individual in the universe being included in the sample is different from zero. This technique is divided into four categories: simple random, systematic, stratified random, and cluster sampling. Simple random sampling is a sampling in which the probability of inclusion for each individual in the universe is equal. In this research, **simple random sampling** was chosen as the sampling method (Gray, Williamson, Karp, & Dalphin, 2007: 104-106). The survey technique, a data collection technique, was preferred for obtaining data. In the survey technique, research design is highly flexible and can be created in different forms, and the data collection process is completed using telephone, face-to-face, mail, web-based, and email forms (Muijs, 2004: 34). In the method section, the **(i)** research purpose, **(ii)** data collection instruments, and **(iii)** research model is explained under separate subheadings.

Research Purpose, Significance and Limitations

In this section, the purpose, significance, and limitations of the research, along with information on ethical committee approval, are explained.

Research Purpose: The aim of the research is to determine the mediating role of **presenteeism** in the relationship between **job insecurity and employee performance** based on the variables of job insecurity, presenteeism, and organizational performance among retail sector employees.

Research Significance: The importance of the research lies in filling the gap in the literature regarding the identification of the variables (**job insecurity and presenteeism**) that negatively affect the performance of private sector (retail) employees and the mediating role of presenteeism in their impact on employee performance.

Research Limitations: There are five limitations set for the research: **(a)** private sector employees, **(b)** employees without job security in the retail field, **(c)** employees working in Isparta province, **(d)** conducting surveys with the help of “Google Forms”, and **(e)** conducting surveys electronically between July 1 and September 30, 2022.

Ethical Committee Approval: For this study, ethical committee approval was obtained from sparta University of Applied Sciences, Scientific Research and Publication Ethics Committee, dated 20.01.2021, with the meeting number 41 and decision number 01.

Data Collection Tools

In this section, information is provided about the scales and questions used in the survey for the research. The scales in the survey include: (a) perceived job insecurity, (b) Stanford Presenteeism Scale-6, (c) employee performance, and (d) demographic characteristics.

Perceived Job Insecurity: To determine private sector employees’ job insecurity, the perceived job insecurity (PJI) scale developed by De Witte (2000) (De Cuyper, De Witte, Elst, & Handaja, 2010) ($\alpha=0.86$) was used, and the Turkish adaptation was done by Seer (2011) ($\alpha=0.89$). The scale consists of 4 statements and a single dimension. The statement “I am confident that I can protect my job” in the scale is reverse-coded, and an example statement from the scale is, “I feel insecure about the future of my job”.

Stanford Presenteeism Scale-6: To evaluate employees’ inability to focus on their work due to health problems, the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) [$\alpha=0.80$] developed by Koopman et al. (2002) was used, and the Turkish adaptation was done by Coşkun (2012) ($\alpha=0.78$). The scale consists of 6 statements and two dimensions. The dimensions consist of 3 statements each and are in the form of avoiding distraction (AD) and completing work (CW). The statements in the completing work dimension are reverse-coded. An example statement from this dimension is, “I was able to complete challenging tasks in my job despite my health problems”. An example statement from the avoiding distraction dimension is, “Dealing with work-related stress was much more difficult due to my health problems”.

Employee Performance (Organisational Performance): To evaluate the performance (OP) of private sector employees, the scale developed by Rahman & Bullock (2005) ($\alpha=0.67$) was used, and the Turkish adaptation was done by Erdoğan (2011) ($\alpha=0.83$). The scale consists of 7 statements and a single dimension. An example statement from the scale is, “As an employee, my satisfaction level is high”. A 5-point Likert type (1: *Strongly Disagree*, . . . , 5: *Strongly Agree*) was used to determine the importance values of all the statements in the scales.

Demographic Characteristics: In this part of the survey, there are 6 questions related to the participants’ age, gender, marital status, duration of employment in the current institution, and total work experience.

Research Model

In this section, research models are presented. For this study, a model examining 4 relationships/effects and 1 mediating role is proposed. These models are shown in Figure 1.

Findings

The findings section consists of three subsections: **(i)** determining demographic characteristics (frequency, mean, and standard deviation; SPSS v.26), **(ii)** confirmatory factor analysis (SPSS v.26 & AMOS v.24), and **(iii)** testing structural equation models (AMOS v.24).

Analysis of Demographic Characteristics

In this section, the distribution of employees’ demographic characteristics (age, gender, marital status, tenure in the current organization, and total work experience) is explicated. The percentage of participants aged 18-23 is 48.1%, while those aged 24-29 is 21.8%, aged 30-35 is 14%, aged 36-41 is 7%, and aged 42 and over is 9.1%. The majority of employees are between the ages of

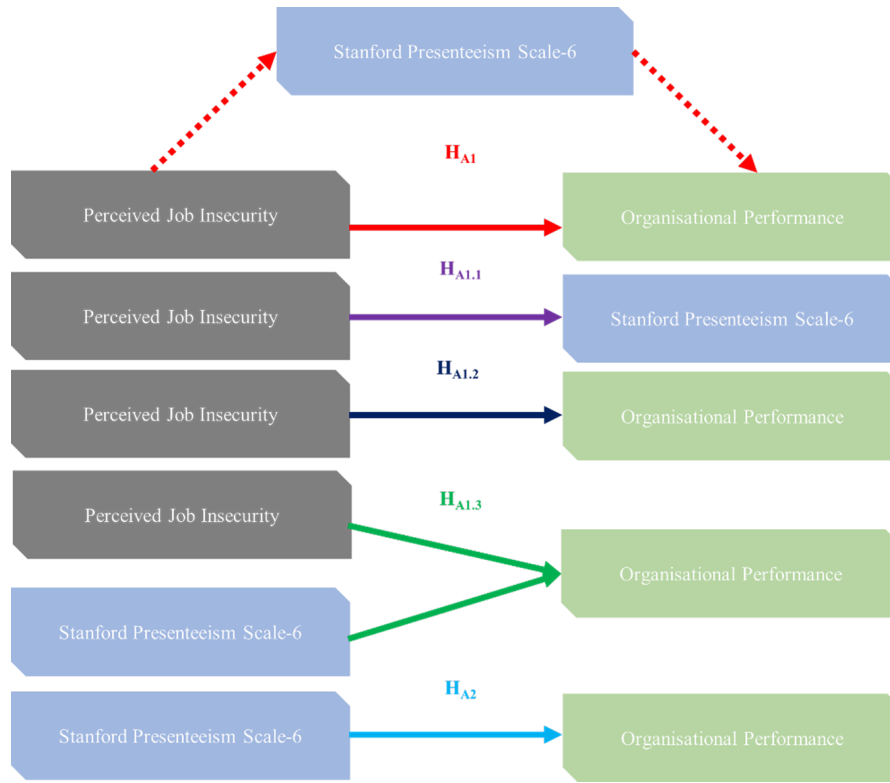


Figure 1. Proposed models for research.

18-29 (79.9%). 58.6% of the employees are male and 41.4% are female. 29.1% of the employees are married, while 70.9% are not married. When examining the duration of employment in the current institution (in years); 69.1% are between 1-3 years, 12.6% are between 4-6 years, 6% are between 7-9 years, 3.9% are between 10-12 years, and 8.4% have worked for 13 years or more. Approximately 3/4 of employees are new to their current institutions. When examining total work experience (in years); 48.4% are between 1-3 years, 17.2% are between 4-6 years, 9.5% are between 7-9 years, 8.1% are between 10-12 years, and 16.8% have worked for 13 years or more. It appears that approximately half of the employees are at the beginning of their working lives.

Confirmatory Factor Analysis

Confirmatory Factor Analysis (CFA) is a statistical technique used to analyze how well unobservable variables (factors) are measured in scales and whether these variables are distinct from one another (Collier, 2020: 62-63). By measuring the significance and fit of the model, it helps us better understand the factors and their relationship with the variables. The primary aim of CFA is to statistically test the significance of a pre-assumed model and see if the sample data supports this model (Schumacker & Lomax, 2004: 168). Model fit (see Table 1) indicates how well the model conforms to the observed data (Whittaker & Schumacker, 2022: 134).

Table 1. Model Fit Indices

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Değerler
P		≤ 0.05
X²/sd	≤ 3	≤ 5
GFI	≤ 0.90	≤ 0.80
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.10
SRMR	≤ 0.05	≤ 0.10
NFI	≤ 0.95	≤ 0.90
CFI	≤ 0.90	≤ 0.80
AGFI	≤ 0.90	≤ 0.85

Resource: Hu & Bentler (1998; 1999); Shevlin & Miles (1998); Schermelleh-Engel vd. (2003); Gürbüz & Şahin (2018); Whittaker & Schumacker (2022).

Before performing CFA, the validity and reliability of the data must be established. First, convergent validity must be examined. Convergent validity is the evaluation of variables in measurement instruments (variables, dimensions, scales). It is expected that variables representing the same construct will vary similarly among different measurement methods or variables. It is particularly preferred in assessing the validity and reliability of psychometric measurement tools. It is also used to ensure construct validity and confirm the distinction between different factors. For this, (a) factor loadings, (b) average explained variance, construct reliability, reliability coefficient, and (c) correlation coefficient should be calculated (Hair Jr., Black, Babin, & Anderson, 2014: 618).

Required number of participants for the survey: The sample consists of employees working in the retail sector in Isparta province. Since the total number of employees could not be accessed, the number of items used in the survey was considered. In the PJI (4 items), SPS-6 (6 items), and OP (7 items) scales, there are a total of 17 variables. According to Kline (2016: 16), reaching ten times the number of variables in the survey is considered sufficient. Additionally, it is emphasized that a sample size of 200-300 is sufficient for structural equation modeling (Kline, 2016: 271). In this study, a total of 388 participants were reached, and after initial evaluations (control questions), 285 surveys were deemed suitable for analysis.

Factor loadings: Each variable in the scale will load more or less strongly onto a factor in the relevant scale. Factor loading values are between ± 1 . If these values are closer to ± 1 , the variables are more strongly related to that factor, and if they are closer to 0, the variables are less strongly related to that factor. When a variable is loaded onto a factor, it is considered to belong to that factor. A factor loading value greater than 0.30 is desirable (Muijs, 2022: 176). According to Comrey & Lee (1992: 243), factor loading values and their meanings are as follows: 0.32-0.44 is poor, 0.45-0.54 is fair, 0.55-0.62 is good, 0.63-0.70 is very good, and 0.71-1.00 is excellent.

Average Variance Extracted (AVE): The Average Variance Extracted (AVE) value, calculated with CFA, is the average of the variance extracted for the variables loading on a factor and serves as a summary indicator of convergence. The AVE value helps assess how well the variables converge and how well they fit the factor. An AVE value greater than 0.5 is desirable, as it indicates that sufficient convergence has been achieved. AVE values below 0.5 signal that the error variance in the variables is greater than the variance explained by the latent factor structure. The AVE value should be calculated for each factor/variable in the measurement model (Fornell & Larcker, 1981: 46; dos Santos & Cirillo, 2023: 1646).

Construct Reliability (CR): The Construct Reliability (CR) value is obtained with Structural Equation Models (SEM) and a CR value between 0.6-0.7 is considered acceptable for the scale/dimension. A value above 0.7 indicates good reliability. High CR values indicate that internal consistency has been achieved and the measurements represent the construct in a consistent manner (Hair Jr., Black, Babin, & Anderson, 2014: 619). Additionally, the CR value should be higher than the AVE value (Hair Jr., Black, Babin, & Anderson, 2014: 123).

Cronbach's Alpha Coefficient: This coefficient (α) is a measure of internal consistency. The reliability coefficient is measured on the same scale as the correlation coefficient and takes a value between 0-1. A value closer to 1 is preferred because high internal consistency is desired among the items in the scale (George & Mallery, 2020: 236). According to George & Mallery (2020: 236), values and meanings are as follows: values below 0.50 are unacceptable, 0.50-0.59 are weak, 0.60-0.69 are questionable, 0.70-0.79 are acceptable, 0.80-0.89 are good, and 0.90-1.00 are excellent.

Correlation Coefficient: This coefficient (r) represents the degree of relationship between variables. The correlation coefficient value varies between ± 1 . The correlation coefficient value represents a weak (0.00-0.29), moderate (0.30-0.69), or strong (0.70-1.00) relationship. A positive correlation value indicates that as one variable increases (decreases), the other variable will also increase (decrease). A negative correlation value, contrary to the positive correlation value, represents a completely inverse relationship (Cronk, 2020: 53).

The fit indices used in model fit for CFA include Chi-Square (X^2), Standard Deviation (sd), Goodness-of-Fit Index (GFI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), Normed Fit Index (NFI), Comparative Fit Index (CFI), and Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) (Hu & Bentler, 1998; 1999; Shevlin & Miles, 1998; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003; Gürbüz & Şahin, 2018; Whittaker & Schumacker, 2022). Table 1 presents the ranges of model fit indices used to test CFA accuracy.

To test the convergent validity of the CFA results for the variables job insecurity, presenteeism, and organisational performance, factor loading, reliability coefficients, CR and AVE values are displayed in Table 2, and correlation coefficient values are shown in Table 3.

For the CFA of job insecurity, the model fit indices are as follows: $X^2_2 = 0.810$, $X^2/sd = 0.405$ ($p \leq 0.05$), **GFI** = 0.999 (good fit), **RMSEA** = 0.00 (good fit), **SRMR** = 0.0076 (good fit), **NFI** = 0.998 (good fit), **CFI** = 1.000 (good fit), and **AGFI** = 0.993 (good fit). The factor loadings are above 0.30 (0.482-0.871). The reliability coefficient is good ($\alpha = 0.822$). The CR (≥ 0.70) and AVE

Table 2. Convergent Validity Values

Variable	Item	Factor Load	α	CR	AVE
Perceived Job Insecurity	4	0.482-0.871	0.822	0.83	0.57
Stanford Presenteeism Scale-6	5	0.648-1.000	0.762	0.93	0.73
Avoiding Distraction	3	0.794-0.858	0.871	0.87	0.70
Completing Work	2	0.648-1.000	0.820	0.88	0.79
Organisational Performance	7	0.363-0.825	0.824	0.82	0.41

(≥ 0.50) values are within the desired range ($CR > AVE$). For the 6-item CFA of presenteeism, the model fit indices are as follows: $\chi^2_8 = 81.950$, $\chi^2/sd = 10.244$ ($p \leq 0.05$), **GFI** = 0.920 (good fit), **RMSEA** = 0.180 (not within fit index values), **SRMR** = 0.1497 (not within fit index values), **NFI** = 0.888 (not within fit index values), **CFI** = 0.897 (acceptable), and **AGFI** = 0.791 (not within fit index values). Factor loadings below 0.30 were observed (0.137-1.000). The variable below 0.30 was removed, and the CFA was repeated. For the 5-item CFA of presenteeism, the model fit indices are as follows: $\chi^2_4 = 10.433$, $\chi^2/sd = 2.608$ ($p \leq 0.05$), **GFI** = 0.986 (good fit), **RMSEA** = 0.075 (acceptable), **SRMR** = 0.0248 (good fit), **NFI** = 0.984 (good fit), **CFI** = 0.990 (good fit), and **AGFI** = 0.946 (good fit). The factor loadings are above 0.30 (0.648-1.000). The reliability coefficient is acceptable ($\alpha = 0.762$). The CR (≥ 0.70) and AVE (≥ 0.50) values are within the desired range ($CR > AVE$). For the CFA of organisational performance, the model fit indices are as follows: $\chi^2_{11} = 39.776$, $\chi^2/sd = 3.616$ ($p \leq 0.05$), **GFI** = 0.966 (good fit), **RMSEA** = 0.096 (acceptable), **SRMR** = 0.0469 (good fit), **NFI** = 0.952 (good fit), **CFI** = 0.965 (good fit), and **AGFI** = 0.913 (good fit). The factor loadings are above 0.30 (0.363-0.825). The reliability coefficient is good ($\alpha = 0.824$). The CR (≥ 0.70) value is within the desired range and the AVE (≤ 0.50) value is below the desired range ($CR > AVE$). The relationship values between the dimensions obtained from the CFA of job insecurity, presenteeism, and organisational performance are shown in Table 3.

Table 3. Relationship Values Between Variables

Variable	PJI	SPS	AD	CW	OP
PJI	1				
SPS	0.295**	1			
AD	0.304**	0.836**	1		
CW	0.117*	0.640**	0.230**	1	
OP	(-0.163)**	(-0.291)**	(-0.218)**	(-0.285)**	1
Mean	2.747	2.768	2.733	2.593	4.291
Standard Deviation	0.930	1.056	1.242	1.158	0.674

** $p \leq 0.01$ * $p \leq 0.05$

PJI: Perceived Job Insecurity; **SPS:** Stanford Presenteeism Scale-6; **AD:** Avoiding Distraction; **CW:** Completing Work; **OP:** Organisational Performance

There is a weak positive relationship between job insecurity and presenteeism ($r = 0.295$), a moderate positive relationship between job insecurity and avoiding distractions ($r = 0.304$), a weak positive relationship between job insecurity and completing work ($r = 0.117$), and a weak negative relationship between job insecurity and organisational performance ($r = [-0.163]$). There is a strong positive relationship between presenteeism and avoiding distractions ($r = 0.836$), a moderate positive relationship between presenteeism and completing work ($r = 0.640$), and a weak negative relationship between presenteeism and organisational performance ($r = [-0.291]$). There is a weak positive relationship between avoiding distractions and completing work ($r = 0.230$), and a weak negative relationship between avoiding distractions and organisational performance ($r = [-0.218]$). There is a weak negative relationship between completing work and organisational performance ($r = [-0.285]$).

Structural Equation Modeling

In Structural Equation Modeling (SEM), various statistical analyses can be easily applied for both univariate and multivariate factors. SEM has expanded over time to include more complex models and techniques (Grimm, Ram, & Estabrook, 2017: 493). In this section, the proposed hypotheses; (a) job insecurity and presenteeism, (b) job insecurity and organisational performance, (c) presenteeism and organisational performance, (d-e) the effect on and mediating role between job insecurity, presenteeism, and organisational performance were tested with SEM. In the tables, a solid line is used for positive effects on between variables, a

square-dotted line is used for negative effects on, and a line with rounded ends is used for no effect on. The first tested model, the effect on of job insecurity on presenteeism (avoiding distractions & completing work), is shown in Figure 2.

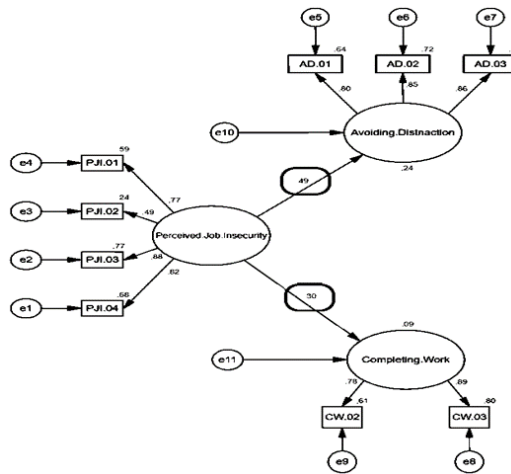


Figure 2. Proposed Model – I

The model fit indices for path analysis are as follows: $\chi^2_{25} = 55.300$, $\chi^2/sd = 2.212$ ($p \leq 0.05$), **GFI** = 0.960 (good fit), **RMSEA** = 0.065 (acceptable), **SRMR** = 0.0526 (acceptable), **NFI** = 0.955 (good fit), **CFI** = 0.975 (good fit), and **AGFI** = 0.928 (good fit). Upon examining the obtained values, it can be seen that the results are within the desired ranges. Table 4 shows the effect on of job insecurity on presenteeism.

Table 4. The Effect on of Job Insecurity on Presenteeism

Independent Variable	Impact	Dependent Variable	Standard Estimate	Critical Ratio	Standardized Regression Weights (β)
PJI	➔	AD	0.078	7.041	0.491***
PJI	➔	CW	0.080	4.270	0.298***

*** $p \leq 0.00$

PJI: Perceived Job Insecurity; **AD:** Avoiding Distraction; **CW:** Completing Work

Job insecurity positively affects avoiding distractions ($\beta:0.491$; $p \leq 0.00$) and completing work ($\beta:0.298$; $p \leq 0.00$). It has been concluded that private sector employees continue to work even when they feel sick due to their belief that they will be laid off if they do not attend work. The second tested model, the effect on of job insecurity on organisational performance, is shown in Figure 3.

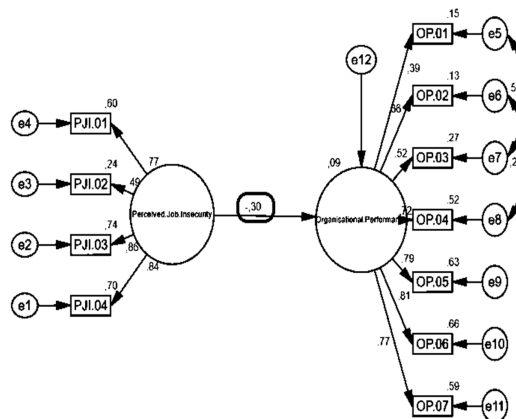


Figure 3. Proposed Model – II

The model fit indices for path analysis are as follows: $\chi^2_{41} = 146.748$, $\chi^2/sd = 3.579$ ($p \leq 0.05$), **GFI** = 0.907 (good fit), **RMSEA** = 0.095 (acceptable), **SRMR** = 0.0876 (acceptable), **NFI** = 0.895 (acceptable), **CFI** = 0.922 (good fit), and **AGFI** = 0.851 (acceptable). Upon examining the obtained values, it can be seen that the results are within the desired ranges. Table 5 shows the effect on of job insecurity on organisational performance.

Table 5. The Effect on of Job Insecurity on Organisational Performance

Independent Variable	Impact	Dependent Variable	Standard Estimate	Critical Ratio	Standardized Regression Weights (β)
PJI	----->	OP	0.036	(3.529)	(0.298)***

*** $p \leq 0.00$

PJI: Perceived Job Insecurity; **OP:** Organisational Performance

Job insecurity negatively affects organisational performance ($\beta:0.298$; $p \leq 0.00$). It is observed that the performance of private sector employees decreases when they have concerns about job continuity. Studies supporting this result can be found in the related literature (Schreurs, Emmerik, Günter, & Germeyns, 2012; Ng & Feldman, 2014; Arslan, 2018; Prasad, Vaidya, & Kumar, 2018; Sverke, Lastad, Hellgren, Richter, & Naswall, 2019; Polat & Gürbüz, 2020; Stankeviciute, Staniskiene, & Ramanauskaite, 2021; Dahiya, 2022; Nikolova, Stynen, Coillie, & De Witte, 2022). The third tested model, the effect on of presenteeism (avoiding distractions & completing work) on organisational performance, is shown in Figure 4.

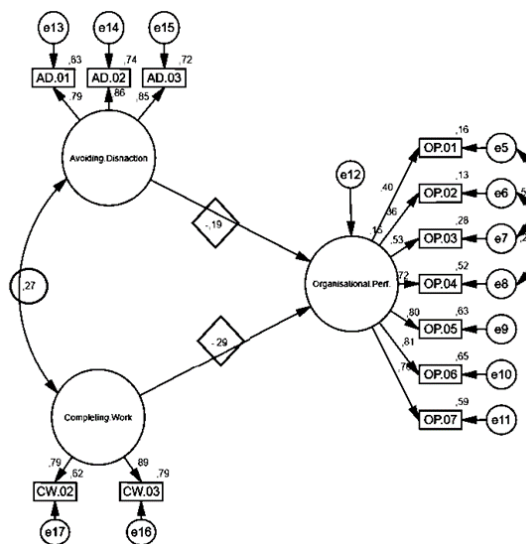


Figure 4. Proposed Model – III

The model fit indices for path analysis are as follows: $\chi^2_{49} = 177.859$, $\chi^2/sd = 3.630$ ($p \leq 0.05$), **GFI** = 0.906 (good fit), **RMSEA** = 0.096 (acceptable), **SRMR** = 0.0835 (acceptable), **NFI** = 0.890 (acceptable), **CFI** = 0.917 (good fit), and **AGFI** = 0.850 (acceptable). Upon examining the obtained values, it can be seen that the results are within the desired ranges.

Table 6 shows the effect on of presenteeism (avoiding distractions & completing work) on organisational performance.

Table 6. The Effect on of Presenteeism on Organisational Performance

Independent Variable	Impact	Dependent Variable	Standard Estimate	Critical Ratio	Standardized Regression Weights (β)
AD	----->	OP	0.031	(2.445)	(0.186)***
CW	----->	OP	0.038	(2.946)	(0.289)***

*** $p \leq 0.00$

AD: Avoiding Distraction; **CW:** Completing Work; **OP:** Organisational Performance

Avoiding distractions ($\beta:0.186$; $p\leq0.00$) and completing work ($\beta:0.289$; $p\leq0.00$) both negatively affect organisational performance. Private sector employees indicate that their organisational performance decreases when they feel sick. Supporting research for these findings can be found in the literature (Meerding, IJzelenberg, Koopmanschap, Severens, & Burdorf, 2005; Yılmaz & Yumuk Günay, 2020). The fourth tested model, examining the effect on of job insecurity and presenteeism (avoiding distractions & completing work) on organisational performance, is shown in Figure 5.

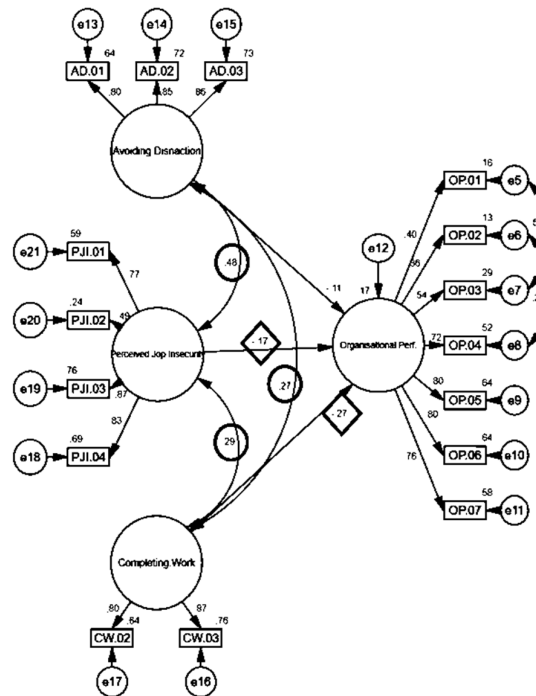


Figure 5. Proposed Model – IV

The model fit indices for path analysis are as follows: $\chi^2_{96} = 267.549, \chi^2/sd = 2.787$ ($p\leq0.05$), **GFI** = 0.894 (acceptable), **RMSEA** = 0.079 (acceptable), **SRMR** = 0.0857 (acceptable), **NFI** = 0.881 (not within the fit index values), **CFI** = 0.919 (good fit), and **AGFI** = 0.850 (acceptable). Upon examining the obtained values, it can be seen that the results, except for one (**NFI**), are within the desired ranges. Table 7 shows the effect on of job insecurity and presenteeism (avoiding distractions & completing work) on organisational performance.

Table 7. The Effect on of Job Insecurity and Presenteeism on Organisational Performance

Independent Variable	Impact	Dependent Variable	Standard Estimate	Critical Ratio	Standardized Regression Weights (β)
PJI	----->	OP	0.038	(2.024)	(0.168)*
AD	●-----●	OP	0.033	(1.410)	(0.112)
CW	----->	OP	0.037	(2.927)	(0.267)**

** $p\leq0.01$ * $p\leq0.05$

PJI: Perceived Job Insecurity; **AD:** Avoiding Distraction; **CW:** Completing Work; **OP:** Organisational Performance

When examining the simultaneous effect on of job insecurity and presenteeism (avoiding distractions & completing work) on organisational performance, it was found that job insecurity ($\beta:0.168$; $p\leq0.05$) and completing work ($\beta:0.267$; $p\leq0.01$) negatively affect organisational performance, but avoiding distractions did not affect organisational performance ($p\geq0.05$). Compared to the first three models, the level of impact on organisational performance from job insecurity and avoiding distractions has decreased. The impact of completing work on organisational performance has shown a minimal decline. When job insecurity and presenteeism are considered simultaneously, the negative impact on organisational performance decreases. This suggests that private sector employees prefer a job they can attend continuously rather than not going to work when feeling sick. The fifth tested model, determining the mediating role of presenteeism (avoiding distractions & completing work) in the relationship between job insecurity and organisational performance, is shown in Figure 6.

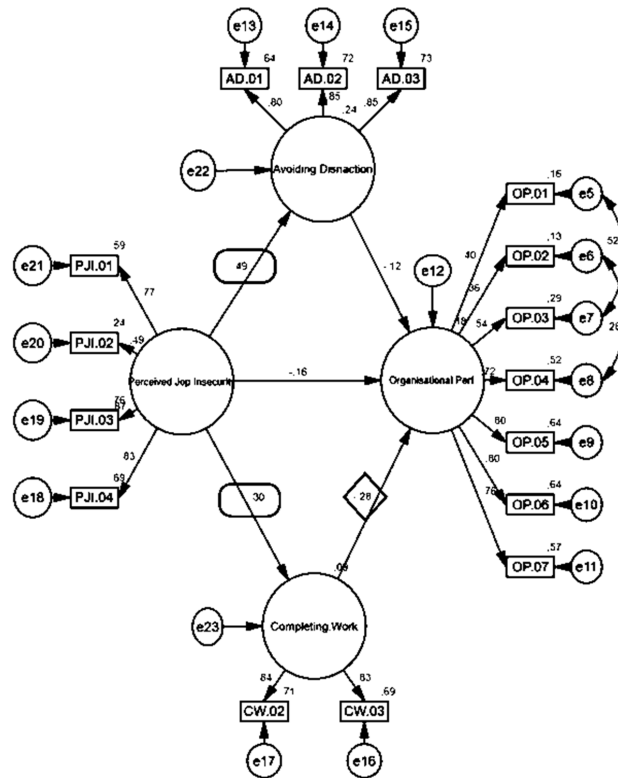


Figure 6. Proposed Model – V

The model fit indices for path analysis are as follows: $X^2_{97} = 271.509$, $X^2/sd = 2.799$ ($p \leq 0.05$), **GFI** = 0.892 (acceptable), **RMSEA** = 0.080 (acceptable), **SRMR** = 0.0878 (acceptable), **NFI** = 0.879 (not within the fit index values), **CFI** = 0.918 (good fit), and **AGFI** = 0.849 (acceptable). Upon examining the obtained values, it can be seen that the results, except for one (**NFI**), are within the desired ranges. Table 8 shows the result of the mediating role of presenteeism (avoiding distractions & completing work) in the relationship between job insecurity and organisational performance.

Table 8. The Mediating Role of Presenteeism in the Relationship between Job Insecurity and Organisational Performance

Independent Variable	Impact	Dependent Variable	Standard Estimate	Critical Ratio	Standardized Regression Weights (β)
PJI	●————●	OP	0.038	(1.929)	(0.161)
PJI	————→	AD	0.077	7.001	0.489***
PJI	————→	CW	0.080	3.959	0.299***
AD	●————●	OP	0.033	(1.560)	(0.125)
CW	- - - - ->	OP	0.037	(3.193)	(0.278)**

*** $p \leq 0.00$ ** $p \leq 0.01$

PJI: Perceived Job Insecurity; **AD:** Avoiding Distraction; **CW:** Completing Work; **OP:** Organisational Performance

The determination of the mediation role was based on the model proposed by Baron & Kenny (1986: 1176). In the first stage, the effect on of job insecurity (independent variable) on organisational performance (dependent variable) was examined, and no effect on was found (β : [-0.161]; S_e : 0.038; $p \geq 0.05$). In the proposed model in Figure 3 (see Table 5), job insecurity negatively affected organisational performance (β : [-0.298]; S_e : 0.036; $p \leq 0.00$). In the second stage, the effect on of job insecurity (independent variable) on presenteeism (mediator variable) was examined. Job insecurity positively affected avoiding distraction (β : 0.489; S_e : 0.077; $p \leq 0.00$) and completing work (β : 0.299; S_e : 0.080; $p \leq 0.00$). In the proposed model in Figure 2 (see Table 4), job insecurity positively affected avoiding distraction (β : 0.491; S_e : 0.078; $p \leq 0.00$) and completing work (β : 0.298; S_e : 0.080; $p \leq 0.00$). In the third stage, the effect on of presenteeism (mediator variable) on organisational performance (dependent variable) was examined. Avoiding distraction did not affect organisational performance (β : [-0.125]; S_e : 0.033; $p \geq 0.05$), while completing work negatively

affected employee performance (β : [-0.278]; S_e : 0.037; $p \leq 0.01$). In the proposed model in Figure 4 (see Table 6), avoiding distraction did not affect organisational performance (β : [-0.186]; S_e : 0.031; $p \geq 0.05$), while completing work negatively affected employee performance (β : [-0.289]; S_e : 0.038; $p \leq 0.01$).

For determining the mediation effect on in the proposed SEM, the indirect effects on of the independent variable on the dependent variable are the linear combination of the products of the structural parameters (Sobel, 1982: 292). After examining the dependent variable, independent variable, and mediator variable situations in the first three stages, the Sobel Test was applied to calculate the mediation effect on (Preacher & Leonardelli, 2023). The test results revealed that completing work (mediator variable; z : 3.310; S_e : 0.024; $p \leq 0.01$) is a “full mediating role” in the effect on of job insecurity (independent variable) on employee performance (dependent variable). These findings demonstrate that the effect on of job insecurity on employees’ performance occurs through completing work. This implies that job insecurity can negatively affect employees’ performance and that this effect on operates through the aforementioned mediator variable. Reducing job insecurity and focusing employees on completing work is found to be important in increasing employee performance. It was determined that there is no mediation effect on of avoiding distraction in the effect on of job insecurity (independent variable) on employee performance (dependent variable). The level of job insecurity affecting employee performance was found not to be associated with avoiding distraction. This suggests that the effect on of job insecurity on employee performance may be related to other variables. To increase employee performance and reduce the negative effects on of job insecurity, it is recommended to examine and research other variables and strategies.

Results & Discussion

It is unreasonable to expect employees, who spend a significant portion of their lives commuting to work, to maintain the same level of psychological and physical well-being every day. Therefore, attending work despite experiencing any mental or physical discomfort may be undesirable; however, employees may feel compelled to do so. When job insecurity is perceived, this obligation can intensify. A majority of private sector employees may not feel secure in their jobs due to the company’s situation, which is generally accepted. However, when job insecurity is felt for personal reasons rather than those affecting the job overall, it can lead to difficult challenges for employees. Both physical and mental issues combined with job insecurity perception may likely negatively impact organisational performance. If an employee’s performance declines for various reasons and persists, the perception of job insecurity deepens and can lead to job loss if not addressed. In this study, job insecurity and presenteeism, which are expected to influence employee performance, were examined and the results evaluated.

Job insecurity positively affects presenteeism (avoiding distraction and completing work). This implies that when job insecurity is perceived, people feel obligated to continue working despite feeling well, because they fear losing their jobs if they don’t. This result is supported by some studies in the literature (Kinman et al., 2019; Reuter et al., 2019; Kim et al., 2020; Schmidt & Pfortner, 2020; Siu et al., 2020; Zhang et al., 2020; Gary, 2022; Öney et al., 2022). However, there are also studies that obtained different results. For example, Virtanen et al. (2003), Mokhtar et al. (2020), and Claes (2011) found that job insecurity had no effect on presenteeism. In this context, the alternative hypothesis “*job insecurity affects presenteeism*” has been accepted.

Job insecurity negatively affects employee performance. In the case of private sector employees feeling anxious about losing their jobs, it can be said that their performance is negatively affected. A review of the literature reveals studies supporting the results obtained in this study (Schreurs et al., 2012; Ng & Feldman, 2014; Arslan, 2018; Prasad et al., 2018; Sverke et al., 2019; Polat & Gürbüz, 2020; Stankeviciute et al., 2021; Dahiya, 2022; Nikolova et al., 2022). However, there are also some studies indicating that job insecurity positively affects employee performance (Lucky et al., 2013; Aktar & Pangil, 2018; Wang et al., 2019; Kılıç & Tabuk, 2022). Based on these findings, the alternative hypothesis “*job insecurity affects organisational performance*” has been accepted.

When examining the impact of presenteeism on organisational performance, one can discuss a negative influence. As employees experience presenteeism, their organisational performance is naturally adversely affected in relation to “avoiding distractions” and “completing work”. The results obtained are consistent with research in the literature (Meerding et al., 2005; Yılmaz & Yumuk Günay, 2020). According to these findings, the alternative hypothesis “*presenteeism affects organisational performance*” is accepted.

When investigating the concurrent effect on of job insecurity and presenteeism on employee performance, it is determined that job insecurity negatively affects employee performance through “completing work”, but there is no impact regarding “avoiding distractions”. Employees under job insecurity experience increased stress and pressure, which negatively affect their ability to complete tasks. Based on these results, the alternative hypothesis “*job insecurity and presenteeism affect organisational performance*” is partially accepted.

When examining the mediating role of presenteeism (avoiding distractions & completing work) in the effect on of job insecurity on organisational performance, it is determined that “completing work” fully mediates the relationship, while “avoiding distractions” has no mediating role. Employee performance is detrimentally influenced due to their compulsion to finish tasks amidst the

experience of job insecurity. Accordingly, the alternative hypothesis that suggests “presenteeism serves as a mediating role in the relationship between job insecurity and organizational performance” receives partial support.

Certain recommendations have been proposed for private sector employees, employers, and those who will conduct research in the future. *For employees*; Job insecurity constitutes a significant stressor that adversely influences performance. This study reveals that such an impact partially stems from the perceived obligation to continue working, despite health-related adversities (presenteeism). Consequently, it is critical for employees to prioritize self-care and proactively seek resources such as support groups, counseling services, or legal counsel to help mitigate the stress and anxiety associated with job insecurity. Furthermore, employees may contemplate enhancing their skill sets or pursuing further education to boost job security and their employability. *For employers*; It is vital for employers to comprehend the detrimental effects of job insecurity on employee performance and the mediating role presenteeism plays in this scenario. Employers should endeavor to alleviate job insecurity by promoting transparent communication, providing adequate job contracts, offering training opportunities, and implementing additional resources to bolster job security. Measures to curtail the prevalence of presenteeism, such as advocating for flexible work schedules and cultivating a work culture that prioritizes health, could also prove beneficial. Given that job insecurity can precipitate presenteeism, which subsequently impacts performance negatively, actions to enhance job security could potentially augment employee performance and, thereby, organizational productivity. *For future researchers*; Upcoming research could investigate other potential mediators and moderators influencing the relationship between job insecurity and organizational performance. It would also be insightful to conduct studies across diverse cultures and sectors to determine whether the relationships identified in this study are generalizable. Longitudinal research could offer further insights into the causality and directionality of these relationships. Lastly, it would be noteworthy to develop and test interventions aimed at reducing job insecurity and its repercussions. Such endeavors can significantly contribute to both theoretical comprehension and practical applications.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

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

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

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

Ethical Approval: Ethics committee approval was received for this study from the Isparta University of Applied Sciences, in 2021 (41/01).

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

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

Yazar Katkıları: Çalışma Konsepti/Tasarım- P.T., A.Ş.; Veri Toplama-P.T., A.Ş.; Veri Analizi/Yorumlama- A.Ş., P.T.; Yazı Taslağı- A.Ş., P.T.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- A.Ş., P.T.; Son Onay ve Sorumluluk- P.T., A.Ş.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Etik Onay: Bu çalışma için Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nden etik kurul onayı alınmıştır. 2021 (41/01).

ORCID IDs of the authors / Yazarların ORCID ID'leri

Perihan Tüzün 0000-0003-3245-2100

Ali Şimşek 0000-0001-6066-7147

REFERENCES / KAYNAKLAR

- Acaray, A. (2019). Algılanan iş güvencesizliğinin iş performansına etkisi: örgütsel desteğin düzenleyici rolü. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 129-149.
- Adıgüzel, Z., & Küçüköğlü, İ. (2020). Çalışma ortamında algılanan iş stresinin işgörenler üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Akputat, N. A. (2020). Turizm öğrencilerinin iş güvencesizliği ve kariyer iyimserliğinin turizm sektörü algısını etkilemesi üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 170-190.
- Aktar, A., & Pangil, F. (2018). mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and employee engagement does black box stage exist? *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38(7/8), 606-636.
- Anık Baysal, İ., Baysal, G., Aksu, G., & Aksu, N. (2014). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, (Bürokon Özel Sayısı), 134-152.

- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J., Radic, A., & Han, H. (2021). Workplace bullying and presenteeism in the cruise industry: Evaluating the effect of social support. *International Journal of Hospitality Management*, (94), 1-9.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. an emprical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiol Community Health*, (54), 502-509.
- Arslan, M. (2018). Organizational cynicism and employee performance Moderating role of employee engagement. *Journal of Global Responsibility*, 9(4), 415-431.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Atılgan, Ö. (2019). İş yaşamında farklı kuşaklardaki iş güvencesizliği ve iş-aile çatışması algısı. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(1), 1-12.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536-1550.
- Bohle, S. L., Bal, P., Jansen, P., Leiva, P., & Alonso, A. (2017). How mass layoffs are related to lower job performance and OCB among surviving employees in Chile: an investigation of the essential role of psychological contract. *The International Journal of Human Resources Management*, 28(20), 2837-2860.
- Boz-Semerci, A. (2018). Çalışanların iş güvencesizliği algısı: ebeveyn olan ve olmayan çalışanlar arasındaki farklılıklar. *Sosyoekonomi*, 26(37), 81-102.
- Bray, J., Hinde, J., Kaiser, D., Mills, M. J., Karuntsoz, G., Genadek, K., . . . Hurtado, D. (2018). Effects of a flexibility/support intervention on work performance: evidence from the work, family, and health network. *American Journal of Health Promotion*, 32(4), 963-970.
- Brayfield, A., & Crockett, W. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396-424.
- Burgard, S., & Seelye, S. (2017). Histories of perceived job insecurity and psychological distress among older U.S. adults. *Society and Mental Health*, 7(1), 21-35.
- Callen, B., Lindley, L., & Niederhauser, V. P. (2013). Health risk factors associated with presenteeism in the workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(11), 1312-1317.
- Callen, B., Lindley, L., & Niederhauser, V. P. (2013). Health risk factors associated with presenteeism in the workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(11), 1312-1317.
- Claes, R. (2011). Employee correlates of sickness presence: A study across four European countries. *Work & Stress*, 25(3), 224-242.
- Collier, J. (2020). *Applied Structural Equation Modeling Using AMOS: Basic to Advanced Techniques* (1. b.). New York: Routledge.
- Comrey, A., & Lee, H. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2. b.). New York: Psychology Press.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi* (Doktora Tezi b.). Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Creswell, J. (2002). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (2. b.). New York: Sage Publications Ltd.
- Cronk, B. (2020). *How to Use SPSS® A Step- By- Step Guide to Analysis* (11. b.). New York: Routledge.
- Çalış Duman, M., & Akdemir, B. (2016). Mobbing ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(2), 29-52.
- Çalışkan, N., & Özkoç, A. (2020). Turizm Sektöründe Algılanan İş Güvencesizliği ve İstihdam Edilebilirlik: Konaklama İşletmeleri Örneği. *Alanya Academic Review Journal*, 4(3), 683-711.
- Çetin, C. (2015). Zabıta çalışanlarında iş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisine yönelik bir araştırma. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 73-96.
- Çetinkaya, A., & Rashid, M. (2018). Sosyal medya kullanımının çalışanların iş performansına etkisi. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi*, 9(2), 5-20.
- Çiçek, B., & Çiçek, A. (2020). İşyeri nezaketsizliğinin yaratıcı çalışan performansı üzerindeki etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 267-282.
- Dahiya, R. (2022). Insecure people can eclipse your sun; so identify before it is too late: revisit to the nexus between job insecurity, organizational identification and employee performance behaviour. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 10(1), 1-16.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Elst, T., & Handaja, Y. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business and Psychology*(25), 75-85.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unsolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Demirbağ, O., Cide Demir, H., & Yozgat, U. (2021). Uzaktan çalışmanın iş güvencesizliğine etkisinde iş-yaşam dengesi ve psikolojik güvenliğin düzenleyici-aracılık rolü. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-25.
- Derin, N., & Şimşek İlkım, N. (2017). Tekstil sektöründe iş güvencesizliği algısının demografik özelliklere göre incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 39-51.
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). 'Choosing' to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*(60), 2273-2282.
- Doğan, i., & Çetin, C. (2021). Çağrı merkezi çalışanlarında stres-performans ilişkisi: İzmir ilinde nitel bir araştırma. *Rahva Teknik ve Sosyal*

- Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 55-73.
- Doğan, S., & Kır, A. (2018). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik sendromu ve çalışan performansı ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(4), 1-14.
- dos Santos, P., & Cirillo, M. (2023). Construction of the average variance extracted index for construct validation in structural equation models with adaptive regressions. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 52(4), 1639-1650.
- Dursun, S., & Bayram, N. (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: bir uygulama. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 20-27.
- Eddleston, K., Sieger, P., & Bernhard, F. (2019). From suffering firm to suffering family? how perceived firm performance relates to managers' work-to-family conflict. *Journal of Business Research*, 104(November), 307-321.
- Erbaş, K., & Yeşiltaş, M. (2017). Presenteizm ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki: seyahat acentaları üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21(1), 121-135.
- Erdem, A. (2020). Çalışanların öz yeterlilik algılarının iş yaşam kalitelerine etkisinde iş güvencesizliği algılarının düzenleyici rolü. *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 167-184.
- Erdiren Çelebi, M., & Yazgan, A. (2017). Mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve bunların algılanan çalışan performansı üzerine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 267-284.
- Erdoğan, E. (2011). *Etkili Liderlik Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi*. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi).
- Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: a multi-level analysis of 17 european countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- Ferrie, J. (1997). Labour market status, insecurity and health. *Journal of Health Psychology*, 2(3), 373-397.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fuentes-Fuentes, M., Albacete-Saez, C., & Llorens-Montes, F. (2004). The impact of environmental characteristics on TQM principles and organizational performance. *Omega*, 32(6), 425-442.
- Gary, S. (2022). Too scared to go sick: precarious academic work and 'presenteeism culture' in the UK higher education sector during the covid-19 pandemic. *Work, Employment and Society*, 36(3), 569-579.
- Gates, D., Succop, P., Brehm, B., Gillespie, G., & Sommers, B. (2008). Obesity and presenteeism: body mass index on workplace productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(1), 39-45.
- George, D., & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (16. b.). New York: Routledge.
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75-86.
- Gray, P., Williamson, J., Karp, D., & Dalphin, J. (2007). *The Research Imagination: An Introduction to Qualitative and Quantitative Methods* (1. b.). New York: Cambridge University Press.
- Greenhalgh, L. (1983). Managing the Job Insecurity Crisis. *Human Resources Management*, 22(4), 431-444.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, R. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Griffin, R., Welsh, A., & Moorhead, G. (1981). Perceived task characteristics and employee performance: a literatur review. *Academy of Management Review*, 6(4), 655-664.
- Grimm, K., Ram, N., & Estabrook, R. (2017). *Growth Modeling: Structural Equation and Multilevel Modeling Approaches* (1. b.). New York: The Guilford Press.
- Güdü Demirbulat, Ö., & Bozok, D. (2015). Presenteeism (işte varolamama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(27), 7-13.
- Güler, B., & Taşlıyan, M. (2021). Öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından farklılıkların incelenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(24), 276-289.
- Gültekin, Z., & Polatçı, S. (2022). İş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa ve performansa etkisinde mesleki bağlılığın aracılık rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(34), 19-36.
- Güneş, S., Bayer, N., & Bulut, S. (2021). Hemşirelerde presenteeism davranışı: bir özel hastane örneği. *Eurasian Journal of Health Sciences*, 4(3), 199-207.
- Gürbüz, F. G., & Dede, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 89-108.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: *Felsefe-Yöntem-Analiz* (5. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair Jr., J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7. b.). Essex: Pearson Education Limited.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Vuuren, V. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London: SAGE Publications.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P., . . . Vahtera, J. (2010). Association of contractual and subjective job insecurity with sickness presenteeism among public sector employees. *JOEM*, 52(8), 830-835.
- Hu, L.-T., & Bentler, P. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psycho-*

- logical Methods*, 3(4), 424-453.
- Hu, L.-T., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journ*, 6(1), 1-55.
- İraz, R., & Akgün, Ö. (2011). Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerine etkilerini ölçmeye yönelik bir çalışma. *Journal of Selçuk University Social Sciences Vocational School*, 14(1-2), 201-224.
- Kaplan, M., & Keriman, G. (2019). İş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 552-564.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- Karakuş, S., & Öncel, M. (2021). Mesleki tükenmişlik ve yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir inceleme. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 5(3), 1147-1167.
- Karçioğlu, F., & Balkaya, E. (2018). sendika üyeliği, sendikal memnuniyet ve iş güvencesizliği ilişkisi: araştırma görevlileri üzerinde bir uygulama. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi(75)*, 307-326.
- Katlav, E., & Çetin, B. (2021). Turist rehberlerinin iş güvencesizliği algılarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(1), 37-55.
- Kılıç, M., & Tabuk, M. (2022). Bağımsız spor federasyonlarında çalışanların iş güvencelerinin iş performansına etkisi. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi*, 4(1), 42-55.
- Kim, J.-H., Yoon, J., Bahk, J., & Kim, S.-S. (2020). Job insecurity is associated with presenteeism, but not with absenteeism: a study of 19.720 full-time waged workers in South Korea. *Journal of Occupational Health*, (62), 1-11.
- Kinman, G., Clements, J., & Hart, J. (2019). When are you coming back? presenteeism in U.K. prison officers. *The Prison Journal*, 99(3), 363-383.
- Kirkman, B., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kline, R. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4. b.). New York: The Guilford Press.
- Koçak, D. (2020). Psikolojik güvenlik ve çalışan performansı arasındaki ilişki: algılanan örgütsel engelin aracı iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 123-145.
- Koopman, C., Pelletier, K., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., Turpin, R., . . . Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.
- Korkmazer, F. (2021). İş yuku fazlalığı algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü: sağlık sektöründe bir uygulama. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(36), 2767-2793.
- Köse, E., Özkoç, A. G., & Bekci, İ. (2019). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi: muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 396-409.
- Köse, S., & Baykal, B. (2018). İş güvencesizliği algısı ve arama davranışı ilişkisi: istanbul ve Kocaeli örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 215-228.
- Küçük, Ö., & Çakıcı, A. (2018). İşyeri kabalığının çalışan performansına etkileri. *Balıkesir Üniversitesi The Journal of Social Sciences Institute*, 21(39), 365-385.
- Lack, D. (2011). Presenteeism Revisited A Comprehensive Review. *American Association of Occupational Health Nurses*, 59(2), 77-91.
- Latorre, F., Guest, D., Ramos, J., & Gracia, F. (2016). High Commitment HR Practices, The Employment Relationship and Job Performance: A Test of a Mediation Model. *European Management Journal(34)*, 328-337.
- Lucky, E., Minai, M., & Rahman, H. (2013). Impact of job security on the organizational performance in a multiethnic environment. *Research Journal of Business Management*, 7(1), 64-70.
- MacGregor, J., Cunningham, B., & Caverley, N. (2008). Factors in absenteeism and presenteeism: life events and health events. *Management Research News*, 31(8), 607-615.
- Matsushita, M., Adachi, H., Arakida, M., Namura, I., Takahashi, Y., Mıyata, M., . . . Sugita, Y. (2011). Presenteeism in college students: reliability and validity of the presenteeism. *Quality of Life Research(20)*, 439-446.
- McGregor, A., Ashbury, F., Caputi, P., & Iverson, D. (2018). A preliminary investigation of health and work-environment factors on presenteeism in the workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(12), 671-678.
- Meerding, W., IJzelenberg, W., Koopmanschap, M., Severens, J., & Burdorf, A. (2005). Health problems lead to considerable productivity loss at work among workers with high physical load jobs. *Journal of Clinical Epidemiology*, (58), 517-523.
- Mokhtar, D., Abdullah, N.-A., & Roshazad, N. A. (2020). Survey dataset on presenteeism, job demand and perceived job insecurity: the perspective of diplomatic officers. *Data in Brief*, (30), 1-6.
- Muijs, D. (2004). *Doing Quantitative Research in Education with SPSS* (1. b.). California: Sage Publications.
- Muijs, D. (2022). *Doing Quantitative Research in Education with IBM SPSS Statistics* (3. b.). California: SAGE Publications Inc.
- Mumlu Karanfil, S., & Doğan, A. (2020). Çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde kaygının aracı rolü. *The Journal of Operations Research, Statistics, Econometrics and Management Information Systems*, 8(1), 143-162.
- Murali, S., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 13-33.
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of covid-19 outbreak on employee performance - moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 234(April), 1-10.

- Ng, T. W., & Feldman, D. (2014). Subjective career success: a meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
- Nikolova, I., Stynen, D., Coillie, H., & De Witte, H. (2022). Job insecurity and employee performance: examining different types of performance, rating sources and levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(5), 1-14.
- Oktay, S., & Alper Ay, F. (2022). Presenteizm ile tıbbi hata yapma eğilimi arasındaki ilişki: hemşireler üzerine bir araştırma. *Journal of Health Sciences Institute*, 7(1), 1-8.
- Örçanlı, K., Bekmezci, M., & Fırat, Z. (2019). İş güvencesizliğinin iş performansına etkisinde örgütsel kimliğin aracılık etkisi. *Opus Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18. ÜİK Özel Sayısı), 73-100.
- Ölmezoğlu İri, N., & Korkmaz, F. (2021). Çalışanların koronavirüs kaygı düzeylerinin işte üretkenliğe etkisinde presenteizmin aracılık rolü. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(Pandemi Özel Sayısı), 3367-3389.
- Öney, T., Eryılmaz, İ., & Şimşek, H. (2022). Covid-19 korkusu presenteizmi etkiler mi? iş güvencesizliği algısı bağlamında bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 4(2), 242-265.
- Özcan, A., & Erkasap, A. (2021). Covid-19 algısının işgören performansına etkisi. *İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 142-155.
- Özcan, M., & Şen, G. (2022). Örgütsel sinizmin çalışanların performansı ve işe bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi: türkiye’de hava aracı bakım kuruluşlarında bir araştırma. *Business, Economics and Management Research Journal*, 5(2), 97-120.
- Özer, S., & Atay, V. (2021). Presenteizm ile örgütsel yabancılaşma ilişkisi: Van ili otel işletmeleri örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 307-324.
- Özkan, Ö., Kan Ontürk, Z., Himmetoğlu, R., Artan, A., & Güldibi, Ö. (2009). Üç kamu hastanesinde sözleşmeli çalışan hemşirelerde iş güvencesizliği ve sağlık durumları ilişkisi. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*(Temmuz), 42-48.
- Özkan, Ö., Koçyiğit, Z., & Şen, Ü. (2013). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin algılanan iş ve gelir güvencesizliği ile çalışma koşulları. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2(1), 15-25.
- Özüdoğru, M., & Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 467-490.
- Pelenk, S. (2020). İş Güvencesizliğinin Görev performansına etkisi: yenilikçi davranışın düzenleyici rolü. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 214-233.
- Pelenk, S., & Acaray, A. (2020). Rol çatışmasının duygusal iş güvencesizliğine etkisinde öz kontrolün düzenleyici rolü. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), 705-746.
- Polat, E. (2020). İş güvencesizliği algısında sosyo-demografik değişkenlerin etkisi: otel işletmelerinde bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 241-253.
- Polat, E., & Gürbüz, A. (2020). İş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği ilişkileri: mevsimlik ve mevsimlik olmayan konaklama işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Balikesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 23(43), 553-582.
- Prasad, K., Vaidya, R., & Kumar, V. (2018). Association among occupational stress factors and performance at workplace among agricultural research sector employees at Hyderabad, India. *Pacific Business Review International*, 10(7), 27-36.
- Preacher, K., & Leonardelli, G. (2023, 01 06). Calculation for the Sobel Test: An Interactive Calculation Tool for Mediation Tests: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> adresinden alındı
- Rahman, S., & Bullock, P. (2005). Soft TQM, Hard TQM, and organisational performance relationships: an empirical investigation. *Omega*, 33(1), 73-83.
- Reuter, M., Wahrendorf, M., Di Tecco, C., Probst, T., Ruhle, S., Ghezzi, V., . . . Dragano, N. (2019). Do temporary workers more often decide to work while sick? evidence for the link between employment contract and presenteeism in Europe. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1868), 1-17.
- Sadykova, G. (2016). İş güvencesizliği ile işyeri prokrastasyonu (erteleme alışkanlığı) ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(30), 97-120.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Schmidt, K., & Pförtner, T.-K. (2020). Job insecurity, sickness presenteeism and the moderating effect of workplace health promotion. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(11), 937-942.
- Schreurs, B., Emmerik, I., Günter, H., & Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-280.
- Schumacker, R., & Lomax, R. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (2. b.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Sears, L., Shi, Y., Coberley, C., & Pope, J. (2013). Overall well-being as a predictor of health care, productivity, and retention outcomes in a large employer. *Population Health Management*, 16(6), 397-405.
- Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 43-60.
- Seçkin, Ş. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, içsellik statusu ve örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin rolü: imalat sektöründe bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 13(50), 112-124.
- Seçkin, Ş. (2020). Algılanan rekabetçi iş ortamı ve nicel iş güvencesizliğinin işe bağlı gerginliğe etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(37), 573-596.
- Shevlin, M., & Miles, J. (1998). Effects of sample size, model specification and factor loadings on the gfi in confirmatory factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 25(1), 85-90.

- Siu, O., Cooper, C., Roll, L., & Lo, C. (2020). Occupational stress and its economic cost in Hong Kong: the role of positive emotions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8601), 1-22.
- Sobel, M. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Soliman, A., Coyne, K., Gries, K., Castelli-Haley, J., Snabes, M., & Surrey, E. (2017). The effect of endometriosis symptoms on absenteeism and presenteeism in the workplace and at home. *Journal of Managed Care & Specialty Pharmacy*, 23(7), 745-754.
- Stankeviciute, Ž., Sanchez-Hernandez, M., & Staniškiene, E. (2021). The negative effect of job insecurity in the virtuous cycle between trust in the organization, subjective well-being, and task performance in the current volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity context. *Frontiers in Psychology*, 12(796669), 1-12.
- Stankeviciute, Z., Staniskiene, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). the impact of job insecurity on organisational citizenship behaviour and task performance: evidence from robotised furniture sector companies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(515), 1-17.
- Sverke, M., Lastad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Naswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(2536), 1-29.
- Şahin, E., & Kanbur, A. (2022). Sağlık çalışanlarında presenteeizm (işte varolamama) ve iş performansı (görev performansı / bağlamsal performans) üzerindeki etkisi. *Journal of Nursology*, 25(1), 7-13.
- Şimşek İlkın, N., & Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.
- Tellioglu, S. (2021). İş güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerindeki etkisi: turizm sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Safran Kultur ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 41-56.
- Tortumlu, M., & Taş, M. (2019). Örgüt iklimi, iş stresi ve çalışan performansı ilişkisi: İstanbul Avrupa yakası ilçe belediyelerinde bir uygulama. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 349-367.
- Tüzün, P., & Öztürk, M. (2020). İş güvencesizliği algısında yöneticilerin liderlik tarzları ve güç mesafesinin etkisi üzerine bir literatür araştırması. *Suleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(37), 83-109.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M., & Ardıç, K. (2016). Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presenteeizm) davranışı üzerindeki etkileri: imalat sanayiinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 167-181.
- Ülbeği, İ., İplik, E., & Yalçın, A. (2019). Sosyal baltalama ve çalışan performansı ilişkisinde iş stresi ve duygusal tükenmişliğin rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 1-15.
- Üzüm, B., & Şenol, L. (2019). A-B kişilik tiplerinin presenteeizm etkisi: havacılık sektöründe bir araştırma. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 979-1000.
- VanderStoep, S., & Johnston, D. (2009). *Research Methods for Everyday Life: Blending Qualitative and Quantitative Approaches* (1. b.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Venkatraman, N., & Ramanujam, V. (1986). Measurement of business performance in strategy research: a comparison of approaches. *Academy of Management Review*, 11(4), 801-814.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. (2003). From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(12), 948-953.
- Wang, S., Tang, Y., Zhang, C., Pan, W., Liu, H., & Huang, S. (2019). Risk the change or change the risk? the nonlinear effect of job insecurity on task performance. *International Journal of Mental Health Promotion*, 21(2), 45-57.
- Whittaker, T., & Schumacker, R. (2022). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (5. b.). New York: Routledge.
- Yalçınsoy, A. (2018). Algılanan örgütsel sessizlik ile işgören sessizliği davranışının işgören performansına etkisinin analizi. *The Journal of Social Science*, 2(3), 1-11.
- Yamashita, M., & Arakida, M. (2006). Concept analysis of presenteeism and its possible applications in japanese occupational health. *Journal of Occupational Health*, 48(6), 201-213.
- Yeşil, S., & Mavi, Y. (2021). Covid-19 korkusu'nun duygusal emek, çalışan performansı, iş tatmini, yaşam doyumunu üzerine etkisi: bir alan araştırması. *Journal of Yasar University*, 16(63), 1078-1104.
- Yeşiltaş, M., & Ayaz, E. (2019). İş stresi ve rol belirsizliğinin presenteeizm (işte var olamama) üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18. ÜİK Özel Sayısı), 741-771.
- Yılmaz, G., & Yumuk Günay, G. (2020). Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: tekstil sektöründe bir uygulama. *Social Sciences Research Journal*, 9(1), 91-106.
- Yücel, E. (2020). Presenteeizm ve iş tatmini arasındaki ilişki-turizm sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(1), 226-238.
- Yüce-Selvi, Ü., & Sümer, N. (2018). İş güvencesizliğinin etkileri: temel yaklaşımlar ve olumsuz etkileri düzenleyici faktörler üzerine bir derleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 1-17.
- Yüksel, O., Deniz, S., Çimen, M., & Erkoç, B. (2017). Özel hastane çalışanlarında iş güvencesizliği algısı. *Türk Dünyası Araştırmaları*, 117(230), 61-70.
- Zhang, J., Wang, S., Wang, W., Shan, G., Guo, S., & Li, Y. (2020). Nurses' job insecurity and emotional exhaustion: the mediating effect of presenteeism and the moderating effect of supervisor support. *Frontiers in Psychology*, 11(2239), 1-9.

How Cite This Article / Atıf Biçimi

Tuzun, P., & Simsek, A. (2023). The mediating role of presenteeism in the effect on of job insecurity in the private sector on employee performance. *Journal of Social Policy Conferences*, 84, 139-157. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1285429>

Göçmenlerle Çalışmak: Sosyal Hizmet Saha Çalışanlarının Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma

Working With Immigrants: A Qualitative Study on the Experiences of Field Workers

Umut Yertum¹ 

¹(Arş. Gör. Dr.), Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye

ÖZ

Bu çalışma Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının çalışma şartları, gelir düzeyleri, iş güvenceleri, dışlanma ve mesleğe yönelik zorluklarının tespit edilmesini amaçlamaktadır. Bunun için yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile 15 saha çalışanıyla yapılan görüşmeler Maxqda programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası sivil toplum kuruluşunda; Proje asistanları dışındaki tüm sosyal hizmet uzmanları çağrı üzerine 7/24 saat prensibiyle çalışırken fazla mesai ücretleri yerine ücretli izin kullandıkları tespit edilmiştir. Büyük çoğunluğu lisans mezunu olan saha çalışanlarının ortalama 3.5 yıl kıdeme sahipken; %66’sı 16000 TL ve üstü aylık gelir elde etmektedir. Bununla birlikte sosyal hizmet uzmanlarının %80’i ortalama üstü gelir elde etmelerine rağmen çalışma motivasyonlarının insani duygulardan kaynaklandığını belirtmektedir. Göçmen grupları arasında şahit olunan ölüm, yaralanma ya da tecavüz vakaları sosyal hizmet uzmanlarının %40’ının profesyonel destek almasına neden olmaktadır. Saha çalışanlarına göre bu alanda karşılaşılan en önemli sorunlar; çağrı üzerine çalışıldığı için belirsiz çalışma saatleri ve proje bazlı olduğu için süreli iş sözleşmeleridir.

ABSTRACT

This study aims to determine the working conditions, income levels, job security, discrimination, and professional difficulties of social workers who work as field assistants in an international non-governmental organization operating in Turkey. For this purpose, interviews with 15 social workers using semi-structured interview technique were analyzed with the program Maxqda. All experts apart from the project assistants with overtime hours being compensated for as paid leave and work on-call on a 24/7 basis. The social workers, most of whom have undergraduate degrees, have an average of 3.5 years of seniority, and 66% of them earn a monthly income of 16,000 TL or more. Having witnessed death, injury, or rape among the immigrant groups resulted in 40% of the social workers seeking professional support. Lastly, according to the participants, the most important problems encountered in this area are the indefinite work hours due to being on-call and the fixed-term employment contracts due to being project-based.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Hizmet, Sosyal Hizmet Uzmanı, Saha Çalışanı, Göçmen, Göç

Keywords: Social Work, Social Worker, Field Workers, Immigrant, Migration

EXTENDED ABSTRACT

International non-governmental organizations (NGOs) that consider providing emergency assistance to immigrants who are caught trying to Turkey’s borders employ social workers through projects in these regions. Within this scope, the study interviews 15 social workers who work as field workers (SHU) regarding their work conditions, income levels, job security, exclusion, and professional difficulties using the semi-structured interview technique and examines the resulting data were examined by the program Maxqda. All social workers are employed full time, and all social workers apart from the project assistants were determined to work on-call on a 24/7 basis, with overtime being used as paid leave. While project assistants earn an average of 23,000 TL per month, 66% of the participants earn a monthly income of 16,000 TL or more. This amount is above the national average. Meanwhile, the foreign experts working as senior managers in offices are observed to receive 500%-600% higher wages than experts working in the field, and this results in discrimination:

Corresponding Author: Umut Yertum **E-mail:** umutyertum@klu.edu.tr

Submitted: 08.05.2023 • **Revision Requested:** 31.05.2023 • **Last Revision Received:** 07.06.2023 • **Accepted:** 08.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

I think there is a difference in wages between foreigners and Turks. So, if I earn on a \$1000-1,100 basis, they start at \$5000. I think this is unfair. I work like a dog day and night while they take the world. (SHU1)

According to 26.6% of social workers, the most important problem encountered in the profession is the uncertain work hours:

Due to this job's intensity, you don't have much of a social life. The biggest problem for me is this. (SHU9)

Again, according to 26.6% of the participants, the most important problem encountered in the profession is the project-based employment. Because all international organizations operating in border regions provide project-based employment, there is no job guarantee at the end of a project:

Now I have experienced this before. All of these works are project-based, you sign a 1-year contract, but you don't know what comes next. (SHU5)

In addition, the environments encountered in the field are also among the problems that the participants have difficulty solving. These include refugees whose medicines were confiscated or children who were given sleep medicine so that they would not make a sound:

When I started my career, I was affected by everything, but now I am not so easily affected. The cases I am affected by are as follows: I can still be influenced by children. Let me give an example: during the push back, a parent who has a child between the ages of 0-1- or 0-2 gives them sleep medicine so that the child does not cry. In such cases, they don't know what the dosage should be. Of course, they unconsciously give a random amount. (SHU7)

In the interviews, although the participants earn income above market conditions, their conscientious feelings rather than income was seen to increase their motivation to work. While the most important source of motivation for 80% of the participants consisted of human emotions, only 20% stated income to be effective:

I find the income low because we work 24/7. It is difficult for families to leave their children at the beginning of the night or in the early morning. I am not doing this for financial reasons. I am motivated to help people. (SHU11)

When asked about the method of coping with the problems they encounter or are exposed to, 40% stated having received or continuing to receive professional support. However, 26.6% of the participants stated having trouble with the psychologists who work at the institution. Despite not being professional, they overcome it in the context of friendship relations:

We go through a lot of trauma, such as seeing a mother die in childbirth. We have colleagues who are psychologists. We talk to each other and help each other, but I don't receive enough support. (SHU2)

13.3% of the participants feel that they've been exposed to discrimination in the field because they work with immigrants. Apart from this, 20% of the participants feel that they've been exposed to exclusion or discrimination by their friends or relatives due to similar reasons:

It can happen in some villages. Or while some public servants thank you and hold you in high regard, others look down on you. (SHU1)

Giriş

Sosyal hizmet günümüz toplumlarının ayrılmaz parçası olsa da temel çıkış noktasını bulmak için sanayi devrimine kadar gitmek gerekmektedir. Sanayi devrimi ile başlayan bağımlı çalışma ve kentleşme; kırsal bölgelerde doğup, büyüyen kitleleri daha önce karşılaşmadıkları sorunlarla baş başa bırakmıştır. Bu sorunlarla mücadelede uygulanacak politikalar ise modern anlamda sosyal hizmet uygulamalarının temelini oluşturmaktadır. İlk ve belki de en önemli politika; geçimini sağlayamayan yoksullara yönelik sosyal hizmet uygulamalarından oluşmaktadır. Sosyal hizmet ilerleyen yıllarda farklı kişi, grup ve sosyal sorunları da içine katarak daha geniş bir uygulama alanına dönüşmüştür. Bu dönüşümün bir sonucu olarak da sosyal hizmet çalışanlarını tanımlamak zaman içinde değişiklik göstermiştir. Örneğin 19. yüzyıl sosyal hizmet "bölgeyi/muhiti yükseltmek" olarak tanımlanırken bugün "toplum kapasitesinin" geliştirilmesi olarak da tanımlanmaktadır (Pierson, 2021, s. 1).

Toplumsal, siyasal ve ekonomik gelişmeler sosyal hizmet uygulamalarının giderek artmasına neden olmuştur. Toplum kapasitesinin geliştirilmesi olgusu, topluma ilişkin tüm sosyal sorunların gündeme alınmasını gerektirmektedir. Ekonomik ya da siyasi göç olgusu da bu değişimlerin başında gelmektedir. 2010 yılında patlak veren toplumsal ayaklanmalar ilk önceleri Arap Baharı olarak nitelendirilse de ilerleyen süreçte kış nitelendirmelerine neden olmuştur. Milyonlarca insan Batı ve Kuzey ülkelere göç etmeye çalışırken; Türkiye de bu göç güzergahları üzerinde transit bir konumda bulunduğu için etkilerinden kaçamamıştır. Türkiye'nin doğu ve güney komşularından başlayan bu göç akınının nihai hedefi Avrupa ülkeleri olmuştur. Bu nedenle uluslararası sivil toplum kuruluşları; İzmir, Muğla, Edirne ve Kırklareli gibi sınır illerinde yardıma muhtaç ya da geri gönderilmiş göçmenlere insani yardım ulaştırmak için projeler yürütmektedir.

Bu çalışmada Türkiye'de illerinde faaliyette bulunan uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda çalışan 15 saha çalışanı ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle yapılan görüşmeler Maxqda programı aracılığıyla derinlemesine analiz edilmiştir. Çalış-

manın birinci bölümü olan kavramsal çerçevede; sosyal hizmet ve sosyal hizmet uzmanlığının tarihsel gelişimi detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Daha sonra Göç ve Sosyal Hizmet ve Göçmen/Mülteci Krizi ve Türkiye olgusu literatür yardımıyla tartışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise araştırmada kullanılan yöntem anlatılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise yapılan görüşmelerden elde edilen veriler Maxqda programı yardımıyla derinlemesine analiz edilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Sosyal politika ya da refah devleti politikalarının en önemli uygulamalarından biri olan *sosyal hizmet* olgusunun izlerini bulmak için 1600' lü yılların başında uygulamaya konan *yoksul yasalarına* kadar gitmek mümkündür. Kraliçe Elizabeth döneminde giderek ağırlaşan yaşam şartları 17. yüzyılın yoksulluk yüzyılı olarak anılmasına neden olmuştur.

18. yüzyılın sonlarına doğru endüstri devrimi ile ivmelenen endüstriyel kapitalizm, kırsal alanlardan kentlere daha iyi bir yaşam için göç eden kitlelerin sefalet içerisinde yaşamalarına neden olmuştur. Yeni oluşmaya başlıya ücretli emek sistemi; kimileri için istihdam sağlasa da çalışma koşulları açısından zor ve tehlikeli olmakla birlikte ücretlerin düşük olmasına neden olmuştur. Bunların neticesinde; içler acısı barınma koşulları, hastalıklar, yetersiz sağlık imkanları, işsizlik ve yoksulluk dahil birbiri ile ilişkili sayısız sosyal sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu sorunlar önceleri bireylerin ve ailelerin sorumluluğunda kabul edilmiştir. Daha sonra çalışamayacak durumda olan ya da kendi/ ailesinin ihtiyaçlarını karşılayamayanlar cemaat ya da yerel kiliselerin insafına bırakılmıştır. Yoksulluğa yol açan işsizlik özellikle büyük sorun oluşturmaktadır. Örneğin Kanada'da yapılan bir çalışmada bu dönemde çalışmayanların büyük çoğunluğunun iş bulamayan sağlıklı erkeklerden oluştuğu görülmüştür (Jennissen ve Lundy, 2011, ss. 1-2).

Yoksulluk sorununun çözümünde kilise vb. hayır kuruluşların yerine seküler alternatifler 19. yüzyılın başlarında önce İngiltere'de ardından Kanada'da ortaya çıkmıştır. Konut yerleşimi hareketi ya da yardım hareketi, farklı stratejiler geliştirerek halk arasındaki çaresizliği hafifletmeyi amaçlamıştır. Yerleşim işçileri, emek ve diğer ilerici hareketlerle uyumlu sosyal ve ekonomik koşulların iyileştirilmesini amaçlaya *sosyal hareketleri* desteklemiştir. Yardım kuruluşları derneği çalışanları ise değersiz yoksul olarak görülenlerin tespitine ve onlara yönelik yardım işlerinin verimli bir şekilde yönetilmesine vurgu yaparak bugün bildiğimiz anlamda *sosyal hizmet olgusunun tohumlarını* atmıştır (Jennissen ve Lundy, 2011, ss. 6-7).

Yerleşim Hareketi en basit ifade ile gönüllülerin şehir merkezlerinde, yoksul bireylere hizmet etmek amacıyla inşa ettiği merkezlere verilen isimden oluşmuştur. İngiliz sosyal reformist Arnold Toynbee'ye ithafen Londra'da inşa edilen Toynbee Hall hareketin ilk merkezini/evini oluşturmaktadır. Yerleşim evleri, yoksulluğa maruz kalan öğrencileri ilk elden eğitmeyi amaçlayan üniversitelerle ilişkilendirilmektedir. Yerleşim evlerinde çalışanlar genellikle topluluğun içinde yaşayarak "ihtiyaç sahibi komşu"larına hizmet etmekteydiler. Sanayileşmenin olumsuz etkileri arttıkça yerleşim evlerine olan talep de artmıştır. Öyle ki ABD'nde 1891 yılında 6 tane yerleşim evi bulunurken, 1910 yılına gelindiğinde 400'ün üzerinde yerleşim evi inşa edilmiştir. Bunun bir sonucu olarak da 1911 yılında Ulusal Yerleşim Federasyonu kurulmuştur (Davis, 1984).

Sosyal hizmet olgusu ulusal düzeyde birtakım konferanslarla ve gönüllü çabalarla gündeme gelse de uluslararası düzeyde tartışılıp organize edilmesi 20. yüzyıl başlarına denk gelmektedir. Bu tarihten önceki sosyal hizmet ve sosyal hizmet uygulamaları bulunsu da Columbia Üniversitesi 1898 yılında Sosyal Hizmet adında bir dersi müfredatına ekleyerek bu konuyu akademik alana dahil etmiştir. (NASW, 2022). Ulusal düzeyde çok daha eskilere dayansa da modern anlamda ilk sosyal hizmet vurgusunu 1928 yılında toplanan Uluslararası Sosyal Hizmet Konferansında bulmak mümkündür. Amerika ve Avrupa ülkeleri tarafından organize edilen bu konferans, Kızıl Haç danışmanı Dr. Rene Sand'in fikirleri etrafında düzenlenmiştir. Konferansın amacı, kişisel ilişkilerin kurulmasına yardımcı olmak, bilgi dağıtımına katkıda bulunmak, sosyal hizmet uzmanları ile dünyadaki sosyal hizmet kuruluşları arasında fikir alışverişini mümkün kılmak olarak belirlenmiştir (Eilers, 2003, s. 120).

Konferansta yayınlanan ülke raporlarında ise sosyal hizmet; bir yandan yoksulluktan kaynaklanan her türlü ıstırapı dindirmeyi amaçlarken diğer yandan birey ve ailelerin normla yaşam koşullarına kavuşturulmasını amaçlanması olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte bireysel vakalara yönelik sosyal hizmetler, toplu sosyal hizmetler, topluluk tarafından yürütülen yasal ve resmi işlemler, sosyal araştırmalar ve kamuoyu yoklamaları yardımıyla sosyal ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır (Eilers, 2003, ss. 121-122).

Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Konfederasyonu'na (IFSW) göre sosyal hizmet ise; sosyal değişim, gelişimi, uyumu ve insanların güçlendirilmesini ve özgürleşmesini destekleyen akademik bir disiplindir. Sosyal adalet ilkeleri, insan hakları, kolektif sorumluluk ve farklılıklara saygı sosyal hizmetin merkezinde yer almaktadır. Sosyal hizmet teorileri, sosyal bilimler, beşeri bilimler ve yerel bilgilerle desteklenen sosyal hizmet, yaşam zorluklarını ele almak ve refahı artırmak için insanları ve yapıları birleştirmektedir. IFSW'nin yaptığı bu tanım, ulusal ve/veya bölgesel düzeylerde genişletilebilir (IFSW, 2022a).

Sosyal Hizmet Uzmanları

Sosyal hizmet uygulama ve politikalarını Elizabeth dönemi (1558-1603) İngiltere’inde görmek mümkün olsa da sosyal hizmet uzmanlığı ya da çalışmanı olgusu nispeten daha yeni bir kavramdır. Öyle ki 1834 yılında yürürlüğe giren Yoksul Yasasında yardım görevlisi (relief officer) bilinen anlamda en eski sosyal hizmet uzmanlığını olarak tanımlanmaktadır. Devlet memuru olan bu uzmanlar; kendi bölgelerindeki tüm yardım başvurularını inceleyerek, bireyin ya da ailenin yoksulluğunun giderilmesine yönelik bireysel taleplere ilişkin raporu üstlerine bildirmekle sorumludur. Yardım görevlilerinin acil ihtiyaç halinde yardım sağlama, hastalık veya kaza durumunda tıbbi yardım çağırma ve kişinin düşkün evine ya da akıl hastanesine kabulünü ayarlama yetkisi de bulunmaktadır (Pierson, 2021, ss. 28-29). Yoksulluğun ve muhtaçlığın yaygınlaştığı bu dönemde, yardım görevlilerine bu denli yetki verilmesi, sosyal barışa atfedilen önemden kaynaklanmaktadır.

1928 yılındaki Paris Konferansı ile gündeme gelen Sosyal Hizmet olgusu 1932 yılında kurulan Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Daimi Sekreterliği ile uluslararası temsiliyet hüviyetine sahip olmuştur. Sekreterlik bugünkü adıyla Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonu (IFSW) olarak faaliyetlerine devam etmektedir. IFSW sosyal hizmet uzmanlığı mesleğinin küresel organıdır. Federasyon ve ulusal üyeleri sosyal hizmet aracılığıyla; sosyal adalet, insan hakları, sosyal içerme ve sürdürülebilir sosyal gelişmeyi sağlayabilmek için uğraşmaktadır (IFSW, 2022b).

1968 yılında İngiliz Frederic Seeböhm tarafından oluşturulan Seeböhm Raporu, sosyal sorunlara yeterli bilimsel ve teknik desteği aldıktan sonra devletin müdahale etmesini amaçlayan önemli metinlerin başında gelmektedir. Bazı sosyal hizmet uzmanlarına göre modern sosyal hizmet kavramı Seeböhm Raporundan doğmuştur. Sosyal hizmetin örgütsel yapısı, uygulamaları ve diğer kurumlarla ilişkilerini düzenleyen prensiplerin Seeböhm Raporu ile şekillendiği düşünülmektedir (Bamford, 1990, s. 1).

Sosyal hizmet uzmanının kim olduğu ya da hangi görevleri üstlendiği ile ilgili birden fazla tanım yapmak mümkün olsa da ortak noktalarını belirtmek tanımlamayı kolaylaştırıcaktır. Sosyal hizmet uzmanlarının danışmanlık, savunuculuk, arkadaşlık, risk ya da ihtiyaç değerlendirici, bakım yöneticisi ve sosyal kontrol temsilcisi gibi 6 farklı rolünün olduğunu söylemek gerekmektedir. *A) Danışmanlık rolü, ihtiyaç sahiplerine kişisel sorunlarında yardımcı olmayı ifade etmektedir. B) Savunuculuk rolü ise yoksul ve sosyal olarak dışlanmışların adına hareket etmesini ifade etmektedir. C) Arkadaşlık rolü dezavantajlı ya da muhtaç durumdaki kişi ve gruplarla birlikte hareket etmesini ifade etmektedir. D) Risk değerlendirici rolü birlikte çalıştığı kişileri inceleyip risk ya da ihtiyaçları belirlemesi ifade etmektedir. E) Bakım yöneticisi rolü ihtiyaç sahiplerine yönelik hizmetleri ayarlamayı ifade etmektedir. F) Sosyal kontrol temsilcisi rolü ise kişisel ihtiyaçları sosyal sisteme zarar veren bireylere karşı sistemin devamlılığını sağlamaya çalışmayı ifade etmektedir (Asquith ve Clark, 2005, s. 3).*

Flexner’a göre sosyal hizmet uzmanı parçalanmış bir ailenin, mahvolmuş bir bireyin veya sosyalleşmemiş bir endüstrinin problemini ele almaktadır. Problemini yerelleştirdikten, özel doğasına karar verdikten sonra bu sorunu çözebilecek uzmanlara yönlendirmektedir. Örneğin ilgilenilmesi gereken bir hastalık varsa doktora, eğitim ile ilgili bir konu ise okula ya da yoksulluk ile ilgili bir sorun varsa kamu gücüne ihtiyaç vardır. Sosyal hizmet uzmanı, karşılaştığı belirli acil durumla başa çıkmak için en uygun olan belirli aracı veya kuruluşun müdahalesine aracılık etmektedir (Flexner, 2001, s. 160).

Sosyal hizmet uzmanlarının rolü sosyal bağlamdaki değişikliklerin tamamından etkilenmektedir. Demografik değişiklikler, yoksulluk ve sosyal dışlanma, uluslararasılaşmış sosyal problemler ve modern iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sosyal hizmet uzmanlarının rolünü değiştirmektedir. Örneğin nüfusun yaşlanması ve hane halkı sayısını küçülmesi, ailelerin çocuk ve yaşlı gibi bağımlı nüfusa bakmasını zorlaştırmaktadır. Benzer bir şekilde göçün artması ile sosyal sorunlar sınırların ötesine geçmektedir. Bu ve benzeri değişiklikler sosyal hizmet uzmanlarının rolünü de değiştirmektedir (Asquith ve Clark, 2005, ss. 3-4).

Göç ve Sosyal Hizmet

Birçok sosyal hizmet uzmanı iş yükünün bir parçası olarak göçmen ve mülteci danışmanlara hizmet veren ortamlarda çalışmaktadır. Sosyal, kültürel, siyasi ya da ekonomik nedenlerle göç etmek durumunda kalan insan sayısı arttıkça, sosyal hizmet uzmanı kariyerlerinin bir döneminde bu tür danışmanlarla karşılaşmayı bekleyebilir. Bu yüzden, sosyal hizmet uzmanlarının nüfusun bu kesimiyle etkili bir şekilde çalışmaya hazırlıklı olması esastır. Mülteciler ve göçmenlerle sosyal hizmet uygulaması; bu nüfusların benzersiz sorunları hakkında özel bilgi gerektirir (Potocky-Tripodi, 2002, ss. 2-3).

Mülteci ve göçmen diye adlandırılan insanlar doğdukları ülkeden başka ülkelere göç etseler de aralarında temel bir ayrım vardır. Birleşmiş Milletler’e (BM) göre göçmen kendi isteğiyle doğduğu ülkeden başka bir ülkeye göç ederken; mülteci ise silahlı çatışma ya da maruz kalacağı zulümden kaçan kişi olarak tanımlanmaktadır. Mülteciler, doğdukları ülkede güvende olmadıkları ve oradan göç etmek zorunda kaldıkları için uluslararası hukuk tarafından tanımlanmış ve korunma altına alınmıştır. 1951 Mülteci Sözleşmesi ve 1967 Protokolü ile 1969 Afrika Birliği Örgütü Mülteci Sözleşmesi gibi diğer yasal metinler, modern mülteci korumasının mihenk taşı olmaya devam etmektedir. Yasaya kaynaklık eden yasal ilkeler sayısız başka uluslararası, bölgesel ve ulusal yasa ve uygulamaya nüfuz etmiştir. 1951 Sözleşmesi, kimin mülteci olduğunu tanımlar ve Devletlerin mültecilere sağlanması

gereken temel hakları ana hatlarıyla belirtmektedir. Uluslararası hukukun ortaya koyduğu en temel ilkelerden biri, mültecilerin sınır dışı edilmemesi veya yaşam ve özgürlüklerinin tehdit altında olacağı durumlara geri gönderilmemesidir (Refugees, 2023).

Göçmen/Mülteci Krizi ve Türkiye

Türkiye özelinde göçmen ya da mülteci krizinin temel nedeni 2010 yılında başlayan Arap Baharının 2014 yılından itibaren iç savaşa dönüşerek milyonlarca insanın göç etmek zorunda kalması oluşturmaktadır. Bir yandan savaş diğer yandan ekonomik ve sosyal yıkım bu krizin derinleşmesine neden olmuştur.

BM Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) verilerine göre 2016 yılı sonunda sadece Avrupa kıyılarına giden mülteci ve göçmenlerin sayısı 5.2 milyon olurken, bunlar çoğunlukla Suriye, Irak, Afganistan ve diğer savaş mağduru ülkelerden gelmiştir. Avrupa'ya geçmeye çalışanları bazıları bu süreçte hayatını kaybetmiştir. UNHCR'ye göre 2015'ten bu yana binlerce kişi hayatını kaybetmiş veya kaybolmuştur. Öyle ki sadece 2021'de 114 binden fazla insan deniz yoluyla Avrupa'ya geçmeye çalışmış ve 3200 kişiden fazla ölü ya da kayıp olarak bildirilmiştir (UNHCR, 2022a).

Ekonomik nedenlerle göç önemli bir motivasyon kaynağı olsa da ülke için siyasi ve ekonomik karışıklıklar da göç etmekte önemli bir yer tutmaktadır. 2010 yılında Arap coğrafyasında başlayan halk hareketlenmelerinin etkileri sürerken, 2022 Şubat ayında Rusya'nın başlattığı Ukrayna harekâtı bu sefer doğu Avrupa'da Ukraynalı mülteci olgusunu gündeme getirmiştir. UNHCR'e göre savaşın başlamasından bu yana yaklaşık 6.6 milyon Ukraynalı mülteci ülkesini terk etmek zorunda kalmıştır. Ukraynalı mültecilerin büyük çoğunluğu komşu ülke Polonya olurken, Macaristan ve Moldova diğer büyük ev sahiplerini oluşturmaktadır. Yine UNCHR verilerine göre Ukraynalı mültecilerin %90'ını kadın ve çocuklar oluşturmaktadır. Çok daha fazla Ukraynalının başka ülkelere gitmek istemesine rağmen, güvenlik endişesiyle yerlerinden ayrılmadıkları da belirtilmektedir (UNHCR, 2022b).

BM verilerine göre savaş ve iç karışıklıklar yüzünden dünyada yaklaşık 103 milyon insanın zorla ya da gönülsüz bir şekilde ülkelerinden ayrıldığı tahmin edilmektedir. Bu çerçevede Türkiye ise Suriye ve Irak gibi ülkelerle sınır komşusu olduğu için bu karışıklıklardan en fazla etkilenen ülke olmuştur. BM verilerine göre 3.7 milyon kişiyi ağırlayan Türkiye dünyada en fazla mülteci barındıran ülke konumundadır. Kolombiya ise 2.5. milyon mülteci ile Türkiye'den sonra ikinci sırada bulunmaktadır. Yine UNHCR'e göre dünyadaki mültecilerin %74'ü düşük ve orta gelirli ülkeler tarafından ağırlanmaktadır (UNHCR, 2023).

Türkiye 1951 Sözleşmesi ve 1967 Protokolüne taraf olsa da özellikle Suriyelilerin statüsü tartışılmaya devam etmektedir. Türkiye, Suriye'den gelen için coğrafi kısıtlama uyguladığı için Suriyelilerin mülteci statüsü kazanmaları hukuken mümkün görünmemektedir. Öyle ki Türkiye sadece Avrupa'dan gelen üçüncü ülke vatandaşlarını *mülteci* olarak tanımlamaktadır (Çakran ve Eren, 2017, s. 20).

Bu nedenle Suriye, Irak ya da Afganistan'dan gelenlerin mülteci kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Bunun yerine 2014 yılında Geçici Koruma Yönetmeliği yayınlanmıştır. Yönetmeliğe göre geçici koruma; *“ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel veya kitlesel akın döneminde bireysel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılardan haklarında bireysel olarak uluslararası koruma statüsü belirleme işlemi yapılamayan yabancılara uygulanır”* olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte aynı maddenin üçüncü bendi *geçici korunanlar uluslararası koruma statülerinden herhangi birini doğrudan elde etmiş sayılmaz* olarak bitirilmiştir (TBMM, 2014, ss. 3-4).

Yasal düzenlemeler nedeniyle Türkiye'nin doğusundan ve güneyinden gelen göçmenlerin mülteci statüsüne sahip olamaması ve Avrupa gibi refah seviyesi yüksek bir coğrafyaya komşuluk; Türkiye'yi göç kararı alanlar için transit bir ülke konumuna getirmektedir. Bu yüzden Türkiye 2010'lu yıllardan itibaren düzensiz göç akınına maruz kalmıştır. Bununla yasal bir zeminde mücadele etmek için ise her ilin merkezinde örgütlenen Göç İdaresi Başkanlığı kurulmuştur.

Göç İdaresi Başkanlığı kurumun amacını; *göçe ilişkin politika ve strateji uygulamak, bu konulara muhatap kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak, yabancılardan Türkiye'ye giriş/çıkış/sınır dışı edilmeleri, uluslararası koruma, geçici koruma ve insan ticareti mağdurlarının korunmasıyla ilgili işlemleri yürütmek amacıyla faaliyette bulunmaktadır.* Bunun için 81 il, 148 ilçe ve yurtdışında örgütlenmiştir (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023a).

Göç İdaresi Başkanlığı TC İçişleri Bakanlığı bünyesinde kurulmuş olup, İçişleri Bakanının başkanlık ettiği Göç Kurulu; *“Türkiye'nin yabancılardan ilgili göç stratejilerini belirlemek, koordinasyonunu ve uygulanmasını takip etmekle görevli olup İçişleri Bakanının başkanlığında, İçişleri Bakanlığınca belirlenecek bakanlık ve kurum ve kuruluşların temsilcilerinden oluşur. Kurul, İçişleri Bakanının çağrısı üzerine toplanır”* olarak tanımlanmıştır. Son yıllarda sayıları hızla artan insan ticareti ya da kaçakçılığı ile mücadele için ise bakan yardımcılarının koordine ettiği İnsan Ticaretiyle Mücadele Komisyon Kurulu oluşturulmuştur (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023b).

Göç İdaresi Başkanlığının 2022 yılında yayınladığı verilere göre, Türkiye'de yakalanan düzensiz göçmenlerin sayısı yaklaşık 270 bin olurken, bunların 110 bini Afgan, 42 bini Suriyeli ve 14 bini Pakistan uyrukludur. 2022 Aralık itibarıyla geçici koruma

statüsü verilen Suriyeli sayısı yaklaşık 3.5 milyon olurken, yaklaşık 550 bini İstanbul'da ikamet etmektedir (Göç İdaresi Başkanlığı, 2023c).

Göç İdaresi dışında çok sayıda gönüllü ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar da göçmen ve mülteci sorununun çözümüne katkıda bulunmaktadır. Örneğin, Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) bu alanda faaliyet gösteren ulusüstü kuruluşların başında gelmektedir. 16.765'ten fazla çalışanı bulunan kurumda, çalışanların %90'ından fazlası sahada çalışan uzmanlardan oluşmaktadır (UNHCR, 2022c). Bunun dışında bir diğer kurum Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği'dir (SGDD). 1995'ten beri Türkiye'de 30'dan fazla ilde çeşitli faaliyetler sürdüren SGDD, Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler dışında; belediyeler, sivil toplum kuruluşlarıyla koordinasyon içerisinde sığınmacı ve göçmenlerin karşılaştıkları sorunları çözmek, temel ihtiyaçlarını karşılamada yardımcı olmak için çalışmalar yapmaktadır (SGDD, 2022).

Literatür

Ekonomik, politik ve kültürel göç olgusunun yaygınlaşması göç ve göçmen sorunlarını beraberinde getirmektedir. Göçmen sayısının hem ulusal hem de küresel boyutta artması, kamu otoriteleriyle birlikte sivil toplum kuruluşlarının da bu konuya müdahil olmasına neden olmuştur. Bu müdahalelerin içeriği göçün nedeni ve göçmen misafir eden ülkelere göre farklılık göstermektedir.

Uzun yıllar boyunca göçmenlerin içinde bulunduğu sos-ekonomik durum incelenmiş olsa da göçmenlerle çalışan sosyal hizmet uzmanlarına yönelik araştırmalar 2000'li yılların başına denk gelmektedir. Yapılan çalışmalar ise genellikle göçmenlerle çalışmanın zorlukları ile ilgilidir. Humpries (2004), göçmenlerle çalışan sosyal hizmet uzmanlarının önemine dikkat çektiikten sonra göçmen politikalarının oluşturulmasındaki rolüne değinmektedir (Humphries, 2004, s. 93).

Lusk ve Terrazas (2015) ise Meksika, Honduras ve Guatemala gibi politik ve ekonomik olarak problemlilikten göç etmek zorunda kalan göçmenlerle ilgilenen sosyal hizmet uzmanları ile yaptıkları araştırmada; sosyal hizmet uzmanlarının travma yaşamış göçmenlerle yaşadıkları deneyimi ortaya koymaya çalışmıştır (Lusk ve Terrazas, 2015, ss. 259-264). Hagues ve Cecil (2021) ise göçmenlerle çalışan Alman sosyal hizmet uzmanlarının deneyimlerini incelemiş ve uzmanların uyguladığı bire bir görüşmelerin etkisinin önemini vurgulamaktadır (J. Hargues, Cecil ve Stoltzfus, 2021, s. 60).

Mette vd (2020) ise göçmenlerle çalışan sosyal hizmet uzmanlarının karşılaştığı sorunların çözümünde uyguladıkları yöntemleri araştırmıştır. Yaptıkları araştırmada, kişilerin psikolojik destek almalarının yanı sıra boş zamanlarda yaptıkları aktivitelerle bu zorlukları aşmaya çalıştıkları sonucuna varmıştır (Mette, Wirth, Prill, Harth ve Nienhaus, 2020, ss. 6-8). Birger vd (2020) ise göçmenlerle çalışan İsrail ve Alman sosyal hizmet uzmanlarının deneyimlerini inceleyerek; oldukça politik bir konu olan göçmenlerin sosyal hizmet uzmanlarını politikleştirdiğini ifade etmektedir. Öyle ki göçmenlerle çalışan sosyal hizmet uzmanlarının kimi zaman dışlandığı görülmektedir (Birger, Nadan ve Ajzenstadt, 2020, s. 1024).

Yöntem

Bu başlık altında araştırmanın modeli, amacı, kapsamı, kısıtları, soruları, veri toplama ve veri analiz sürecine ilişkin bilgiler verilmiştir.

Araştırmanın Modeli, Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın kapsamı Türkiye'de faaliyette bulunan uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda çalışan 15 saha çalışanından elde edilen verilerin nitel olarak incelenmesinden oluşmaktadır. Sınır bölgelerindeki geri gönderme merkezlerinde göçmenlerle ilgilenen sosyal hizmet çalışanlarının; çalışma şartları, gelir düzeyleri, iş güvenceleri, dışlanma ve mesleğe yönelik zorluklarının tespit edilmesini amaçlamaktadır.

Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Yapılan literatür taraması sonucunda kavramsal çerçevesi oluşturulan araştırmanın soruları tamamen literatür taramasına dayanmaktadır. Yarı-yapılandırılmış mülakat şeklinde gerçekleşen araştırmanın soruları iki farklı uzmanın görüşleri doğrultusunda, çok belirgin bir farklılık olmamıştır, yenilenmiştir. Uzmanların görüşleri doğrultusunda oluşturulan sorular, yarı yapılandırılmış mülakat sürecinde katılımcılara yönlendirilmiş ve verdikleri cevaplar ses kaydı ile kayıt altına alınmıştır. 2 katılımcı ses kaydı alınmasını istemediği için onlarla yapılan görüşmede sadece not alınarak mülakat tamamlanmıştır. Ses kaydı alınan mülakatların deşifre edilmiş hali katılımcılara gönderilmiş ve onların onayları alınarak analiz sürecine dahil edilmiştir.

Not: Araştırmanın Etik Kurul İzin Onayı Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı 30.01.2023 tarihli ve E-66786969-929-76859 sayılı yazısı ile alınmıştır.

Araştırmanın Kısıtları

Göçmen gibi oldukça hassas ve popüler bir grupla çalışan saha çalışanlarının Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda proje bazlı çalışmaları bu çalışmanın birinci kısıtını oluşturmaktadır.

Katılımcılar görüşmelerin ofiste yapılmasını istemediği için tüm görüşmeler ofisten uzak kafelerde yapılmıştır. Kimi görüşmelerde müzik sesi yükseldiği için, kafe çalışanlarından sesin düşürülmesi için ricada bulunulmuştur. Bununla birlikte, çalışanların 7 gün 24 saat gelen çağrılara cevap vermek zorunda olmaları birçok kez görüşmelerin yarıda kalmasına ya da ertelenmesine neden olmuştur. Sahada çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesai saatlerinin esnekliği bu çalışmanın ikinci kısıtını oluşturmaktadır. Araştırmanın aynı ilde farklı kuruluşlarda ya da farklı illerde aynı sivil toplum kuruluşunda farklı sonuçlar elde edilebileceği unutulmamalıdır.

Araştırmanın Soruları

Sendikalar aracılığıyla sürdürülen toplu pazarlık kurumu; 20. yüzyılda demokrasinin gelişmesi için bir mihenk taşı görevi görmüştür. Öyle ki, işçilerin gelirlerini artırmak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve eşitsizliği azaltmak için bir mekanizma, adil istihdam ilişkileri sağlamak için bir araç ve işyerinde yenilik kaynağı olarak hizmet etmiştir (Hayter, Fashoyin ve Kochan, 2011, s. 226). 1980’li yıllardan itibaren sendikalar güç kaybetmeye başlayınca; toplu pazarlığın yerini bireysel pazarlık almıştır. Buradan hareketle aşağıdaki çalışma sorusu oluşturulmuştur.

A1: Proje bazlı çalıştığımız bu sektörde çalışma koşulları nasıldır? Çalışanların sosyal güvence düzeyi nedir?

1980’li yıllarda işgücü piyasalarını domine etmeye başlayan esneklik uygulamaları; çalışma saatlerini bir yandan kısaltırken diğer yandan daha esnek çalışma takvimleri önermekteydi. Uzaktan çalışma ya da çağrı üzerine çalışma bu uygulamalardan bazılarıdır. Covid 19 sonrası yapılan araştırmalar daha az ve esnek çalışma saatlerinin verimliliği artırdığı görülmüştür (Messenger, 2022, ss. 32-36). Buradan hareketle aşağıdaki araştırma sorusu oluşturulmuştur.

A2: Sektörde çalışma süreleri nasıl belirlenmektedir? Fazla sürelerle çalışma hangi şartlarda denkleştirilme uygulamasına tabi tutulmaktadır?

Genel olarak sosyal hizmet uzmanlarının düşük ücret aldığı ve bu nedenle aynı işte çalışmayı düşünmediklerine yönelik genel bir yargı bulunmaktadır. Öyle ki yapılan bazı araştırmalarda ücretleri düşük bulan sosyal hizmet uzmanlarının %42’si bu nedenle iki yıl içerisinde işten ayrılmayı düşünmektedir (Tham, 2006, s. 1226). Buradan hareketle aşağıdaki araştırma sorusu oluşturulmuştur.

A3: Sektörde ücret düzeyi nedir? Ücret düzeyinin belirlenmesinde etkili olan etmenler nelerdir?

Göçmenler çalışan sosyal hizmet uzmanlarının karşılaştıkları sorunlar ya da yaşadıkları stresler diğer alanlarda çalışan uzmanlardan farklılaşmaktadır. Yerel sosyal hayata eklemlenememiş ya da yaşadığı travmalar yüzünden psikolojik rahatsızlık yaşayan göçmen/mültecilerle çalışmak, sosyal hizmet uzmanlarının da günlük yaşantısını olumsuz etkilemektedir (J. Hargues ve diğerleri, 2021, s. 64). Buradan hareketle aşağıdaki araştırma sorusu oluşturulmuştur.

A4: Sektörde en sık karşılaşılan sorunlar, iş kazaları ve meslek hastalıkları nelerdir?

Göçmenlerle çalışmak önemli olduğu kadar karmaşık bir süreçten oluşmaktadır. Göçmenlerle çalışan sosyal hizmet uzmanları genellikle yanlış anlaşılma ve isteksizlikten veya göçmenleri yerel halkla aynı haklara sahip kişiler olarak kabul edememekten kaynaklanan bir çok sonunun üstesinden gelmek zorundadır (Zakova, Levicka ve Legersky, 2015, s. 93). Buradan hareketle aşağıdaki araştırma sorusu oluşturulmuştur.

A5: Sektörde çalışmayı kolaylaştıran motivasyon ya da sosyal değerler nelerdir? Çalışanlara yönelik ayrımcılık yaşanmakta mıdır?

Veri Toplama ve Analiz Süreci

Araştırmada kullanılan veriler Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda proje bazlı çalışan 15 saha çalışanından elde edilmiştir. Saha çalışanları ile iletişime geçilip araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Kar topu yöntemi ile ulaşılan sosyal hizmet uzmanların, araştırmaya katılmayı kabul edenleri ile yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırmayı kabul eden sosyal hizmet uzmanlarından ikisi, ses kaydı alınmasını istemediği için bu kişilerle görüşme, ses kaydı alınmadan devam edilmiştir. Bununla birlikte araştırmada betimsel analiz yöntemi uygulanarak, elde edilen veriler özetlenerek yorumlanmıştır.

Yıldırım ve Şimşek’e göre nitel araştırmalarda örnek sayısının belirlenmesinde doyum noktası yöntemi kullanılabilir. Elde edilen veriler birbirini tekrar eder noktaya geldiyse, doyum noktasına ulaşıldığı kabul edilebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu araştırmada doyum noktasının 10 olduğu tespit edilmiştir. Doyum noktası araştırmanın örneklem sayısının belirlenmesinde

birinci kısım olsa da katılımcıların yoğun mesai saatleri nedeniyle görüşmeye katılmaya sıcak bakmamaları araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmuştur.

Bulgular ve Yorumlar

Tablo 1’de sahada çalışan sosyal hizmet çalışanlarının (SHU) cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, yaş ve kıdemleri ilişkin veriler bulunmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Sahada çalışan sosyal hizmet çalışanları	Cinsiyet	Eğitim	Medeni Durum	Yaş-Kıdem
SHU1	Kadın	Lisans	Bekar	27-3,5 Yıl
SHU2	Erkek	Lisans	Evli	33-3 Yıl
SHU3	Erkek	Lisans	Evli	26- 3,5 Yıl
SHU4	Kadın	Lisans	Bekar	26- 3,5 Yıl
SHU5	Kadın	Lisans	Bekar	28- 4 Yıl
SHU6	Kadın	Lisans	Bekar	29- 8 Ay
SHU7	Erkek	Ön-Lisans	Evli	25- 8 Ay
SHU8	Erkek	Lisans	Evli	36- 7 Yıl
SHU9	Erkek	Yüksek Lisans	Bekar	33-3 Yıl
SHU10	Kadın	Lisans	Bekar	25-2,5 Yıl
SHU11	Erkek	Ön-Lisans	Evli	35- 5 Yıl
SHU12	Kadın	Lisans	Bekar	27-3 Yıl
SHU13	Erkek	Ön-Lisans	Evli	24- 8 Ay
SHU14	Kadın	Lisans	Evli	34- 7 Yıl
SHU15	Erkek	Ön-Lisans	Bekar	25- 2 Yıl

Katılımcıların cinsiyeti dikkate alındığında; 7 kadın ve 8 erkek katılımcının bulunduğu ve dengeli bir dağılımın olduğu söylenebilir. Medeni durum için de benzer bir durum söz konusudur. Eğitim durumları dikkate alındığında ise 4 katılımcı Ön-lisans mezunuyken geriye kalan 11 kişi lisans ya da yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların yaş değişkenleri dikkate alındığında ise; büyük çoğunluğun 29 yaş ve altı diye nitelendirebileceğimiz genç nüfustan oluşurken, 5 kişi ise 30 ve üstü yaş profiline sahiptir. Kıdemleri dikkate alındığında ise katılımcıların %20’si 1 yıldan az, %53’ünün 1-4 yıl arası ve %27’sinin ise 4 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

A1 Araştırma Sorusuna İlişkin Veriler

Tablo 2’de katılımcıların çalışma şartları ve iş güvencelerine ilişkin veriler bulunmaktadır. Pozisyonlar katılımcıların verdikleri cevaplara göre gruplandırılmıştır.

Tablo 2. Çalışma Koşulları ve İş Güvencesine İlişkin Veriler

	Yüzde	Kişi Sayısı
Sosyal Güvence		
Var	%100	15
Yok		
Çalışma Şekli		
Tam Zamanlı	%100	15
Yarı Zamanlı		
Ücretli İzin		
Var	%100	15
Yok		

Saha çalışanlarının esas görevlerinin sınırda yakalanan ve geri gönderme merkezlerine yollanan göçmenlere insanı yardımı

organize etmek olduğu görülmüştür. Bu organizasyon içerisinde; yiyecek, giyecek ve ilk yardım hizmetleri bulunmaktadır. Bunun dışında psiko-sosyal destek ihtiyacı olanlara bu desteği sağlamaya çalışıyorlar.

“Sahada sanırım daha çok koordinasyon sağlıyoruz. Herhangi bir arama geldiğinde veya herhangi bir destek talebi olduğunda çalışıyoruz” (SHU1)

“Saha çalışması yaptığımızda; bir aracımız bir şoförümüz var, ben varım tercüman arkadaş var fakat bir güvenlik görevlisi yok” saha çalışanı arkadaşlar var” (SHU10)

“Okay diğer takım arkadaşlarımla beraber. Evet, psikososyal destek sağlıyorum, Psikososyal destek şeyi de kapsar.” (SHU4)

Uluslararası sivil toplum kuruluşları göç ve mülteci konuları için proje başlatıp, proje kapsamında insani yardım sağlamayı hedeflemektedir. Böyle olduğu için tüm çalışanlar aslında proje süresi boyunca çalışmakta ve proje bitiminde diğer faal projelerdeki çalışan açığı dikkate alınarak o projelere kaydırılmaktadır. Bu projelerde sahadaki faaliyetleri organize edebilmek için o şehirlerde ofisler açılıp; proje asistanları o ofislerde istihdam edilmektedir. Proje asistanlarının görevi ise sahadaki faaliyetleri organize edip, faaliyetlerin son durumunu üst makamlara raporlamak olarak tarif edilmektedir.

“Yani bizim ben ofis çalışıyorum. Yani ofise bağlı çalışıyorum. Evet, sahaya gitmiyorum. Bizim işte pazartesiden cuma iş sonuna kadar toplamda haftada 40 saat oluyor.” (SHU5)

“Tam olarak proje asistanı olarak çalışıyorum. Ofis çalışıyorum. Ben sahanın bize ilettiklerini raporlamakla sorumluyum. Asıl görevim bu.” (SHU6)

Sınırdan geçerken yakalanıp geri gönderilen mültecilerle anlaşabilmek için tüm uluslararası sivil toplum örgütleri tercüman istihdam etmektedir. Bu tercümanlar sınır bölgesinin dışında genellikle mahkeme ve hastane kontrollerinde de mültecilere tercümanlık desteği sağlamaktadır.

“Asıl rolüm tercüman olarak, sahada tercümanlık hizmeti veriyorum. Onun yanında sahada çalışan olarak da şey yapıyoruz yani.” (SHU2)

“Valla hocam sahada farklı rollerde de çalıştım ama esas görevim tercümanlık” (SHU8)

A2 Araştırma Sorusuna İlişkin Veriler

Yapılan görüşmeler sonucunda, proje asistanları dışında tüm çalışanların tam zamanlı ve çağrı üzerine çalıştıkları görülmüştür. Günlük 8 saat ve haftalık 40 saat çalışma saatleri olsa da sahadan çağrı gelmesi durumunda 7 gün 24 saat bu çağrılara cevap vermek zorunda oldukları; bu çalışmalar sonucunda haftalık çalışma süresinin aşılması durumunda kendilerine ücretli izin verildiği görülmüştür.

“Tam zamanlı çalışıyorum. Biz şey, sözleşmede şöyle başlamıştık hocam 7/24 çalıştığımız yazıyor ama bize haftada izin veriyorlar. Hani mesela haftasonu tatili oluyor ya bizde o yok ama haftasonu tatillerini hafta içi kullanıyoruz” (SHU8)

“Yani günlük 8 saatten fazla çalışmıyoruz ama ekstra iş yoğunluğundan dolayı yükselebiliyor mesai yapıyoruz. İşimiz göçmen ve mültecilerle olduğu için gece de arama gelebiliyor. Ama günlük 8 saat haftalık 40 saate tekabül ediyor” (SHU)

Katılımcıların tamamı ücretli izin haklarının olduğunu hatta çoğu zaman üstlerine bilgi vererek izin de alabildiklerini belirtmiştir.

Yapılan görüşmelerde katılımcıların tamamının özel sağlık sigortası olduğu; emeklilik için ise sosyal güvencesi olduğu

“Mesela Türkiye’de babalık izni 5 gün sanırım, bizim kurum erkeklere 2 ay ücretli izin hakkı veriyor. Bu mükemmel bir şey” (SHU10)

“Özel sigortamız var. Evet özel sağlık sigortamız var. Kurumun kendi emekli sistemi var aslında Türkiye’de hangi sisteme benziyor bilmiyorum ama maaşımızdan belli bir miktar kesiliyor maaşımızdan ve havuza konuluyor ayrıca kurumumuz da belli bir miktar yatırıyor.” (SHU4)

“Ya şöyle bizim iş yerimizde SGK yok. Bunun yerine çalıştığımız kurumun bir emeklilik fonu var. Diğer arkadaşlarım da buna kayıt belki söylememiş olabilirler. 10 yıl boyunca aynı kurumun projelerinde çalışırsak emekliliğe hak kazanıyoruz. Ancak proje biter, başka bir şey de olmazsa orada biriken parayı geri çekebiliyoruz” (SHU10)

A3 Araştırma Sorusuna İlişkin Veriler

Sosyal hizmet uzmanlarının elde ettikleri ücretlere ilişkin veriler Tablo 3’te verilmiştir. Tablo 3’te yapılan sınıflandırma asgari ücret ve katılımcıların verdikleri cevaplara göre yapılmıştır.

Katılımcılar arasında asgari ücret ve altı gelir elde eden kimse bulunmazken; %20’si 8500- 11999 TL arasında bir gelir elde

Tablo 3. Ücret Düzeyleri

Ücret Düzeyi	Yüzde	Kişi Sayısı
8499 TL ve altı	%0	0
8500 – 11999 TL	%20	3
12000-15999 TL	%13,3	2
16000-19999 TL	%46,6	7
20000 TL ve üstü	%20	3
Toplam	%100	15

etmektedir. Katılımcıların %13,3'ü 12000-15999 TL arası gelir elde ederken; yaklaşık her iki katılımcıdan birisi 16000-19999 TL arası gelir elde etmektedir.

A4 Araştırma Sorusuna İlişkin Veriler

Sahada çalışan sosyal hizmet uzmanlarının en sık karşılaştıkları sorunlar, iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler Tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4'teki gruplandırma katılımcıların verdikleri cevaplara göre düzenlenmiştir.

Tablo 4. Sosyal Hizmet Uzmanlarına Göre Sorunlar, İş Kazası ve Meslek Hastalığı

Tema	Kodlar	Yüzdellik	Frekans
<i>Saha Çalışanlarına Göre Meslekte Karşılaşılan Sorunlar</i>	Çalışma Saatleri	%26,6	4
	İş güvencesi	%26,6	4
	Riskli bölgede çalışmak	%13,3	2
	Ayrımcılık	%6	1
	İçsel huzursuzluk	%13,3	2
	İletişim	%6	1
	Çocuklar	%6	1
	Toplam	%100	15

Katılımcılar açısından çalışmanın proje bazlı olması ya da iş güvencesinin olmaması ve 7/24 saat çalışma hazır olma ya da çağrı geldiği anda sahaya gitmeye hazır olmaları durumu en önemli sorunlar olarak göze çarpmaktadır. Öyle ki katılımcıların %26,6'sı çalışma saatlerinin belirsizliğini ve fazlalığını en önemli sorun olarak görmektedir. Bu bulgu Mette vd'ne (2020) göre sosyal hizmet alanında fazla sürelerle çalışma önemli bir sorun olmakta ve çalışanlar mesai süresini azaltmak için çaba göstermektedir (Mette ve diğerleri, 2020, ss. 6-7). Bu bulgular Mette vd'nin çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Yine katılımcıların %26,6'sına göre en proje bazlı çalışmaktan kaynaklanan iş güvencesinin eksikliği önemli bir sorundur. Bu sorun proje bazlı çalışmaktan kaynaklanmakta ve diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. Benzer çalışmalarda iş güvencesi sorununa rastlanmamıştır.

“Ailemden saat sıkıntıları var, bir de işimiz bazen uzun sürebiliyor.. Sabah 8de işe gitmişsin akşam dönecek gibi plan yapıyorsun ama bir bakıyorsun iş uzadı sabaha kadar kalıyorsun. (SHU2)

“Bu iş yoğun olduğu için pek bir sosyal hayatınız olmuyor. Benim açımdan en büyük sorun bir sosyal hayatınız olmuyor. Çağrı üzerine çalışma olduğu için. . . Ben tercümanım mesela izinde olduğumda bölgedeysem desteğe gidiyorum. Acil bir durum var ve gitmem gerekiyor. Overtime oluyor daha sonra izin alabiliyoruz.” (SHU9)

“Bir ay içinde iki ya da üç gün uyudum gibi bir şey. İlk açıldığında bu sınır 2019 muydu o zaman zaten hiç uyumadık gerçekten” (SHU12)

“Evet vardiya olabilir birisi 8-5 çalışır diğeri işte 5te gelen 11-12'de katılıyorum. Devamlılığı ve garantisi yok işin. Proje bazlı proje bitti mi nakavt hocam. Garanti oraya geçiyorum gibi bir şey yok” (SHU13)

“Şimdi ben bunu daha önce de deneyimlemiştir. Bu işlerin tamamı proje bazlı oluyor, 1 yıllık sözleşme imzalıyorsun ama sonrasını bilemiyorsun. Bir de artık hani yaş da ilerliyor, geleceği. . . Mesela telefon alıcam araba alıcam onu alıcam ama üç kere düşünüyorum. . . bir kere de yaşadım mesela önceki projem de bitti. Projelerin devam ettiği de oluyor ama etmeyip küçülmeye de gidebiliyor kurumlar.” (SHU5)

Katılımcıların %13,3'ü ise sınır gibi riskli bölgelerde çalışmalarının en büyük sorun olduğunu dile getirmektedir. Bazen gece geç saatte gelen çağrıya gitmek zorunda kaldıklarını belirten katılımcılar, özellikle gruplar halinde gezen mültecilerle karşılaştıklarında güvende hissetmediklerini belirtmektedir.

“Riskli bir alanda çalışıyoruz, şükür bugüne kadar başımıza bir şey gelmedi ama bu gelmeyeceği anlamına gelmez. Biz birebir

sahada çalıştığımız için ve çalıştığımız alan riskli bir alan olduğu için. . . . Asker de oluyor kaçakçı da oluyor içinde mermi olan silah da oluyor.” (SHU1)

“Mesela çağrı geliyor, gece ben sosyal çalışmacı ve şoför yola çıkıyorduk o saatte. Gruplar oluyordu, göçmen gruplarıyla karşılaşıyorduk biraz şey oluyordu yani içimizde bir korku oluyordu” (SHU8)

Katılımcıların %13,3’üne göre mültecilerin insanca yaşam ihtiyacı ve içinde buldukları durum kendilerinde iç huzursuzluğa neden olmaktadır. Öyle ki bazen vicdan azabı ile başlayan süreç hissizleşme ile devam edebilmektedir.

“Yani şöyle, hassas grupla çalışıyor olmak ve hassas grubun ülkenin siyasi bir probleminin içinde yer alıyor olması benim için problem. Çünkü bazen kendi çıkarlarını başka bir şey söylerken o an objektif olmam gerekiyor. Bu yönde çatışabiliyorum bazen. İlk başladığımda vicdan azabı hissediyordum” (SHU4)

“İlk başta uyku problemin falan oluyordu, çok düşünüyordum mesela çünkü çok dipte yaşamlar. Problemlerini çözmeye çalışıyoruz ama onların beklentileri daha yüksek olduğu için biz de karşılayamadığımız için bir motivasyon düşüklüğü oluyordu. Onlara hangi kurumdan geldiğimizi söylediğimizde çok büyük beklentilere giriyorlar ve bu beklentiyi karşılayamıyoruz (SHU4)”

“Göçmenlerin yaşadıkları beni çok olumsuz etkiliyor. Bazen tercüme esnasında izin alıp hava almaya çalışıyorum. Ben göçmenlerin dil konusunda zorluk çektiklerini bildiğim için bu mesleği. Göçmeler dertlerini anlatamıyor kendilerini ifade edemiyorlar” (SHU7)

“Ruhsal hastalık henüz olmadı ama fiziksel olması an meselesi. . . . Bulaşıcı hastalıklar çünkü çoğunluğu uzun müddet yıkamadıkları için uyuz işte ne bilim hepatit ve çeşitli deri ve zührevi hastalıklar. Herhangi bir tedavi durumunda bulaş riski oldukça yüksek (SHU13)”

“Ben ilk günler zorlanıyordum ama su alıştım sanırım. Benim için değil de diğer arkadaşlarımın bazıları hala uyuyamıyor. Yarılı görüyoruz morga giriyoruz çünkü bazen.” (SHU12)

Bununla birlikte, sahada karşılaşılan manzaralar da katılımcıların çözmekte zorlandıkları sorunların başında gelmektedir. İlaçlarına el konulmuş mülteci ya da ses çıkarmasın diye uyku şurubu iştirilen çocuklar bunlardan bazıları oluşturmaktadır.

“Örneğin alandan örnek vereyim. Ben sağlıkçıyım iletişim problemim oluyor, yabancı uyruklu oldukları için örneğin Cezayirli birisi Arapça bilmiyor İngilizce bilmiyor Fransızca biliyor bu iletişim problemi oluyor benim için. Ben onun problemini tam anlamıyorum. Bunun dışında benim alanda müdahale edemeyeceğim vakalar da görüyorum. Bununla alakalı ne diyeyim örnek veriyorum diyabet hastası geldi. Elinde bir insülin kullanıyor kronik bir diyabet hastası push back(geri gönderme noktası) ilaçları da alınmış. İlaçları alınanlar orada ortalama üç gün tutulan da oluyor. Baya komaya kadar gidebilecek durumda olanlar oluyor” (SHU7)

“Bence benim için en büyüğü refakatsiz çocuklar. Üniversitede bir eğitim alıyorsun çocuk işte sosyal hizmet insan hakları dersi iniyorsun sahaya adam refakatsiz. Ve bu adam düzensiz göçmen yani 16 yaşında çocuk.. jandarmayı arayıp burada refakatsiz çocuk var desen de o çocuğu gelip ordan almıyorlar. Ve çocuğu da ikna edemiyorsun, ya abla bir kere deneyeyim de işte geri atılırsam işte o zaman bakarım falan. Bu refakatsiz çocuklar sürekli ortada dolanıyor. İstanbul’da geliyor çoğu orada biraz çalışıp biriktirdiği parayla Yunanistan’a geçmeye çalışıyor” (SHU10)

“Mesleğe başladığımda her şeyden etkilenirdim ama şu an pek etkilenmiyorum. Etkilendiğim durumlarda şöyle; çocuklarda etkilenebiliyorum hala. Örnek vereyim mesela push back esnasında 0-1- ya da 0-2 yaş aralığında çocuğu olan ebeveynin çocuğu ağlamasın diye uyku şurubu veriyorlar. Ve bu durumda uyku şurubu dozunu bilmiyor tabi ne kadar vereceğini bilinçsiz bir şekilde verdiği için. . . . O bebeğin ya da o çocuğun o halde görmek yani dokunuyorum ayağına sertçe vuruyorum ses vermiyor elini sıkıyorum böyle ufacak gözlerini açarmış gibi oluyor ama hep uyku halinde sıvı alamıyor yemek yemiyor. . . . Aileye hayret ediyorum çocuğa üzülüyorum. . . .” (SHU7)

“Scabies ee pardom uyuz hastalığı. Yani şöyle push back göçmenler karşı tarafta küçük bir alanda toplandıklarını ve alanın çok pis olduğunu söylemişlerdi. Pis olduğundan dolayı hijyen yoksunluğundan dolayı vücutları sürekli kaşınıyordu ben de alanda sürekli kaşınıyordum.” (SHU7)

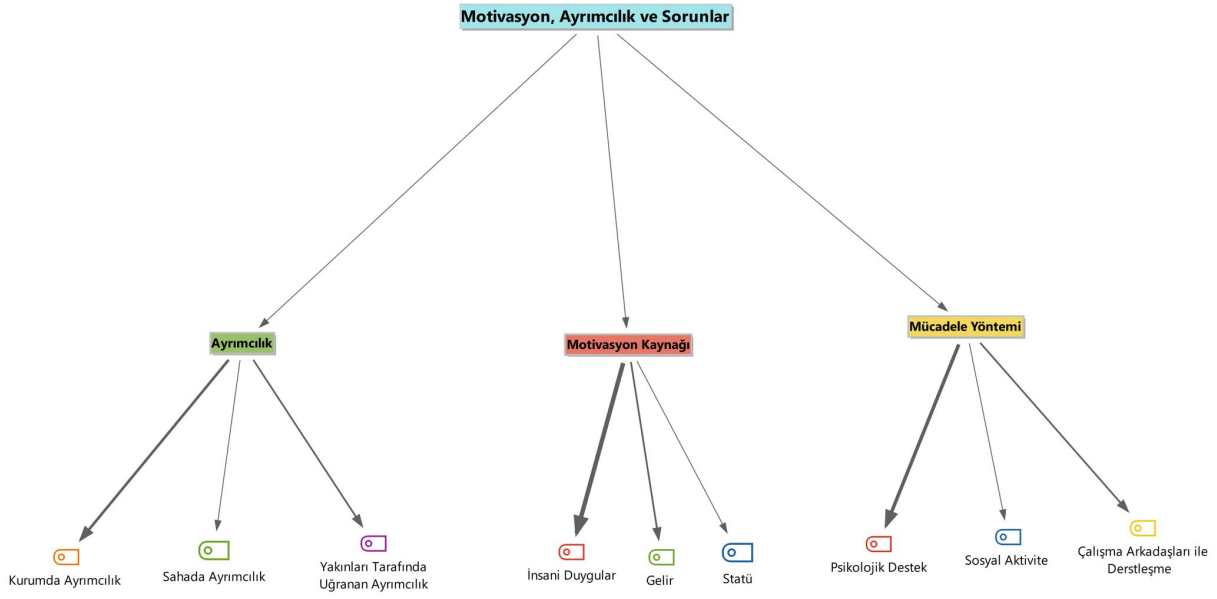
“En çok karşılaştığımız afedersiniz ama tecavüz olayları oluyor. Askerler tarafından tecavüz edilen. Yunanistan Bulgaristan sınırları içerisinde. Ben bizzat şahit olmadım, şahit olan bir arkadaşım anlattı. Benim bizzat şahit olduğum ise 50 kişilik bir grup içerisinde kadınları kızları da dahil olmak üzere çırtlıçplak aranması, bir erkek tarafından.” (SHU11)

A5 Araştırma Sorusuna İlişkin Veriler

Sektörde çalışmayı kolaylaştıran motivasyon ya da sosyal değerler ve çalışanlara yönelik ayrımcılığa ilişkin veriler Tablo 5’te verilmiştir. Tablodaki gruplandırma katılımcıların vermiş oldukları cevaplara göre yapılmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Motivasyon, Sorunlarla Mücadele Yöntemi ve Ayrımcılığa İlişkin Veriler

Motivasyon Kaynağı	Yüzde	Kişi
İnsani Duygular	%80	12
Gelir	%20	3
Statü	%0	0
Mücadele Yöntemi		
Psikolojik Destek Alıyorum-Aldım	%40	6
Çalışma Arkadaşlarımla Dertleşiyorum-Paylaşıyorum	%26,6	4
Sosyal Aktivite-Spor	%33,3	5
Ayrımcılık		
Çalıştığım Kurumda Ücret Ayrımcılığı Var	%53,3	8
Sahada Ayrımcılığa Uğruyorum	%13,3	2
Yakınlarımla Tarafından Ayrımcılığa Uğruyorum	%20	3
Herhangi bir şekilde ayrımcılığa maruz kalmadım	%13,3	2

**Şekil 1.** Çalışma motivasyonu- ayrımcılık ve mücadele yöntemlerine ilişkin veriler.

Hiyerarşik Kod – Alt Kod Modeline göre oluşturulan Şekil 3'e göre; piyasa şartlarının üstünde gelir elde etmelerine rağmen katılımcıların çalışma motivasyonlarını arttıran şeyin gelirden ziyade vicdani duyguların olduğu görülmüştür. Katılımcıların %80'i için en önemli motivasyon kaynağı insani duygulardan oluşurken sadece %20'si gelirin etkili olduğunu belirtmiştir. Kundratova da sosyal hizmet gibi çalışma şartları zor bir alanda ücretin motivasyon kaynağı olmadığını, çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerin önemli olduğunu belirtmektedir (Kundratová, 2010, ss. 100-103). Elde edilen bulgular bu anlamda literatürle benzeşirken, insani duyguların motivasyon aracı olması konusunda ise ayrılmaktadır.

Bununla birlikte statü vb sınıflandırmaların katılımcıların motivasyonunu arttırmada önemli olmadığı görülmüştür. Katılımcıların bazıları eğer insani boyutu olmasa bu işte geliri için çalışmayacaklarını, ücreti düşük bulduklarını da belirtmektedir. Bunun dışında bazı katılımcılar ise göçmenlerin düştüğü durumu görüp hayata daha sıkı sarıldıklarını belirtmektedir.

“yani gelir durumu dışındaki bütün saydıklarınız beni tatmin eden şeyler. Daha çok insani bakıyorum bir de benim için farklı kültürden gelen Asya tarafından gelen Pakistan Bangladeş Hindistan Nepal insanlarla bir arada olmak özellikle Pakistan halkı onların kültüründe de okuduğum için. onlara destek vermek onlar da çok mutlu oluyorlar” (SHU9)

“Geliri kesinlikle tatmin ediyor beni ama aynı şekilde hassas gruplarla çalışmak da beni tatmin ediyor” (SHU3)

“Vicdan diyelim de onlar da benim memleketimden gelen insanlar da var çünkü. Çalışma motivasyonumun gelire hiçbir alakası yok. Vicdani olmak, çok iyi anlamak. Yani bazen kadınlar falan oluyor göçmenlerin içinde tecavüze uğrayan kişileri. . . anlatmıyorlar başkasına değil de kadın kadına anlatıyorlar” (SHU12)

“Bu işi bence insanı sadece insan olduğu için değer veren insanlar, onun dışında ayırım gözetmeyenler, onun dışında sabır katsayısı yüksek olanlar onun dışında bence aşırı merhametli insanların da bu işi yapmaması gerekiyor. Çünkü duygusal anlamda çok psikolojik anlamda çok zarar görebiliyorlar. Bunu ben birkaç tercüman arkadaşımda gördüm.” (SHU10)

“valla bu soruyu ben de biraz benim böyle üniversitede geliştirdim. Nedense hep dezavantajlı gruplarla çalıştım. Cezaevinde çalıştım 2 sene, lgbt'lerle çalıştım hep böyle bir toplumla ilişkilidim. Hiç böyle gideyim de bir özel okulda çalışayım istemedim hiç biraz daha böyle hep dışarda kalana bir şeyim vardı” (SHU5)

“Hatay'da doğdum büyüdüm, Suriye savaşından sonra bölgede Suriyeli görüyordum ve o yüzden bu işe daha yakındım bir de parası tabii. Hiç kimse bu kadar para vermiyor. Yerel bir kurumda çalışırken de ortalama ücretin üstünde gelir elde ediyordum.” (SHU10)

“Geliri ben az buluyorum çünkü biz 7/24 çalışıyoruz. Aileler için zor gecenin başında ya sabahın köründe çocukları bırakıp gitmek zor. Ben bu işi maddi nedenlerle yapmıyorum. Ben insanlara yardım ederken motive oluyorum” (SHU11)

“Gelir kariyer hayatını idame ettirme daha iyi yerlere gelip daha büyük işler yapmak diyebilirim ben daha yukarıya gelsem o göçmenlere daha fazla yarar sağlayabilirim.” (SHU2)

“Göçmenlerle çalışmanın en önemli yanı, hayatta en kötüsüne şahit olmak. Gündüz normal birisiyle oturmuşsun konuşmuşsun ama akşamına da gidip en dipte olan birisini görüyorsun. Umudunu kaybetmiş parasını kaybetmiş sağlığı gitmiş geleceği yok geçmişiyse bütün köprülerini kırmış. Belki iki saat arayla en üstle en dibi görüyorsun. İnsanların kötü hayatını gördükçe kendi hayatını daha sık tutuyorsun” (SHU2)

“Ben işimi çok seviyorum, önceden Ankara'da ambulans çalışıyordum. İnsanlara yardım etmeyi sevmeyi yani din, dil ve ırk ayırt etmeden çalışmayı göze almıştım zaten. Geliri bilmiyordum hocam bu işe başlamadan önce ne kadar maaş alacağımı bile bilmiyordum.” (SHU13)

“Bu işi yapacak insan empati yapabilmeli yani o insanlar da savaştan bir enkaz altından çıkıp geldiler bu maaş meselesi değil. Onur ve gururlu savaştan çıkmış insanlara milliyetçi, duyguları uygulamamalıyız bence. (SHU13)

“Benim başıma da gelebilir diye düşünüyor insan..” (SHU13)

“Bu işi yapmak için insani değerler önemlidir. Gerçekten milliyetçi bir insan bu işi yapamaz” (SHU9)

Katılımcıların karşılaştıkları ya da maruz kaldıkları sorunlarla baş etme yöntemi sorulduğunda ise %40'ının profesyonel destek aldığını ya da almaya devam ettiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte katılımcıların %26.6'sı kurum bünyesinde çalışan psikologlarla profesyonel olmasa da arkadaşlık ilişkileri bağlamında desteklerini ve bu şekilde üstesinden geldiklerini ifade etmektedir. Katılımcıların %33'ü ise destek almanın yerine sosyal aktivitelere katılarak da sorunlarını çözme yolunu tercih etmektedirler. Katılımcıların bazıları ise spor yaparak ruh sağlığını koruduklarını ifade etmektedir. Metta vd'ne (2020) göre psikolojik destek almak bireysel mücadele yöntemlerinin başında gelirken, boş zamanlarda yapılan aktivitelerle zihnin dağıtılması da bir mücadele yöntemidir (Mette ve diğerleri, 2020, s. 7). Elde edilen bulgular bu anlamda Metta vd'nin yapmış olduğu çalışmayla benzerlik göstermektedir. Saha çalışanlarının kendi aralarında yaptıkları konuşmaların da sorunların üstesinden gelinmesinde etkili olduğu görülmüştür.

“Biz genelde birbirimizden destek alıyoruz kendi aramızda bir destek mekanizmamız var. Yeri geldiğinde saha alanında yeter artık konuşma bin arabaya dediğimiz de oluyor ama geri dönüşte yine son ses müzik açıp hiçbir şey olmamış gibi” (SHU1)

“Çok travmalar yaşıyoruz. Bir annenin doğum yaparken öldüğünü görmek. Göç sırasında şahit oldum. 3-4 kardeşin yetişkin olmayıp birisinin suda boğulması... öldüğü zaman görmüyoruz ama olay yerine gittikten sonra görüyoruz. İster istemez bize yansıyor. Destek almayı düşündüm birkaç defa ama bazen iş durumundan bazen yoğunluktan aksattım açıkçası. Tam destek almadım ama meslektaşlarımız içinde psikolog falan var. Birbirimizle görüşmeler yapıyoruz konuşuyoruz yardımcı oluyoruz ama tam olarak destek almadım” (SHU2)

“Ben anksiyetem olduğu için zaten ilaç kullanıyordum şimdi işten kaynaklı yine destek alıyorum. Bizim çalışma alanımızdan dolayı anlık sürekli bildirim halinde olduğumuz için gruplarımız var. Hem sahada olanlar hem ofiste olanlar için. Hadi kolay gelsin hadi siz yaparsınız gibi...” (SHU1)

“Sosyalleşme ile bence biraz aşmaya çalışıyorum. Konuşmak çok şikayet etmek, şikayet ediyorum. İş arkadaşlarıma şikayet ediyorum. Mekanizmam bu.” (SHU6)

“Sanırım bu tamamen sosyal hayatla ilgili. Sosyal biri olmam sosyal aktivite yapmam. Spora önem veriyorum sosyal aktiviteler yapıyorum” (SHU4)

“Göçmenlerin yaşadıkları beni çok olumsuz etkiliyor. Bazen tercüme esnasında izin alıp hava almaya çalışıyorum. Ben göçmenlerin dil konusunda zorluk çektiklerini bildiğim için bu mesleği. Göçmeler derinlerini anlatamıyor kendilerini ifade edemiyorlar. “Yani mesela hani şimdi bu konu için eğitime katıldım hani kendim için nasıl yapacağım. Bazen hani spor yapıyorum bazen müzik dinliyorum. Arkadaşlarla birbirimizi motive ediyoruz” (SHU8)

“Zaten kaygılı bir insan olduğum için fark etmiyor olabilirim. Ama zaten terapi seansına gidiyorum. Mesela bir arkadaşım var

ikimizde de anksiyete var, arttığı zaman ikimiz de kusuyoruz. Ona diyorum ki kanka yanımda ilaç var kötü olursan söyle vereyim” (SHU10)

“Ben kendi adıma daha önce çalıştığım yerde destek aldım zaten. . . ” (SHU12)

Katılımcıların %53’ü çalıştıkları kurumda ücret konusunda ayrımcılık yaşandığını düşünmektedir. Ayrımcılığın ise yabancı kökenli yöneticilerin aldıkları gelirlerden kaynaklandığını belirtmektedirler. Katılımcıların önemli bir kısmına göre rotasyon usulü 2-3 senelik periyotlarla kurumun farklı projelerinde yöneticilik yapanların yerel çalışanların 5-6 katını kazanmaktadır. Kuruluşun Türkiye’de çalışan yerli sosyal hizmet uzmanlarına yaklaşık bin \$ aylık öderken bu miktar yabancı yöneticilerde 5-6 bin \$’dan başlamaktadır. Bu durum çalışanlar arasında motivasyon düşüklüğüne neden olmaktadır. Literatürde ücret ayrımcılığına ilişkin bilgi bulunamamış, bu durumun proje bazlı çalışmaktan kaynaklandığı düşünülmektedir.

“Ya yabancılarla Türklere arasında ücret konusunda ayırım olduğunu düşünüyorum. Yani ben 1000\$ -1100\$ bazında alıyorsam onlar 5000\$’dan başlıyor. O kadar fark ediyor. Biz türk olduğumuz için yerli olarak alıyoruz ama yabancılar Türkiye’de çok daha fazla alıyorlar. Bunun haksızlık olduğunu düşünüyorum. Onlar dünyaları alırken ben gece gündüz köpek gibi çalışıp. . . ” (SHU1)

“Biraz şey oluyor, bizde üst seviye yönetim \$’la maaş alıyor ve onlar rotasyonlar 3-4 senede bir farklı ülkeye gidiyorlar. Yabancılar ve expat gibiler aslında konsolosluklardaki gibi yani en azından öyle ücretlendiriliyorlar. Uzaydan gelmiş gibi oluyorlar, adam orda kaç bin \$ alıyor ama he he diyor anlamıyor. Adam orada dolarları alıyor biz üç kuruş para alıyoruz. Ama günün sonunda asıl yönetim onlar oluyorlar” (SHU5)

“Ayrımcılık yaşandığını düşünüyorum açıkçası. Uluslararası kurumlar için bir sürü mezun var ve bunu kullanıyorlar.” (SHU6)

Katılımcıların %13.3’ü göçmenlerle çalıştıkları için sahada ayrımcılığa maruz kaldığını düşünmektedir. Bunun dışında benzer nedenlerden ötürü katılımcıların %20’i ise arkadaş ya da yakınları tarafından dışlanmaya ya da ayrımcılığa maruz kaldığını düşünmektedir.

“Bazı köylerde olabiliyor. Ya da bazı kamu görevlileri sizi el üstünde tutarken, teşekkür ediyor. Bazıları size üstten bakıyor..” (SHU1)

“halk tarafından bazen ayrımcılığa maruz kalıyorum. Niye böyle yapıyorsun neden yardımcı oluyorsun gibisinden. Niye buraya geliyorlar siz bunlara destek çıkıyorsunuz. . . ”(SHU3)

“Göç Türkiye’nin gündeminde olan bir konu olduğu için. İnsani olarak bakmıyorlar daha çok hani onları bu ülkede kalmaya teşvik ediyormuşuz gibi bakıyorlar. Fiziki anlamda bir ayrımcılık olmuyor ama sohbet ederken falan mültecilerle ilgileniyor yardım ediyor gibi sohbet olur mutlaka arkadaş ortamında. . . ” (SHU4)

“Çalıştığım kurumda böyle bir şey olmadı ama sosyal ortamdaki arkadaşlarımda oldu. Aynen işte mesela size mi kaldı mülteciler neden siz ilgileniyorsunuz. Size mi kaldı bu iş, gönderin gitsinler. Anlayan insanlara anlatmaya çalışıyorum, bunlar savaştan geldiler bunlara bot giysi vermek zorundayız diyorum anlamıyorlarsa söylemiyorum. (SHU13)

Sonuç ve Tartışma

Göç İdaresi Başkanlığının verilerine göre 2022 yılında Türkiye’de yakalanan düzensiz göçmenlerin sayısı yaklaşık 270 bin olurken, bunların 110 bini Afgan, 42 bini Suriyeli ve 14 bini Pakistan uyrukludur. 2023 Mayıs itibariyle geçici koruma statüsü verilen Suriyeli sayısı 3,37 milyon olurken, yaklaşık 530 bini İstanbul’da ikamet etmektedir. Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası vb uluslararası sivil toplum kuruluşlarının bu denli büyük göçmen akınına uğrayan Türkiye gibi ülkelerde insani yardım için projeler kapsamında faaliyette buldukları görülmektedir.

Ulusüstü kurum olarak adlandırılan bu sivil toplum kuruluşları, özellikle sınır bölgelerindeki geri gönderme merkezlerinde göçmenlere yönelik insani yardım projeleri yapmaktadır. Bu projeler genellikle 3-5 yıllık zaman dilimlerinde faaliyet göstermekte ve yerel kaynaklardan uzman istihdam etmektedir.

Bu çalışma ise Türkiye’de illerinde faaliyette bulunan uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda proje bazlı çalışan 15 sosyal hizmet saha çalışanı ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle yapılan görüşmede elde edilen verilerin nitel araştırma tekniklerine göre analiz edilmesinden oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre çalışan sosyal hizmet uzmanlarının %73’ü lisans ve daha üstü eğitim seviyesine sahiptir. Saha çalışanlarının esas görevlerinin sınırda yakalanan ve geri gönderme merkezlerine yollanan göçmenlere insani yardımı organize etmek olduğu görülmüştür. Bu organizasyon içerisinde; yiyecek, giyecek ve ilk yardım hizmetleri bulunmaktadır. Bunun dışında psiko-sosyal destek ihtiyacı olanlara bu desteği sağlamaya çalışmaktalar.

Bu araştırmanın Türkiye’de istihdam edilen saha çalışanları ile yapılması çalışmanın birinci kısıtını oluşturmaktadır. Çalışanların 7 gün 24 saat çağrılara cevap vermek zorunda olması ise görüşmelerin sık sık yeniden planlanmasına neden olduğu için çalışmanın ikinci kısıtını oluşturmaktadır. Bu nedenle görüşmeler planlanandan daha uzun sürmüştür. Hatay, Şanlıurfa, Gaziantep, Mardin vb. diğer sınır illerinde yapılacak çalışmaların literatürü zenginleştireceği gibi farklı sonuçlar vereceği de unutulmamalıdır. Bununla

birlikte, Bulgaristan ve Yunanistan gibi sınırın diğer ucundaki bölgelerde yapılacak benzer araştırmalar hem kıyaslama imkanı sunacak hem de konunun farklı pencereden incelenmesine imkan tanıyacaktır. Gelecekte benzer çalışmayı yapacak araştırmacıların bu kısıtları dikkate alması önerilmektedir.

Katılımcılar arasında asgari ücret ve altı gelir elde eden kimse bulunmazken yaklaşık her iki katılımcıdan birisi 16000-19999 TL arası gelir elde etmektedir. Ücretler ile ilgili olarak, kıdem arttıkça gelirin de arttığını söylemek mümkündür. Asgari ücretin 8006 TL olduğu dikkate alındığında, saha çalışanlarının bu ücretin oldukça üstünde gelir elde ettiği söylenebilir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde; piyasa şartlarının üstünde gelir elde etmelerine rağmen çalışma motivasyonlarını arttıran şeyin gelirden ziyade vicdani duyguların olduğu görülmüştür. Bu bulgu Kudratova (2010) ve Martens vd (2012) yapmış olduğu çalışmalarla benzerlik göstermekte ve literatürü desteklemektedir. Bununla birlikte statü vb sınıflandırmaların katılımcıların motivasyonunu arttırmada önemli olmadığı görülmüştür. Katılımcıların bazıları eğer insani boyutu olmasa bu işte geliri için çalışmayacaklarını, ücreti düşük bulduklarını da belirtmektedir. Bunun dışında bazı katılımcılar ise göçmenlerin düştüğü durumu görüp hayata daha sıkı sarıldıklarını belirtmektedir.

Yapılan görüşmeler sonucunda, proje asistanları dışında tüm çalışanların tam zamanlı ve çağrı üzerine çalıştıkları görülmüştür. Günlük 8 saat ve haftalık 40 saat çalışma saatleri olsa da sahadan çağrı gelmesi durumunda 7 gün 24 saat bu çağrılara cevap vermek zorunda oldukları; bu çalışmalar sonucunda haftalık çalışma süresinin sıklıkla aşıldığı ve kendilerine ücretli izin verildiği görülmüştür. Bu bulgular Mette vd'nin (2020) elde ettiği bulgularla benzeşmekte ve çalışma sürelerinin önemli bir sorun olduğunu desteklemektedir.

Katılımcılar açısından çalışmanın proje bazlı olması ya da iş güvencesinin olmaması ve 7/24 saat çalışma hazır olma ya da çağrı geldiği anda sahaya gitmeye hazır olmaları durumu en önemli sorunlar olarak göze çarpmaktadır. Öyle ki katılımcıların %26,6'sı çalışma saatlerinin belirsizliğini en önemli sorun olarak görmektedir. Yine katılımcıların %26,6'sına göre en proje bazlı çalışmaktan kaynaklanan iş güvencesinin eksikliği önemli sorundur. Saha çalışanlarının proje bazlı istihdam edildikleri için iş güvencesi kaygısı yaşadığı görülmektedir. Yapılan literatür araştırmasında ise iş güvencesi sorunu tespit edilememiştir. Türkiye'de istihdam edilen saha çalışanlarının iş güvencesi kaygısı yeni bir bulgu olarak ayrılmakta ve literatüre katkı sağlamaktadır.

Katılımcıların karşılaştıkları ya da maruz kaldıkları sorunlarla baş etme yöntemi sorulduğunda ise %40'ının profesyonel destek aldığını ya da almaya devam ettiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte katılımcıların %26,6'sı kurum bünyesinde çalışan psikologlarla profesyonel olmasa da arkadaşlık ilişkileri bağlamında desteklerini ve bu şekilde üstesinden geldiklerini ifade etmektedir. Bu saha çalışanlarının kendi aralarında yaptıkları konuşmaların da sorunların üstesinden gelinmesinde etkili olduğu görülmüştür. Katılımcıların %33'ü ise destek almanın yerine sosyal aktivitelere katılarak da sorunlarını çözme yolunu tercih etmektedirler. Katılımcıların bazıları ise spor yaparak ruh sağlığını koruduklarını ifade etmektedir. Bu bulgular Mette vd'nin (2020) yapmış oldukları çalışmayla benzeşmekte ve literatürü desteklemektedir.

Literatürdeki en büyük farklılık belki de ücret ayrımcılığı konusunda görülmüştür. Öyle ki katılımcıların %53'ü çalıştıkları kurumda ücret konusunda ayrımcılık yaşandığını ifade etmektedir. Literatürde benzer bir ayrımcılığa rastlanmazken, bu çalışmadaki katılımcılar, yabancı uyruklu yöneticilerin dövizle maaş aldıklarını ve bunun ciddi bir ayrımcılık olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle, çalışmada elde edilen bulguların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Etik Onay: Araştırmanın Etik Kurul İzin Onayı Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı 30.01.2023 tarihli ve E-66786969-929-76859 sayılı yazısı ile alınmıştır.

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.

Ethical Approval: Ethics Committee Permission Approval of the study was received with the letter dated 30.01.2023 and numbered E-66786969-929-76859 from the Dean of the Faculty of Economics and Administrative Sciences of Kırklareli University.

Yazarların ORCID ID'leri / ORCID IDs of the authors

Umut Yertum 0000-0003-1548-264X

KAYNAKLAR / REFERENCES



- Asquith, S. Ve Clark, C. (2005). The Role of the Social Worker in the 21 st Century- A Literature Review. Scottish Executive.
- Bamford, T. (1990). *The future of social work*. Basingstoke London: Macmillan.
- Birger, L., Nadan, Y. Ve Ajzenstadt, M. (2020). Politicisation processes in everyday practice with refugees: The experiences of Israeli and German social workers. *European Journal of Social Work*, 23(6), 1019-1031. Doi:10.1080/13691457.2020.1793107
- Çakran, Ş. Ve Eren, V. (2017). Mülteci politikası: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(39), 1-30.
- Davis, A. F. (1984). *Spearheads for reform: The social settlements and the progressive movement, 1890-1914*. New Brunswick, N.J: Rutgers University Press.
- Eilers, K. (2003). Social Policy and Social Work in 1928. S. Hering ve B. Waaldijk (Ed.), *History of Social Work in Europe (1900–1960): Female Pioneers and their Influence on the Development of International Social Organizations* içinde (ss. 119-128). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Doi:10.1007/978-3-322-80895-0_13
- Flexner, A. (2001). Is Social Work a Profession? *Research on Social Work Practice*, 11(2), 152-165. Doi:10.1177/104973150101100202
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2023a). Hakkımızda. 26 Aralık 2022 tarihinde <https://www.goc.gov.tr/hakkimizda> adresinden erişildi.
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2023b). Teşkilat Şeması. 26 Aralık 2022 tarihinde <https://www.goc.gov.tr/teskilat-semasi> adresinden erişildi.
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2023c). GEÇİCİ KORUMA. 26 Aralık 2022 tarihinde <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> adresinden erişildi.
- Hayter, S., Fashoyin, T. Ve Kochan, T. A. (2011). Review Essay: Collective Bargaining for the 21st Century. *Journal of Industrial Relations*, 53(2), 225-247. Doi:10.1177/0022185610397144
- Humphries, B. (2004). An Unacceptable Role for Social Work: Implementing Immigration Policy. *The British Journal of Social Work*, 34(1), 93-107. Doi:10.1093/bjsw/bch007
- IFSW. (2022a). Global Definition of Social Work – International Federation of Social Workers. 20 Aralık 2022 tarihinde <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/> adresinden erişildi.
- IFSW. (2022b). About IFSW – International Federation of Social Workers. 19 Aralık 2022 tarihinde <https://www.ifsw.org/about-ifsw/> adresinden erişildi.
- J. Hargues, R., Cecil, D. Ve Stoltzfus, K. (2021). The experiences of German social workers working with refugees. *Journal of Social Work*, 21(1), 3-138. Doi:10.1177/1468017319860305
- Jennissen, T. Ve Lundy, C. (2011). *One Hundred Years of Social Work: A History of the Profession in English Canada 1900-2000*. Kanada: Wilfred Laurier University Press.
- Kundrátová, I. (2010). Motivating Social Workers: The Significant Factors Affecting Practical Social Work. *The Significant Factors Affecting Practical Social Work*, 13.
- Lusk, M. Ve Terrazas, S. (2015). Secondary Trauma Among Caregivers Who Work With Mexican and Central American Refugees. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 37(2), 257-273. Doi:10.1177/0739986315578842
- Messenger, J. C. (2022). *Working Time and Work-Life Balance Around the World* (s. 175). Cenevre: International Labour Organisation.
- Mette, J., Wirth, T., Prill, J., Harth, V. Ve Nienhaus, A. (2020). Working conditions, mental health and coping of staff in social work with refugees and homeless individuals: A scoping review. *Health & Social Care in the Community*, 27(4), e257-e269. Doi:10.1111/hsc.12730
- NASW. (2022). Social Work History. 12 Aralık 2022 tarihinde <https://www.socialworkers.org/News/Facts/Social-Work-History> adresinden erişildi.
- Pierson, J. H. (2021). *A new history of social work: Values and practice in the struggle for social justice*. Routledge advances in social work. New York, NY: Routledge.
- Potocky-Tripodi, M. (2002). *Best practices for social work with refugees and immigrants*. New York: Columbia University Press.
- Refugees, U. N. H. C. For. (2023). UNHCR viewpoint: “Refugee” or “migrant” – Which is right? UNHCR. 24 Aralık 2022 tarihinde <https://www.unhcr.org/news/latest/2016/7/55df0e556/unhcr-viewpoint-refugee-migrant-right.html> adresinden erişildi.
- SGDD. (2022). Hakkımızda – SGDD-ASAM. <https://sgdd.org.tr/hakkimizda/> adresinden erişildi.
- TBMM. Geçici Koruma Yönetmeliği (2014).
- Tham, P. (2006). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work—BRIT J SOC WORK*, 37, 1225-1246. Doi:10.1093/bjsw/bcl054
- NHCR. (2022a). Refugee Crisis in Europe: Aid, Statistics and News | USA for UNHCR. 24 Aralık 2022 tarihinde <https://www.unrefugees.org/emergencies/refugee-crisis-in-europe/> adresinden erişildi.
- UNHCR. (2022b). Ukraine Emergency: Aid, Statistics and News | USA for UNHCR. 24 Aralık 2022 tarihinde <https://www.unrefugees.org/emergencies/ukraine/> adresinden erişildi.
- UNHCR. (2022c). About Us. *UNHCR*. 26 Aralık 2022 tarihinde <https://www.unhcr.org/about-us.html> adresinden erişildi.
- UNHCR. (2023). UNHCR - Refugee Statistics. *UNHCR*. 24 Aralık 2022 tarihinde <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/> adresinden erişildi.
- Yıldırım, A. Ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (12. Bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık. <https://www.seckin.com.tr/kitap/176755156> adresinden erişildi.
- Zakova, M., Levicka, K. Ve Legersky, D. (2015). Identity of social workers working with immigrants with an international protection in Slovakia. *Romanian Journal for Multidimensional Education*, 7(1), 91-104.

How Cite This Article / Atıf Biçimi

Yertum, U. (2023). Göçmenlerle çalışmak: sosyal hizmet saha çalışanlarının deneyimleri üzerine nitel bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 159-175. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1294083>

Neoliberalleşme Bağlamında Sosyal Hizmet Alanında Bürokratikleşen Bilimsel Bilgi Üretimi: Yüksek Lisans Araştırmalarının İncelenmesi

Bureaucratized Scientific Knowledge Production in the Area of Social Work within the Context of Neoliberalism: Investigation of Master's Theses Research

Canan Neşe Kınikoğlu¹  Caner Özdemir² 

¹(Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, İstanbul, Türkiye

²(Doç. Dr.), Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Zonguldak, Türkiye

ÖZ

Bu araştırma Türkiye’de yükseköğretimin neoliberal dönüşümü bağlamında sosyal hizmet alanındaki bilimsel bilgi üretimini mesleki ve akademik uzmanlaşmanın ilk adımı olan yüksek lisans tezleri üzerinden incelemektedir. Türkiye’de sosyal hizmet alanının üniversitelerde yaygınlaştığı 2005-2020 yılları arasındaki döneme odaklanarak, bu alanda yüksek lisans seviyesinde yapılan araştırmaların sayıları, konuları, kullanılan yöntemler ve ele alınan vakalar nelerdir ve bunlar nasıl değişime uğramaktadır sorularını yöneltmektedir. Bu amaçla, belirlenen dönem içerisinde sosyal hizmet, sosyal hizmetler ve sosyal hizmet politikaları ve yönetimi anabilim dallarında yayınlanmış ve erişime açık toplam 674 yüksek lisans tezinin özetleri ve tam metinleri döküman incelemesi yöntemiyle analiz edilmiştir. İncelenen dönemde yüksek lisans program sayılarının artışıyla beraber yayınlanan tez sayısının 2016 yılından sonra hızla arttığı, bu artışın araştırılan konular ve kullanılan yöntemler açısından çeşitlilik getirdiği gözlenmiştir. Araştırmanın bulguları bu niceliksel artışın niteliksel bir ilerlemeyi beraberinde getirmediğini göstermektedir. İncelenen tezlerin çoğunluğunun evren ve örnekleme tekniklerinin doğru belirlenmesi gibi bilimsel bilginin temel yöntemsel gerekliliklerini sağlayamadığı, Ankara ve İstanbul gibi merkez bölgeleri konu alarak ulusal ölçekte sınırlı kaldığı ve verilerin toplandığı mikro bağlamlar ve konu çeşitliliğiyle ayrıştıkları görülmüştür. Bu anlamda sosyal hizmet alanında yüksek lisans seviyesinde bilgi üretimi bir yandan bilimsel bilginin temellerinden uzaklaşarak yaygınlaşmakta öteki yandan kısıtlı kapsam ve standartlaşmış tez yazım süreçleriyle bürokratikleşerek seri üretimden çıkmış izlenimi vermektedir.

ABSTRACT

This paper investigates the knowledge production in social work through document analysis of the master's theses, the primary step in professional and academic expertise, within the context of the neoliberalization of higher education in Turkey. Focusing on the period between 2005 and 2020, when the field of social work expanded in universities in Turkey, this paper poses the questions related to what social work master's theses' numbers, subjects, methods, and cases are, as well as how they are changing. To this end, a total of 674 open access master's theses completed in the departments of social work, social services, and social work policies and management were examined through their abstracts and full texts. The number of masters' thesis in social work skyrocketed after 2016, in line with the escalating number of post-graduate programs in social work in Turkey. The findings of the study reveal that this quantitative increase does not bring along a qualitative improvement in knowledge production in social work. The majority of the examined theses do not meet the basic methodological requirements of scientific knowledge, such as the correct definition and explanation of the population and sampling techniques of the study. These theses are further limited to the national scale since they mostly focus on the central regions of Turkey, such as Ankara and Istanbul, and they are differentiated only by the micro contexts and the different subject matters they study. Thus, on one hand, knowledge production in social work at the master's level has expanded while moving away from the foundations of scientific knowledge. On the other hand, it has been bureaucratized through limited research scopes and standardized thesis writing processes, yielding the conclusion that it has transformed into a mass production process.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretimde Dönüşüm, Neoliberalleşme, Sosyal Hizmet, Yüksek Lisans Eğitimi, Bilgi Sosyolojisi

Keywords: Transformation of Higher Education, Neoliberalization, Social Work, Master's Education, Sociology of Knowledge

Corresponding Author: Canan Neşe Kınikoğlu E-mail: neşe.kinikoglu@medeniyet.edu.tr

Submitted: 28.03.2022 • **Revision Requested:** 15.09.2022 • **Last Revision Received:** 29.12.2022 • **Accepted:** 06.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

EXTENDED ABSTRACT

This research investigates the dynamics of knowledge production in social work, an applied multidisciplinary field whose institutionalization at universities in Turkey is rather recent and yet has been rapidly expanding since the early 2000s within the context of neoliberalization of higher education. It focuses on knowledge production at the master's degree level, not only because it is considered the primary step in professional and academic expertise, but also because this education level has expanded with the commercialization of universities. With the neoliberal transformation in Turkey, especially since the beginning of the 2000s, the emphasis on university-private sector cooperation in Turkey, foundation (private) universities, and the commercialization of social work have exacerbated. This transformation re-drew the boundaries between scientific and applied knowledge in social work, which has been deprofessionalized and bureaucratized in the context of neoliberalization (Garrett, 2010; Healy & Meagher, 2017; Macias, 2015; Randall & Kindiak, 2008; Rasmussen, 2011; Specht, 1972). At this point, the present research poses the questions related to what social work master's theses' numbers, subjects, methods, and cases are, as well as how they are changing at a time when the field of social work expanded in universities in Turkey. These questions were addressed through document analysis of master's theses in social work published within the 2005-2020 period to reveal the basic features of academic knowledge production in the field of social work in a changing Turkey.

There were three stages in the data collection and analyses processes. First, the abstracts and full texts of a total of 674 master's theses completed in the departments of social work, social services, and social work policies and management were retrieved from the Turkish Higher Education's Thesis Center. They were examined in terms of descriptive information, such as the names of the university, advisor of the thesis, publishing year, and title. Second, research subjects, spatial case selection, data collection, and analysis methods were used on these compiled theses. Finally, the methodological integrity of these theses was further reviewed by looking at the coherence between their methods and sampling techniques.

The findings indicate that, first, the number of master's thesis in social work skyrocketed, especially after 2016, in line with the escalating number of post-graduate programs in social work in Turkey. However, this quantitative expansion has been experienced with an unequal geographical distribution. Most of the examined theses focused on Istanbul and Ankara, where most of the graduate programs are located. In contrast to the wider tendencies in the internationalization of higher education, the examined theses mainly focused on Turkish-specific cases, with very few incorporating an international or comparative approach.

Second, the increasing number of master's theses in social work brought about a diversity of research areas. While they were limited to a few topics, such as medical and psychiatric social work or family and marriage, topics like working life, children, youth, migration or poverty were recently included in social work master's theses. This can be related to the multidisciplinary structure of social work departments stemming from the diversifying academic backgrounds of faculty members (Alptekin et.al., 2017, p. 15), as well as the newly emerging areas of employment in social work (Topuz & Öz, 2014, p. 154). Similarly, research methods employed in social work master's theses have also diversified. During the 2000s, quantitative research was nearly the only approach in social work, whereas in the last decade, qualitative or mixed methods have also become visible.

Third, despite the increase in diversity in terms of research areas and methods, the investigation of these master's theses raised questions about the production of scientific knowledge in social work at universities. As a result of the methodological review of the master's theses in social work, it is seen that most theses lack basic methodological qualities, such as the correct identification of population and sample and appropriate employment of sampling techniques. The fact that the volume of such deficiencies does not alter according to time, type of university (public or private), or geography indicates an established low methodological standard among social work master's thesis completed between 2005 and 2021 in Turkey. Based on these findings, this study argues that knowledge production in social work at the master's level has expanded quantitatively and diversified in terms of research areas and methods, while moving away from the foundations of scientific knowledge. It has been bureaucratized through limited research scopes and standardized thesis writing processes, yielding the conclusion that it has transformed into a mass production process.

Giriş

Bu araştırma, Türkiye'de neoliberal dönüşüm çerçevesinde sosyal hizmet alanında üniversitelerde gerçekleştirilen bilimsel bilgi üretimini akademik ve mesleki uzmanlaşmanın ilk adımı olan yüksek lisans seviyesinde incelemektedir. Sosyal hizmet alanının Türkiye'de üniversitelerde eğitimi ilk defa 1967'de Hacettepe Üniversitesi'nde başlamış ve bu ekol 2000'lerin başına kadar tek başına varlığını sürdürmüştür. Sonraki süreçte artan üniversite sayıları, yeni açılan sosyal hizmet lisans ve yüksek lisans programları, açık öğretim programlarının yaygınlaşması ve ön lisans programlarından sosyal hizmete geçiş imkanları ile birlikte sosyal hizmetin üniversitelerdeki kurumsallaşması genişlemeye başlamıştır (Alptekin, Topuz, & Zengin, 2017, ss. 51-52). Bu genişleme her ne kadar sosyal hizmet alanı ile sınırlı olmayarak Türkiye yükseköğretiminde neredeyse tüm disiplinleri etkilemiş olsa da (Karataş Acer & Güçlü, 2017) sosyal hizmet alanının yapılanma sürecinde kurucu bir rol oynamıştır. Türkiye'de 2002 yılına kadar sadece tek bir üniversitede eğitim ve araştırması yapılan sosyal hizmet alanı da 2000'li yıllarda ciddi şekilde genişlemiş, 2021

yılı itibariyle 62 üniversitede birinci ve ikinci öğretim olarak lisans seviyesinde, 16 üniversitede yüksek lisans ve 7 üniversitede doktora seviyesinde kurumsallaşmıştır (YÖK, 2021).

Sosyal hizmet alanının üniversitelerdeki devam eden kurumsallaşma ve yaygınlaşma süreci hem küresel ölçekte hem de Türkiye ölçeğinde derinleşen yükseköğretimin neoliberalleşmesi çerçevesinde gerçekleşmektedir. 1980 sonrası dönemde özellikle Amerika ve Avrupa’da yükseköğretimin finansman kaynakları kamudan özel sektöre kaymış (Örneğin OECD genelinde 1980’ler başında %10’un altında olan özel sektör payı 2000’lerin başında %30’lara kadar çıkmıştır (Kärkkäinen, 2006)) ve bu kaynaklar (özellikle uluslararası) öğrencilerin ödediği okul ücretleri ve uluslararası fon kuruluşları ile elde edilmeye başlanmıştır. Öğrenciler müşteri haline gelirken, üniversiteler daha fazla kaynak için rekabet içerisine girmekte ve kalite kontrol yönetimine dahil olarak bilimsel bilgi üretimi ve dağıtımı standart performans göstergeleri çerçevesinde gerçekleşmektedir (Becher & Trowler, 2001, s. 6; Mirza, 2018, s. 6). Bu sürecin Türkiye’de yükseköğretim alanında yansımaları özellikle 1990 sonrasında artan vakıf üniversiteleri, her ile bir üniversite politikası ve bunlara bağlı olarak artan öğrenci sayıları ile kendini göstermektedir (Yalçıntaş & Akkaya, 2019). Dahası, üniversitelerin uluslararasılaşma çabaları içerisinde standart kalite kontrol yönetimine dahil olmaları (Özgül, 2011) ve devlet üniversitelerini de kapsayan özel sektör-üniversite işbirlikleri (Uzunyayla & Ercan, 2011) de bu dönüşümü derinleştirmektedir. Yükseköğretimin bu neoliberal dönüşümü ile birlikte üniversite sayıları, üniversiteler arası rekabet, lisans ve yüksek lisans seviyesinde program ve öğrenci sayıları artmaktadır. Türkiye dışında yapılan çalışmalarda da benzer artışların coğrafi olarak gelişmiş ve gelişmemiş bölgelerde eşitsiz olarak dağılım gösterdiği (Kwiek, 2015) ve üniversitelerde üretilen bilgi ve verilen eğitim, uzmanlaşma ve bilimsel araştırmanın ötesine geçtiği tespiti yapılmıştır (Becher & Trowler, 2001, ss. 1–10).

Bu çerçevede, Türkiye’de üniversite sayıları ile birlikte artan sosyal hizmet bölümlerindeki eğitim ve araştırma pratikleri, yükselen öğrenci sayıları karşısında akademik personelin sayı, donanım ve yabancı dil açılarından yetersizliği sebepleri ile eleştirilmektedir (Alptekin, 2016; Alptekin vd., 2017; Doğan, 2018). 2017 itibari ile üniversitelerin sosyal hizmet bölümlerindeki öğretim üyelerinin profilleri incelendiğinde, çok yakın bir zamana kadar sadece tek bir üniversitede sosyal hizmet eğitimi verildiği için, öğretim elemanlarının sadece %29’unun sosyal hizmet mezunu olduğu ve kalan %71’inin farklı alanlardan geldiği görülmektedir (Alptekin vd., 2017, s. 7). Öğretim üyelerinin farklılaşan profilleri ile birlikte, sosyal hizmet alanında “aşırı multidisipliner” (Alptekin vd., 2017, s. 15) bir yapı ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Üniversitelerde radikal bir şekilde büyüyen sosyal hizmet alanı ve beraberinde getirdiği çok disiplinli yapı özellikle yüksek lisans seviyesinde daha görünür hale gelmektedir. Yükseköğretim Kurulu’nun (YÖK) Ulusal Tez Merkezi’nde 1987 yılından 2004 yılına kadar sosyal hizmet alanında 17 doktora ve 35 yüksek lisans tezi bulunurken, 2005-2020 yılları arasında bu sayılar doktora tezleri için sadece 174’e yüksek lisans tezleri için ise 690’a çıkmıştır. Bu dönemde artan üniversite sayıları ile ilişkili olarak sosyal bilimlerin diğer alanlarında da benzer artışları görmek mümkündür (Gür ve Yurdakul, 2020).

Sosyal hizmet alanında yüksek lisans tezlerinin doktora tezlerine kıyasla daha hızlı bir şekilde artması hem küresel ölçekte yükseköğretimdeki neoliberalleşme ile genişleyen yüksek lisans alanına hem de neoliberalleşen iş piyasaları ve sosyal hizmet alanına işaret etmektedir. Bu bağlamda, yüksek lisans yapmak iş piyasasının getirdiği genel güvencesizlikler, işsizlik, sosyal hizmet alanındaki kadro (Akçay & Alpoğlu, 2020, s. 50) veya askerliği erteleme gibi sorunlarla başa çıkma eğilimi olarak da görülebilmektedir (Koç & Özkoçak, 2019, s. 91). Her ne sebeple olursa olsun, yapılan yüksek lisans araştırmaları bireylere sosyal hizmet alanında profesyonel ve/veya akademik hayatta kullanılmak üzere bir uzmanlaşma sağlamaktadır (Karakuş, 2015, s. 173). Bu uzmanlaşma ve beraberinde oluşan bilimsel bilgi üretimi ise sosyal hizmetin Türkiye’deki aşırı çok disiplinli yapısı içerisinde şekillenmekte ve onu yeniden üretmektedir. Yani, sosyal hizmet alanının Türkiye üniversitelerindeki radikal büyümesi alanın çok disiplinli yapısını niteliksel ve niceliksel olarak daha da farklılaştırmaktadır. Bu süreç içerisinde sosyal hizmet alanının Türkiye’deki epistemolojik ve kurumsal sınırları yeniden çizilmektedir.

Tam da bu noktada, bu araştırma sosyal hizmet alanının Türkiye’de üniversitelerdeki eğitim ve araştırma pratiklerinin nitelik ve niceliğinin dönüşerek kurumsallaşmaya devam ettiği sürece odaklanarak bu alandaki bilimsel bilgi üretiminin dinamiklerini yüksek lisans tezleri üzerinden betimlemeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda, araştırma “Türkiye’de üniversitelerde sosyal hizmet alanında yüksek lisans seviyesinde yapılan araştırmaların konuları, kullanılan yöntemler ve ele alınan vakalar nelerdir ve bunlar nasıl değişime uğramaktadır?” sorusunu doküman analizi yöntemiyle incelemektedir. Makalenin ilk bölümü bu sorunun kavramsal çerçevesini çizmek için bilimsel bilgi üretimi kavramını sosyal hizmet mesleğinin neoliberal dönüşümü üzerinden tartışırken, ikinci bölümde araştırmanın yöntemi detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Bulguların sunulduğu üçüncü bölümde ise sosyal hizmet alanındaki yüksek lisans tezleri seçilen bağımsız değişkenlere göre incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Neoliberalleşme Bağlamında Sosyal Hizmet Alanında Bürokratikleşen Bilgi Üretimi

Sosyal hizmet bireylerin, grupların ve toplumların farklılaşan ve kesişen dezavantajlılık durumlarını iyileştirmeyi, iyi olma hallerini ve kapasitelerini temel insan hakları çerçevesinde desteklemeyi ve toplumun sosyal refahının yükseltilmesini hedefleyen uygulamalı ve çok disiplinli bir meslek alanı ve bilim dalıdır (Krysyk & Finn, 2015, s. 10; Zastrow, 2014, s. 34). Bu kapsamda, sosyal hizmette bilimsel araştırmanın ve bilgi üretiminin temel işlevleri (1) alanda bilimsel bilgi üretiminin desteklenmesi, (2) sosyal hizmet uygulamalarında hesap verilebilirliğin artırılması, (3) üniversite, sivil toplum, özel sektör ve devlet kurumları

arasındaki iletişimin genişletilmesi ve (4) sosyal politikalar ve uygulamalar için yeni bilimsel kaynaklar yaratılmasıdır (Hämäläinen, Littlechild, & Špiláčková, 2014, s. 5; Krysik & Finn, 2015, ss. 29–34). Gibbons vd. (1994) bilgi üretimini iki farklı mod olarak tanımlamıştır. Buna göre, “mod 1” geleneksel olarak üniversitelerde üretilen ve hiyerarşik olarak daha üstün bir pozisyonda olan bilimsel bilgiyi ifade ederken, “mod 2” ise kullanılabilirliği ve uygulaması olan disiplinler ötesi ve farklılaşmış bilgi üretimi için kullanılmaktadır. Mod 1 çerçevesinde bilimsel mükemmeliyet ön planda iken, mod 2’de ise buna ilave olarak uygulanabilirlik ve fayda önemlidir (Gibbons vd., 1994, s. 18). Bu nedenle, uygulamalı diğer bilim dallarında olduğu gibi, sosyal hizmet alanında da bilgi üretimi mod 2 ve mod 1 arasındaki denge üzerinden üç türlü ifade edilebilir: Olguları açıklamaya yarayan kuramsal bilgi, alandaki deneyimlerle elde edilen profesyonel bilgi, ve bilimsel bilgiye ve ampirik kanıtlara dayanan formel bilgi (Trevithick, 2008, s. 1213). Bu kavramsallaştırmalarda ortaya çıkan en önemli nokta ise profesyonel bilginin (mod 2) güvenilir olabilmesi için yanlı olmayan ve açık şekilde ifade edilen sistematik ve tutarlı yöntemler ile ulaşılmış (Neuman, 2013, ss. 1–23) bilimsel bilgiye (mod 1) ihtiyaç duymasındır. Buna göre, sosyal hizmet alanında uzmanların eğitimi ve uygulamaları bilimsel bilgiye dayandığı ölçekte güvenilir olabilir.

Ancak, sosyal hizmet alanında paydaşların ve katılımcıların farklılaşan dezavantajlılık durumları, danışan sayısının fazlalığı, her bir danışanın biricikliği ve sosyal hizmetle ilgili her sorunun kendi içinde çok boyutlu olması nedeniyle genellenebilir ve kanıta dayalı bilginin her koşulda tek başına kullanılabilirliği bir soru işareti oluşturmaktadır (Trevithick, 2008, s. 1218). Bunun yanı sıra, 1980 sonrası dönemde neoliberal dönüşümle birlikte pek çok alan gibi sosyal hizmet alanı da uygulama ve bilgi üretimi anlamında değişime uğramıştır. Burada, neoliberalleşme küresel çapta gerçekleşen ve Türkiye’de de kendisini gösteren refah devletinden refah karması modeline dönüşümü işaret etmektedir. Harvey (2007, s.2) neoliberalizmi özel mülkiyet hakları, serbest piyasa ve serbest ticaret uygulamalarının özgürleşmesi ve kuvvetlenmesi ile bağlantılı olarak tanımlamaktadır. 1980’lerden beri Türkiye de dahil olmak üzere pek çok kapitalist ekonomide bu doğrultuda kuvvetli bir yönelim olduğu inkar edilemez. Bu yönelim sosyal hizmet alanında kendisini aktörlerin çoğul hale gelmesi, verilen hizmetlerin özelleşmesi, yerel ve bireysel hale gelmesi şeklinde göstermiştir (Beresford & Croft, 1983, s. 19; Johnson, 1987; Şahin Taşgın & Özel, 2011, s. 173). Bu süreç içerisinde, özel sektörün sosyal hizmet alanındaki rolü arttıkça, diğer hizmet alanlarında olduğu gibi, sosyal hizmet uzmanlarının yapmaları gereken işler ve almaları gereken sorumluluklar rasyonalize edilip standartlaştırılarak çoğu zaman kısa süreli veya proje bazlı görevler halinde bölümlere parçalanmaktadır. İşe giren sosyal hizmet uzmanları hem daha ucuza ve güvencesiz koşullarda hem de aldıkları eğitim seviyesinin daha altında işlerde çalışmaktadır. Bu anlamda, Garrett’ın (2010, ss.346-347) küresel ölçekte tespit ettiği gibi sosyal hizmet uzmanlarının pozisyonları herhangi bir eğitimden veya başka alandan gelen kişiler tarafından doldurulabilir hale gelmiştir. Öte yandan, neoliberalleşme süreci özellikle dijital teknoloji ve bilgi ekonomisi ile iç içe geçtiği için daha önceden sadece uzmanların tekelinde olan teknik bilgi özellikle internet aracılığı ile daha geniş kitlelere ulaşabilmektedir. Böylece, uzman-sıradan vatandaş veya danışman-danışan arasındaki hiyerarşik ilişki sarsılmış, bilimsel bilgi ve uzman bilgisine duyulan ihtiyaç azalmıştır. Yetişmiş sosyal hizmet uzmanlarının bilgi ve deneyimleri ve üniversitelerde üretilen bilgi ve araştırmalar önemsenmez hale gelmiştir (Randall & Kindiak, 2008, ss. 344–345). Literatürde sosyal hizmetin neoliberalleşme ve ticarileşmesi ile birlikte uzmanlıktan uzaklaştırılma (deprofessionalization) olarak ifade edilen (Healy & Meagher, 2017; Randall & Kindiak, 2008; Rasmussen, 2011; Specht, 1972) bu süreç sosyal hizmet alanındaki uzmanların eğitimi, uygulamaları ve bilimsel bilgi üretimi arasındaki bağın kuvvetini düşürmektedir. Bu da sosyal hizmet alanında ticarileşen ve bürokratik tarafı ağır basan bir bilgi üretimine sebep olmaktadır (Garrett, 2010; Macias, 2015; Rasmussen, 2011).

Modernleşme ve sanayileşmenin bir gerekliliği olarak bürokratikleşme bir işlemin standardizasyonu ve rasyonalizasyonunu, yani bir işin küçük, parçalanabilir ve yönetilebilir teknik, bölüm ve prosedürlere ayrılarak tekrar edilebilirliğini içermektedir (Hall, 1968, s. 95). Benzer bir şekilde, sosyal hizmet alanında bilginin bürokratikleşmesi de bir yandan mesleki alanda yapılan iş/görev/sorumlulukların rasyonel bir şekilde daha küçük parçalara bölünerek standartlaştırılması ve bu şekilde sosyal hizmet uzmanlarının daha kolay idaresi anlamına gelmektedir (Healy & Meagher, 2017; Thedvall, 2015). Öte yandan, küresel bilgi ekonomisi çerçevesinde yükseköğretimde bilginin bürokratikleşmesi ve standartlaşması, bilimsel bilgi üretimini format, yöntem, konu ve kullanılan teknik jargon/kelime/kavramlar açısından sınırlamakta ve üniversitelerde yapılan eğitim ve araştırma faaliyetlerini benzer, ölçülebilir ve kontrol edilebilir hale getirmektedir (Marginson, 2010, s. 6269). Bu durum neoliberal dönüşüm içerisinde, Beck’in (2011, s. 252) risk toplumunda bilimsel bilginin rolünün eleştirisinde de belirttiği gibi, hem teknik kavramlarla donanmış ve bağlamlarından koparılmış bir “bulgu seli” oluşturmakta hem de bu bilgilerin hızlıca yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Örneğin, araştırmamızın bulgularında da gözlemlenebileceği gibi, Türkiye’de YÖK ve üniversitelerin yüksek lisans araştırma ve tezlerinin sunumunda getirdikleri (tez formatı gibi) yapısal şartlar bir yandan lisansüstü araştırmalara bilimsel standartlar sunarken öteki yandan doldurulması gereken formlar gibi birbirinin benzeri araştırmalar ortaya konulmasının önünü açmaktadır. Buradan ortaya çıkabilecek olan “seri üretim” mantığı neoliberalleşen yükseköğretim çerçevesinde tüm disiplinler için önemli olabilir (Simpson, 1979). Ancak, daha önce belirtildiği gibi sosyal hizmette bilimsel araştırmayı uygulamadan ayırmak mümkün olmadığı için bu alanda yapılan araştırmalar sosyal hizmet alanında ticarileşen ve uzmanlaşmadan uzaklaştırılan yeni uygulama ve araştırma alanlarını karşılıklı olarak şekillendirildiği görülmektedir (Garrett, 2010; Macias, 2015). Bu durum Türkiye’de henüz kurumsallaşması yeni olmakla birlikte hızla büyüyen ve uygulamalı bir disiplin olan sosyal hizmet alanında üretilen bilimsel bilgi ve bu bilgilerin uygulamalara yansımaları açısından önem arz etmektedir.

Yöntem

Bu araştırma Türkiye’de yükseköğretim sisteminin ve sosyal hizmet alanının geçirdiği neoliberalleşme süreçleri içerisinde üniversitelerde mesleki ve akademik kariyerin birinci basamağı olarak giderek yaygınlaşan yüksek lisans seviyesinde üretilen bilimsel bilgi pratiklerinin temel özelliklerini incelemektedir. Bu sayede, disiplinin üniversitelerde bilimsel bilgi üretimi üzerinden kurumsallaşma ve ticarileşme örüntülerinin derinlemesine anlaşılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda, Türkiye’de sosyal hizmet yüksek lisans programı sayılarının hızla artış gösterdiği 2005-2020 yılları arasında hazırlanan yüksek lisans çalışmalarında hangi araştırma konularının, ne tür araştırma yöntemleri kullanılarak ve hangi bağlamlar çerçevesinde ele alındığı doküman inceleme yöntemiyle analiz edilmiştir. Yüksek lisans araştırma süreçlerindeki konu ve yöntem seçiminin yukarıda değinilen bilgi üretim biçimleri ile ilişkisi incelenmiştir. Bu yolla, Türkiye’de yükseköğretimin dönüşümü ile birlikte oluşan yüksek lisans tezlerinin niceliksel artışı çerçevesinde sosyal hizmet alanında yüksek lisans seviyesinde üretilen niteliksel olarak bilginin bilimsel bilgi (mod 1) ile bağı değerlendirilmiştir. Bu noktada, araştırmanın amacının halihazırda akademik jüriler tarafından onaylanmış yüksek lisans tezlerinin birer değerlendirmesini yapmak olmadığını altını çizmek gerekmektedir. Araştırma, neoliberalleşme bağlamında sosyal hizmet alanındaki bilimsel bilgi üretiminin dinamiklerini betimlemek, yani ne tür ve nasıl araştırmalar yapıyor sorularını cevaplamak, için yüksek lisans tezlerini bilimsel bilginin (mod 1) temellerini oluşturan öğeler (konu, yöntem ve bağlam) üzerinden incelemektedir.

Verilerin elde edilmesi için, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi’nin detaylı tarama işlevi kullanılmış, 2005-2020 yılları arasında “Sosyal Hizmet”, “Sosyal Hizmet Politikaları ve Yönetimi” ve “Sosyal Hizmetler” anabilim dallarında tamamlanmış ve erişime açık toplam 674 adet yüksek lisans tezi tespit edilmiştir. Tam metni erişime kapalı 16 tez ise analiz dışında bırakılmıştır. Bu noktada, araştırmanın en temel yöntemsel sınırlılığının YÖK Ulusal Tez Merkezi’nin veri tabanındaki yapısal sorunlar olduğunun altı çizilmelidir. Veri toplama süresi içerisinde tespit edilen bazı tezlerin tam erişimden sınırlı erişime alındığı, hatta bir örnekte tezin tamamen veri tabanından kaldırıldığı gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra, sosyal bilimlerde diğer anabilim dallarında olduğu gibi (Kinikoglu, 2019, s. 7; Özgen, 2007, s. 7) çoğu zaman veri tabanında sunulan anahtar kelimeler ve konu başlıkları ile tezin tam metninde verilenlerin uyuşmadığı, özetlerin ve anahtar kelimelerin özensiz bir şekilde doldurulduğu veya bazı durumlarda tamamen boş bırakıldığı görülmüştür. Bu bağlamda, incelenen tezlerin erişime açık olan tezlerden oluştuğunu ve kodlamaların tezlerin tam metinlerine bakarak yapıldığını tekrar hatırlatmak gerekir.

Veri toplama ve analiz süreci üç aşamadan oluşmaktadır. Öncelikle, erişime açık 674 tezin özetleri ve tam metinleri taranarak, tezlere ait üniversite adı, yıl, başlık, danışman gibi tanıtıcı bilgiler tablolaştırılmıştır. İkinci aşamada sosyal hizmet alanında yüksek lisans seviyesinde üretilen bilginin dinamiklerini incelemek için tezlerde kullanılan araştırma yöntemleri, konu, mekânsal ve zamansal vaka seçimi, veri toplama ve analiz yöntemleri bir veri setinde analiz edilmek üzere derlenmiştir. Araştırma konularının tasnifinde hem literatürde (Rasmussen, 2011; Trevithick, 2008; Zengin & Çalış, 2017) hali hazırda kullanılan, hem de incelediğimiz yüksek lisans araştırmalarının yazarları tarafından YÖK tez veri tabanında atanan konu başlıkları göz önünde bulundurulmuş ve buna göre 14 temel araştırma konusu belirlenmiştir (Bkz.: Tablo 2). İncelenen araştırmaların birden fazla konuyu ele alabileceği dikkate alındığında bu araştırma konuları birbirini dışlamamaktadır. Bu noktada, araştırmacının kullandığı anahtar kelimeler ve başlıkta kullandığı kavramların ışığında ön plana çıkan konu başlığı dikkate alınmıştır. Bu yolla, sadece sosyal hizmet alanında yapılan bilimsel bilgi üretiminde hangi konuların araştırıldığını değil bunların hangi kavram, boyut, ve bağlamlarda incelendiğinin anlaşılması ve yorumlanması amaçlanmıştır. Son olarak, bu bilgiyi mod 1 ile ilişkisi üzerinden inceleyebilmek için incelenen yüksek lisans tezleri metodolojik açıdan bir taramaya tabi tutulmuştur. Bu taramada, yüksek lisans tezlerinin yöntem bölümleri taranarak kullanılan niceliksel/niteliksel/karma yöntemler ve bunlarla ilişkili olarak evren ve örneklem belirleme süreçleri incelenmiştir. Yukarıda belirtildiği üzere, buradaki amaç tezleri bireysel olarak bir değerlendirmeye tutmak değil, zira bu görev tez jürileri tarafından ifa edilmektedir, bir bütün olarak sosyal hizmet alanında üniversitelerde yüksek lisans seviyesinde bilginin nasıl üretildiğini ve bu bilgi birikiminin bilimsel bilgi ile ilişkisini (mod 1) anlayabilmek için bilimsel bilginin temelini oluşturan yöntem konusundaki tutarlılığa bakmaktır. Bu üç aşama üzerinden, sosyal hizmet alanında bilgi üretiminin niceliksel artışı ile beraber niteliksel olarak; bu alanda seçilen araştırma konuları, bağlam ve yöntemlerinin dönüşümü incelenmiştir.

Bulgular

Sosyal Hizmet Alanındaki Yüksek Lisans Tezlerinin Genel Görünümü: Eşitsiz nicel bir sıçrama

2021 yılı Mayıs ayı sonunda yapılan taramaya göre YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde Sosyal Hizmet (592 tez), Sosyal Hizmetler (75 tez), ve Sosyal Hizmet Politikaları ve Yönetimi (7 tez) anabilim dallarında 2005-2020 yılları arasında tamamlanmış ve erişime açık 674 yüksek lisans tezi tespit edilmiştir. Bu tezlerin 526’sı devlet, 148’i vakıf üniversitelerinde tamamlanmıştır. Bu tezlerin yayın yıllarının dağılımına bakıldığında son birkaç yıl içerisinde, özellikle 2016 yılı sonrası dönemde, yayınlanan tez sayısının büyük bir sıçrama yaptığı görülmektedir (Tablo 1). 2019 yılında toplam 221 yüksek lisans tezi ile zirve yapan bu artışın üniversitelere göre dağılımına bakıldığında ise yüksek lisans tez sayılarının bir önceki seneye göre bazı üniversitelerde (örn: Manisa Celal Bayar ve İstanbul Sabahattin Zaim üniversiteleri) neredeyse iki bazılarında ise neredeyse üç katına (örn: Selçuk, Sakarya, Sivas ve Yalova üniversiteleri) çıktığı görülmektedir. Her ne kadar 2020 yılında ciddi bir düşüş olsa da bu durumun

pandemi koşullarından kaynaklanması ve ilerleyen yıllarda 2019 yılındaki tez sayılarına yaklaşıması mümkün gözükmektedir. Erişilen tezlerin üniversitelere dağılımına yakından bakıldığında en eski (ve uzun süre tek başına) sosyal hizmet tezli yüksek lisans programına ve 2005-2020 yılları arasında 156 yüksek lisans tezine ev sahipliği yapan Hacettepe Üniversitesi'ni 105 yüksek lisans tezi ile sadece son dört yıldır mezun veren Üsküdar Üniversitesi takip etmektedir. Bununla ilişkili olarak, sosyal hizmet alanındaki yüksek lisans tezlerinin yazıldığı üniversitelerin coğrafi dağılımlarına bakıldığında, tezlerin yaklaşık üçte ikisinin (419 yüksek lisans tezi) merkezde bulunan sadece iki şehirde (İstanbul ve Ankara) yazıldığı, geri kalanın ise (255 yüksek lisans tezi) taşradaki üniversitelerde yazıldığı görülmektedir.

Tablo 1. Yıllara ve Üniversitelere Göre Sosyal Hizmet Alanındaki Yüksek Lisans Tezleri

Yıl	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Top.
Hacettepe	3	10	8	6	5	15	4	4	7	5	5	11	20	24	24	5	156
Üsküdar													9	26	48	22	105
Yalova							1	7	5	8	7	8	8	9	24	6	83
Ankara								3	3	9	10	8	6	1	16	6	62
Selçuk									7		7	4	5	3	18	2	46
Manisa Celal Bayar												4		11	22	2	39
İstanbul- Cerrahpaşa													10	8	11	9	38
Sakarya												1	4	7	21	5	38
Kocaeli											2	3	5	6	6	2	24
İstanbul Sabahattin Zaim													3	5	11	4	23
Başkent										1		3	6	2	3	5	20
Sivas Cumhuriyet												2	2	4	12		20
Ankara Yıldırım Beyazıt												3	6	1	3		13
Uşak															2	1	3
Gümüşhane														2			2
Turgut Özal												2					2
Toplam	3	10	8	6	5	15	5	14	22	23	31	49	84	109	221	69	674

Bu bulgular Türkiye’de 2005-2020 yılları arasında sosyal hizmet alanında üretilen yüksek lisans tez sayılarında hızlı ve eşitsiz bir şekilde artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yukarıda tartışıldığı üzere, yükseköğretimin küresel ve ülke çapında geçirdiği neoliberal dönüşüm ile birlikte bir yandan 1990 sonrası süreçte Türkiye’de vakıf üniversiteleri artmış, yüksek lisans programlarına talep yoğunlaşmış ve her ile bir üniversite kampanyası ile ülke çapında üniversite sayısı artmıştır. Aynı zamanda, yükseköğretimin genişlemesi beraberinde sosyal hizmet bölümlerinin ve yüksek lisans programlarının ülke çapında sayıca artmasına ve sosyal hizmet alanının üniversitelerdeki “kontROLSÜZ büyümesine” (Alptekin vd., 2017, s. 1) yol açmıştır. Bu büyüme sosyal hizmet alanına özel olmamakla birlikte (Karataş Acer ve Güçlü, 2017), araştırmanın bulguları bu süreç içerisinde, artan üniversite ve yüksek lisans programları ile birlikte 2016 yılı sonrası sosyal hizmet alanında üretilen yüksek lisans tez sayılarının sıçrayış yaşadığını göstermiştir. Bu sıçrayışın özellikle Hacettepe Üniversitesi’nden sonra henüz 2017’den beri sosyal hizmet alanında yüksek lisans tezi üretilen bir vakıf üniversitesinde gerçekleşmesi araştırılan dönemdeki yüksek lisans tezlerinin neden İstanbul ve Ankara gibi iki merkez şehirde yoğunlaştığını ve bilimsel bilgi üretiminin coğrafi olarak eşitsiz dağılımını göstermektedir. Bilimsel bilgi üretimi ve kurumsallaşmasının bölgesel olarak eşitsiz dağılımı küresel ölçekte Kuzey ve Güney ülkelerinde (Bhambra & Santos, 2017; Kwiek, 2015), Türkiye’nin yükseköğretim yapılarında (Dundar & Lewis, 1999, ss. 349–350) ve sosyal hizmet alanındaki sosyoloji gibi farklı disiplinlerde de görülebilmektedir (Kınıkoğlu, 2019, ss. 8–10).

Sosyal Hizmet Alanında Yüksek Lisans Tezlerinde Konu ve Bağlam Seçimi: Benzer bağlamlarda zenginleşen konular

2005-2020 yılları arasında yayınlanan sosyal hizmet yüksek lisans tezlerinin konu dağılımına bakıldığında en çok “Çocuklar, gençlik ve okullarla sosyal hizmet” (%22.11) konularında tez yayınlandığı, bunları “Sosyal hizmet eğitimi ve mesleği” (%16.02) ve “Tıbbi ve psikiyatrik sosyal hizmet” (%10.39) konulu tezlerin takip ettiği görülmektedir (Bkz.: Tablo 2). 2017’de yayınlanan ve son 10 sene içerisinde sosyal hizmet alanında yazılan tezleri inceleyen betimsel bir çalışmada, “Tıbbi ve psikiyatrik sosyal hizmet”, “Çocuklarla sosyal hizmet”, “Aile” ve “Adli sosyal hizmet” alanlarının en çok çalışılan konular olduğu bulunmuştur (Zengin & Çalıış, 2017, s. 1269). Benzer bir şekilde bu araştırma kapsamında incelenen 2005-2020 yılları arasında yayınlanmış tezler

içerisinde de çocuklar, gençlik ve okullarla sosyal hizmet en çok araştırılan alan olmuştur. Bu konunun en çok ilgi çeken araştırma alanı olması demografik dönüşüm içerisinde çocuk sayısının azalması, ancak çocuklara atfedilen toplumsal değer artması, ve toplumsal ve bireysel tehlikelerin arttığı risk toplumunda çocukların giderek daha fazla dezavantajlı ve psikolojik olarak kırılgan bir grup olarak değerlendirilmeleri (Çakı & Altundere, 2017; Furedi, 2013, ss. 40–53) ile ilgili olabilir. Bu çerçevede, neoliberalleşen eğitim sisteminde çocukların ve gençlerin bilimsel ve teknik bilgiler eşliğinde kendileri için kişiselleştirilmiş pedagojik hizmetlerle yetiştirilmesi gerektiği düşüncesi hakimdir (Smith, 2010). Bu durum “çocuklar, gençlik ve okullarla sosyal hizmet” konusu altında ele alınan yüksek lisans araştırmalarında kendisini kullanılan temel kavramlarda göstermektedir. Bu başlık altındaki 149 tezden 68’i rehabilitasyon, koruma, dışlanma, benlik saygısı, psikolojik şiddet, depresyon, öz saygı, öz yeterlilik, psikolojik destek, psiko-sosyal destek, psikolojik dayanıklılık, uyum, üstün yetenek ve bağlanma gibi pedagojik kavramları içeren anahtar kelimeler içermektedir.

Tablo 2. Konularına Göre Yüksek Lisans Tezleri

Konular	Y.L. Tez Sayıları	%
Çocuklar, gençlik ve okullarla sosyal hizmet	149	22,11%
Sosyal hizmet eğitimi ve mesleği	108	16,02%
Tıbbi ve Psikiyatrik Sosyal Hizmet	70	10,39%
Aile ve evlilik	64	9,50%
Toplumsal cinsiyet ve kadın	62	9,20%
Engellilik	47	6,97%
Yaşlılık	44	6,53%
Göç	42	6,23%
Adli sosyal hizmet	26	3,86%
Bağımlılık	24	3,56%
Yoksulluk	14	2,08%
Çalışma hayatı	12	1,78%
Sivil toplum	8	1,19%
Kent ve sosyal hizmet	4	0,59%
Toplam	674	100%

İkinci en çok çalışılan konu ise “Sosyal hizmet eğitimi ve mesleği” başlığı altında toplanmıştır. Bu araştırma konusunun sosyal hizmet alanındaki bilgi üretiminin ön safhalarında bulunmasının Türkiye’ye özgü olmadığını vurgulamak gerekir. Avrupa’da ve Amerika’da sosyal hizmet araştırmalarının konu taramasına bakıldığında Avrupa’da en çok araştırılan konunun sosyal hizmet mesleği ile ilgili olduğu ve Amerika’da ise daha çok sosyal hizmet mesleğinde yapılan uygulamalarının ve müdahalelerinin etkinliği üzerine araştırmalar yapıldığı bulunmuştur. Avrupa’da sosyal hizmet mesleği üzerine yapılan araştırmalar mesleğin tarihsel gelişimi, diğer meslek alanlarında yaşanan zorluklar açısından karşılaştırmalı analizleri ve sosyal hizmet alanında giderek artan ve sosyal hizmetin ön safhalarında çalışan uzmanların çalışma koşullarını etkileyen neoliberalleşme, bürokratikleşme ve işletmecilik anlayışının altını çizmektedir (Kreisberg & Marsh, 2016, ss. 10–11). Araştırmanın bulguları Türkiye’de sosyal hizmet alanında üniversitelerde yüksek lisans seviyesinde yapılan araştırmaların Avrupa’daki eğilimi takip ettiğini ve sosyal hizmet uygulamalarının etkinliğinden ziyade mesleğin kendisine içkin problemler üzerine odaklandığını göstermektedir. 2005-2020 yılları arasında sosyal hizmet alanında üretilen yüksek lisans tezlerinde “sosyal hizmet eğitimi ve mesleği” başlığı altında önemli bir kısım (108 yüksek lisans tezinden 60’ı) sosyal hizmet uzmanlarının iş hayatında ve/veya eğitimde yaşadıkları sorunları ve sosyal hizmet mesleğine yönelik algı, tutum ve değerleri araştırmıştır. Bu yüksek lisans tezlerinin Türkiye’de sosyal hizmet mesleğini özellikle depresyon, mobbing, tükenmişlik seviyesi, iş doyumu, iş tatmini, iş yükü, manevi destek ve süpervizyon ihtiyacı gibi anahtar kelimeler ve kavramlar çerçevesinde incelediği görülmektedir. Bu da Türkiye’de sosyal hizmet alanının Avrupa’ya benzer

bir şekilde geçirdiği neoliberalleşme, bürokratikleşme ve güvencesizleşme süreçleri ve çok disiplinli yapısı ile tartışıldığını ve sınırlarının yeniden çizildiğini ortaya koymaktadır.

“Tıbbi ve psikiyatrik sosyal hizmet” 2005-2020 yılları arasında sosyal hizmet alanında üretilen yüksek lisans tez konuları arasında üçüncü sırada gelmektedir. Sosyal hizmetin tarihsel gelişiminde psikoloji, sosyoloji ve klinik psikiyatri gibi disiplinlerin vazgeçilmez bir yeri bulunmaktadır (Greenwood, 1957, s. 313). Türkiye’de de sosyal hizmet bölümlerinin önemli bir kısmı da sağlık bilimleri fakültesi altında kurumsallaşmıştır (Alptekin vd., 2017, ss. 51–54). 2000’lerin başından beri tıbbi sosyal hizmet alanına yönelik artan bir ilgi gözlemlenmektedir. Bu araştırmanın bulgularında olduğu gibi, Zengin ve Çalışın (2017) sosyal hizmet alanında üretilen yüksek lisans ve doktora tezlerinin derleme çalışmasında tıbbi ve psikiyatrik sosyal hizmetin en çok araştırılan konu olduğu gösterilmiştir. Bu alanda yapılan yüksek lisans tezlerine daha yakından bakıldığında yarısından fazlasının (%51,4) hastaların aldıkları destek ve bakım mekanizmaları ile ilgili oldukları anlaşılmaktadır. Bu araştırmalarda bakım pratikleri, bakım yükü, hasta hakları, sosyal destek, psiko-sosyal destek, aile ve evlilik gibi anahtar kelimeler ile hastalık ve sağlıkla ilgili deneyimler incelenmiştir. Bakım ve destek mekanizmalarının sosyal hizmet alanındaki yüksek lisans tezlerinde ön plana çıkması ise sosyal politikalarda refah karması modeline geçişin ardından Türkiye’de 2000’lerin başında gerçekleşen sağlık reformu ve beraberinde bakım mekanizmasında aile ve özel sektörün artan rolü ile ilişkili olabileceği düşünülebilir (Erol & Özdemir, 2014).

Bu üç konuyu sırası ile aile, toplumsal cinsiyet, engellilik, yaşlılık ve göç gibi sosyal hizmetin önemli ilgi alanları izlemektedir. Bütün bu konuların yıllara göre değişimine bakıldığında öne çıkan önemli bir eğilim olmadığı, ancak 2012 sonrası araştırılan konuların ciddi bir şekilde zenginleştiği söylenebilir. 2012 öncesinde sosyal hizmetin temel taşlarını oluşturan aile, tıbbi ve psikiyatrik sosyal hizmet, engellilik ve toplumsal cinsiyet alanları araştırılırken, 2012 sonrası yaşlılık, göç, bağımlılık, sivil toplum ve çalışma hayatı gibi alanlar yoğun bir şekilde sosyal hizmet yüksek lisans tezlerine konu olmuştur. Öne çıkan bu araştırma alanları sosyal hizmet ile oldukça yakın temasta olan sosyoloji alanında gözlemlenmemektedir. Örneğin, Kınikoğlu’nun (Kınikoğlu, 2019, s. 608) 1990 sonrası Türkiye’de sosyoloji doktora tezleri üzerinden yaptığı analizde araştırma konularının sırasıyla siyaset, ekonomi, kültür ve toplumsal cinsiyet alanlarına yoğunlaştığı bulunmuştur. Sosyal hizmet alanında gerçekleştirdiğimiz bu araştırmada ise en ön plana çıkan çocuklar, gençlik, eğitim ve sağlık gibi konular sosyoloji alanında araştırılan konular arasında alt sıralarda gelmektedir. Bu farklılık sosyal hizmetin uygulama odaklı bir disiplin olması ile ilişkilendirilebileceği gibi sosyal hizmet uzmanlarının yeni istihdam alanları ile açıklanabilir (Topuz & Öz, 2014, s. 154).

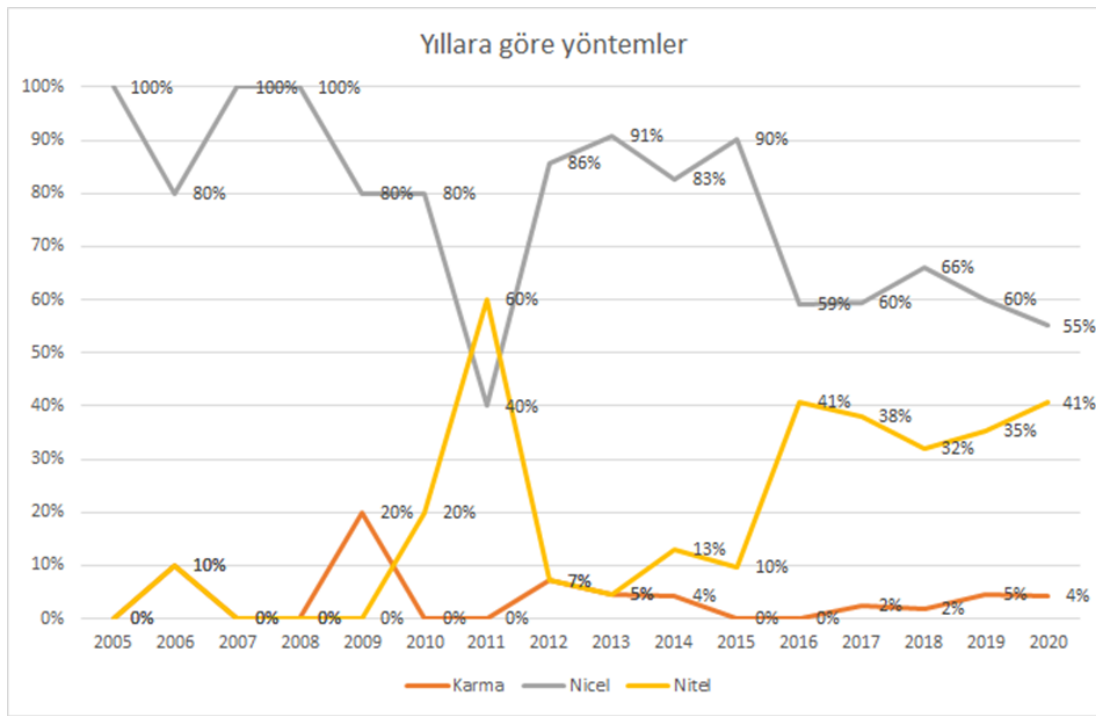
Aynı zamanda, sosyal hizmet alanında bahsi geçen konu zenginleşmesi artan üniversite sayısı ve bu üniversitelerdeki “aşırı multidisipliner” (Alptekin vd., 2017, s. 15) öğretim üyesi profili ile ilgili olabilir. Bu zenginleşen konular içerisinde, göç alanında yapılan yüksek lisans tezlerinin üzerinde durulması faydalı olacaktır. Türkiye’nin iç ve dış göç dinamikleri ve dünyada en fazla sığınmacıya ev sahipliği yapan ülke olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Kartal & Başçı, 2014, ss. 184–185) 2005-2020 yılları arasında sosyal hizmet alanında yayınlanan tezlerin yalnızca %6,23’ünün göç alanında olması düşündürücüdür. Bu alanda yazılmış 42 yüksek lisans tezinden iç göç konusunda sadece bir yüksek lisans araştırması bulunmaktayken, 38’i mülteci ve sığınmacıların yaşadıkları deneyimler/sorunlar üzerine odaklanmıştır. Özellikle 2010 yılından sonra neredeyse her yıl bu alanda düzenli olarak araştırma yapıldığı ve 2012 ve 2020 yıllarında bu alandaki yüksek lisans tez sayılarının ciddi sıçrama gösterdiği gözlemlenmektedir. 2017’den sonra bu konuda yazılan tüm yüksek lisans tezleri Suriyeli mültecilere odaklanmıştır. COVID-19 pandemisinin mültecileri daha yoğun bir şekilde etkilediği ve sosyal hizmet alanında yeni zorluklar yarattığı (Nisanci, Kahraman, Alcelik, & Kiris, 2020) düşünülecek olursa önümüzdeki yıllarda bu konuda yapılacak araştırmaların artacağı tahmin edilebilir.

Bir önceki bölümde belirtilen sosyal hizmet anabilim dallarının ve buralarda üretilen yüksek lisans tezlerinin coğrafi olarak eşitsiz dağılımına paralel olarak bu araştırmaların konu edindiği bağlamlar da İstanbul ve Ankara etrafında yoğunlaşmaktadır. İstanbul örneğininin 148 araştırmada tercih edildiği, komşu iller de dahil edildiğinde toplam 242 tezde İstanbul ve/veya çevresindeki şehirlerin incelendiği, benzer şekilde Ankara’nın 153 tezde konu edildiği tespit edilmiştir. Başka bir deyişle incelenen dönemde hazırlanan yüksek lisans tezlerinin yaklaşık %60’ı sadece bu iki şehir ve çevreleri bağlamını araştırmalarına konu edinmişlerdir. Her ne kadar küresel ölçekte lisansüstü seviyesinde araştırmalar için fon ve burs çeşit ve miktarları artsa ve bilimsel bilgi üretimi giderek ulusal devlet sınırlarını aşsa da (Kuhn & Weidemann, 2010), bu fonlar Batı ve Kuzey ülkelerinde daha erişilebilir ve yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Burawoy, 2009). Dil engeli ve yükseköğretimdeki küresel farklılıklar bu burslara erişimi engelleyme-bilmekte, eşitsizliği artırmakta ve bilimsel bilgi üretimini ulusal devletin sınırları içerisine dahası üniversitenin yakın olduğu bölgelere sınırlamaktadır. Bu kapsamda Türkiye’de yüksek lisans seviyesinde burs ve araştırma fon imkanlarının oldukça kısıtlı olduğu düşünülürse, sosyoloji gibi başka disiplinlerde de olduğu gibi (Kınikoğlu, 2019, ss. 9–10), sosyal hizmet alanında yüksek lisans yapan öğrencilerin araştırmalarını üniversitelerinin ve yaşadıkları yerlerin yakınlarından seçmelerinin kısıtlı ekonomik kaynaklardan dolayı olduğu düşünülebilir. Benzer bir şekilde, evren olarak Türkiye genelini araştırma evreni olarak tanımlayan araştırma sayısı 77 iken, Türkiye dışındaki ülkeleri inceleyen araştırmaların sayısının sadece 10 olduğu, bu tezlerin de çoğunlukla uluslararası öğrenciler tarafından yazıldığı görülmektedir. Bu durum, üretilen yüksek lisans tezlerinin sadece buldukları üniversitelerin coğrafi bölgeleri ile değil aynı zamanda ulusal sınırlar içerisinde kısıtlanmış olduğunu da göstermektedir. İncelenen 674 yüksek lisans tezinden sadece altısında Türkiye ve diğer ülkeleri de içine alan karşılaştırmalı araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu durum da Türkiye yükseköğretiminde hakim olan dil engelinin (Yavuzer & Göver, 2012) yüksek lisans seviyesinde daha yaygın

olduğunu (Kavgaoğlu, Altundal, & Çay Padalıhasanoğlu, 2021, s. 68) ve bunun sosyal hizmet alanına yansıdığını göstermektedir. Bu çerçevede, sosyal hizmet eğitiminin yaygınlaşması her ne kadar konu zenginleşmesine yol açsa da ele alınan vakaların mekânsal bağlarının birbirlerini tekrar ettiği, standartlaştığı ve böylece bilimsel bilgi üretiminin ülkenin merkezinde ancak uluslararası bilgi üretiminin dışında kaldığı gözlemlenmektedir.

Sosyal Hizmet Yüksek Lisans Tezlerinde Kullanılan Yöntemler: Bilimsel bilgi ve bürokratik seri üretim arasında

2005-2020 yılları arasında yayınlanan sosyal hizmet yüksek lisans tezlerinde kullanılan araştırma yöntemleri incelendiğinde nicel yöntemlerin ağırlıklı olarak tercih edildiği görülmektedir (Grafik 1). İncelenen toplam 674 yüksek lisans tezi arasında; 443 tezde nicel yöntemler, 212 tezde nitel yöntemler, 19 tezde ise karma yöntemler kullanılmıştır. Nicel yöntemin kullanıldığı tezlerde en sık kullanılan veri toplama aracı anket iken, nitel yöntemin kullanıldığı tezlerde ise en sık derinlemesine görüşme yöntemine başvurulmuştur. Kullanılan yöntemlerin yıllara göre dağılımına bakıldığında 2010 yılına kadar nicel yöntemlerin hemen hemen tek seçim olduğu 2010 sonrası ve özellikle yeni programların açılması ile birlikte nitel yöntemlerin de tercih edilmeye başladığı ve son yıllarda %60 nicel, %40 nitel şeklinde bir dağılımın yerleştiği anlaşılmaktadır.



Şekil 1. Yıllara göre sosyal hizmet yüksek lisans tezlerinde kullanılan yöntemler.

Araştırma kapsamında, literatürde yapılan sosyal hizmet tezlerinin içerik analizlerinden (Kavgaoğlu vd., 2021; Zengin & Çalış, 2017) bir adım öteye geçerek, incelenen sosyal hizmet yüksek lisans tezlerinin yöntem bölümleri taranarak, evren ve örneklem seçimi gibi bilimsel bilgi üretiminin temel yeterliklerinin yerine getirilip getirilmediği de incelenmiştir. Bu taramada (1) evrenin ve örneklemin yeterli ve doğru bir şekilde tanımlanıp tanımlanmadığına, (2) yapılan evren tanımlaması ve kullanılan araştırma yöntemleri ile uyumlu bir örnekleme tekniği seçilip seçilmediğine ve (3) örnekleme süreci ile ilgili bilgi verilip verilmediğine bakılmıştır. Bu inceleme sonucunda tezlerin sadece %35'inin bu üç süreç açısından uygun olduğu tespit edilmiştir. Burada bahsettiğimiz yöntemsel "uygunluğun" sadece bilimsel bilgiye içkin ve yukarıda sıralanan üç temel yöntemsel ilke açısından bir uygunluk olduğunun altını çizmek isteriz. İncelediğimiz kriterler dışında araştırma sorusunun oluşturulması, etik sorunların ele alınması, araştırma deseni seçimi veya analiz yöntemleri gibi başka yöntemsel eksiklikler veya tutarsızlıklar bulunabilir. Benzer bir şekilde, bu araştırmalar incelememiz dışında kalan alanlarda yöntemsel açıdan kuvvetli olabilir. Yine de, ele aldığımız bu kriterlerin sosyal hizmet alanındaki yüksek lisans tezlerinde karşılama durumunun %35 gibi düşük bir oranda olması bu alanda bilimsel bilgi üretimi hakkında soru işaretleri oluşturmaktadır.

Bu metodolojik tarama sonucunda, incelenen tezlerin yaklaşık %13'ünde evren ve/veya örneklemin tanımlanmadığı veya birbirleriyle uyumsuz şekilde tanımlandığı görülmüştür. Örneğin, bu tezlerde evren daha üst düzeyde bir birimde (ör: İstanbul'daki liseler) tanımlanırken, örneklemin alt birimlerden ve/veya temsil kabiliyeti olmayan gruplardan çekildiği (ör: İstanbul'daki iki lisenin 9. sınıf öğrencileri) tespit edilmiştir. Tezlerin yaklaşık %18'inde ise örnekleme tekniği hakkında hiçbir bilgi verilmediği,

%9'unda ise örnekleme tekniği belirtilmiş olsa bile örnekleme süreci hakkında hiçbir bilgi verilmediği veya örnekleme çerçevesine erişmenin mümkün olmadığı bir evrende basit tesadüfi örnekleme tekniğinin nasıl uygulanabildiğinin açıklanmadığı belirlenmiştir. İncelenen sosyal hizmet yüksek lisans tezlerinde yaygın olarak tespit edilen başka bir eksiklik de kullanılan veri toplama ve analiz teknikleriyle uyumlu olmayan örnekleme tekniklerinin tercih edilmiş olmasıdır. Tezlerin yaklaşık %14'ünde olasılıksal veri toplama ve analiz teknikleri kullanılmasına rağmen örneklemlerin olasılıksal olmayan tekniklerle seçildiği görülmüştür. Örneğin nüfusu sayısal olarak temsil iddiası olmayan nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı araştırmalarda bile kullanılması tartışmalı olan kolayda/gelişigüzel örnekleme metodu (Andrade, 2021; Marshall, 1996) ile seçilen katılımcılara anket uygulayıp, daha sonra toplanan verilerde sıfır hipotezlerinin test edilip p-değerlerinin raporlandığı ve evrene dair çıkarımlar yapıldığı 29 adet yüksek lisans tezi tespit edilmiştir. Benzer başka bir durum da herhangi bir örneklem seçimi yapılmadan tamsayım yoluyla veri toplanan çalışmalarda tahmin edici analiz tekniklerinin kullanılmış olmasıdır. Bu örneklerde de evren parametrelerine ulaşıldığı halde p-değerleri hesaplanarak istatistiksel anlamlılığın yorumlandığı görülmüştür (Bkz.: Tablo 3).

Tablo 3. Evren ve Örneklem Seçimi İle İlgili Yöntemsel Eksiklikler

Değerlendirme	Y.L. tez sayıları	%
Uygun	242	35.85%
Evren/örneklem tanımlanmamış/yanlış tanımlanmış	86	12.74%
Olasılıksal olmayan örnekleme yöntemleri kullanılmış olmasına rağmen nicel analizler yapılmış	94	13.93%
Örnekleme tekniği belirtilmemiş	120	17.78%
Ampirik bir araştırma yok	22	3.26%
Tamsayım yapılmasına rağmen olasılıksal yöntemler kullanılmış	51	7.56%
Örneklem seçim süreci ile ilgili yeterli bilgi yok	59	8.74%
Toplam	674	100%

Tablo 3'te özetlenen bu teknik eksikliklerin yıl, üniversite, üniversite türü (devlet veya vakıf üniversitesi), üniversitenin bölgesel konumu (metropol veya taşra) gibi bağımsız değişkenlere göre ciddi farklılıklar göstermediği bulunmuştur. Değerlendirmeye tutulan nitelikler açısından bu alt gruplarda da incelenen tezlerin yaklaşık %30 ile %40 arasında bir kısmının uygun gözüktüğü belirlenmiştir. Örneğin, incelenen nitelikler açısından uygun olarak tespit edilen yüksek lisans tezlerinin oranı devlet üniversitelerinde %37,07 iken vakıf üniversitelerinde %31,76; metropollerdeki üniversitelerde %38,66 iken taşradaki üniversitelerde %31,37; yıllara göre dağılımda da dalgalanmalar olmakla beraber hata tespit edilmeyen tezlerin oranının genellikle bu aralıkta olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, 2005 yılından beri sosyal hizmet yüksek lisans programlarının hem sayısal olarak artması hem de coğrafi olarak yaygınlaşmasının tezler aracılığıyla üretilen bilginin niteliğinde bir düşüşe (veya artışa) neden olduğunu iddia etmek mümkün gözükmemektedir. Öte yandan, yukarıda tespit ettiğimiz yöntemsel eksikliklerin program ve mezun sayısı radikal bir şekilde artmadan önce de yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Ancak sosyal hizmet alanının büyümesiyle birlikte geçmişte oluşmuş bu düşük bilimsel standardın, altını ısrarla çizdiğimiz seri üretim mantığı ve bürokratikleşme süreçleri ile birlikte alanda yerleşikleştiğini ve kurumsallaştığını söyleyebiliriz. Bu bulgular, Karataş Acer ve Güçlü'nün (2017) yükseköğretimde yeni açılan üniversite ve bölümlerde gözlemledikleri nitelik ve ayrılaşma sorununun devamı olarak değerlendirilebilir. Zira, veri toplama sürecinde tezlerin yöntem bölümlerinde başlıklar, alt başlıklar ve hatta içeriklerin büyük ölçüde aynı olduğu, çoğu zaman söz konusu araştırmanın yöntemsel özelliklerinden ziyade evren, örneklem, örnekleme teknikleri, örnekleme hatası hesaplama, veri toplama teknikleri gibi başlıklarda jenerik bilgilerin çeşitli kaynaklardan aktarıldığı, araştırmada kullanılan yöntemlerin ise herhangi bir metodolojik tartışmaya girmeden kısaca verildiği gözlemlenmiştir. Bu durum da sosyal hizmet yüksek lisans tezlerindeki bürokratikleşmiş bilginin seri üretimine önemli bir örnek teşkil etmektedir.

Sonuç

Bu araştırma neoliberalleşme bağlamında giderek bürokratikleşen ve uzmanlıktan uzaklaştırılan, öte yandan çok disiplinli ve hem uygulama hem teori odaklı yapısı ile sosyal bilimlerin içerisinde özgün bir yeri olan sosyal hizmet alanında üniversitelerde bilimsel bilgi üretiminin dinamiklerini incelemiştir. Yüksek lisans eğitiminin gerek akademik gerek mesleki uzmanlaşmanın ve uzmanlık bilgisi üretiminin ilk basamağı olması ve yükseköğretimin dönüşümü ile yüksek lisans programlarının artması nedeniyle çalışmada yüksek lisans tezlerine odaklanılmıştır. Bu amaçla, Türkiye'de sosyal hizmet alanının yaygınlaşmaya başladığı 2005 yılından 2020 yılı sonuna kadar sosyal hizmet, sosyal hizmetler ve sosyal hizmet politikaları ve yönetimi anabilim dallarında yazılmış ve erişime açık toplanan 674 yüksek lisans tezi doküman inceleme yöntemi ile değerlendirilmiştir. Son yıllarda, sosyal

hizmet alanında yazılan lisansüstü tezlerini inceleyen çeşitli araştırmalar (Kavgaoğlu vd., 2021; Zengin & Çalış, 2017) çoğunlukla incelenen tezlerin araştırma konusu ve üniversite adı gibi çeşitli özelliklerinin frekans dağılımlarının raporlanması ile sınırlı kalmıştır. Bu araştırmada ise yükseköğretimin neoliberalleşmesi süreci ve bununla bağlantılı olarak sosyal hizmet eğitiminin yaygınlaşması ve bilgi üretim süreçlerinin bürokratikleşmesi üzerinden sosyal hizmet alanındaki bilgi üretiminin dönüşümünün yüksek lisans araştırmaları üzerindeki izdüşümünün ortaya çıkarılması hedeflenmiştir.

Araştırma yüksek lisans tezlerinin (1) niceliksel olarak artışı ancak mekânsal olarak eşitsiz dağılımı, (2) odaklanılan konu yelpazesi ve çeşitliliği ve (3) yöntemsel tercih ve eksikliklerin altını çizerek sosyal hizmet alanındaki bilimsel bilgi üretiminin dinamiklerini tartışmaya açmıştır. 2005-2020 yılları arasında yayınlanan sosyal hizmet yüksek lisans tezleri incelendiğinde ilk dikkat çeken gelişme 2012'den itibaren hızlanan, özellikle 2016 sonrası adeta patlama yaşayan niceliksel büyümedir. Türkiye'de yükseköğretimin dönüşümü çerçevesinde (Günay, 2018; Günay & Günay, 2011) yüksek lisans eğitiminin sosyal hizmet alanında yaygınlaşması olumlu bir gelişme olmakla beraber bu büyümenin eşitsiz gelişimi ve özellikle İstanbul ve Ankara etrafında yoğunlaşması dikkat çekicidir. Bu eşitsiz mekânsal dağılım, Türkiye'de özellikle sosyal bilimler alanında yüksek lisans tezleri için sunulan kısıtlı fon ve kaynaklardan dolayı (Kinikoglu, 2019, ss. 9–10) tez araştırmalarının gerçekleştirildiği sahalarda mekânsal dağılımında da kendini göstermektedir. Yüksek lisans araştırmalarının büyük kısmının sosyal hizmet bölümlerinin bulunduğu merkezi bölgeleri konu edindiği gözlemlenmiştir. Dahası, neoliberalleşen ve giderek uluslararası hale gelen yükseköğretim eğilimlerine (Özgün, 2011) rağmen, sosyal hizmet alanında yüksek lisans tezlerinde uluslararası ölçekte veya karşılaştırmalı araştırmaların oldukça kısıtlı olduğu ve bu alandaki bilimsel bilgi üretiminin ulusal sınırlarda kaldığı bulunmuştur.

Öte yandan, üniversite sayılarının ülke genelinde artması ve açılan sosyal hizmet bölümlerindeki “aşırı multidisipliner yapının” (Alptekin vd., 2017, s. 15) yaygınlaşması ve sosyal hizmet alanında üretilen yüksek lisans tez sayılarının yükselmesi araştırmalara konu çeşitliliği ve zenginliği sağlamıştır. 2000'li yıllarda tezler “tıbbi ve psikiyatrik sosyal hizmet” ve “aile ve evlilik” konularına odaklanırken son yıllarda çalışma hayatı, çocuklar, gençler, göç, yoksulluk gibi çok çeşitli alanlarda yüksek lisans araştırmalarının yapıldığı görülmektedir. Artan çeşitliliğin yanı sıra, en çok araştırılan “çocuklar, gençler ve okullarda sosyal hizmet”, “sosyal hizmet mesleği ve eğitimi” ve “tıbbi ve psikiyatrik sosyal hizmet” konularının küresel çapta ve Türkiye'deki neoliberal dönüşümün ve bunun sosyal hizmete yansımaları üzerinden araştırıldığı tespit edilmiştir. İncelenen yüksek lisans tezlerinde çocuklar ve gençler kırılma ve pedagojik olarak yaklaşılarak özelleştirilmiş hizmetler sunulması gereken dezavantajlı gruplar olarak ele alınırken, sosyal hizmet mesleği ise güvensiz ve zor çalışma koşulları ile ele alınmıştır.

Yaygınlaşma ile birlikte gelen çeşitlilik kendini veri toplama ve analiz tekniklerinde de göstermektedir. 2000'li yıllarda yazılan tezler ağırlıklı nicel yöntemleri kullanırken son yıllarda nitel ve karma yöntemlerin de yüksek lisans araştırmalarında yaygın olarak tercih edildiği göze çarpmaktadır. Sosyal hizmet alanında yüksek lisans seviyesinde gerçekleştirilen bilgi üretimindeki konu ve yöntem çeşitliliği sosyal hizmet alanı için önemli fırsatlar sunsa da, bu bilgi üretiminin bilimsel bilgi (mod 1) ile bağı hakkında soru işaretleri doğmaktadır. Araştırmamız kapsamına giren yüksek lisans tezleri arasında incelenen yöntemsel nitelikler açısından çoğunluğun bilimsel temel gereklilikleri yerine getiremediği açıktır. Evren ve örneklemin tanımlanması, tanımlanan evrene ve metodolojik yaklaşıma uygun örneklemin doğru tekniklerle seçilmesi gibi en temel başlıklardaki eksiklikler yaygın olarak göze çarpmaktadır. Bu eksiklikler kendilerini sadece yanlış yöntem ve/veya yöntem ile uyumsuz evren, örneklem ve örnekleme tekniği seçiminde göstermemektedir. Aynı zamanda, YÖK tez formatında verilen ve bilimsel araştırmanın temel boyutları olan evren ve örneklem veya yöntem başlıklarının araştırmaların amacına ve sorularına göre uyarlanmadan standart cümlelerle doldurulduğu da gözlenmektedir. Böylece, sosyal hizmet alanında yüksek lisans seviyesinde baskın bir şekilde evreni ve örnekleme düzgün bir şekilde (hatta bazen hiç) tanımlanmayan, yani bağlamdan ve öznen kopuk ve standartlaşmış bir jargon ile donatılmış bir “bulgu seli” (Beck, 2011, s. 252) oluştuğunu söylemek mümkündür. Sosyal hizmet ve yükseköğretimin neoliberal dönüşümü bağlamında, sosyal hizmet alanında üretilen yüksek lisans tezlerinin bilimsel bilgi (mod 1) ile olan ilişkisinin şüpheli hale geldiği görülebilir. Yükseköğretim alanında sosyal bilimlerin diğer disiplinlerde de olduğu gibi (Günay, 2018; Günay & Günay, 2016; Gür & Yurdakul, 2020; OECD, 2021), görece yeni kurumsallaşmakta olan sosyal hizmet alanı bir yandan yaygınlaşmakta ve nicel olarak büyümekte iken diğer yandan alanda üretilen bilginin niteliğinden çok niceliğine odaklanıldığı söylenebilir. Bunun kanıtlarını hem standartlaşmış yüksek lisans tez yapısı, hem de ulusal ölçekte ve merkez bölgeleri konu alan ve yöntem açısından birbirine çok benzeyen ve adeta seri üretimden çıkmış izlenimi veren, sadece veriler ve verilerin toplandığı mikro bağlamların farklılığı ile birbirinden ayrılan yüksek lisans tezlerinde görmek mümkündür.

Bu araştırmanın bulguları, Türkiye'de üniversitelerde kurumsallaşması görece yeni olan ve hızla yaygınlaşan sosyal hizmet alanında yüksek lisans seviyesindeki bilgi üretiminin bilimsel bilgi ile olan kuşkulu ilişkisini ortaya koymaktadır. Yukarıda altını çizdiğimiz üzere, yüksek lisans seviyesindeki bu kuşkulu ilişki Türkiye'de başka disiplinlerde de gözlemlenmiştir. Ancak, üniversitelerde bilimsel bilgi üretiminin tek çıktısı yüksek lisans tezleri değildir. Dolayısıyla bulgularımız sosyal hizmet alanındaki bilgi üretimine genellenemez. Araştırmamızın kapsamı dışında kalan doktora seviyesinde veya hakemli dergilerde sosyal hizmet alanında yapılan araştırmaların yakından incelenmesi farklı mecra ve seviyelerde bilimsel bilgi üretiminin dinamiklerini ortaya koyacaktır. Dahası, araştırmamızda incelediğimiz yüksek lisans tezlerinin neoliberalleşme ve uzmanlıktan uzaklaştırma bağlamında ne derece etkili oldukları da incelenmesi gereken önemli konulardandır. Örneğin, bu yüksek lisans tezleri nerelerde, nasıl ve hangi

amaçlarla kullanılmaktadır? Kitap veya uluslararası hakemli dergilerde makale olarak yayına dönüşebilmişler midir? Doktora çalışmalarına öncülük edebilmişler midir? gibi soruların yanıtları daha sonraki çalışmalarda aranabilir. Bu soruların tartışılması hem Türkiye’de sosyal hizmet alanının üniversitelerde kurumsallaşması hem de buradaki bilgi üretiminin uluslararası sosyal hizmet alanı içerisindeki yerine ışık tutacaktır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

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

Bu çalışmanın daha kısa ve eski bir versiyonu 5. Uluslararası Yükseköğretim Çalışmaları Kongresi’nde sunulmuş ve bildiri kitabında tam metin olarak yayımlanmıştır (Kınıkoğlu ve Özdemir, 2021).

Peer Review: Externally peer-reviewed.

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

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

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

Yazarların ORCID ID’leri / ORCID IDs of the authors

Canan Neşe Kınıkoğlu 0000-0002-6074-5261

Caner Özdemir 0000-0002-6936-4131

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Akçay, S., & Alpoğlu, İ. E. (2020). Sosyal hizmet uzmanlarının işsizlik deneyimleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(1), 47–69.
- Alptekin, K. (2016). *Başlangıçtan bugüne ve yarına Türkiye’de sosyal hizmet eğitimi*. Ankara: Nobel Akademik.
- Alptekin, K., Topuz, S., & Zengin, O. (2017). Türkiye’de sosyal hizmet eğitiminde neler oluyor? *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(2), 50–69.
- Andrade, C. (2021). The Inconvenient Truth About Convenience and Purposive Samples. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86–88. <https://doi.org/10.1177/0253717620977000>
- Becher, T., & Trowler, P. (2001). *Academic tribes and territories*. Buckingham: McGraw-Hill.
- Beck, U. (2011). *Risk toplumu: Başka bir modernliğe doğru*. (K. Özdoğan & B. Doğan, Çev.). İstanbul: İthaki Yayınları.
- Beresford, P., & Croft, S. (1983). Welfare pluralism: The new face of Fabianism. *Critical Social Policy*, 3(9), 19–39. <https://doi.org/10.1177/026101838300300903>
- Bhambra, G. K., & Santos, B. de S. (2017). Introduction: Global challenges for sociology. *Sociology*, 51(1), 3–10. <https://doi.org/10.1177/0038038516674665>
- Burawoy, M. (2009). Challenges for a global sociology. *Contexts*, 8(4), 36–41. <https://doi.org/10.1525/ctx.2009.8.4.36.fall>
- Çakı, F., & Altundere, E. (2017). Risk toplumunda çocukluk. *Çekmece İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10–11), 147–171.
- Doğan, H. (2018). *Sosyal hizmet öğrencilerinin sosyal hizmet eğitimi ve mesleğin geleceğine ilişkin görüşleri*. Üsküdar Üniversitesi. Tarihinde adresinden erişildi https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/378030/yokAcikBilim_10186442.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dundar, H., & Lewis, D. R. (1999). Equity, quality and efficiency effects of reform in turkish higher education. *Higher Education Policy*, 12(4), 343–366. [https://doi.org/10.1016/S0952-8733\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0952-8733(99)00016-1)
- Erol, H., & Özdemir, A. (2014). Türkiye’de sağlık reformları ve sağlık harcamalarının değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(1), 9–34.
- Furedi, F. (2013). *Moral crusades in the age of mistrust*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Garrett, P. M. (2010). Examining the “conservative revolution”: Neoliberalism and social work education. *Social Work Education*, 29(4), 340–355. <https://doi.org/10.1080/02615470903009015>
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., & Trow, M. (1994). *The new production of knowledge: The dynamics of science and research in contemporary societies*. Sage.
- Greenwood, E. (1957). Social work research: A decade of reappraisal. *Social Service Review*, 31(3), 311–320.
- Günay, D. (2018). Türkiye’de Lisansüstü Eğitim ve Lisansüstü Eğitime Felsefi Bir Bakış. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 71–88. <https://doi.org/10.32329/uad.450965>

- Günay, D., & Günay, A. (2011). 1933'den Günümüze Türk Yükseköğretiminde Gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 1–22. <https://doi.org/10.5961/jhes.2011.001>
- Günay, D., & Günay, A. (2016). Dünyada ve Türkiye'de Yükseköğretim Okullaşma Oranları ve Gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(1), 13–30. <https://doi.org/10.5961/jhes.2016.139>
- Gür, B. S., & Yurdakul, S. (2020). *Yükseköğretime bakış 2020: İzleme ve değerlendirme raporu*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 63, 92–104.
- Harvey, D. (2009). *A brief history of neoliberalism*. New York, Ny: Oxford University Press.
- Hämäläinen, J., Littlechild, B., & Špiláčková, M. (2014). Introduction: The importance of research for social work across Europe. İçinde J. Hämäläinen, B. Littlechild, M. Špiláčková, & O. Chytil (Ed.), *Social work across Europe: Methodological positions and research practice*. Ostrava: University of Ostrava and European Research Institute for Social Work.
- Healy, K., & Meagher, G. (2017). The reprofessionalization of social work: Collaborative approaches for achieving professional recognition. *Social Work in a Corporate Era: Practices of Power and Resistance*, 34, 76–90. <https://doi.org/10.4324/9781315242835-7>
- Johnson, N. (1987). *The welfare state in transition: The theory and practice of welfare pluralism*. London: Wheatsheaf Books.
- Karakuş, B. (2015). Sosyal hizmet mezunlarının kadro ve unvanı “Sosyal Hizmet Uzmanı/Sosyal Çalışmacı”. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 26(2), 169–190.
- Karataş Acer, E. & Güçlü, N. (2017). Türkiye'de yükseköğretimin genişlemesi: Gerekçeler ve ortaya çıkan sorunlar. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(1), 28–38.
- Kärkkäinen, K. (2006). Emergence of private higher education funding within the OECD area. OECD: Paris.
- Kartal, B., & Başçı, E. (2014). Türkiye'ye yönelik mülteci ve sığınmacı hareketleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 275–299. <https://doi.org/10.18026/cbusos.42910>
- Kavgaoğlu, D., Altundal, Ü., & Çay Padalıhasanoğlu, E. (2021). Türkiye 'de sosyal hizmet alanındaki lisansüstü tezlerin içerik analizi. *International Anatolia Academic Online Journal*, 7(2), 61–69.
- Kınikoğlu, C. N., & Özdemir, C. (2021). Yükseköğretimin Dönüşümü Bağlamında Sosyal Hizmet Alanındaki Yüksek Lisans Araştırmalarının İncelenmesi. *IHEC 2021*, 86.
- Koç, F., & Özkoçak, V. (2019). Türkiye'de lisansüstü eğitime dair güncel sorunlar. İçinde B. Uslu & F. N. Seggie (Ed.), *4. uluslararası yükseköğretim çalışmaları konferansı* (ss. 84–85). Yükseköğretim Çalışmaları Derneği.
- Kreisberg, N., & Marsh, J. C. (2016). Social Work Knowledge Production and Utilisation: An International Comparison. *British Journal of Social Work*, 46(3), 599–618. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu147>
- Krysik, J. L., & Finn, J. (2015). *Etkili uygulama için sosyal hizmet araştırması*. Ankara: Nika Yayınevi.
- Kuhn, M., & Weidemann, D. (2010). *Internationalization of the social sciences: Asia - Latin America - Middle East - Africa - Eurasia*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Kwiek, M. (2015). Inequality in academic knowledge production. İçinde E. Reale & E. Primeri (Ed.), *The transformation of university: Institutional and organizational boundaries* (ss. 203–230). Brill.
- Macias, T. (2015). Between a rock and a hard place: Negotiating the neoliberal regulation of social work practice and education. *Alternative Routes*, 26, 251–276.
- Marginson, S. (2010). Higher education in the global knowledge economy. (5), 6962–6980. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.05.049>
- Marshall, M. N. (1996). Sampling for qualitative research. *Family Practice*, 13(6), 522–525. [https://doi.org/10.1016/S0001-2092\(06\)61990-X](https://doi.org/10.1016/S0001-2092(06)61990-X)
- Mirza, H. S. (2018). Racism in higher education: What can be done? İçinde J. Arday & H. S. Mirza (Ed.), *Dismantling race in higher education: Racism, whiteness and decolonising the academy* (ss. 3–23). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-60261-5>
- Neuman, W. L. (2013). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). London: Pearson.
- Nisanci, A., Kahraman, R., Alcelik, Y., & Kiris, U. (2020). Working with refugees during COVID-19: Social worker voices from Turkey. *International Social Work*, 63(5), 685–690. <https://doi.org/10.1177/0020872820940032>
- OECD. (2021). *Education at a glance 2021: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing. Tarihinde adresinden erişildi <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>
- Özgen, H. N. (2007). Türkiye'de sosyoloji, antropoloji ve kültür araştırmaları alanındaki mevcut durum: Akademik araştırmaların içerikleri. *Ege Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 17, 9–29.
- Özgün, Y. (2011). Bologna süreci derken. İçinde F. Ercan S. Korkusuz Kurt (Ed.), *Metalaşma ve iktidarın baskısındaki üniversite* (ss. 413–439). İstanbul: SAV Yayınları.
- Randall, G. E., & Kindiak, D. H. (2008). Deprofessionalization or postprofessionalization? Reflections on the state of social work as a profession. *Social Work in Health Care*, 47(4), 341–354. <https://doi.org/10.1080/00981380802173855>
- Rasmussen, T. (2011). Knowledge production and social work: Forming knowledge production. *Social Work and Social Sciences Review*, 15(1), 28–48. <https://doi.org/10.1921/095352211X604309>
- Şahin Taşşın, N., & Özel, H. (2011). Türkiye'de sosyal hizmetlerin dönüşümü. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22(2), 175–190. Tarihinde adresinden erişildi <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tsh/issue/48441/613671>
- Simpson, G. (1979). Bureaucracy, Standardization, and Liberal Arts. *The Journal of Higher Education*, 50(4), 504–513. <https://doi.org/10.1080/00221546.1979.11779989>
- Smith, R. (2010). Total parenting. *Educational Theory*, 60(3), 357–370.

- Specht, H. (1972). The deprofessionalization of social work. *Social Work*, 17(2), 3–15.
- Thedvall, R. (2015). In the name of evidence-based practice: Managing social workers through science, standards and transparency. İçinde C. Garsten, J. Lindvert, & R. Thedvall (Ed.), *Makeshift work in a changing labour market: The Swedish model in the post-financial crisis era* (ss. 156–170). Cheltenham: Edward Elgar.
- Topuz, S., & Öz, M. (2014). Türkiye’de sosyal hizmet uzmanlarının hizmet durumu. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 25(1), 149–158.
- Trevithick, P. (2008). Revisiting the knowledge base of social work: A framework for practice. *British Journal of Social Work*, 38(6), 1212–1237. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm026>
- Uzunyayla, F., & Ercan, F. (2011). Türkiye’de eğitim sistemine yönelik yeni talepler ve yeni aktörlere sınıfsal bir bakış. İçinde F. Ercan & S. Korkusuz Kurt (Ed.), *Metelaşma ve iktidarın baskısındaki üniversite* (ss. 197–221). İstanbul: SAV Yayınları.
- Yalçıntaş, A., & Akkaya, B. (2019). Türkiye’de akademik enflasyon: “Her ile bir üniversite politikası” sonrasında Türk yükseköğretim sistemi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 74(3), 789–810. <https://doi.org/10.33630/ausbf.551330>
- Yavuzer, H., & Göver, İ. hakan. (2012). Akademik personelin yabancı dil durumu ve yabancı dil sınavlarına bakışı: Nevşehir örneği. *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 136–158.
- YÖK. (2021). YÖK Lisans Atlası. Tarihinde 18 Aralık 2021, adresinden erişildi <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10193>
- Zastrow, C. (2014). *Sosyal hizmete giriş*. Ankara: Nika Yayınevi.
- Zengin, O., & Çalış, N. (2017). Türkiye’ de sosyal hizmet araştırması: Son 10 yılda sosyal hizmet anabilim dallarında yazılan tezler üzerine bir inceleme. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 1260–1273.

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Kinikoglu, C. N., & Ozdemir, C. (2023). Neoliberalleşme bağlamında sosyal hizmet alanında bürokratikleşen bilimsel bilgi üretimi: yüksek lisans araştırmalarının incelenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 177-190. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1094788>

A Review of Discrimination and Labeling of Refugees Using the Example of Syrian and Ukrainian Refugees

Suriyeli ve Ukraynalı Mülteciler Örneği Üzerinden Mültecilere Yönelik Ayrımcılık ve Etiketleme Üzerine Bir İnceleme

Buket Ökten Sipahioğlu¹ 

¹(Lecturer Dr.), Ankara University European Union Research Center (ATAUM), Ankara, Türkiye

ABSTRACT

In the forced migration context, the term "refugee" is mostly related to negative issues because of the prior refugee crisis experiences and the frighteningly increasing numbers of displaced people around the world. Although the term "crisis" mostly evokes negative connotations, it still makes sense for unsolved events. The crisis of the refugees still awaits solutions and thereby demands responses. Furthermore, not every refugee receives the same response from their host community or enjoys the same rights as has recently been seen in the Syrian-Ukrainian refugee examples. Some of them are discriminated against in their race and ethnicity, are "unseen" in their host community, and cannot raise their voices as needed. In this sense, this study points out, in a descriptive way, how refugees are "labeled", and therefore, discriminated against and treated differently based on their race and ethnicity, taking out Syrian and Ukrainian refugees as an example. Accordingly, the main argument of the study is that policymakers, as well as refugee advocates, can somehow change the current 'anti-refugee' perception and execution of the law.

ÖZ

Zorunlu göç bağlamında, 'mülteci' ifadesi, daha önceki mülteci krizi deneyimlerinden ve dünya çapında korkutucu şekilde artan sayıda yerinden edilmiş insandan dolayı çoğunlukla olumsuz konularla ilgilidir. Kriz terimi çoğunlukla olumsuz anlamlar çağırırsa da hala çözülmemiş olayları anlamlandırmaktadır. Mültecilerle ilgili sorunlar hala çözüm ve yanıtlar bekler haldedir. Ayrıca, yakın zamanda tecrübe edilen Suriyeli-Ukraynalı mülteciler örneğinde olduğu gibi her mülteci ev sahibi toplumdaki aynı yanıtı alamamakta ve aynı haklardan yararlanamamaktadır. Aslında, bazıları ev sahibi topluluklarında 'görünmeyen' ırk ve etnik kökenlerine karşı ayrımcılığa maruz kalmakta ve gerektiğinde seslerini yükseltmemektedirler. Bu anlamda, bu çalışma betimleyici bir yöntemle, mültecilerin nasıl "etiketlendiğine" ve dolayısıyla ırklarına ve etnik kökenlerine göre ayrımcılığa ve farklı muameleye maruz kaldıklarına Suriye ve Ukraynalı mülteciler örneğiyle işaret etmektedir. Buna göre, çalışmanın ana argümanı politika yapımcıların ve mülteci savunucularının, mevcut 'mülteci karşıtı' algıyı ve yasanın uygulanmasını değiştirebilmesi veya bir şekilde etkileyebilmesidir.

Keywords: Forced Migration, Refugees, Discrimination, Labeling, European Values

Anahtar Kelimeler: Zorunlu Göç, Mülteciler, Ayrımcılık, Etiketleme, Avrupa Değerleri

Introduction

Although migration issues are often associated with 'crisis', this does not necessarily show the negativity of the subject; rather, it refers to an unsolved problem that awaits a response. The availability of responses and our capacity to respond are influenced by the mobilization of the concept of "crisis." A "crisis" can be utilized as an extraordinary occurrence to justify or sanction an emergency response, which could result in severe implications for people who are on the move if the status quo is disrupted. Both the "crises" themselves and the reactions they evoke show either the presence of power or its absence. The responses to forced displacement in the context of migration show the politics of power: the Global North can put policies and practices in place that trap displaced people in the Global South, and the Global South is unable to hold wealthy countries accountable for their role in the primary causes of displacement. With the Russian-Ukrainian Conflict, the number of forcibly displaced people around the

Corresponding Author: Buket Ökten Sipahioğlu **E-mail:** okten@ankara.edu.tr

Submitted: 07.09.2022 • **Revision Requested:** 30.03.2023 • **Last Revision Received:** 01.04.2023 • **Accepted:** 24.04.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

World reached 100 million, the highest number ever recorded, according to United Nations Refugee Agency (UNHCR, 2023). Is it reasonable to continue using a definition of "refugee" that protects only a select few while leaving out the majority, or can we rethink the international protection system to better guarantee the equality and respect that were its initial promises?

The people who are involuntarily displaced are not treated the same, rather, they are discriminated against according to their race, ethnicity, and country of origin (geography). The world has experienced that some refugees are heard and seen, while some, unfortunately, cannot make their voices be heard. For many, it was not a surprise to see that after the Russian-Ukrainian Conflict started in February 2022, the Ukrainian refugees were welcomed by the Europeans who refused to host millions of Syrians fleeing from war and persecution since 2011, and also, African people struggling with economic difficulties. It is obvious that race, religion, ethnicity, country of origin, and wealth, despite an international legal foundation founded on the inherent equality and dignity of all people, are utilized to build and maintain hierarchies of worth. Therefore, it is reasonable to carry out the forthcoming studies to consider issues of identity and definition, as well as how the current system can provide a safe "space" for refugees to express themselves and assert their rights. The reasons for forced migration (conflict, war, natural disasters, development, climate change, etc.) are well known, but the study of forced migration pays significantly less attention to them than is appropriate. In the largely reactive approaches, they are frequently regarded as mostly inevitable, irreversible, and unchangeable. Forced eviction is the result of purposeful acts made by significant parties, but it is not always the result.

Considering the above-mentioned facts, this study, descriptively, points out that refugees are "labeled" and therefore discriminated against and treated differently based on their race and ethnicity. The main argument of the study is that policymakers, as well as refugee advocates, can somehow change the current 'anti-refugee' perception and execution of the law. Differing from previous studies, this study contributes to the debate by comparing two waves of immigration that brought out Syrian and Ukrainian refugees. Besides, the study analyzes the subject considering the 'securitization' theories, which are especially important in refugee studies. Since refugee flows are regarded particularly risky for national security by the host countries, having these in mind, this study aims to shed light on the 'crisis' aspect of the refugee problem as well as suggest solutions about giving responses on how to procure the refugees' acceptance and protect them against discrimination. The study, within this direction, consists of four sections. The first section summarizes the conceptual and theoretical framework of the study. The first section is about labeling refugees, meaning in which framework being a refugee is evaluated legally and politically. In the second section, discrimination and representation of legitimacy will be discussed under the comparison of 'Syrian Refugees' and 'Ukrainian Refugees'. Securitization theories will also be a part of the discussion comparing these two migrations. In this part, relevant statements of the politicians will also be analyzed. The third section is the part that discusses how race ethnicity, country of origin, religion, and wealth are used to create hierarchies of competence notwithstanding the inherent equality and dignity of all people, which forms the basis of international law. The conclusion is part of the discussion and last evaluations.

Conceptual Framework

Migration studies have evolved in the last two decades. Many migration scholars call for highlighting reflexivity in migration research. The scholars who argue that the basic sociological concepts of migration research should be revised like the phenomenon of 'migration' and whom we should call 'migrants', as well as 'refugees', and their mutual affection for the 'societies' they live in. Within this motivation, the definitions become more important to draw the conceptual framework. According to the 1951 Geneva Convention, a refugee is: "someone unable or unwilling to return to their country of origin owing to a well-founded fear of being persecuted for reasons of race, religion, nationality, membership of a particular social group, or political opinion" (UNHCR, 2022). Migrant, on the other hand, has no formal agreed-upon legal definition. The United Nations Department of Economic and Social Affairs states that "an international migrant is someone who changes his or her country of usual residence, irrespective of the reason for migration or legal status" (United Nations Refugees and Migrants, 2023). Bearing these in mind, it can be suggested that refugees are more likely to experience labeling (Bernburg, 2009: 6) and are disadvantageous people whose rights need to be protected. The labeling of refugees has been studied by several scholars including Zetter (2007), Lee and Nerghes (2018), Bernburg (2009), Vigil and Baillie (2018), and Tazreena (2018).

According to Long (2013, p. 23), the difference between refugees and migrants should be clarified beforehand. Both processes and identities have several outcomes. This does not necessitate giving up for refugees from reaching special admission units, rather requires accepting the limitations of different factors to produce long-term and accessible solutions. Policymakers, researchers, and executives can decide how refugees can be reconnected to migration processes. Considering there is a complex relationship between migrants and refugees, it is necessary not only to facilitate refugees' freedom of movement but also to prioritize their rights.

Assuming that rhetoric and ideology play a role in forming impressions of those in need in a period, some new legislation or new executions should be applied regarding the fact that opportunistic populist governments frequently mislead and blame migrants and other forcibly displaced people. How can advocates for refugees and those who are refugees resist and undermine the current power systems that criminalize, demean, and denigrate others through language, image, policy, and law? How these vehicles are

used to influence refugee discourse and practice and look at methods to strengthen the acknowledgment of equal rights and dignity for those who are forcefully displaced should be more closely examined. One of the leading securitization theories, Copenhagen School, is evaluated in the study in terms of how refugees are regarded as a national threat by the host countries. Labeling, on the other hand, with the theoretical framework, is examined throughout the study.

Labeling theory clarifies the role and result of the classification and discrimination that most of the time disadvantaged groups face. Bamberg (2009: 1) cites Becker (1963) and Lemert (1967), that the theory assumes that although deviant behavior can initially stem from various causes and conditions, once individuals have been labeled or defined as deviants, they often face new problems that stem from the reactions of self and others to negative stereotypes (stigma) that are attached to the deviant label. Being labeled by others produce many sociological outcomes, most of which affect daily lives and result in psychological behavioral patterns too.

Labeling of Refugees

Examining refugee perceptions, it can be said that general perceptions about refugees are that they are problems or at least part of a problem that should be somehow solved globally. Gatrell (2014:1) argues that during World War I, the refugee emerged as a tentative figure who threatened social stability, not only because of the sheer number of displaced people, but also because the refugee was difficult to accommodate within the conventional classification, such as assigning people to a specific social class. Regardless of the period, to solve the so-called "refugee problem," governments, related institutions, humanitarian actors, and politicians act together. Beyond the use of categories, the politics and power relations that underpin the boundary processes need to be highlighted. Crawley and Skleparis (2017, p. 53) argue that only by increasing awareness of boundaries can we begin to denaturalize our use of categories as a mechanism for distinction, separation, identification, or as a mechanism for making things completely invisible. When the political and policy goals underlying the process of containment are understood, our efforts to challenge that process and its interests with the goal of "limiting" what is increasingly excluded become more visible.

According to Zetter (1991, p. 40), since the term "refugee" expresses a dynamic process and, thus, the meaning of the concept varies over time and place, it carries several challenges. There is not an obvious agreement on the definition and legal status. Moreover, not all the forcibly displaced people have refugee status, although they are traumatized and vulnerable, and need support. This makes it more difficult to distinguish between a migrant and a refugee sociologically. Assuming the two of the mentioned concepts have a negative perception, they have a negative label beforehand. The post-Second World War initiatives, according to Scalettaris (2007, p. 45), serve as an example of how labels "account more for the historical and institutional context in which they are produced" and how "the interests of hegemonic states are the most powerful factor in shaping the policy framework for the management of human mobility, and, consequently, in producing labels."

The modern refugee label attempts to group various kinds of people, ignoring their historical, social, political, and cultural impulses. Power can be evaluated as the policy of law within the refugee regime, and these expressions of power influence how categories and labels are constructed. Refugee identities are also defined by a combination of fluidity and obtrusion, which ideally results in identity stabilization. Labels are the socio-political power structures that produce and sustain categorizations or groupings of people. Moreover, refugee labels are changing and transforming globally. In this sociopolitical context, refugee identities and labels are imprinted on one another, and they also form collective and individual transformations. Refugee identities and the labeling of refugees can influence each other during this process. If the common points of refugee labels and refugee identities can be analyzed, then larger forced migration processes become clearer considering they are not only individual or only collective. Refugee identities and labeling are concepts that should be further studied since, when we talk about the human factor, there is no single variability that embraces complexity (Vigil and Baillie, 2018, p. 53).

There is also a lack of understanding of how power is articulated within the creation and maintenance of contemporary refugee identities. Individuals' involuntary or forced movements, according to Malkki (1995), are always only a part of much larger constellations of sociopolitical and cultural processes and practices. Labeling people who involuntarily live in countries other than their home countries has nothing to do with politics. Rather, it has its dynamics, and it is sometimes used to group, differentiate, and frame people. Labeling has the potential to shape the range of possibilities for understanding the story, as well as how migrants and refugees are perceived. Negatively labeling and framing refugees and migrants may cause serious issues in host societies, where perceptions are heavily influenced (Lee and Nerghes, 2018, p. 1). It is crucial to notice at this point that labels, or concepts as they are used in daily lives and the literature, differ in the perceptions and affect the behaviors of the people they apply to. Besides, regarding the forcibly displaced people, negatively labeling them reveals safety problems for these people and prevents their voice from being heard.

Refugees, according to the UNHCR in Greece, are like ghosts for a variety of reasons. First, they have died because they left their homes and their lives behind, and they left parts of their identities. Second, they are being pursued and are terrified as they run from place to place, unable to rest. Finally, they have the potential to frighten the assumed viewer: the final image in the television commercial shows the elderly man staring directly at the viewer as he emerges from the shadows (Cabot, 2016, p. 646).

Comparing Syrian and Ukrainian Migration

The Syrian Migration is a forced migration resulting from the Syrian Civil War starting in 2011. In 2020, the UNHCR estimated that there were 6.8 million refugees and asylum-seekers from Syria, meaning people who had not yet legally settled in another country. The U.N. identified the second-largest crisis as the displacement of Palestinians and Venezuelans, both of which have affected around 5 million people in dire situations. There were 3 million refugees and asylum seekers from Sudan and South Sudan in 2020, while there were 2.8 million refugees and asylum seekers from Afghanistan abroad. Looking at 2013 data, it is normal for refugee crises to happen gradually. Ten years ago, the number of people displaced from Syria was 2.5 million, while the number of people fleeing Sudan and South Sudan was only 800 thousand. The Palestinian and Afghan situations are examples of protracted conflicts where the number of refugees has stagnated over the past ten years or so.

When it comes to 2022, UNHCR expresses that, there are 13.7 million Syrians displaced worldwide as of 2022 (<https://www.unrefugees.org>). Approximately 6.8 million of these have been forced to leave their country, whereas 6.9 million of them are internally displaced. The majority of those leaving outside of the country live in Turkey (approximately around 3.7 million) and the rest of them are dispersed in Lebanon, Jordan, Germany, Iraq, Egypt, Sweden, Sudan, Austria, Greece, Netherlands, France, Switzerland, Denmark, Bulgaria, Belgium, Norway, Spain, the United Kingdom, Cyprus, the USA, Algeria, Armenia, and Morocco. Ukrainian migration, on the other hand, started in March 2022 and forced millions of Ukrainians to flee their country in a very short time. When compared to the Ukrainian migration, which is the fastest displacement of people recorded since World War II, the Syrian migration occurred over a longer period. Rapidly, with the start of the Russia-Ukrainian Conflict, more than 5 million people left Ukraine, and approximately 7 million of them are still waiting to be placed inside Ukraine, far away from their homes. These figures may appear to be just numbers and statistics, but they highlight a serious flaw in the international refugee law: the failure to protect the vast majority of people fleeing armed conflict (Ramji Nogales, 2022, p. 1).

This "European Union (EU)-wide" response to the Ukrainian refugee crisis contrasts with the 2015 refugee influx, which caused many EU members to close their borders to refugees. However, the former contains valuable lessons that are unlikely to be extended to non-Europeans anytime soon. While each case of refugee flow is unique, some broad lessons can be drawn. For example, we know that refugees tend to be displaced for long periods, ranging from 10 to 26 years. According to European Commission Vice President Margaritis Schinas, up to 3 million Ukrainians will remain in Europe, a boon for a continent facing demographic decline (Karasapan, 2022).

Furthermore, while 72 percent of Syrian refugees are women and children, 90 percent of Ukrainian refugees are males aged 18-60 and are prohibited from leaving Ukraine to defend the country, making women and children refugees, an already vulnerable population, even more vulnerable. Measures to support women and children must be deployed and sustained, from trafficking to child care for working women to educational challenges for children. Long-term family separation brings new challenges (Yale School of Medicine, 2022).

Although regional law offers some different exceptions for refugees and forcibly displaced people worldwide, discrimination related to race occurs in different migratory flows, handling the cases of Syrians and Ukrainians in this study. While European countries refused to accept responsibility and thus refused to share the burden of hosting refugees, they welcomed Ukrainians with open arms. This generous greeting is unprecedented as the world has never seen before, the negative perception of refugees and forcibly displaced people all around the world. According to Linos and Chacko (2022), most Ukrainians do not fit the definition laid out in the 1951 UN Convention Relating to the Status of Refugees. Besides, this treaty does not identify how the responsibility and burden will be shared for large and unexpected refugee flows. This includes people who are not applying for refugee status.

Examining the EU as a host for these two migration flows, it is seen that the Dublin Convention regulations will not impose the same difficulties. According to that treaty, the nation that initially registered an asylum applicant must handle the application and provide accommodation. Athens, which at the time lacked the resources to carry out its duties under the treaties, was overrun in 2014 by refugees from Syria and North Africa. As a result, there was a disorderly and desperate remigration throughout Europe, and refugees continued to live in constant fear of being sent back home. For Germany to assume responsibility for many of these asylum seekers, Angela Merkel, the former German chancellor, had to do a heroic act at a great political cost. For the benefit of the Ukrainian people, Ukraine's western neighbors are frantically trying to register and assume initial responsibility for this unprecedented flood, which is projected to add another 5 million refugees from Ukraine, the flow of refugees from Syria and North Africa was nearly five times as high as the flow from Ukraine. Besides, perhaps the most conspicuous difference is the extension of Ukrainian refugees' stay visas up to 1 year after the conflict. They could stay up to 90 days without a visa previously. Syrian refugees have never had this kind of right offered by the EU. They had no right to work legally either in the labor market. Ukrainian refugees got the right to enter the labor market initially (De Witte, 2022).

The Copenhagen School, which focuses on securitization and identity, can also be associated with reactions to refugees and the refugee crisis. In contemporary Western European societies, belonging is mediated not only through cultural identity- or nationalism- and border policing. Access to social and economic rights is also important in the welfare state's governance of

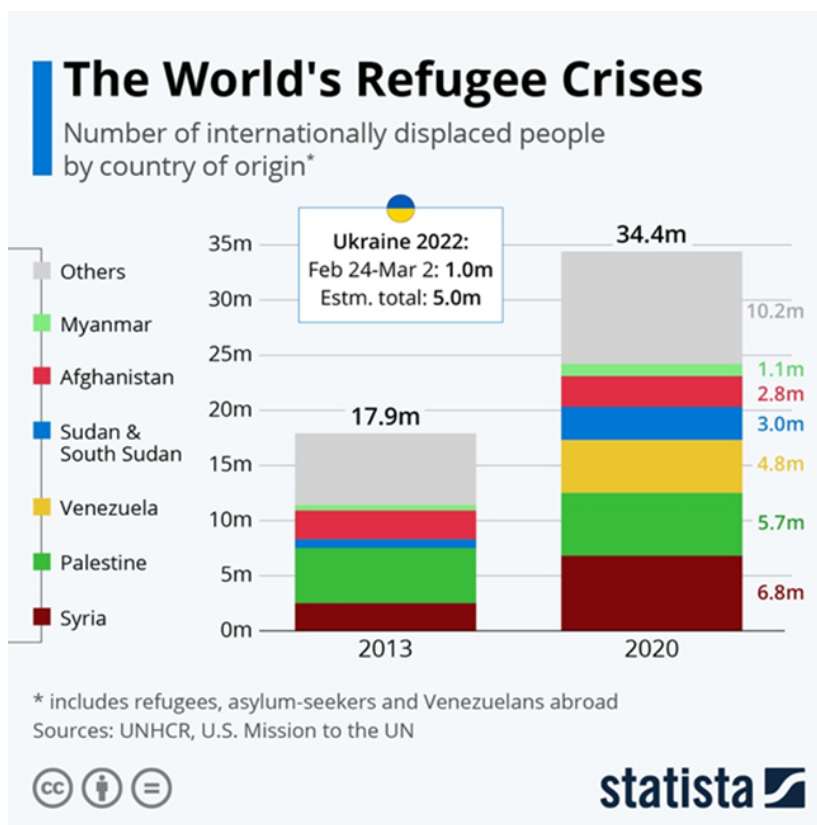


Figure 1. Number of internationally displaced people by country of origin Source: Buchholz, K. (2022) How the Ukrainian Refugee Crisis Compares Globally, <https://www.statista.com/chart/26974/refugee-crises-worldwide>

belonging. Who can receive government assistance? Migration is crucial in today’s fight for the welfare state. Immigrants, asylum seekers, and refugees are increasingly seen as having no legitimate (rather than legal) rights. Karyotis (2007) puts it out highlighting that the military security approach, which frequently associates immigrants with terrorism, is typically on the table when the relationship between immigration and security is investigated. Demirkol (2023) suggests that in the context of the Copenhagen School, societal security is the second most important factor in the securitization of immigration. Societal security comes when locals and immigrants are seen as self- and others. According to this viewpoint, immigrants are deemed to represent a threat to the existing culture and identity. King (2004) puts the debate one step further and argues that according to the Copenhagen School Securitization Theory, the notion that immigrants will undermine locals’ sense of identity and culture constitutes a sort of securitization of immigration. Immigrants are portrayed in this way as a threat to identity, the referent object. Yet, it is unclear if immigration threatens society or diversity because it breeds identity uncertainty among its newcomers.

Tazzrena (2018, p. 41) contributes to the debate by arguing that, these vulnerable people who are fleeing from war, conflict, discrimination, and inequality get the freeze by the host countries and international organizations. Whenever immigration is linked to criminality and security, these thousands of people become hyper-visible and blamed for being extremely dangerous to society. Besides, regarding especially irregular migrants, when some of them are perceived as innocent and worthy while others are treated as potential criminals, this prevents objective evaluation and the creation of the right policy. By the way, this issue goes beyond avoiding international law obligations, and by labeling determining who should be protected under the asylum regime and who should be excluded from the protection becomes clear.

Analyzing Discourses About the Syrian and Ukrainian Refugees

Not long after the conflict between Russia and Ukraine began, European countries, which opened their doors to civilians who left Ukraine due to Russian attacks, acted with greater mobilization in providing economic and social assistance to Ukrainians compared to refugees from other countries. While the European countries neighboring Ukraine host refugees with unprecedented hospitality, other continental countries also make special legal arrangements so that Ukrainians can easily enter their borders. Apart from shelter, countries are also struggling to ensure the social and economic welfare of refugees.

Politicians, journalists, and government officials all deliver speeches at the start of the conflict. To set an example, Bulgarian Prime Minister Kiril Petkov describes the Ukrainian refugees as "educated, skilled, and smart". He summarizes his views about Ukrainian refugees as, "There is no refugee wave here, where there are people with an uncertain past that we are used to and do not know what to do." Likewise, in an interview with the M1 news channel, the prime minister said refugees arriving from

neighboring Ukraine "can be assured they will be welcomed by friends in Hungary". "We'll feed them, shelter them, and provide for their children," he added. He said assisting refugees from Ukraine is an "elementary human, Christian instinct" (PM Orban, abouthungary.hu).

Kelly Cobiella, a reporter for US television channel NBC said: "To put it bluntly, these are not refugees from Syria. These are refugees from neighboring Ukraine. These are Christians and whites. They are very similar to people living in Poland" (twitter.com). A commenter from Kyiv, who participated in the live broadcast of the British news channel BBC, said: "I see blue-eyed Europeans and blond-haired children being killed by Putin's missiles every day. These are prosperous middle-class people, not refugees trying to flee areas of the Middle East that are still in a state of the great war. Nor are these people trying to move away from areas in North Africa" (indiatoday.in). Speaking to Qatar-based publication Al Jazeera, a commentator also used the following expression: "What stands out about these people is how they dress. They are not refugees trying to escape from the Middle East, from North Africa. They look like your next-door neighbors, any European family" (aljazeera.com). In the article published by Daniel Hannan in the British newspaper The Daily Telegraph, "They look very similar to us. This makes this situation very shocking. Ukraine is a country in Europe. Its people have Netflix and Instagram accounts, vote freely and read uncensored newspapers. The war is now far away. It's not something that happens to poor people" (Bayoumi, 2022).

Evaluating the above comments, it can be said that race and "Europeanness" are at the forefront of the classification of Syrian and Ukrainian refugees. Nevertheless, wealth also plays an important role when we talk about discrimination and inequality. During a war or conflict, the wealthy are the ones who can escape to a safe place and enjoy watching the warfare in their country.

The geographic aspect of the discrimination against the refugees is highlighted clearly by a D.C.-based Syrian journalist Rasha Ellass.

"The Russian invasion of Ukraine is jarring, because this is the closest it has gotten in our lifetime to a World war, and in that regard, it is very different from the U.S. invading Afghanistan or the regional war in Syria. But it is not because one area is civilized and the other is not. It is because of the geopolitics and what is at stake" (washingtonpost.com).

UN Syrian Commission Chair Paula Pinheiro stated that "There is openness and generosity vis-a-vis the Ukrainians that I don't criticize at all. They deserved it. But I would like very much that the same treatment will be applied to the Syrian refugees,"

"Authorities should treat Ukrainians better because they should have learned from [the 2015 refugee crisis]." Communities are still welcoming and supportive, but I believe it is due to the role of politics. What politicians are doing and how they are reacting to welcome newcomers may be different than in the past. The response to Ukrainian refugees has been overwhelming, as should be the normal human and political response to any human tragedy. In the future, welcoming refugees from wherever they come should be the norm" (aljazeera.com)

Along with the Russia-Ukraine conflict, the number of forcibly displaced people passed a milestone: 100 million. According to UNHCR, this number is stark and an alarming figure that should wake the world to immediately take measures against forced displacement.

The longer the strife keeps going, particularly as advanced outcast emergencies surge, the more the issue of outcast returns will emerge. According to the World Bank Report (2020), in a nitty-gritty consideration of Syrian outcasts and their return flow, superior conditions in nations of beginning nearly continuously empower outcast returns as clashes melt away and human and property rights move forward. Unfavorable conditions in nations do not consequently lead to expanded returns to domestic nations. However, as the Syrian involvement emerges, progress in having nations may lead to more returns as the high costs of return become more reasonable. The flow of Ukrainian displaced persons returning will be influenced by the expansive number of isolated atomic families and measures encouraging reunification. Racism became more visible and exposed with the welcoming of Ukrainian refugees by European countries. Demir (2022) argues that the world once again saw that refugeeism is not a choice but a necessity. This is how we know it. It is a humanitarian duty to help everyone who has had to leave their country for this reason, regardless of language, religion, race, or nationality. What summarizes the situation best is expressed by the Secretary General of Amnesty International, Agnes Callamard (twitter.com, 3 March 2022). She said that the comments by some journalists and others on racism, strict ignorance, and the flow of refugees from Ukraine are disgusting. Western countries essentially are not interested in refugees, rather this is the kind that demonstrates how they treated immigrants for years.

Conclusion

The term "refugee" has had a negative connotation recently since the migration movements around the world are gathering pace and the number of asylum seekers as well as refugees has substantially increased. Forcibly displaced people, on the other hand, have a more negative sense of specially developed countries that think it is a burden to host these people. Before the Ukrainian-Russian conflict emerged in the early days of 2022, there were around 89.3 million people who were forced to flee their homes due to conflicts, violence, fear of persecution, and human rights violations. According to recent statistics, this number reached 100 million, which is the highest ever recorded. For this reason, the rights of these vulnerable people have gained more importance

globally. Although the term "refugee" most of the time is associated with the crisis in the international relations context and globally, there are still issues surrounding refugees worldwide that await solutions. In this study, the negative labeling of refugees and the discrimination against them according to their race and ethnicity are highlighted. In this aspect, politicians and lawmakers, as well as non-governmental organizations, scientific researchers, and impartial humanitarian organizations, play a vital role in changing policies and making their needs visible. Ukrainian and Syrian refugees are taken as examples throughout the study, and different and discriminated discourses by the journalists and politicians are exemplified clarifying this discrimination. According to Lee and Nerghes (2018, p. 2), labeling has the potential to shape the range of possibilities for understanding the story, as well as how migrants and refugees are perceived. Negatively labeling and framing refugees and migrants may cause serious issues in host societies, where perceptions are heavily influenced. For example, according to a European Commission report, public perception of migration is generally negative throughout Europe, even though the issue has become increasingly pressing. Thus, labels and frames indicate how displaced people are received and perceived throughout Europe and beyond.

According to the UNHCR, the refugees are like ghosts who had to live in their homes and whose "lives" and dreams are dead. Certainly, not all refugees can be considered in this context. As a result, in the early days of 2022, the entire world witnessed refugees being treated differently based on their race, ethnicity, and home country. The Ukrainian refugees, who had to leave their country at a pace not seen since the Second World War, are welcomed by the European countries that turned around for the Syrian refugees in the 2015 European refugee crisis, who were fleeing from war. Considering the Copenhagen School, identity and belonging play a vital role in the securitization of migration. Ukrainians, who share the same values and historical and cultural ties with Europe, immediately gained rights in the European countries where they sought refuge. On the other hand, Syrian refugees are geographically, culturally, historically, or religiously different from the European people. For some, this different treatment should be welcomed. However, Article 14 of the Universal Declaration of Human Rights grants the right to seek and enjoy asylum from persecution (ohchr.org). To find a middle ground, it can be suggested that both Human Rights Regulations and the humanistic approach require the same treatment for refugees who are forcibly displaced from their home countries.

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.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

ORCID IDs of the authors / Yazarların ORCID ID'leri

Buket Ökten Sipahioğlu 0000-0003-3815-6732

REFERENCES / KAYNAKLAR

- Bayoumi, M. (2 March 2022). They are Civilised and Look Like us: The Racist Coverage of Ukraine, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2022/mar/02/civilised-european-look-like-us-racist-coverage-ukraine>
- Bernburg, J.G. (2009). Labeling theory. In: Marvin D. Krohn, Alan Lizotte & Gina Penly Hall (eds), *Handbook on Crime and Deviance* (187-207). Springer Science + Business Media.
- Buchholz, K. (03 March 2022). How the Ukrainian Refugee Crisis Compares Globally, <https://www.statista.com/chart/26974/refugee-crises-worldwide/>
- Cabot, H. (2016). "Refugee Voices": Tragedy, Ghosts, and the Anthropology of Not Knowing. *Journal of Contemporary Ethnography*, 45(6), 645-672. DOI: 10.1177/0891241615625567
- Callamard, A. (2022). Date of accession: 31.03.2023, <https://twitter.com/AgnesCallamard/status/1499321912991928324>
- Crawley, H., Skleparis D. (2018). Refugees, migrants, neither, both: categorical fetishism and the politics of bounding in Europe's 'migration crisis'. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(1), 48-64, DOI: 10.1080/1369183X.2017.1348224
- Demir, A. (7 March 2022). "AB'nin Göçmen Politikası "bizden ve öteki" Üzerine Kurulu: Beyaz Tenli, Hristiyan ve Renkli Gözlü Oldukları için Duygular Farklı, <https://www.indyrturk.com/node/481476/dünya/abnin-göçmen-politikası-bizden-ve-öteki-üzerine-kurulu-beyaz-tenli-renkli-gözlü-ve>
- Demirkol, A. (2023). A Perspective on Critical Security Concept and International Migration Nexus through Copenhagen School: The Quest for Societal Security. *Lectio Socialis*, 7 (1), 23-32. DOI: 10.47478/lectio.1146768
- De Witte, M. (24 March 2022). Ukrainian Refugees Face a More Accommodating Europe, say Stanford Scholar, <https://news.stanford.edu/2022/03/24/ukrainian-refugees-face-accommodating-europe-says-stanford-scholar/>


- Ellison, S., Andrews, T. (27 February 2022). They seem so like us: In depicting Ukraine's plight some in media <https://www.washingtonpost.com/media/2022/02/27/media-ukraine-offensive-comparisons/>
- Gatrell, P. (2014). Refugees, in: 1914-1918-online. International Encyclopedia of the First World War, ed. by Ute Daniel, Peter Gatrell, Oliver Janz, Heather Jones, Jennifer Keene, Alan Kramer, and Bill Nasson, issued by Freie Universität Berlin. DOI: 10.15463/ie1418.10134
- Karasapan, Ö. (21 June 2022). Forcibly Displaced Ukrainians: Lessons From Syria and Beyond, <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2022/06/21/forcibly-displaced-ukrainians-lessons-from-syria-and-beyond/>
- Karyotis, G. (2007). European migration policy in the aftermath of September 11: The security– migration nexus. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 20(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/13511610701197783>
- King, J. (2004). Societal Security, Refugees and Criminology: Discourses in Tandem. *Probation Journal*, 51(3), 197–205. <https://doi.org/10.1177/0264550504045897>
- Lee, J., and Nerghes A. (2018). Refugee or Migrant Crisis? Labels, Perceived Agency, and Sentiment Polarity in Online Discussions, *Social media + Society*, 1-22. <https://doi.org/10.1177/0264550518785638>
- Linos, K., Chachko, E., Refugee Responsibility Sharing or Responsibility Dumping?, CAL. L. REV. at 2–3 (forthcoming 2022).
- Long K. (2013). When refugees stopped being migrants: Movement, labor and humanitarian protection. *Migration Studies*, 1(1), 4–26.
- Malkki, I. (1995). "Refugees and Exile: From 'Refugee Studies' to the National Order of Things." *Annual Review of Anthropology*, 24, 495–523. <https://www.jstor.org/stable/2155947>
- Marchesseault, C. (9 June 2022). Displaced Children, Youth and Families Traumatized by War and Violent Conflict in Ukraine and Beyond, <https://medicine.yale.edu/pediatrics/news-article/displaced-children-youth-and-families-traumatized-by-war-and-violent-conflict-in-ukraine-and-beyond/>
- PM Orbán: Every refugee arriving in Hungary from Ukraine must be helped, Date of Accession: 30.07.2022, <https://abouthungary.hu/news-in-brief/pm-orban-every-refugee-arriving-in-hungary-from-ukraine-must-be-helped>
- Ramji Nogales, J. (2022). Ukrainians in Flight: Politics, Race, and Regional Solutions. *AJIL Unbound*, 116, 2022, pp. 150 – 154, DOI: <https://doi.org/10.1017/aju.2022.22>
- Refugees and migrant definitions, <https://refugeesmigrants.un.org/definitions> (31.03.2023)
- Scalettaris, G., (2007). Refugee Studies and the International Refugee Regime: A Reflection on a Desirable Separation. *Refugee Survey Quarterly*, 26(3), pp. 36-50, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1442672> or <http://dx.doi.org/10.1093/rsq/hdi0241>
- Smith, M. (27 February 2022). <https://twitter.com/MalindaSmith/status/1498015982391992320>
- Tazreena S. (2018). What's in a name? 'Refugees', 'migrants' and the politics of labeling. *Institute of Race Relations*, 60(2): 40–62. <https://doi.org/10.1177/0264550518793582>
- Ukrainian Official's Remark on People With Blue Eyes and Blonde Hair (28 February 2022) <https://www.indiatoday.in/world/russia-ukraine-war/story/russia-ukraine-war-news-latest-racism-row-white-skin-blue-eyes-killed-1918857-2022-02-28>
- UNHCR: Ukraine, other conflicts push forcibly displaced total over 100 million for the first time, Date of accession: 13.08.2022, <https://www.unhcr.org/news/press/2022/5/628a389e4/unhcr-ukraine-other-conflicts-push-forcibly-displaced-total-100-million.html>
- Refugee Data Finder, Date of accession: 31.03.2023, <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/explainers/100-million-forcibly-displaced.html>
- UNHCR: Global Displacement hits another record, capping decade-long rising trend, Date of accession: 24.07.2022, <https://www.unhcr.org/news/press/2022/6/62a9d2b04/unhcr-global>
- Universal Declaration of Human Rights at 70: 30 Articles on 30 Articles- Article 14, Date of Accession: 22.08.2022, <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2018/11/universal-declaration-human-rights-70-30-articles-30-articles-article-14>
- Vigil, Y., Baillie A., C. (2018). "We" the Refugees: Reflections on Refugee Labels and Identities. *Refuge. Canada's Journal of Refugees*, 34(2), 52–60. <https://doi.org/10.7202/1055576ar>
- What do Syrians Think About the Welcome for Ukrainian Refugees? (31 March 2022), <https://www.aljazeera.com/news/2022/3/31/what-do-syrians-think-about-the-welcome-for-ukrainian-refugees>
- What is a refugee, Date of accession: 01.08.2022, <https://www.unhcr.org/what-is-a-refugee.html>
- World Bank, (6 February 2019). The Mobility Of Displaced Syrians: An Economic And Social Analysis, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31205>
- Zetter, R. (1991). Labeling Refugees: Forming and Transforming a Bureaucratic Identity. *Journal of Refugee Studies*, 4(1), <https://doi.org/10.1093/jrs/4.1.39>
- Zetter, R. (2007). More Labels, Fewer Refugees: Remaking the Refugee Label in an Era of Globalization. *Journal of Refugee Studies*, 20 (2), 72–192, <https://doi.org/10.1093/jrs/fem011>

How Cite This Article / Atf Biçimi

Okten Sipahioglu, B. (2023). A review of discrimination and labeling of refugees using the example of Syrian and Ukrainian refugees. *Journal of Social Policy Conferences*, 84, 191-198. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1172157>

Gelir Dağılımı Adaletsizliğini Azaltmak İçin Simülasyonlu Program Önerisi

Reducing the Wealth Gap with a Simulation-Based Proposal

Utkan Uluçay¹ 

¹(End. Yük. Müh.), Maltepe Üniversitesi, Lojistik ve Tedarik Zinciri Yönetimi Doktora Programı, İstanbul, Türkiye

ÖZ

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının 10 numarasında ülkeler içinde ve ülkeler arasındaki eşitsizliklerin azaltılması istenmektedir. Söz konusu eşitsizliklerin temelinde gelir dağılımı adaletsizliği vardır. Gelir dağılımı adaletsizliği zenginliğin küresel paylaşımındaki sıkıntıların sonucudur. Her ülke bu sorunla kendi şartlarına uygun olarak mücadele etmektedir. Ülke şartlarının farklılığı, tarihsel süreç, verilerin tutarsızlığı gibi etkenler kıyaslamayı zorlaştırmaktadır. Bu çalışmada simülasyon bilgisi gerektirmeyen ve tekrar edilebilirliği yüksek bir simülasyon paketi kullanılarak, karmaşık ve çok etkileşimli sosyo-ekonomik yapılar için politika alternatifleri incelenmiştir. Literatürde politika alternatiflerinin Gini Katsayısına etkisini simülasyon ortamında inceleyen bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Dolayısıyla gelir dağılımı adaletsizliği ölçüm yöntemleri gözden geçirilerek kesikli olay / etmen tabanlı simülasyonla temel politika bileşenleri değerlendirilmiştir. Gelir dağılımı adaletsizliğini azaltmak üzere *kısa süreli bir çok programla servet vergisini kademeli olarak %20-%50' ye yükselterek elde edilen fonun %20' sini en yoksul %20' lik kesime transferini* içeren bir program önerilmiştir. Karar vericilere katkı sağlanması ve politik gündem için tartışılmasında yarar görülen sorulara dikkat çekilmiştir.

ABSTRACT

The United Nations Sustainable Development Goals (UN SDG 10) seek to reduce inequalities within and between countries. The root cause is the inequality of income distribution due to the poor distribution of global wealth. Each country deals with this problem on its own terms, and factors such as differences in country conditions, historical background, and inconsistency of data make running a comparison challenging. This study examines policy alternatives for complex and highly interactive socioeconomic structures using a highly reproducible simulator package that does not require simulation experience. No research has been found in the literature to have examined the effect of policy alternatives on the Gini coefficient in a simulated environment. Therefore, by reviewing the income distribution inequality measurement methods, this study evaluates basic policy components with a discrete event/agent-based simulation. In order to reduce the inequality of income distribution, a schedule has been proposed that includes a short-term shock program, gradual increase of the wealth tax by 20%-50%, and a transfer of 20% of the obtained funds to the poorest 20%. Attention has been drawn to questions that are useful for contributing to decision makers and for discussions on the political agenda.

Anahtar Kelimeler: Gelir Dağılımı Adaletsizliği, Gini, Eşitsizlik, Simülasyon, Politika

Keywords: Wealth Gap, Gini Coefficient, Inequality, Simulation, Policy

EXTENDED ABSTRACT

The United Nations Sustainable Development Goals (UN SDG 10) seek to reduce inequalities within and between countries UN Türkiye, 2023). Countries have their own unique historical, social, cultural, and economic characteristics. In addition, currency fluctuations and the multiple data gathering and reporting methods contribute to this complexity. Learning from other countries' experiences is difficult while trying to set a policy against income distribution inequality in a country.

A list of measures is found for assessing income distribution inequality, and graphing methods involve frequency distributions, Pareto's Law of Income Distribution, and Lorenz curves. Meanwhile, statistical methods include relative mean deviations, the coefficient of variation, the Gini coefficient, and the Palma Ratio.

Corresponding Author: Utkan Uluçay **E-mail:** Utkan.ulucay@gmail.com

Submitted: 05.01.2023 • **Revision Requested:** 09.05.2023 • **Last Revision Received:** 01.06.2023 • **Accepted:** 03.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

The most common measure of income distribution inequality is the Gini coefficient, with an ideal distribution corresponding to zero and total inequality corresponding to one. The Gini coefficient has no correlation to gross domestic product (GDP). The United States of America has a higher GDP than Türkiye, but both countries have similar Gini coefficients around 0.39-0.40.

Income distribution inequality has grown from 0.50 in 1820 to 0.65 in 2010 (Hayes, 2022). The European Union reports an average Gini of 0.30 for Europe and 0.43 for Türkiye in 2021 (Europe Sustainable Development Solutions, 2022).

Inequalities are related to development. The New Economics Foundation (NEF) set five pillars for explaining the wealth gap: 1) initial conditions (inheritance), 2) childhood (early access to mature health and education services), 3) external (globalization, liberalization), 4) national economy (structure, sectoral view), and 5) policy-taxes (government intention and tax system).

This study uses a simulation to consider all the critical system interdependencies, constraints, complexities, and variability, with convenience being had in comparing scenarios involving low-risk, low-cost ways, causes, and/or cures to real-life problems (Berger, 2022).

Goldratt Research Labs provided the program Wealth Gap Simulator (v 1.2.4), a discrete event- and agent-based hybrid simulator. Its purpose is to test basic strategies in the quest to reduce the wealth gap (Goldratt Research Labs, 2023).

The simulator uses three main structures: non-zero-sum wealth, zero-sum wealth with capped gains/losses, and zero-sum wealth with uncapped gains/losses (Goldratt Research Labs, 2023). In a non-zero-sum wealth structure, the total wealth of the simulated population can increase or decrease. This is a representation of free trade and capital mobility. In a zero-sum-wealth structure, the total wealth is conserved. This is similar to closed economies that prevent capital diffusions. "Capped" refers to limiting gains and losses from any trade transaction based on the involved minimum wealth. Similarly, "uncapped" refers not to having no limits on gains and losses in trade transactions by following the involved maximum wealth. In this structure, one is able to gain or lose in proportion to one's wealth.

The simulation has several parameters, such as number of traders, enforcement of unique trades, days of trading, capped or uncapped gains/losses, conservation of wealth, wealth tax, and tax redistribution (Goldratt Research Labs, 2023). These are the common ingredients in any policy alternative. Governments have a chance to assess their policy alternative using the simulation prior to a full-scale implementation.

This study will test these parameters as scenarios-per-structure to assess the effect on the Gini coefficient. The number of traders has no effect on the Gini coefficient. The longer the days of trading, the higher the Gini coefficient becomes. Wealth tax is beneficial only if a part of the collected tax is redistributed to the poorest 20%. Increasing the transferred amount or switching to the poorest 50% or greater has no positive effect on the Gini coefficient. Saving poor people from the consequences of losses, especially in their first days of trade, is more effective than limiting gains to reduce the Gini coefficient.

This study proposes a schedule that includes a short-term shock program, gradual increase of the wealth tax to 20%-50%, and a transfer of 20% of the obtained fund to the poorest 20% in order to reduce the inequality of the income distribution. Attention has been drawn to questions that are useful for contributing to decision-makers and for discussing on the political agenda.

The following is a list of questions for future researchers. Could Türkiye leave NATO or the customs union? Could Türkiye reduce the budget of its Ministry of Defense? Could Türkiye go bankrupt? Do any of these options help reduce Türkiye's Gini coefficient? Is there a reasonable target for a Gini coefficient? Is continuing to support the poorest segments forever sustainable?

Giriş

Birleşmiş Milletler' in (BM) 10 numaralı Sürdürülebilir Kalkınma Amacı (SKA10) ülkelerin içinde ve ülkeler arası eşitsizlikleri azaltmaktır (Birleşmiş Milletler Türkiye, 2023). Nüfusun tabandaki %40' lık kesimi için 2030 yılına kadar ulusal ortalamadan daha yüksek gelir artışı hedeflenmiştir (Birleşmiş Milletler Türkiye, 2023).

Dünya Eşitsizlik Raporuna göre 2021 yılı itibariyle küresel olarak nüfusun en zengin ilk %10' luk kesimi toplam gelirden %52 ve servette %76 pay sahibidir (Chancel, 2021). Aynı rapora göre Türkiye'de nüfusun en zengin ilk %10' luk kesimi toplam gelirin %54' ünü ve servetin %67' sini almaktadır (Chancel, 2021).

Eşitsizlik için Gini katsayısı dikkate alındığında AB ortalaması 0,30 iken Türkiye 0,43 tür ve adaletsizlik artış eğilimindedir (Europe Sustainable Development Solutions, 2022).

Ülkelerin coğrafya, tarih, kültür, ekonomik yapı, içinden geçtikleri siyasi durum gibi doğrudan kıyaslama yapılmasını zorlaştıran çok etken vardır. Dolayısıyla farklı ülkelerde değişik zamanlarda uygulanan politikalar her ülkede aynı sonucu veremeyebilmektedir. Bu durumda karar vericilerin politika alternatiflerini uygulamaya geçmeden önce deneyebilecekleri bir ortam yararlı olabilecektir.

Bu sebeple araştırma sorusu "Simülasyon yardımıyla seçilen politikanın Gini katsayısına etkisi önceden tahmin edilebilir mi?" şeklinde seçilmiştir. Parametrik ayarlanabilen ve tekrarlanabilirliği sağlamak üzere paket yazılım formunda kullanılan bir simülatörle politika alternatiflerinin Gini Katsayısına etkileri gösterilecektir.

Çalışmanın özgünlüğü, gelir dağılımı adaletsizliğini azaltmak isteyen karar vericilere olası kararlarının sonuçları hakkında uygulamaya geçmeden önce değerlendirme fırsatı verebilmesidir.

Bu çalışmada çözüm için Goldratt Research Labs tarafından geliştirilen Wealth Gap simülatör versiyon 1.2.4 kullanılarak nüfus, uygulama süresi, vergi tipi, vergi oranı, transfer harcaması oranı, desteklenecek toplum kesimlerinin seçimi, ticarete müdahale gibi çeşitli parametreler denenmektedir (Wealth Gap Simulator, 2023). Böylece karar vericilere uygun bir politika belirlenmesinde katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Çalışmanın yazın taraması bölümünde gelir dağılımı adaletsizliğinin sebepleri ve ölçüm metodu alternatifleri, Yöntem bölümünde kullanılan simülatör yazılımının tanıtımı ve parametreleri, Bulgular bölümünde temel kurguların sonuçları, Tartışma bölümünde sonuçların gerçek hayata ve literatüre uygunluğu, Sonuç bölümünde gelir dağılımı adaletsizliğini azaltmak üzere politika taslağı ve gelecek araştırmalar için öneriler yer alacaktır.

Yazın Taraması

İngiltere’de gelir dağılımı adaletsizliğinin sebeplerini inceleyen New Economics Foundation (nef) çalışmasında beş ana faktör belirlenmiş ve politika eleştirileri de yine beş başlıkta toplanmıştır (Lawlor, 2011): Birinci faktör başlangıç şartlarıdır; doğuştan gelen eşitsizliktir. İkinci faktör çocukluk dönemidir; çocukların eğitim-sağlık hizmetlerine erişimindeki eşitsizliktir. Üçüncü faktör dış etkenlerdir; iş piyasasını nicelik ve nitelik olarak şekillendiren küreselleşme kaynaklı eşitsizliktir. Dördüncü faktör milli ekonominin yapısıdır; sektörler ve mesleki eğitimin bir araya getirdiği farklılığın eşitsizliğidir. Son olarak beşinci faktör politika-vergi sistemidir; toplum kesimleri arasında transfer harcamalarını yönetme tarzından kaynaklanan eşitsizliktir. Bu faktörler bir çark gibi düşünüldüğünde zaman geçtikçe yıkıcı etkisi artmaktadır (Lawlor, 2011).

Gelir dağılımı adaletsizliğinin bir diğer sebebi ekonomik kalkınmayla ilgilidir. Kuznets ekonomik kalkınmanın ilk zamanlarında gelir dağılımı adaletsizliğinin artacağını, daha sonra tarım sektöründen sanayi sektörüne geçişlerle birlikte vasıf ve ücret iyileşmesi sayesinde adaletsizliğin azalacağını göstermiştir (Zang, 1998). Ülkeler arasında yapılan karşılaştırma çalışmalarında veri tutarlığı önemli bir sıkıntıdır; verinin demografik yapısı, harcama veya gelir içerikli olması gibi farklılıklar vardır (Zang, 1998). Veri kaynakları tarandığında hane halkı, tacir, maaş, bireysel olmak üzere dört tip gelir kalemi listelenmiştir. Bunlar arasında tacir başlığındaki hacim diğerlerinden belirgin olarak daha fazladır (Zang, 1998; Sundrum, 1990).

Kuznets Eğrisinin gelişmekte olan ülkelerden ziyade gelişmiş ülkelere uygunluğu görülmüştür. Ülke kalkınırken tarımdan sanayiye bir geçiş olacağı düşünülmektedir (Barro, 2000, s. 5-32). Bir miktar kayma olsa dahi sektörün tamamında böyle bir hareketlilik beklenemez. Ayrıca sanayiye geçişte Endüstri 4.0 döneminde önemli bir vasıf kazanma süreci yaşanacak, bu da işsizliğe neden olacaktır. Bu eğilim aynı zamanda kentleşmeyi artıracığı için sürdürülebilir olmayacaktır.

Gelir dağılımını ölçmek için kullanılan yöntemlerin bir kısmı grafik ve istatistiksel olarak iki ana grupta listelenmiştir (Sundrum, 1990):

- **Grafik yöntem-Frekans Grafiği:** Yatay ekseninde gelir sınıfları, dikey ekseninde bu sınıfların frekansları olan histogramdır (Sundrum, 1990).
- **Grafik yöntem-Pareto Gelir Kanunu Dağılımı (Pareto law of income distribution):** Yatay ekseninde logaritmik gelir sınıfları, dikey ekseninde logaritmik karşılık gelen birikimli frekanslar olan negatif eğimli düz çizgi formundaki grafiştir (Sundrum, 1990).
- **Grafik yöntem-Lorenz Eğrisi:** Topluluğun gelirleri büyükten küçüğe dizildikten sonra yatay ekseninde nüfus sınıflarının birikimli oranı, dikey ekseninde gelir sınıflarının birikimli oranı olan grafiştir. Köşegeni temsil eden düz çizgi ideal dağılımdır ancak pratikte dışbükey bir eğri elde edilir, köşegenden uzaklaştıkça adaletsizlik artar (Sundrum, 1990).
- **İstatistik yöntem-Değişkenlik Katsayısı (coefficient of variation):** Temel istatistik ölçümdür, veriye ait standart sapmanın, ortalamasına bölünmesiyle hesaplanır, farklı toplulukları kıyaslamak için kullanılır (Sundrum, 1990).
- **İstatistik yöntem-Gini Katsayısı:** Lorenz eğrisinde köşegenle eğri arasında kalan alanın iki katıdır, en yaygın ölçüm metodudur. Katsayı büyüdükçe adaletsizlik artmaktadır (Sundrum, 1990).
- **İstatistik yöntem-Palma Oranı:** Gini Katsayısına benzer, en zengin %10’ luk kesimin gelirini en yoksul %40’ lık kesimin gelirine oranlayarak hesaplanır (Floyd, 2022).

Yaygın kullanılan ölçüm metodu Gini Katsayısıdır (Sundrum, 1990). Katsayı 0 ila 1 aralığındadır; 0 ideal yani tam eşit gelir dağılımını gösterirken 1 tamamen eşitsiz bir dağılımı göstermektedir. Örneğin 100 TL 10 kişiye 10 TL/kişi olarak dağıldığında Gini sıfırdan, birine 100 TL diğerlerine 0 TL dağıldığında Gini 1 olacaktır. Gini katsayısının ülkelerin zenginliğiyle doğrudan bir ilişkisi yoktur, örneğin Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) açısından aralarında büyük fark olan Türkiye ve ABD nin Gini katsayıları çok benzerdir (0,39-0,40 civarında). 1820’ de küresel Gini katsayısı 0,50 iken 2010 da 0,65’ e yükselmiştir (Hayes, 2022). Ülkelerin GSYİH verisinin doğruluğu, farklı gelir dağılımlarının benzer katsayıyla ifade edilebilmesi, toplumdaki tabakaların temsil

edilmemesi gibi kısıtlamalar geçerlidir. Katsayı tek başına çözüm değildir ancak eğilim olarak değerlendirildiğinde politikaların etkinliği hakkında fikir vermektedir (Hayes, 2022).

Simülasyon yöntemi kullanılarak politika alternatiflerinin Gini Katsayısıyla ölçülen gelir dağılımı adaletsizliğine etkisini gösteren çalışmalar araştırılmıştır. Ancak Mayıs 2023 itibarıyla “gelir eşitsizliği” + simülasyon, “gelir adaletsizliği” + simülasyon anahtar kelimeleriyle Piri Keşif Aracında ve “income inequality” + simulation, “wealth gap” + simulation anahtar kelimeleriyle Web Of Science araştırma platformunda böyle bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Literatürdeki bu boşluğun tekrarlanabilir niteliği yüksek ve çeşitli parametrelerin adaletsizliğe etkisini gösterebilme potansiyeli olan bu çalışmayla kısmen kapatılması umulmaktadır.

Yöntem

Sosyal sistemler belirsizlik içeren, geri bildirimlerle gelişen-değişen, deterministik olmayan kaotik yapıdadır (Sardar & Abrams, 1998). Dolayısıyla bu tür sistemler simülasyon yöntemleriyle incelenmeye daha uygundur (Holland, 2012). Simülasyon tercihinin bir diğer etkeni firmaların artan değişkenliği dikkate alan modeller arasında kaynak-maliyet-zaman zorlukları, olası başarısızlık riskleri gibi faktörleri gözlemesidir (Gökçen, Boru, & Dosdoğru, 2018). Simülasyon yardımıyla sistemlerdeki kritik bağımlılıklar, kısıtlar, karmaşıklık ve değişkenlik modellenebilmektedir. Düşük maliyet ve düşük riskle deneme fırsatı sağlanabilmektedir (Berger, 2022).

Bu çalışmada Goldratt Research Labs tarafından hazırlanan Wealth Gap versiyon 1.2.4 (WGap) paket simülatör kullanılacaktır. WGap, simülasyon bilmeyi gerektirmeyen, tekrar edilebilirliği sağlayan, parametrik yapılı bir uygulamadır (Wealth Gap Simulator, 2023). WGap ile simülasyon ortamında bir köyde yaşayanlar canlandırılmıştır. Etmenler (agent) hem hane halkı hem de tacir tipindedir. WGap simülatörü, içindeki “hane halkı ve tacir” rolü sayesinde hane halkı, tacir, maaş, bireysel olmak üzere sıralanan en yaygın dört tip gelir tipinden ikisini karşılamaktadır (Zang, 1998). Gelir dağılımı adaletsizliğinin yaygın ölçütü olan Gini Katsayısı kullanılmaktadır. WGap simülatörü nüfus, uygulama süresi, vergi tipi, vergi oranı, transfer harcaması oranı, desteklenecek toplum kesimlerinin seçimi, ticarete müdahale çeşitli politika alternatiflerini parametrik olarak içermektedir. Dolayısıyla araştırma sorusuna cevap verebilecek niteliktedir.

WGap simülatörün çalışma dönemi tarımdan sanayiye geçişi canlandırmak yerine aynı evre içinde tamamlanacak şekilde düşünülmüştür. Dolayısıyla Kuznets Eğrisindeki ters U formu görülmeyecektir. WGap simülatörün ülkeler arasında bir kıyaslama yapmaması nedeniyle kur problemi olmayacaktır.

WGap simülatörde 100 kişilik bir köy canlandırılmaktadır. Herkesin başlangıç serveti eşittir. 100 gün süreyle %50 kazanma ihtimaliyle aralarında rastgele ticaret yapacaklardır. WGap simülatörde her kişi bir etmen (etmen tabanlı: agent based) olarak modellenmiştir, rastgele seçeceği bir diğer etmenle ticaret yapacak ve %50 ihtimalle kazançlı çıkacaktır. Her kişinin ticaret sonucu geliri, gideri, vergisi veya hibesi gibi servet stokuna etki eden konular ayrık olay (discrete event) ile takip edilmektedir. Aynı modelde farklı tekniklerin hibrid kullanımı AnyLogic yazılım altyapısının sağladığı bir olanaktır (Berger, 2022).

WGap üzerinde karar vericilerin parametrik olarak güncelleyebilecekleri alanlar Şekil 1’ de gösterilmiş ve aşağıda listelenmiştir (Wealth Gap Simulator, 2023):

The image shows the settings interface of the Wealth Gap Simulator. It is organized into several panels:

- Number of traders:** A slider set to 100.0.
- Enforce unique trades:** A toggle switch set to 'Enforce'.
- Days of trading:** A slider set to 100.0.
- Gains and losses:** Two sliders for 'Gain from winning (% of wealth)' and 'Loss from losing (% of wealth)', both set to 20%.
- Conservation of wealth:** A radio button set to 'Non-zero-sum'.
- Advanced settings:** A section with a 'Show' button and three sub-sections:
 - Wealth tax:** A slider set to 20%.
 - Tax redistribution:** Two sliders: '% tax to re-invest' set to 80% and 'Poorest % eligible' set to 20%.
- Buttons:** A 'SHOW AN EXAMPLE' button is located at the bottom right.

Şekil 1. Goldratt Research Labs / Wealth Gap Simulator parametreleri (Wealth Gap Simulator yardımıyla yazar tarafından oluşturulmuştur)

Nüfus (Number of traders): Üretim veya satış işlemleri ticarete dönüşmektedir. Emek ticareti maaş, fazla mesai, ikramiye, prim vb ile; mal ve servet ticareti kâr, zarar ile; emlak ticareti kira, satış, kâr, zarar ile tamamlanmaktadır. Bu parametre aynı zamanda nüfus kavramıyla ilişkilendirilmiştir.

Ticaret Serbestisi (Enforce unique trades): Ekonomiye katılım kimi zaman sınırlı olabilmektedir; işsizlik, tercih edilen markaların veya kurumların olması, teknolojik yeterlilik, kapasite uygunluğu, mevzuat zorlamaları gibi fiili şartlar görülebilmektedir. WGap simülatörde bu durum herkese eşit fırsat seçeneğiyle temsil edilmiştir.

Dönem (Days of trading): Ekonomik programlar belirli bir vadeye yayılarak uygulanmaktadır. WGap simülatörün çalışacağı süreyi belirler.

Kazançlar – Kayıplar (Gains and loses): Ekonominin işleyişi ticarettir ve ticarete konu olan kâr-zarar aslında sadece ilgili mal-hizmetin bedeliyle sınırlıdır. Ancak WGap simülatörde bu ilişki ürünle değil servetle kurulmuştur, ürün kâr-zarar kavramından ayrılmıştır. Serveti çok olanların müteşebbisliği veya ticarete etkinliği daha fazla olmaktadır. Dolayısıyla hacim artışıyla birlikte sonuçlar servet ölçüsünde çarpan etkisiyle oluşmaktadır. Simülatörde kâr ve zarar için sınırlı – sınırsız opsiyonu verilmiştir. Bu durum devletin taban-tavan fiyat koyması, üretici olarak piyasaya girmesi, mevzuatla piyasaya müdahalesi, kamu görev zararı kabul etmesi gibi yorumlanabilir.

Servet Korunumu (Conservation of wealth): Devletlerin para basması, dış ticaret yapmaları, finansal dolaşıma izin vermeleri veya önemli bir doğal kaynak bulmaları gibi hâllerde ülke içindeki servet miktarı değişebilmektedir. WGap simülatörde servetin hareketine izin verilmesi seçeneği vardır. Ayrıca WGap simülatörde "izole" ekonomi seçilmesi hâlinde kayıp ve kazançların sınırlı – sınırsız olarak düzenlenebilmesi mümkündür. Vergi ve sübvansiyonlar uyarlanarak bu anlamda politikalar oluşturulabilir.

Servet Vergisi (Wealth tax): WGap simülatörde gelir vergisi yerine servet vergisi ve alt-üst limitlendirme seçeneği sunulmuştur. Ticari faaliyetten değil, biriken servetten vergi alınması dolaylı yerine dolaysız vergiyi temsil etmektedir. Dolaylı vergiler arasında Katma Değer Vergisi, Özel Tüketim Vergisi sayılabilir. Dolaylı vergilerin ve enflasyonun sosyal adaleti bozduğu ve yoksulların ezilmesine sebep olduğu düşünülebilir. Dolaysız vergiler arasında Motorlu Taşıtlar Vergisi, emlak, menkul sermaye iradı hatta ücretlerden alınan gelir vergisi sayılabilir.

Transfer Harcamaları (Tax redistribution): Devletlerin temel gelir kaynağı topladıkları vergilerdir. Bütçeler toplanan gelirin ve sağlanan iç-dış borç kaynaklarının nerelere harcanacağını gösterir. Dolayısıyla sosyal transferler de bütçe içinde yer alır. Simülatörde tüm gelirin değil, servet vergilerinin sosyal transferlere ayrılacak miktarını ve bunun yoksul kesimlere ne kapsamda dağıtılacağını belirleme seçenekleri sunulmuştur.

WGap simülatörde sunulan üç temel kurgu ana hatlarıyla aşağıda açıklanmıştır. (**Wealth Gap Simulator, 2023**):

Artışlı Kurgu: Baz senaryoda başlangıç serveti herkes için aynı ve 100 dolardır. Nüfus 100 kişidir, her biri hem hane halkı hem tacirdir. Simülasyon 100 gün sürelidir, bu süre zarfında azami %20 kâr veya %20 zararla biten ve rastgele seçilen kişilerle ticaret yapılmaktadır. Ticarete kazanma olasılığı %50' dir.

Sosyal transferler için bütçe yoktur, servet vergisi yoktur.

Simülasyon süresince toplam servetin artışı serbest bırakılmıştır.

Artışsız-Sınırlı Kurgu: Baz senaryoda başlangıç serveti herkes için aynı ve 100 dolardır. Nüfus 100 kişidir, her biri hem hane halkı hem tacirdir. Simülasyon 100 gün sürelidir, bu süre zarfında azami %20 kâr veya %20 zararla biten ve rastgele seçilen kişilerle ticaret yapılmaktadır. Ticarete kazanma olasılığı %50' dir.

Sosyal transferler için bütçe yoktur, servet vergisi yoktur.

Simülasyon süresince toplam servet sabittir.

Ticarete kâr ve zarar sınırlanarak hesaplanmaktadır. Örneğin 500 dolar serveti olan A taciriyle, 100 dolar serveti olan B tacirinin ticaretinde A taciri kazançlı çıktığında serveti 500 doların değil, 100 doların %20' si kadar artarak 520 dolar olurken B tacirinin serveti 20 dolar azalarak 80 dolar olacaktır. Bu ticaretten B taciri kazançlı çıktığında A tacirinin serveti 480 dolar, B tacirinin serveti 120 dolar olacaktır.

Artışsız-Sınırsız Kurgu: Baz senaryoda başlangıç serveti herkes için aynı ve 100 dolardır. Nüfus 100 kişidir, her biri hem hane halkı hem tacirdir. Simülasyon 100 gün sürelidir, bu süre zarfında azami %20 kâr veya %20 zararla biten ve rastgele seçilen kişilerle ticaret yapılmaktadır. Ticarete kazanma olasılığı %50' dir.

Sosyal transferler için bütçe yoktur, servet vergisi yoktur.

Simülasyon süresince toplam servet sabittir.

Ticarete kâr ve zarar sınırlanmadan hesaplanmaktadır. Örneğin 500 dolar serveti olan A taciriyle, 100 dolar serveti olan B tacirinin ticaretinde A taciri kazançlı çıktığında serveti 100 doların %20' si kadar artarak 520 dolar olurken B tacirinin serveti 20

dolar azalarak 80 dolar olacaktır. Bu ticarettten B taciri kazançlı çıktığında A tacirinin serveti 500 doların %20' si kadar azalarak 400 dolara düşerken, B tacirinin serveti aynı miktarda artışla 200 dolara yükselecektir.

Her kurgu için nüfus, çalışma süresi, kâr-zarar hadleri, rastgele veya herkesin katılımıyla ticaret, servet vergisi oranı, transfer harcaması oranı, transfer yapılacak kesimlerin seçimi parametreleri için Gini katsayısına etki yönünü gösterecek şekilde hazırlanan senaryolar denenmekte ve sonuçlar tartışılmaktadır. Senaryoların toplu listesi ve Gini Katsayı tahminleri Tablo 1' de gösterilmiştir. Temel karşılaştırma parametresi Gini katsayısıdır, başlangıçta tam eşitlik olduğu için Gini katsayısı sıfırdır.

Tablo 1. Kurgu – Senaryo bazında Gini Katsayı Tahminleri

Senaryolar	Artış Kurgu	Artışsız / Sınırlı Kurgu	Artışsız / Sınırsız Kurgu
Baz	0,81	0,65	0,29
Nüfus 100 -> 500	0,80	0,67	0,27
Süre (gün) 100 -> 200	0,96	0,77	0,30
Kâr %20 -> %10	0,70	0,75	0,28
Zarar %20 -> %10	0,70	0,40	0,20
Herkesle ticaret	0,85	0,70	0,27
Servet vergisi %20	0,70	0,70	0,25
Servet vergisi %20, transfer %20, en yoksul %20 ye	0,25	0,30	0,17
Servet vergisi %20, transfer %50, en yoksul %20 ye	0,25	0,30	0,17
Servet vergisi %20, transfer %50, en yoksul %50 ye	0,30	0,37	0,17
Servet vergisi %20, transfer %80, en yoksul %50 ye	0,30	0,30	0,19
Servet vergisi %50, transfer %80, en yoksul %50 ye	0,11	0,14	0,10
Servet vergisi %50, transfer %20, en yoksul %20 ye	0,11	0,10	0,09

Bulgular

Tablo 1' e bakıldığında üç temel kurguda ortak noktalar görülmektedir. Nüfusun az veya çok olması önemli bir fark oluşturmamıştır. Sürenin uzaması olumsuz yönde etki etmektedir. Ticarete herkese eşit fırsat vermenin Gini Katsayısını düşürmeye katkısı olmamıştır.

Transfer harcaması yapılmadığı sürece servet vergisinin olumlu etkisi görülmemiştir. Transfer harcamasıyla gelir dağılımı adaletsizliği azaltılabilmektedir. Ancak yardım miktarının veya yardım edilen kesimin büyütülmesi politikanın etkinliğini değiştirmemektedir. Servet vergisi için belirlenecek oran Gini katsayısını etkilemektedir.

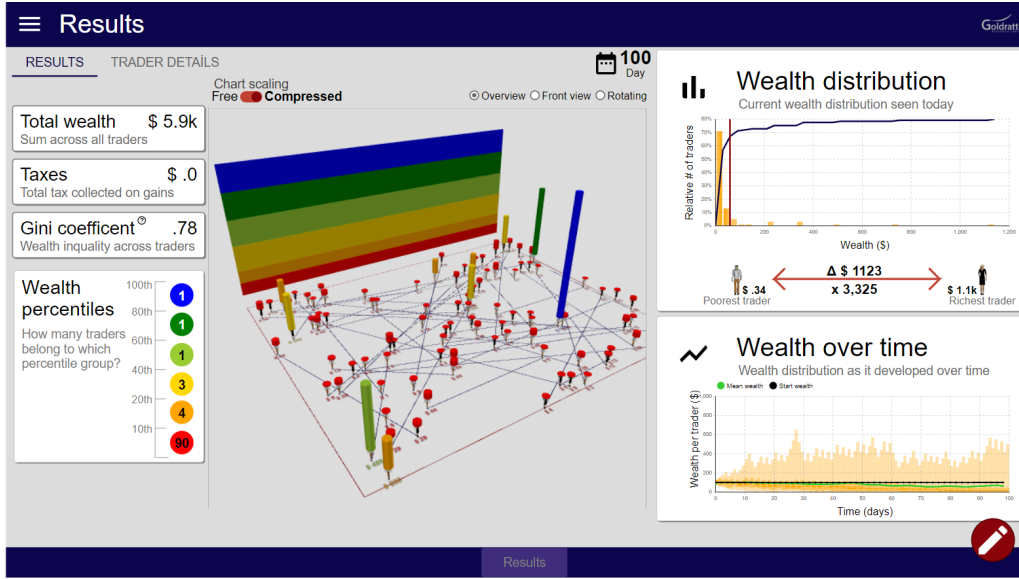
Baz senaryoda artışlı kurgudan artışsız kurgulara geçişte Gini katsayısı düşmektedir. Artışlı-sınırsız kurguda ticari hayata katılanların performansları servetleriyle ilişkilendirildiğinde baz şartlarda dahi Gini 0,81' den 0,29' a düşmüştür.

Artışsız-Sınırlı kurguda toplumun ticari hayattaki zararları servetleriyle sınırlandırıldığında Gini katsayısı düşmektedir. Şekil 2' de WGap simülatör sonuç ekranı örneği gösterilmiştir.

Tartışma

Nüfus büyüklüğünün önemli bir etkisi görülmemiştir. Kontrollü olarak seçilen bir bölgede uygulanan politika daha büyük nüfus bölgelerine de uygulanabilmektedir.

Belirlenen politikanın kısa vadeli-şok tipi olması daha uygundur. Süre uzadığında adaletsizlik artmakta ve uygulamaya yönelik sıkıntılar görülebilmektedir.



Şekil 2. Goldratt Research Labs / Wealth Gap Simulator sonuç ekranı (Wealth Gap Simulator yardımıyla yazar tarafından oluşturulmuştur)

Ticari hayata kâr sınırlaması (narh) ile müdahale etmek tepki çekebilir ancak vergi affı, borç yapılandırma gibi uygulamalarla düşük servetli kesimlerin zarardan korunması daha olumlu karşılanabilmektedir.

Ticaretin rastgele doğası yerine herkese eşit fırsat (tam istihdam) zorlaması gelir dağılımı adaletsizliğinde bir iyileşme sağlamamıştır. Ülkenin kıt kaynaklarının etkin kullanımı açısından istihdam yaratmak yerine mevcut yapının verimliliğini artırmak gibi alternatifler sorgulanmalıdır.

Nef raporunda servetin başlangıçta ve süreç boyunca kişilerin hizmet ve fırsat erişiminde yarattığı farklar vurgulanmıştır (Lawlor, 2011). Toplumda altyapı ve fırsat erişimi eşitliği sağlanmadan servet vergisiyle yapılacak tek seferlik bir düzenleme yeterli olmamaktadır. WGap simulator sonuçlarına göre eğitim, sağlık, emeklilik, ulaşım gibi başlıklarda transfer harcamaları yapılmadan servet vergisi uygulamanın yararı yoktur.

Sosyal devlet kavramı altında yapılan yardım ve destekler altyapı, hizmet ve fırsatlara erişim eşitsizlikleri nedeniyle etkin olamamaktadır.

Yaptıkları işlemlerin çoğunu (>%50) kazananların zenginleşmesi, çoğunu kaybedenlerin fakirleşmesi beklenen sonuçtur. Ancak ticaretteki işlemlerin tam olarak yarısını kazandıkları halde fakirleşenler görülmüştür (Berger, 2022). Bu nedenle WGap simülatörün etmen (agent) bazında verdiği bilgiler taranarak 100 günün sonunda başlangıçtaki 100 dolar servetin ulaşacağı miktar incelenmiştir. Farklı kazanç (kâr) - kayıp (zarar) oranları dikkate alınmıştır. Gerçekleşen işlemlerin %56 - %49 aralığında başarılı olduğu dar aralıkta serveti eriyenler gri gölgeli olarak Tablo 2' de verilmiştir.

İşlemlerin yarıdan çoğunu kazançlı bitirmelerine rağmen yüksek kazanç-kayıplı ticaret ortamında servet erimesi görülmüştür. Dr. Alan Bernard, %20 kâr ve %20 zarar senaryosunda tüm fırsat eşitliği ve sıkı çalışmaya rağmen umduğunu bulamayarak 100 dolardan 13 dolara fakirleşen etmenler (tam %50 başarısı olanlar) konusunu özellikle vurgulamıştır (Berger, 2022). Verinin görselini içeren Şekil 3' te 100 dolar başlangıç seviyesine ulaşamayan durumlar olduğuna dikkat edilmelidir.

Kurgu bazındaki senaryoların sonuçları toplu olarak Şekil 4 te gösterilmiştir.

Sonuç

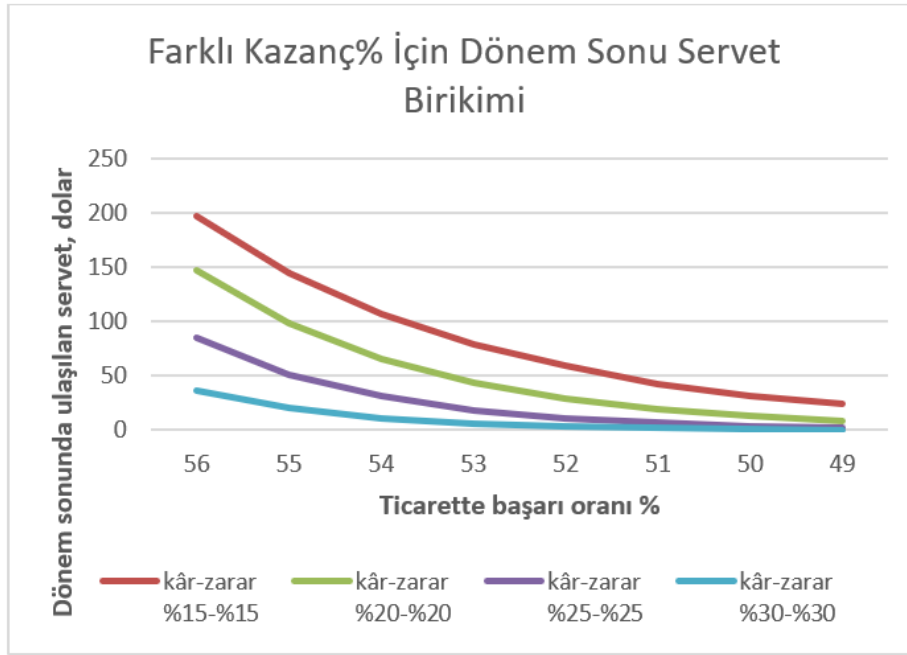
“Simülasyon yardımıyla seçilen politikanın Gini katsayısına etkisi önceden tahmin edilebilir mi?” şeklindeki araştırma sorusuna olumlu cevap verilmiştir.

Her üç kurguda en iyi sonuçlar en kısa sürede, servet vergisini kademeli olarak %20-%50' ye yükselterek, elde edilen fonun %20' si, en yoksul %20' lik kesime, “uygun şekilde” transfer edildiğinde alınmıştır.

Türkiye'nin Gini katsayısı 0,43 tür (Chancel, 2021) ve ABD seviyesindedir (Stiglitz, 2012). AB ortalaması 0,30 dur (Chancel, 2021). Hedef buna göre seçilebilir. Gelir dağılımı adaletsizliğini giderme konusunda bazı bulguların vurgulanmasına gerek duyulmuştur:

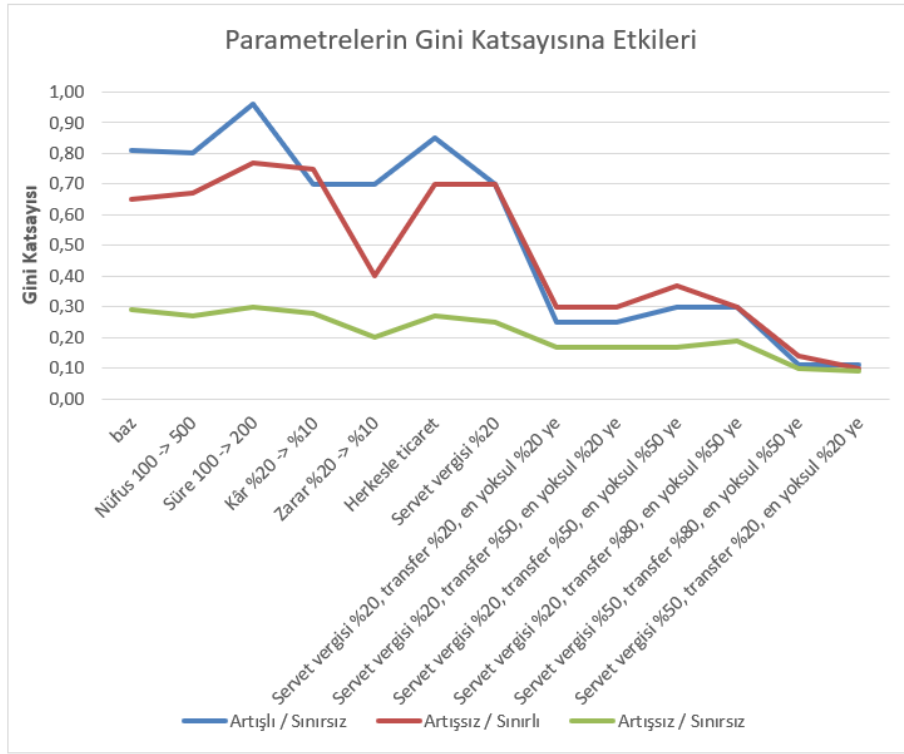
Tablo 2. Ticarete %50+ Başarılı Olmasına Rağmen Serveti Eriyenler

Ticarete başarı oranı %	kâr-zarar %15-%15	kâr-zarar %20-%20	kâr-zarar %25-%25	kâr-zarar %30-%30
%56	197	148	85	37
%55	145	99	51	20
%54	107	66	31	11
%53	79	44	18	6
%52	59	29	11	3
%51	43	19	7	2
%50	32	13	4	1
%49	24	9	2	0



Şekil 3. Farklı kazanç-kayıp senaryolarında servet değişimi.

- Ülke nüfusu belirleyici görünmemektedir.
- Program vadesi uzadığında etkisi kötüleşmektedir. Kuznets Eğrisindeki tarımdan sanayiye dönüşüm yaşanmadığında veya Endüstri 4.0 niteliklerini kazandırmakta gecikildiğinde gelir dağılımı adaletsizliği artmaktadır.
- Taban veya tavan fiyat, mevzuat zorluğu, kamulaştırma vb piyasa müdahaleleri etkili olmamaktadır. Sadece vergi-prim affı, kamulaştırma vb yöntemlerle zararları kamunun üstlenmesi hâlinde sınırlı etki görülmüştür. Piyasa müdahalesi risklidir.
- Tam istihdam yerine gelir dağılımında en alttaki %20' lik kesimin desteklenmesi öncelikli olmalıdır.
- Gelir vergisi yerine servet vergisi alınması daha etkindir, kademeli %20-%50 (örneğin yatılardan, yalılardan, yazlığı olanlardan gibi) bandına çıkılması yeterli olacaktır.
- KDV, ÖTV gibi dolaylı vergiler yerine Kurumlar Vergisi, Servet Vergisi gibi doğrudan vergiler tercih edilmelidir.
- %20' lik bir kesime yapılacak destek yeterlidir, desteklenen kesimi büyütmenin yararı görülmemiştir.



Şekil 4. Stratejilerin gelir dağılımı adaletsizliğine etkileri.

- Toplanan fonun %20' sini destekler için kullanmak yeterlidir, bakiyesi bütçeye eklenebilir veya vergiler düşürülebilir. Destek miktarını artırmanın yararı görülmemiştir.

Gelecek araştırmalarda yerel şartlara özgü ve ticaret yerine ücretli çalışanları içeren, farklı vergi oranları, teşvikler, enflasyon etkisi gibi faktörleri dikkate alan etmen tabanlı simülasyon modellerine yer verilebilir.

Bütçede kaynak yaratmak, ülke içinde servet biriktirebilmek amacıyla silahlı kuvvetleri küçültmenin veya bütçesini başka konulara kaydırmanın, Gümrük Birliği'nden çıkılmasının, Avrupa Birliği'ne girmekten vazgeçmenin, Uluslararası Para Fonu (IMF) – Dünya Bankası – Dünya Ticaret Organizasyonu (WTO) gibi uluslararası kuruluşlarla ilişkilerimizi sınırlandırmanın, dış borçların konkordato benzeri bir programa bağlanmasının etkileri multidisipliner yaklaşımla incelenebilir.

Gelir dağılımı adaletsizliğine etkisi olabilecek kentten kırsala göç, kırsalda küme formatlı ve gönüllü (veya mecburi hizmetli, askerlik yerine) beyaz yakalı çalışan katılımlı yerel kalkınma, yerelde para yerine takas (mal mübadelesi) ile ticaret, sosyal işletmecilik (servetin çalışanlara yayılması), dolaylı vergileri azaltırken dolaysız vergilerde düşük gelirleri istisna ederek yüksek gelir ve servete kademeli vergi uygulaması, ticarete kâr-zarar oranlarının makul bir aralıkta tutulabilmesi, Türkiye şartlarında bölgesel sanayi için orta ölçekli teknoloji seçimi konularının incelenmesi politika belirlemede yararlı olabilecektir.

Gelir dağılımındaki üst gruptan alt gruba transfer yapmanın ahlaki sakıncaları var mıdır? Transferler *dijitalleştirilmiş aynı yardım* formunda yapılabilir mi? Bu yaklaşım acaba sürdürülebilir midir?

Hakem Değerlendirmesi:Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması:Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Teşekkür:Wealth Gap simülatörüne erişim sağlayan Dr. Alan Bernard' a teşekkür ederim.

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.

Acknowledgement:Thanks to Dr. Alan Bernard for providing access to the Wealth Gap simulator.

Yazarların ORCID ID'leri / ORCID IDs of the authors

Utkan Uluçay 0000-0002-8182-9093

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Barro, R. J. (2000, Mart). Inequality and growth in a panel of countries. *Journal of Economic Growth*, (5), s. 5-32.
- Berger, R. (2022, Ağustos 4). *Anylogic/blog*. Using simulation to explain the wealth gap in the world: https://www.anylogic.com/blog/using-simulation-to-explain-the-wealth-gap-in-the-world/?utm_source=medium&utm_medium=social-organic&utm_content=300822 adresinden alındı
- Birleşmiş Milletler Türkiye*. (2023). Mayıs 2023 tarihinde Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları: <https://turkiye.un.org/tr/sdgs/10> adresinden alındı
- Chancel, L. (2021). *Dünya Eşitsizlik Raporu 2022*. World Inequality Lab.
- Europe Sustainable Development Solutions. (2022). *Europe Sustainable Development Report 2022*. Pica Publishing Limited.
- Floyd, D. (2022, Kasım 30). *Investopedia/news*. Measuring inequality: Forget Gini go palma: <https://www.investopedia.com/news/measuring-inequality-forget-gini-go-palma/> adresinden alındı
- Gökçen, M., Boru, A., & Dosdoğru, A. T. (2018). İki Aşamalı tedarik zincirinde eş zamanlı stok kontrolünün ve tedarikçi seçiminin simülasyon optimizasyonu yaklaşımı ile analizi. *Karaelmas Fen ve Mühendislik Dergisi*, 8(1), s. 1-10. doi:10.7212%2Fzkufbd.v8i1.617
- Hayes, A. (2022, Ağustos 5). *Investopedia/terms*. What is the gini index: <https://www.investopedia.com/terms/g/gini-index.asp#toc-what-is-the-gini-index> adresinden alındı
- Holland, J. H. (2012). *Signals & Boundaries: Building Blocks For Complex Adaptive Systems*. . Londra: The MIT Press.
- Lawlor, E. S. (2011). *Why the Rich are Getting Richer?* Londra: New Economic Foundation.
- Sardar, Z., & Abrams, I. (1998). *Kaos: Düzensizlikteki Düzen*. (D. Guliyeva, Çev.) İstanbul: NTV Yayınları.
- Stiglitz, J. E. (2012). *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future*. New York: W.W. Norton & Co.
- Sundrum, R. (1990). *Income Distribution In Less Developed Countries*. New York: Routledge, Chapman and Hall, Inc.
- Wealth Gap Simulator*. (2023). Goldratt Research Labs: <https://www.wealthgapsimulation.com/sales-page1608229852018> adresinden alındı
- Zang, H. (1998). The stability of the Kuznets curve: some further evidence. *Applied Economics Letters*, 5(3), s. 131-133.

Atı Biçimi / How Cite This Article

Uluçay, U. (2023). Gelir dağılımı adaletsizliğini azaltmak için simülatörlü program önerisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 199-208. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1229713>

Almanya’da Sivil Toplum Anlayışı ve Organizasyonu

Civil Society in Germany: Its Conceptualization and Organization

Murat Kalkan¹ 

¹(Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, Türkiye

ÖZ

Almanya, sosyal politika uygulamalarının olduğu kadar, sosyal politika bilim disiplininin de hem ortaya çıkmasında hem de gelişmesinde önemli bir ülkedir. Bu çerçevede de sosyal devlet olarak karakteristik bir konumda yer almaktadır. Bunun bir yansıması ise sivil toplum alanında kendini göstermekte ve literatürde, Almanya’nın, karşılaştırmalı refah devleti çalışmalarına benzer şekilde, korporatist bir sivil toplum rejimi örneği olarak ele alındığı anlaşılmaktadır. İşte bu noktada çalışmanın amacı ise, Almanya’daki sivil toplum anlayışının ve örgütlenmesinin, güncel durumunun tespiti olarak belirlenmiş; dayanak noktası sosyal politika-sosyal devlet dönüşümü perspektifi olmuştur. Bunun için çalışmada öncelikle sosyal politika-sivil toplum ilişkisi kavramsal düzlemde ele alınmış daha sonra da Almanya’daki mevcut durum tarihi süreç üzerinden anlamlandırılarak değerlendirilmiştir. Netice olarak, son yıllarda yapılan araştırmalardan elde edilen veriler ışığında, Almanya’nın sivil toplum örgütlenmesinde büyümenin olduğu ama buna yapısal bir dönüşümün eşlik ettiği görülmüştür. Bir başka deyişle Alman sivil toplum örgütlenmesinde ‘işletmecilik’ mantığının ve ‘profesyonelleşme’ eğiliminin giderek ağırlık kazandığı anlaşılmaktadır.

ABSTRACT

Germany has been an important country in the emergence and development of social policy practices and the discipline of social policy science and as such has a characteristic position as a welfare state. This is reflected in the field of civil society, with Germany having been analyzed in the literature as an example of a corporatist civil society regime, similar to comparative welfare state studies. In this regard, this study aims to determine the current state of civil society’s conceptualization and organization in Germany, and the main focus of this study involves the social policy-welfare state perspective. For this purpose, the study first analyzes the relationship between social policy and civil society on a conceptual level before evaluating the current situation in Germany through the historical context. As a result and in light of the data obtained from research conducted in recent years, the study observes growth to have occurred in Germany’s civil society organization, but this growth has also been accompanied by a structural transformation. In other words, the ‘corporatization’ and tendency toward ‘professionalization’ are observed to have gained weight in German civil society organizations.

Anahtar Kelimeler: Almanya, Gönüllülük, Refah Devleti, Sivil Toplum Kuruluşları, Sivil Toplum, Sosyal Politika

Keywords: Germany, Volunteering, Welfare State, Civil Society Organizations, Civil Society, Social Policy

EXTENDED ABSTRACT

The research on civil society and civil society organizations has had a long history. However, it also draws attention as a subject that has been increasingly addressed in recent years. In this respect, civil society and their respective organizations constitute an important field of study regarding social policy, because the qualitative and quantitative status of civil society is accepted as an indicator of the development of countries and societies. Although some issues occur that cannot be unanimously defined, civil societal understandings have developed by being shaped around certain cultural values in the lives of societies. In other words, the forms of organization that these understandings bring with them are inevitably formed with various qualities that change from one country to another. In this respect, the Federal Republic of Germany is a remarkable country. Comparative studies have characterized Germany as a model country regarding its welfare state classifications and categorization of civil society regimes. As a matter of fact, the social policy and welfare state approach that forms the basis of the social structure in Germany has also affected civil society organizations socioeconomically and legally and is an important factor in how they are positioned.

Corresponding Author: Murat Kalkan **E-mail:** murat.kalkan@istanbul.edu.tr

Submitted: 31.03.2023 • **Revision Requested:** 04.06.2023 • **Last Revision Received:** 08.06.2023 • **Accepted:** 14.06.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

In line with this, this study aims to determine the current situation of the understanding and organization of civil society in Germany. The main question here is how Germany is categorized as a country in civil society regimes and where is the situation heading. Therefore, this study examines the understanding and organization of civil society in Germany as one of the most politically and socioeconomically important countries in the world from the perspective of the transformation of social policy-welfare state understandings and makes an assessment of the current situation in the country.

As in the rest of the world in recent years, the quantitative and qualitative development of organized civil society in Germany has received much attention. The political authorities are interested in various studies and practices and have supported the development of civil society through specific regulations. The analysis this study conducts shows that the first types of civil society organizations in German society in the modern sense were encountered in the 19th century. In this respect, a growing interest is seen to have occurred, one that has been intensifying since the 1990s. Germany can be said to have an above-average position in the world ranking in this regard, and its statistics that reveal the understanding of civil society to have developed through gradual diversification over the years is an indication of this. Unfortunately, no exact number can be given regarding the number of civil society organizations there, which are said to have increased especially after the German unification in 1990. However, research conducted in recent years helps to understand the volunteering and institutional infrastructure of civil society. In this context, both volunteerism and the number of civil society organizations (currently more than 656,000) have increased in Germany.

Research on the understanding and organization of civil society in different countries shows that Germany is positioned differently from the Anglo-Saxon world and from Scandinavian countries, as well as its classification of social policy and existence as a welfare state. It is seen that the relations between non-governmental organizations and the state in Germany are strong and a corporatist approach is adopted. The fact that Germany is seen as one of the models of a corporatist welfare state in which civil society actors play an important role in the welfare mix actually indicates the presence of a wide space for civil society organizations alongside the state, especially regarding the provision of social services and practices to those concerned. First of all, this is the manifestation of the social policy-social state approach that developed in relation to the construction process of the German national state and is nothing more than a path dependency that has developed for over a hundred years.

In Germany, the reforms in the welfare state and especially the social changes caused by demographic developments in recent years have produced important results by affecting the preferences of those in civil society organizations. The civil society organization has shown a growth trend simultaneously accompanied by a structural transformation. This is because the increase in non-profit limited liability companies and the trend toward the informalization of civil society participation has simultaneously paved the way for the weakening of the corporatist institutional foundations of the German civil society understanding. In other words, organized civil society in Germany has grown, and its main characteristic is transformation. The German civil society regime must therefore also seek a position in the context of the transformation of social policies and the welfare state. In this context, these societies can evolve partly toward a liberal civil society regime. This is because the increasing tendency toward 'corporatization' and 'professionalization' in civil society organization in Germany in recent years will give more space to the market, as well as in the liberal understanding of the civil society regime.

Giriş

Sivil toplum ve sivil toplum kuruluşlarıyla alakalı araştırmalar her ne kadar çok uzun bir serüvene sahipse de son yıllarda bu alandaki bilimsel çalışmaların arttığı bir gerçektir. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren gündelik hayatta daha sık karşılaşılan ve artık sosyal hayata iyice nüfuz etmeye başlamış olan bu iki kavram, işaret ettikleri olgular ve bunların neticeleri bakımından da son derece önemlidirler. Bu çerçevede de sivil toplumun örgütlenme şekli olan sivil toplum kuruluşlarının sosyal politikanın geniş mânâsı içerisinde giderek fazlalaşan bir önemle yer alan aktör olarak incelenmeleri kaçınılmaz bir sonuç olmaktadır. Haddizatında sivil toplum fikrinin yerleşme nispeti ve onun tezâhürü olan sivil toplum kuruluşlarının/organizasyonlarının nitel ve nicel açıdan durumları ülkelerin ve toplumların bir nev'i gelişmişlik göstergesi olarak kabul edilmektedir. Çünkü tarih ancak bu sâyede devletin giremediği yerlere ulaşmanın ve oradaki ihtiyaçları karşılayabilmenin mümkün olabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla da sivil toplum anlayışı ve organizasyonu meselesi giderek artan bir şekilde üzerinde durulan konu olmakta ve modern hayatın açtığı yaraların bir nev'i tedavi aracı olarak görülmektedir.

Her ne kadar literatürde hâlâ üzerinde ittifak edilemeyen bazı hususlar olsa da sivil toplum anlayışlarının toplumların hayatında bir takım kültürel değerler etrafında şekillenerek gelişmiş olmaları, bu anlayışların beraberlerinde getirmiş oldukları örgütlenme şekillerinin de ülkeden ülkeye çeşitli niteliklerle oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla bu alanda mukayeseli olarak yapılacak çalışmalar farklı ülkelerdeki anlayış ve uygulamaları anlamlandırmak ve gerektiğinde ders çıkarmak için önemli olmaktadır.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde Almanya'nın hem sosyal devlet sınıflandırmasında hem de sivil toplum rejimi kategorizasyonunda kendine has karakteristiğiyle model bir ülke şeklinde nitelendirildiği görülmektedir. Bir diğer ifadeyle Almanya'da toplumsal yapının temelini oluşturan sosyal politika-sosyal devlet yaklaşımları sivil toplum alanındaki aktörleri, yani sivil toplum organizasyonlarını/kuruluşlarını da sosyo-ekonomik ve hukukî olarak etkilemekte, onların konumlandırılmasında

önemli bir faktör olmaktadır. Aslında tam da bu noktada elinizdeki çalışmanın temel güdüleyicisi olan soru belirlemektedir: Acaba Almanya'nın, tarihi gelişme seyri içerisinde ortaya çıkan sosyal yapısının bir ürünü olarak, sivil toplum anlayışının farklı sivil toplum rejimleri arasındaki kategorizasyonu nasıldır ve Almanya bu açıdan nereye doğru evrilmektedir? Bu bakımdan çalışmada, dünyanın siyasî ve sosyo-ekonomik açıdan önemli ülkelerinden birisi olan, Almanya'daki sivil toplum anlayışının ve sivil toplum kuruluşlarının sosyal politika-sosyal devlet dönüşümü perspektifinden hareketle incelenmesi amaçlanmıştır; ülkedeki mevcut durumun gidişatına dair bir resmin ortaya konulması hedeflenmiştir.

Tüm bu bahsedilenler doğrultusunda çalışma başlıca beş alt başlıkta yapılandırılmıştır. İlk adımda kavram olarak sivil toplum ve sivil toplum kuruluşları incelenmiştir. Bu takip eden aşamada ise sivil toplum kuruluşlarının sosyal politika aktörü olarak anlamlandırılması sağlanmıştır. Bu iki başlık altında çalışmanın temeli oluşturulurken, üçüncü aşamada da Almanya'nın sosyal devlet olarak sivil toplum rejimlerindeki konumlandırılmasına odaklanılmıştır. Çalışmanın dördüncü basamağında Almanya'da sivil toplum kavramının gelişme seyri kökeni ve dönüşümü üzerinden irdelenmiştir. Son aşama ise güncel veriler ışığında Almanya'daki sivil toplumun somut yüzünün ortaya çıkarılmasına hasredilmiştir. Bu çerçevede de önce ülkedeki gönüllüğe akabinde de sivil toplum örgütlenmesine dair istatistikî verilere yer verilmiş ve değerlendirme yapılmıştır.

Sivil Toplum ve Sivil Toplum Kuruluşu Kavramı

“Devletin denetimi altında olmayan, kararlarını bağımsız olarak vererek toplumsal etkinliklerde bulunan bireyler topluluğu” (TDK, 2011: 2124) diye târif edilen sivil toplum kavramı; esâsen Latince Fransızcaya oradan da Türkçeye geçen ve “askerliğe ait olmayan, mülkî” (Ayverdi, 2011: 2848) demek olan sivil kelimesinin işaret ettiği mânâ etrafında şekillenmiştir. Öyle ki buradan hareketle sivil toplumu “devlet iradesiyle ortaya çıkmayan, kültürel plânda toplum üyeleri tarafından demokratik esaslara uygun olarak tezahür eden, toplumun örgütlenmesiyle sosyal hayatı yönlendirici bir etkinliğe sahip olan, haklarını müdafaa eden, medenî bir ortamda müspet değişikliklerden yana tavır koyan ve bunun için mücadele eden, devlet denetimi ve baskısının belirleyici olmadığı toplum” (Seyyar, 2008: 399) olarak tanımlamak mümkündür.

Devlet-cemiyet ve/veya fert arasındaki münasebetlerin demokratik seyir içerisinde gerçekleşmesinin ve iyi bir yönetimin var olmasının aracı olarak da nitelendirilen (TÜSEV, 2006: 38) sivil toplum kavramının henüz ‘efrâdını câmi ağyârını mâni’ şekilde, üzerinde ittifak edilen, bir târife sahip olmadığı inkâr edilemez bir gerçektir. Çünkü sivil toplum her toplumda tarihî gelişmelerin paralelinde şekillenmekte, kültürel bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır (Şahin & Öztürk, 2008: 10). Bahsedilen bu çeşitlilik aynı şekilde kavramın kökenine dair araştırmalarda da belirgin bir şekilde gözlenmektedir. Nitekim yapılan çalışmalarda meseleyi eski Yunan’a kadar götürünlere rastlandığı gibi (bkz. Strachwitz vd., 2020: 18) sivil toplumun XII. ve XIII. yüzyıllarda Batı Avrupa’ya özgü bir durum olarak ortaya çıktığını savunanlara da rastlanmaktadır. Ancak tüm bu farklılıklara rağmen günümüzdeki anlamıyla sivil toplum kavramı modern kapitalist toplumun olgunlaşma sürecine ait görülmekte (Uğur, 2011: 6-15); akademik araştırmalarda; özerk, gönüllülük esasına dayanan çoğulcu bir yapıda faaliyet gösteren fert-devlet müzakeresini temin eden sosyal örgütlenmelerin oluşturduğu bir alan olarak ifade edilmektedir (Aslan, 2010: 360).

Yukarıda bahsedilen ve esâsen bir düzen olarak da nitelendirilebilecek olan sivil toplumun araçları ise sivil toplum kuruluşları şeklinde adlandırılmaktadır; bunlar aynı zamanda sivil toplumun en önemli tanımlayıcı niteliklerinden birisi diye de gösterilmektedir. Zaten devlet ya da başka herhangi bir merkezî otorite tarafından sevk ve idare edilmeyen, halkın iradesinin temsil edildiği organizasyonlar olarak ele alınan sivil toplum kuruluşlarının (Aykaç & Durgun, 2014: 590) bu özellikleri göz önünde bulundurulduğunda sivil toplum ile sivil toplum kuruluşları arasındaki münasebetin anlaşılması son derece kolay olmaktadır.

Yapılan akademik çalışmalarda sivil toplum kuruluşları kavramı da aynen sivil toplum kavramında olduğu gibi birbirinden ufak da olsa bazı farklılıkları olan târiflerle izâh edilmeye çalışılmaktadır. Nitekim bilmek gerekir ki –Türkçe literatürde genellikle STK olarak kısaltılan- sivil toplum kuruluşları için uluslararası literatürde; sivil toplum örgütleri/organizasyonları, kâr gütmeyen kuruluşlar, üçüncü sektör, gönüllü kuruluşlar, hükümet dışı organizasyonlar, bağımsız sektör, vergiden muaf kuruluşlar, sosyal hareketler gibi değişik ifâdeler de kullanılmaktadır (Özdemir vd, 2009: 155). Çünkü kavram farklı zamanlarda değişik yerlerde ve çeşitli teorik bakış açıları arasında birbirinden başka mânâlar yüklenerek ele alınmakta bu sebeple de üzerinde mutabakata varılmış bir tanımlamanın yapılamamaktadır (Şenkal, 2011: 327; Kayagil, 2016: 1770-1771).

Her ne kadar literatürde ortak bir târif bulunmasa bile geçmişte oldukça eski olan ve küreselleşmeyle beraber son yıllarda tekrar gündeme gelen sivil toplum örgütleri için (Tokol, 2012: 60) belirli hedeflere ulaşabilmek gâyesıyla hür bir ortamda teşkilatlanabilmiş; yani devlet, hükümet ve bürokrasinin oluşturduğu yapılardan bağımsız sosyal tabana dayanan ortak bir şuurla hareket ederek inisiyatif kullanabilen kuruluşlar demek mümkündür (Seyyar, 2008: 400). Ancak bilmek gerekir ki bahsedilen tüm târif farklılıklarına rağmen, literatürde, sivil toplum kuruluşlarının başlıca ortak tarafları olarak;

- kurumsallaşma
- devletten bağımsız hareket etme
- elde edilen kârı/geliri sosyal (toplumsal) gâye için kullanma
- gönüllü kişilerden teşekkül etme

gibi özellikler sıralanmaktadır (Tokol, 2012: 60). Bu bakımdan sivil toplum kuruluşları denildiği takdirde akla devletin ve kâr amacı güden özel teşebbüslerin haricinde kalan; sendikalar, aktivist gruplar, yardım kuruluşları, meslek odaları, dernekler, vakıflar, kooperatifler gibi organizasyon şekillerinin gelmesi son derece tabii olmaktadır (Uğur, 2011: 23).

Sosyal Politika Aktörü Olarak Sivil Toplum Kuruluşları

Sosyal politikanın devlet adamlarının ve vatandaşların siyasî münasebetler alanında kamuyu alâkadar eden teşebbüs ve faaliyetlerde bulunmaları olarak târif edildiği, hatta bu mânâsı itibarıyla da toplum hayatının tüm saha ve şubelerini etkilediği düşünüldüğünde (Kessler, 1945: 4-5) sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinin bu bilim dalı içerisinde incelenmesi son derece tabii olmaktadır. Kaldı ki bu kuruluşların sosyal politikanın millî seviyedeki araçları olarak nitelendirilmesi de bunun en mühim delilidir (Kocabaş, 2010: 8-11). Zaten bu ilişkinin çok eski bir geçmişe sahip olduğu da bilinen bir gerçek olarak zikredilmektedir. Çünkü sanayileşmenin ortaya çıkarmış olduğu sıkıntıları hâletmek için başvurulan ve kendi kendine yardım suretiyle belli bir gâye etrafında birleşen işçilerden müteşekkil sendikalar –modern mânâda- sivil toplum kuruluşları olarak nitelendirilmektedirler (Şenkal, 2003: 104).

Yapılan akademik çalışmalar göstermektedir ki sosyal politika ve sivil toplum fikriyatı ve sivil toplum kuruluşları arasında çok sıkı bağlar bulunmaktadır. Meselâ farklı ülkelerde uygulanan sosyal politika tedbirleri incelendiğinde -hassaten 1960'lardan sonra- başta istihdam, meslek edindirme, sağlık ve rehabilitasyon gibi alanlar olmak üzere sosyal yardım ve hizmetlerin çoğunun sivil toplum kuruluşları aracılığı ile sağlanmaya çalışıldığı görülecektir (Uğur, 2011: 12). Dolayısıyla bu örgütlerin hedefleri birçok açıdan sosyal politikanın gayeleriyle uyuşmakta ve benzer bir nitelik arz etmektedir. Nitekim böylece hem gelişmiş hem de gelişmekte olan memleketlerde bu kuruluşların cemiyet hayatına mühim faydalar sağladığı; sosyal politikanın ana hedeflerini (sosyal refah, sosyal adalet, gelir dağılımı eşitsizliğinin giderilmesi, sosyal koruma vb.) gerçekleştirmeye çalıştıkları ortaya konulmuştur (Kocabaş, 2010: 80).

Sivil toplum kuruluşları sosyal politikanın fonksiyonları açısından değerlendirildiğinde görülmektedir ki, tarih içinde devlet toplumsal alana el uzatana kadar sosyal refah hizmetlerinin sağlanmasında bu kuruluşlar büyük roller üstlenmiş ve bu yönüyle devletlerin bazı tedbirleri almalarının önünü açmışlardır (Özdemir, 2004: 130-131). Yine günümüzde de devletin yetersiz kaldığı hâllerde politikalar ve araçlar geliştirerek ya da baskı grubu oluşturarak bir takım sosyo-ekonomik hakların elde edilmesinde mühim vazifeler ifâ etmekte olan bu örgütler uluslararası alanlarda bazı standartların oluşmasına da zemin hazırlamaktadırlar (Kocabaş, 2010: 81).

Birbirinden çok farklı ve çeşitli alanlarda/konularda faaliyetleri bulunan sivil toplum kuruluşlarının var olması aynı zamanda bu kuruluşlara devletlerin özellikle sosyal politika tedbirlerinin oluşturulması esnasında müracaat etmelerini sağlamaktadır (Uğur, 2011: 32-33). Çünkü küreselleşme süreciyle birlikte sosyal sorunların karmaşıklaşması ve devletin bunları çözmesinde yetersiz kalması 1980 sonrasındaki neo-liberal politikalarla beraber bu kuruluşlara duyulan ihtiyacı ve ilgiyi artırmıştır (Tokol, 2012: 60). En genel hâliyle işlevlerini;

- Sosyal İşlevler (sosyal refahın sağlanması; sosyal adaletin sağlanması; sosyal dengenin sağlanması; sosyal bütünleşmenin sağlanması; sosyal gelişmenin sağlanması; sosyal güvenlik, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin sağlanması; gelir ve servetin adaletli dağıtılması; sosyal barışın sağlanması vb.)
- Ekonomik İşlevler (üretim katkı sağlanması, istihdama katkı sağlanması, dengeli kalkınmanın sağlanması, KOBİ'lerin desteklenmesi)

diye tasnif edebileceğimiz sivil toplum kuruluşlarının bu yönleri (Kocabaş, 2010: 82-105), dikkate alındığı takdirde de, sosyal politika açısından bu müesseselerin son derece mühim oldukları ortaya çıkmaktadır. Nitekim günümüzde sayıları ve nitelikleri geçmişten çok farklı bir hâl arz eden sivil toplum kuruluşlarının (Tokol, 2012: 60) sosyal politikanın gündeminde bu denli yer tutmalarının başta gelen sebebi olarak da bu örgütlerin yardım ve dayanışmacı bir mahiyette olmalarının gösterilmelerinin geldiğini belirtmek lazımdır (Şenkal, 2003: 348).

Almanya'nın Sosyal Devlet Olarak Sivil Toplum Rejimleri İçerisinde Konumlandırılması

Sosyal politika literatüründe karşılaştırmalı çalışmaların yeri ve bunlara dair araştırmalar öteden beri önemli bir konuma sahip olmuştur (detaylı bilgi için bkz. May, 2011). Bu çerçevede sosyal politikaların devlet organizasyonu içerisinde ayrıcalıklı bir yer bulması anlamına gelen sosyal devlet/refah devleti¹ uygulamaları ve anlayışları irdelendiğinde de Almanya'nın tarihi süreç boyunca diğer yaklaşımlardan farklılaşarak ayrıcalıklı bir konuma eriştiği akademik çalışmalarda belirtilmektedir (bkz. Kalkan, 2020: 167-

¹ Literatürde sosyal devlet ve refah devleti kavramlarına dair yaklaşımlardan kaynaklanan araştırmalar yapılmaktadır. Bu itibarla Almanca literatürde de Almanya için sosyal devlet teriminin ağırlıklı olarak kullanıldığı bilinmektedir. Çünkü 'sosyal devlet' hem terim olarak Almanca orjinlidir hem de mevcut Almanya Federal Cumhuriyeti Anayasası'nda devletin bu şekilde tanımlandığı görülmektedir. Ancak bu çalışmada, esas gaye sosyal devlete dair kavramsal bir analiz yapmak olmadığından ve uluslararası akademik literatürle de uyumlu olmak amacı güdüldüğünden her iki kavramın da konunun ve üslubun gerektirdiği takdirde birbiri yerine ve aynı anlamı ifade etmek üzere kullanıldığını belirtmek lazımdır. Konuya dair açıklamalar ve tartışmalar hakkında detaylı bilgi için bkz.: Kalkan, 2022: 53-57.; Taşçı, 2020: 26.

168). Wilensky ve Lebeaux, Titmuss, Esping-Andersen gibi birçok farklı araştırmacı tarafından yapılan tasniflerde, Almanya'nın, bakılan perspektife göre adlandırması değişmesine rağmen, işaret edilen olgunun aynı kaldığı bir pozisyonda konumlandırılması işte tam da bunun bir göstergesidir. Nitekim bahsedilen çalışmalar ışığında Almanya, bazen *Bismarck'çı Sosyal Devlet* olarak tanımlanırken bazen *Kıta Avrupası Refah Devleti* yahut *Muhafazakâr-Korporatist Refah Rejimi* gibi isimlerle de nitelendirilen bir ülke olmaktadır (Özdemir, 2007: 121-160; Taşçı, 2020: 29-35).

Almanya'daki sosyal sistemin karakteristiği yani sistemin prensipleri ve şekilleri sadece tarihi süreç gözetildiğinde kavranabilmektedir. Çünkü Almanya'da sosyal politika uygulamalarının devlet eliyle hayata geçirilmesinin başlangıcı aslında kapitalist üretim tarzına geçişle ayrılmaz bir bağlantı içerisindedir. O zamana (yani 19. yy.) kadar olan toplumsal yapıya bakıldığında (ki bu yılları ortaçağ ve geç feodal dönem olarak adlandırmak mümkündür) aile desteklerinin, fakirlere yapılan yardımların ve lonca birliklerinin bazı faaliyetlerinin haricinde sosyal barışı sağlamaya yönelik sosyal nitelikli bir tedbirin, toplumsal düzlemde, hayata geçirildiğini söylemenin mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Fakat kapitalist üretim şeklinin uygulanmaya konulmasıyla toplumsal alanda ortaya çıkan köklü değişiklikler, sosyal risklerin kendisinde de derin bir yapısal değişmeye yol açmıştır. Böylece geleneksel-an'anevi toplumsal/sosyal güvenlik biçimleri de hızlıca, hem de sosyal ve ekonomik temelleri geri dönüşemeyecek bir şekilde, ortadan kalkmış ve yeni bir paradigma üzerinden hareket edilmeye başlanmıştır (Bäcker vd., 2010: 57, Kalkan, 2022: 30).

Almanya'da, sanayileşme sonrası, modern mânâda sosyal politikalarının gelişme seyri incelendiğinde devlet otoritesi altında baskıcı ve belirli bir sınıfa özgü ortaya çıkan koruma politikalarından demokratik ve sosyal hukuk devletinin toplumsal politikalarına doğru bir gidişatın zaman içerisinde ortaya çıkmış olduğu açıkça görülmektedir. Yani her ne kadar bazı dönemlerde siyasi ve ekonomik sebeplerle inkitâa uğramış olsa da, Almanya'da sosyal politikaların -tıpkı başka sanayileşmiş ülkelerde de olduğu gibi- başlangıçta işçi sınıfının sorunlarını çözmeyi amaçladığı ancak ilerleyen süreçte sosyal adalet ekseninde kişi ve konu olarak çeşitliliğinin giderek artış gösterdiği bilinmektedir (Althammer vd., 2021: 103-111; Kucur, 2021: 239).

Almanya'da devlet temelli sosyal politikanın kuruluşunda odaklanılan ana mesele olması itibarıyla literatürde temel olarak Alman refah devleti diğerlerinden '*sosyal sigorta devleti*' şeklinde nitelendirilerek ayrıştırılmaktadır (Sesselmeier vd., 2006: 7; Schmidt & Ostheim, 2007). Bahsedilen modelin tabii sonuçlarından bir tanesi ise devletin, devlet namına, devlete ait düzenleyici görevleri yerine getiren kendi kendini yöneten organlara birçok kontrol görevini tevdi etmesi olmaktadır. Bu ise hiç şüphesiz Alman sosyal devletinin korporatist karakterinin temel dinamiğini teşkil etmektedir. Bir başka deyişle Almanya'daki sosyal politika—sosyal devlet telâkkisi pragmatizm temelinde bireyin refahını merkeze alan Anglo-Sakson gelenekten sosyal politikanın kolektif fonksiyonlarına daha güçlü vurgu yapmasıyla ayrılmaktadır. Bu çerçevede tarihî süreçte Alman sosyal politika—sosyal devlet geleneğinin ayırt edici tarafı işçilerin problemlerine odaklanmak üzerinden gelişmişken Anglo-Sakson anlayışın ilgilendiği temel konular ise yoksulluk etrafında şekillenmiştir (Alber, 1989: 785; Kalkan, 2022: 57). Yine İskandinav'da 'eşitlik tutkusu' sosyal politika—sosyal devlet söylemlerine hâkim olurken Fransa'da 'dayanışma' çağrısının yankı bulduğunu ifade etmek lazımdır (Kaufmann, 2013: 123). Tüm bunlar, tabiatı gereği, Almanya'da sosyal düzenin korporatizmle karakterize edilmesini beraberinde getirmektedir. Bu durum ise Alman sosyal sisteminin sütunlarından biri olarak kabul edilen sivil toplum anlayışı ile organizasyonuna da yansımaktadır (Piekenbrock & Hennig, 2013: 48); böylelikle de Almanya, refah karması olarak adlandırılan yapıda sivil toplum aktörlerinin önemli rol oynadığı model bir ülke olarak dikkat çekmektedir. (Freise & Zimmer, 2019a: 11).

Farklı ülkelerdeki sivil toplum anlayışı/rejimlerinin sosyal kökenleri itibarıyla incelemek sınıflandırılmasına ve bunların refah devleti modelleriyle ilişkilerine odaklanan karşılaştırmalı araştırmalarda sıklıkla Salamon ve Anheier tarafından gerçekleştirilen çalışmalara atıf yapıldığı ve sivil toplum rejimlerinin bu suretle kategorize edildiği görülmektedir. Salamon ve Anheier esâsen yaptıkları tasnifte teorik zeminlerini bir yönüyle Barrington Moore Jr. tarafından 1960'ların ikinci yarısında gerçekleştirilen ve diktatörlük ile demokrasinin sosyal kökenlerine odaklanan araştırmalara dayandırırken diğer yandan da refah devletlerinin farklı ülkelerde nasıl ve niçin değişik şekillerde tezahür ettiğini açıklayan Gösta Esping-Andersen'in 1990'lardaki çalışmalarına yaslanmışlardır. Böylece Salamon ve Anheier, Esping-Andersen'in refah devleti sınıflandırmasını sivil topluma/kâr gütmeyen sektöre uyarlayarak onun yaptığı üçlü kategorizasyonu (liberal, sosyal demokrat ve korporatist refah devleti) iki ekseninde (kamu sosyal refah harcamaları ve kâr gütmeyen sektörün büyüklüğü) ele almışlardır. Sonuçta Salamon ve Anheier'in sivil toplum rejimlerini Esping-Andersen'in sınıflandırmalarına benzer ama ona dördüncü bir kategori ilave edilerek; liberal, sosyal demokrat, korporatist ve devletçi anlayış olarak ayrıştırmış oldukları görülmektedir. (Einolf, 2015: 510-511; Salamon & Anheier, 1998: 226-229).

Salamon ve Anheier'in araştırmaları incelendiğinde Almanya'nın daha önce işaret edildiği üzere korporatist sivil toplum rejimi adı altında tasniflendiği görülmektedir (bkz. Tablo 1). Burada hem devletin hem de sivil toplum örgütlerinin harcamalarda cömert hareket ettikleri tespit edilmiştir. Aslında sivil toplum denildiğinde tabii olarak devlet dışı/devletten bağımsız hareket etme ve organize olma akla geliyorken işte Almanya'nın da içinde olduğu korporatist rejimin diğerlerinden ayrıldığı en önemli nokta devlet ile sivil toplum kuruluşları/örgütleri arasında -bir nev'i ortaklık niteliğinde- var olan güçlü ilişkidir. (Özdemir vd., 2009: 161; Yumurtacı, 2019: 124; Anheier & List, 2005: 248). Burada aslında bir tezat varmış gibi görülse de *subsidiaritenin*² Alman sosyal

² Türkçe literatürde "yerindelik, yetki ikâmesi, ikincillik" gibi terimlerle anlatılmaya çalışılan *subsidiarite* esâsen Alman sosyal yapı ve düşüncesinin temel ilkelerinden biridir; kökeni de

yapısının temel ilkelerinden birisi olduğu akla getirilince konunun anlamlandırılması kolaylaşmaktadır. Nitekim sivil toplum düşüncesinde *bürgerliche Gesellschaft*³ kavramına verdiği anlamla önemli bir filozof ve yol açıcı olan Hegel'in diliyle ifade edilecek olursa "ferdin adına ve onun gerçek çıkarı için" (Sezen, 2005: 97) var olan devlet, *subsidiaritenin* yol göstericiliğindeki Alman sosyal yapı ve düşüncesinde, fert ve toplum için ödev/görev üstlenen bir yapı telâkki edilmektedir. Dolayısıyla da Salamon ve Anheier'in sivil toplum rejimleri sınıflandırmasında Almanya için ortaya koymuş oldukları devlet-sivil toplum organizasyonları arasındaki güçlü ilişki de Alman sosyal yapı ve düşüncesi bakımından aslında kaçınılmaz bir sonuçtur (Zimmer, 2019: 37-40; Salamon & Anheier, 1998: 242).

Tablo 1. Salamon ve Anheier'in Sivil Toplum Rejimleri Sınıflandırması

<i>Kamu Sosyal Refah Harcamalarının Seviyesi</i>	<i>Büyük Kâr Gütmeyen Sektöre Sahip Model</i>	<i>Küçük Kâr Gütmeyen Sektöre Sahip Model</i>
<i>Yüksek</i>	Korporatist <i>Almanya, Fransa, Hollanda</i>	Sosyal Demokrat <i>İskandinav ülkeleri, İtalya</i>
<i>Düşük</i>	Liberal <i>ABD, İngiltere, Kanada</i>	Devletçi <i>Japonya</i>

Kaynak: Salamon & Anheier, 1998: 240 ve Einolf, 2015: 511'den faydalanarak hazırlanmıştır.

Kavram Olarak Almanya'da Sivil Toplumun Kökeni ve Dönüşümü

Çalışmanın önceki kısmında da bahsedildiği gibi hem Türkçe hem de yabancı literatürde kavram olarak sivil toplum ve bu alandaki aktörler, yani sivil toplum kuruluşları/organizasyonları, üzerinde ittifak edilebilen bir târif yoktur. Mesele Almanya açısından ele alınırken de benzer durumla karşılaşmaktadır. Zira içinde devletin yer almadığı bir örgütlenme şekli olarak târif edilen sivil toplum kuruluşlarıyla kastedilenin ne olduğu Almanya'da da tam mânâsıyla belirgin değildir. Öyle ki meselâ esnaf odalarının veya bazı sosyal hareketlerin sivil toplum kuruluşu/organizasyonu olarak ele alınıp alınmayacağı, bunların her ne kadar devlet etkisinde olmasalar bile bir sivil toplum örgütlenmesi olarak görülüp görülemeyecekleri esaslı bir tartışma konusudur (Roth, 2001). Bu açıdan bakılacak olursa meselâ günümüzde sivil toplum kavramına karşılık olarak –İngilizce literatürün etkisiyle– dünya genelinde kullanılan NGO (hükümet dışı kuruluşlar) kavramının Almanya'daki sivil toplum kuruluşu kavramının sadece bir kısmını karşıladığı da ayrı bir gerçektir (Spengler vd., 2011: 9). Bunun sebebi ise aslında Almanya'nın hem tarihi hem de sosyal yapısı gereği sivil toplum alanındaki organizasyonların bu ülkede sadece hükümet dışı örgütlenmeler veya kâr gütmeyen kuruluşlar olarak tasnif edilmemesiyle, bilakis çalışmanın ilk bölümünde de değinildiği üzere, kavramın geniş mânâsı üzerinden hareket edilmesiyle ilgili olmasıdır. Çünkü Almanya'nın –özellikle de federal dönemdeki– tarihi incelendiğinde sivil toplum aktörlerinin/organizasyonlarının ve hareketlerinin ülkedeki gelişmelerde belirleyici rol oynamış oldukları anlaşılmaktadır (Grande, 2021: 13).

Konuya biraz daha yakından bakıldığında aslında sivil toplum kavramının Almandaki derinliğine odaklanmanın meseleyi anlama noktasında belirginleştirici olacağı görülmektedir. Almandaki sivil toplum anlayışının tarihçesi incelendiğinde 20. yüzyılın sonlarına kadar literatürde *bürgerliche Gesellschaft* kavramının kullanıldığı ancak bunun yerine 1990'lerden itibaren İngilizce *civil society* teriminin çevirisi olarak *Zivilgesellschaft* kullanılışının yaygınlaştığı; bunun da üçüncü sektör, hükümet dışı kuruluş (NGO) ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlar (NPO) gibi bazı terimlerin yerini aldığı görülmektedir. Bu gerçekleşirken kavram eski anlayışlara kıyasla da bir değişim geçirmiştir ve bugün Almanya'da sivil toplum sanılanın aksine Hegel'in kastettiği anlamdaki *bürgerliche Gesellschaft* (burjuva toplumu) veya *Bürgergesellschaft* terimleriyle eşanlamlı değildir (Strachwitz, 2020: 6; Hummel vd., 2022: 12). Dolayısıyla Almanya'da sivil toplum terminolojisinin gelişme seyri çalkantılı bir görüntüye sahip olduğunu söylemek lazımdır (Zimmer, 2007: 204) ve aslında bu da kelimenin semantik açısından ele alınmasıyla açıklanabilmektedir. Nitekim Almandaki bu kavramların kökünde yer alan *Bürger* kelimesine bakıldığında ikili bir mânâya sahip olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki, kelimenin özellikle 18. yy. sonlarından başlayarak 20. yüzyıl boyunca devam eden süreçte, *Bürgertum*'a—burjuvaziye ait olanları (işadamlarını, girişimcileri, kapitalistleri, yöneticileri, hâkimleri, akademik eğitim almış memurları, bilim adamlarını

Hristiyan sosyal doktrinine dayanmaktadır. Bu ilke öncelik olarak şahsın bizâtihi kendi sorumluluğuna odaklanmakta ve giderek genişleyen çerçevede önce aile, sonra toplum ve devlete ödev yüklenmesini beraberinde getirmektedir. Bu basamaklardan her birinin görevinin başlangıç âni bir öncekinin yetişmemesiyle/yetersiz kalmasıyla, yine sınırdaki bir sonrakinin çizgisinde bitmektedir. Detaylı bilgi için bkz: Kalkan, 2022: 23-24.

³ Türkçeye burjuva toplumu şeklinde tercüme edilebilecek olan bu terkip günümüzde Almandaki sivil toplum ile eş anlamlı kullanılmaktadır. Bkz. Erdem, 1997: 208.

vb. içeren küçük bir sosyal sınıfa), yani mülk ve eğitim sahibi kişileri ifade eden anlamı olmaktadır. Kelimenin ikinci mânâsı ise 'vatandaş' anlamındadır ve bunun sonucunda da *bürgerlich* sıfatı 'sivil', *bürgerliche Gesellschaft* veya *Bürgergesellschaft* ise 'sivil toplum' olarak tercüme edilebilmektedir (Kocka, 2010: 9).

Burada önce normatif bir terim olarak sivil toplumun 17. ve 18. yüzyıllarda Aydınlanma döneminde bir toplum tasarımı ifade etmek için farklı düşünürlerce kullanıldığı ve Almanca da *bürgerliche Gesellschaft* veya *Bürgergesellschaft* terimlerinin bu kavramsal boyutta olumlu bir çağrışıma dayanarak insanların sorumlu vatandaşlar olarak barış içinde bir arada yaşayacağı ütopyik bir toplum türünü tanımladığı belirtilmelidir (Kocka, 2002: 16; Kocka, 2001: 6-7). Ancak özellikle 19. yüzyılın ilk yarısında, kapitalizmin ve sanayileşmenin etkisiyle, Hegel ve Marx gibi düşünürlerce kavrama yeni bir mânâ verilmiş; böylece 'sivil toplum' eski anlamına nazaran devletten daha keskin bir şekilde ayrıştırılmış ve *bürgerliche Gesellschaft* terimi 'burjuva toplumu' olarak anlaşılmasına başlanmıştır (Kocka, 2003: 30). Bu mânâsıyla *bürgerliche Gesellschaft* veya *Bürgergesellschaft* terimleri Almanca da 20. yüzyılın sonlarına kadar eleştirel ve polemikçi bir tarzda, dolayısıyla da aşağılayıcı bir şekilde kullanılmıştır. Ancak yakın zamanda bu durum geleceğe odaklanan olumlu bir anlayışa dönüşmüş (Zimmer, 2007: 204) ve sonuçta sivil toplum betimleyici bir terim olarak bir sosyal alana; devlet, piyasa ve özel alan arasındaki ve pozitif çağrışımlarla bağlantılı, özellikle de sivil katılımın gerçekleştiği yere işaret eden bir mânâyı kavuşmuştur (Kocka, 2002: 16-17). Ayrıca yine Almanca literatürde buradan türetilen *bürgerschaftliches Engagement* (sivil katılım) teriminin de sivil toplumun fonksiyonu olarak gönüllü-sivil katılımı ifade etmek için kullanıldığını da söylemek lazımdır. Fakat her ne olursa olsun bahsedilen bu terimlerin literatürde bugün *Zivilgesellschaft* teriminin işaret ettiğiyle benzer anlamda kullanıldığını bilmek gerekmektedir. Çünkü bu terimlerin hepsi temelde aynı şeyleri; yani gönüllü birliktelikleri, vatandaşların devlet-piyasa ve özel alanın ötesinde vatandaş olarak gönüllü katılımlarını ifade etmektedirler. Bu bakımdan Almanya'da sivil toplum, çok çeşitli örgütlenme ve eylem biçimlerinin çok çeşitli faaliyet alanlarında görülmesiyle karakterize edilebilmektedir (Grande, 2021: 13-14). Neticede Almanca da ve Almanya'da *Zivilgesellschaft*—sivil toplum terimi piyasa ve devletin yanında toplumdaki kolektif eylem sahasının bir adlandırması olarak ele alınmaktadır (Strachwitz, 2020: 6). Dolayısıyla sivil toplum, demokratik siyaset biçimlerinin üretimi ve daha da geliştirilmesi için toplumsal aktörlerin siyasi eylem imkânlarına yönelik geniş kapsamlı ve tamamlanmamış bir teorik arayış hareketi olarak da nitelendirilebilmektedir (Klein, 2000: 1).

Bahsedilen bu kavramsal açıklamalardan da anlaşılacağı üzere Almanya'da sivil toplum anlayışının yerleşmesinin oldukça eskiye dayandığı ve bu geleneğinin etkilerinin günümüze kadar ulaştığı ortadadır (Bundesverband Deutscher Stiftungen, 2014: 21). Bununla birlikte literatürde bugünkü anlamda sivil toplum anlayışının Almanya'da yerleşmeye başladığı ilk dönem olarak Aydınlanma'nın etkisindeki 18.-19. yüzyıl gösterilmektedir; o zamandan beri de hem teorik hem de fonksiyonel açıdan meselenin tartışıldığı bilinmektedir (Spengler & Priemer, 2011: 8; Kocka, 2004: 30). Zaten bahse mevzu tartışmalardan hareketle Almanya'da sivil toplum denildiğinde yelpaze o kadar geniş bir mânâ etrafında şekillenmektedir ki, içerisinde hayır kurumlarından spor ve eğlence odaklı kulüplere hatta çevreyle alakalı girişim ve projelere rastlamak dahî mümkün olmaktadır (Zimmer, 2000: 3).

Almanya'da başta gönüllü katılım olmak üzere sivil topluma dair argümanların, refah devletinin zayıfladığı ve onun bütünleştirici gücüne olan güvenin azaldığı, dolayısıyla da refah devleti düzenlemelerinin ötesinde yeni sosyal anlayış ve sorumluluk modellerinin arandığı 1980'lerle artan bir popüleriteye kavuştuğu bir gerçektir (Böhnisch & Schröer, 2016: 40; Sachße, 2002b: 23; Baş, 2022: 24-25). Yine 1990'larda yaşanan ve özellikle de Doğu-Batı Almanya birleşmesinin tetiklediği bir dizi sosyo-ekonomik problemlerle başa çıkma noktasında federal hükümetlerin aktifleştirici sosyal devlet yaklaşımını benimsemelerinin (bkz. Kalkan, 2022: 42-47) getirdiği bir sonuç vardır. O da devletin kamusal görevlerin yerine getirilmesinde devlet ile toplum arasındaki sorumluluğu derecelendirilerek paylaşırması (subsidiarite ilkesinin sonucu) ve bunun da sivil toplum örgütlenmelerinin giderek önemli bir statüye kavuşmalarına zemin hazırlamış olmasıdır (Schuppert, 2002: 185).

Almanya'da sivil toplum anlayışının tarihçesine ve temellerine dair yapılan araştırmalarda farklı yaklaşımlar olduğu görülse de temel itibarıyla bunları;

- vatandaşların sosyal alanda faal olmalarının ve kamu ruhunun canlanmasını amaçlayan 1808'de Prusya'daki şehir yönetimiyle alakalı olarak getirilen düzenlemeye,
- 1853'te Elberfeld Sistemi ile ilk defa sosyal gönüllülüğün temellerinin atılmasına (ki bu sistemle toplumdaki yoksulların bakımının erkek vatandaşlar üzerine yüklenmiştir),
- 19. yüzyılda derneklerin tipik (karakteristik) organizasyonlar hâline gelmesine,
- sosyal hareketlerin gelişmesine (ki bu sosyal hareketlerin başlangıcını esnafın ulusal hareketleri oluşturmakta sonra sosyalizm takip etmekte ve kadınların hareketiyle devam etmektedir.)

bağlayan çalışmaların ağırlıkta bulunduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla Almanya'da sivil toplum anlayışı, sanayileşmenin neticesi olarak görülebilecek hâdiselerin toplum yapısını bir nev'i tedbir almaya itmesi sebebiyle gelişmiş, ve tüm bunlar 'devletin gölgesinde' gerçekleşmiştir (Aktive Bürgerschaft e.V, 2014; Sachße, 2002a: 3-4; Zimmer, 2019: 41).

Günümüzde -yukarıda da ifade edildiği üzere- Almanya'da sivil toplum anlayışı ortaya çıkışı esnasındaki sebeplerden bağımsız olmamakla beraber daha geniş bir çerçevede ele alınmakta ve içeriğinde birçok kuruluş/organizasyon şeklini barındırmaktadır. Meselâ bu anlayış çerçevesinde Almanya'da sivil toplum kuruluşlarını; hayır kurumları, kayıtlı dernekler (Alm. eingetragene

Vereine; bunlar yerel sulh mahkemelerine kayıtlı ve medenî kanunun belirttiği bazı özelliklere göre kurulmaktadır), vakıflar, sendikalar, kültür-sanat dernekleri, dini kurumlar, kâr amacı gütmeyen hastane ve bakımevleri olarak sıralamak mümkündür (Rosenski, 2012: 210; Schmidt, 2021: 22-23).

Tüm bu bahsedilen hususların ışığında denilebilir ki Almanya’da sivil toplum ve dolayısıyla da sivil toplum kuruluşları ifâdesiyle kastedilen; geleneksel mânâdaki ve esâsen sadece kamu katılımının bir aracı olarak görülen örgütlenmeler (sendikalar, partiler, dini kurumlar vb.) değildir. Bilakis bunlara ilâveten sosyo-politik bakımdan daha farklı ihtiyaçları karşılamak ve gönüllük esâsına dayanan gruplaşmalar ülkede sivil toplumun tesisi için çalışan örgütler olarak kabul edilmektedir (Frech, 2007: 202). Bu anlayış farklılaşmasının temel sebebi olarak Almanya’nın cemiyet yapısında meydana değişme gösterilmektedir ki esâsında bu kültürel bir değişimdir. Öyle ki son kırk yıllık sürede Alman toplumu daha ferdî; kendi kendine hareket eden özgürlükçü bir yapıya bürünmüştür. Bunun neticesinde de aile, kilise vb. geleneksel kurumlar otorite kaybına uğramış ve dolayısıyla sivil toplum anlayışının da dinamikleri farklılaşmıştır (Kamlage, 2008: 4-5).

Almanya’da Sivil Toplumun Somut Yüzü: Gönüllülük ve Sivil Toplum Örgütlenmesi

Bir cemiyetin/toplumun kalitesinin göstergelerinden birisi olarak kabul edilen ve fertlerin/vatandaşların topluma dair faaliyetlerde ne ölçüde kendiliklerinden yer aldığını ortaya çıkaran gönüllük ne kadar yüksekse modern mânâda sivil toplum anlayışı da o kadar güçlü demektir (Gensicke, 2006: 9). Bir başka deyişle gönüllü ve karşılıksız sivil katılım, sivil toplum kuruluşlarının vazgeçilmez temel unsuru olduğundan aslında bir ülkedeki sivil toplum araştırmaları yapılırken dikkat edilmesi gereken en temel hususlardan birisi ‘gönüllülük’ verilerinin dikkate alınması olmaktadır (Alscher vd., 2021: 402).

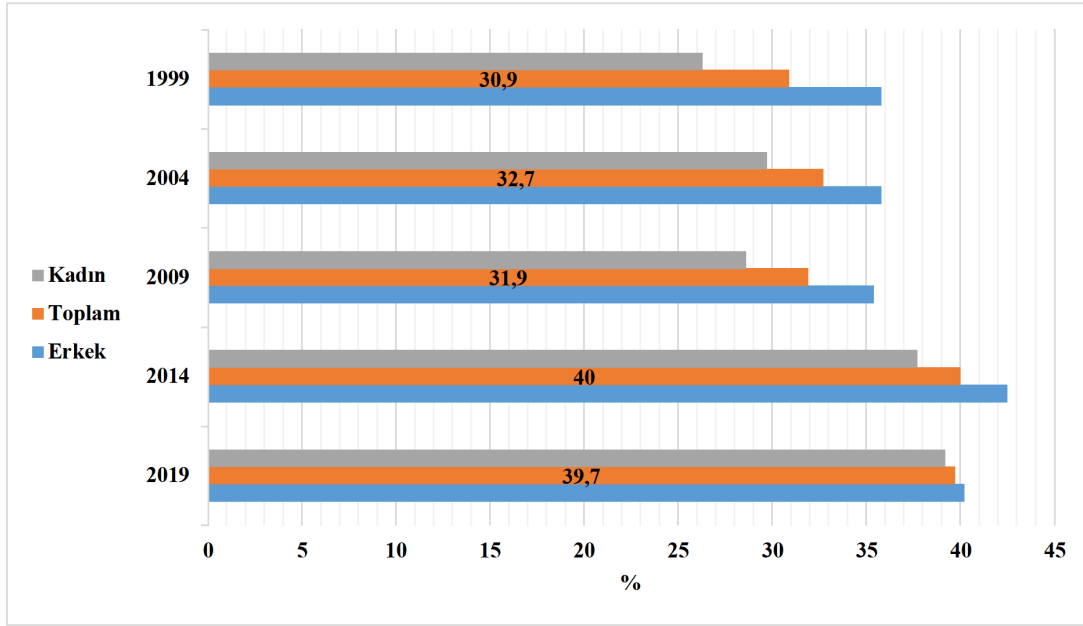
Bu noktada dünyada farklı ülkelerin gönüllük durumlarını araştıran karşılaştırmalı çalışmalara bakıldığında da Almanya’nın ortalama gönüllülük seviyesinin çok yüksek olmadığı görülmektedir (Baş, 2022: 25). Nitekim dünyadaki yetişkin nüfusunun %90’ından fazlasına tekabül eden, 119 ülkeyi kapsayan, karşılaştırmalı bir çalışma olarak Dünya Bağışçılık Endeksi 2022 neticeleri de bu durumu aslında ortaya koymaktadır. Bahsedilen çalışmada Almanya’nın ülke olarak dünyadaki yeri;

- tanımadığı bir kimseye yardım etmede 91.,
- hayır kuruluşlarına bağış yapmada 28.,
- gönüllülük için harcanan zamanda 72.

sıra şeklinde tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre de Almanya Dünya Bağışçılık Endeksi’nde 55. ülke olarak yer almakta; ülkenin sadece hayır kuruluşlarına bağış yapmada dünya ortalamasının üzerinde olduğu, hem tanımadığı bir kişiye yardım etmede hem de gönüllülük için harcanan zamanda dünya ortalamasının gerisinde kaldığı anlaşılmaktadır (Charities Aid Foundation, 2022).

1990’lı yıllarla birlikte Almanya’da –çalışmanın önceki kısmında da değinildiği üzere- sivil topluma artan vurgu, toplumun gönüllülük durumunu ortaya koyacak çalışmaların yapılmasına ağırlık verme ihtiyacını ortaya çıkarmış ve böylece 1998’de federal hükümet tarafından, federal seviyede, araştırmalar yapılması kararlaştırılmıştır. Bu çerçevede de 1999’dan itibaren her beş yılda bir Almanya’da gönüllüğün görünüşünü ve potansiyelini tespit edecek çalışmalar ilgili federal bakanlık ve kurumlarca yapılmaya başlanmıştır. Zamanla ortaya çıkan toplumsal değişimleri de dikkate alarak gerçekleştirilen güncellemelerle, en son 2019’a ait verileri ihtiva eden raporla birlikte yirmi yılda toplam beş tane çalışma yayımlanmıştır (Bahsedilen sürecin gelişimi için bkz. Baş, 2022: 25-30; Simonson vd., 2022a: 11-12).

Bu araştırmalarda gönüllü katılım; gönüllü olarak ve toplum odaklı bir şekilde gerçekleştirilen, kamusal alanda yer alan ve maddi kazanç amacı gütmeyen faaliyetler olarak tanımlanmakta ve bu da 2002 yılında Almanya’da ilgili araştırma komisyonu tarafından Sivil Katılımın Geleceği (Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements) üzerine yapılan çalışmada geliştirilen sivil katılım tanımıyla örtüşmektedir. Bu çerçevede yapılan araştırmalarda ortaya konulduğu üzere Almanya’daki gönüllü katılımın seyri yıllar içerisinde esâsen artan bir trend sergilemekte; yirmi yıllık süre içerisinde erkeklerdeki oranların kadınlara nazaran daha yüksek olduğu ama farkın giderek kapandığı ve toplam gönüllü katılım oranlarının sadece 2019’da bir önceki döneme nazaran ufak bir gerileme yaşadığı görülmektedir (Şekil 1). Tabii bu gerilemenin de hemen Koronavirüs Pandemisi’ne bağlanamayacağını önemle belirtmek lazımdır; çünkü veri toplama süreci pandeminin başlamasından çok önce tamamlanmıştır (Simonson vd., 2021: 6-8). Her ne kadar bu 0,3 puanlık azalma istatistikî olarak anlamlı görülmemiş olsa da gönüllü katılım oranlarındaki durumun ve trendin son yirmi yılda eğitimde yaşanan yaygınlaşma, kadınların emek piyasasına katılımlarının artması, yaşlıların sağlık durumunun iyileşmesi ve gönüllü katılım konusunun kamuoyunda giderek daha fazla tartışılması gibi toplumsal değişimlerle bağlantılı olduğu belirtilmektedir. Yine tüm bu işaret edilen değişimlerin yanında ilgili sonuçların veri toplama süreciyle ilgili metodolojik seçimlerden ve zamanla yapılan değişikliklerden de etkilenmiş olabileceği vurgulanmalıdır. Fakat her ne olursa olsun Almanya’da 2019 raporu sonuçlarına göre 14 yaş ve üzeri kişilerin %39,7’lik kesimi yani yaklaşık 28,8 milyon insan herhangi bir gönüllü faaliyette katılmaktadır, bu hiç de azımsanamayacak bir rakamdır (Simonson vd., 2022b: 53-58).



Kaynak: Simonson vd., 2021: 10-16.

Şekil 1. Almanya'da gönüllü katılım oranları (% olarak, 1999-2019).

Gönüllü faaliyetlere katılma noktasında Batı Almanya ve Doğu Almanya kıyaslaması yapıldığında da 2019 yılında Doğu Almanya'daki gönüllü katılım oranının %37 ile Batı Almanya'dakinden sadece 3,4 puan düşük olduğu görülmektedir. Hâlbuki bu fark yirmi yıl evvel, 1999 yılında, % 7,9 olarak tespit edilmekteydi. Dolayısıyla Doğu ve Batı Almanya arasındaki makasın yıllar içerisinde giderek kapandığını ancak Batı Almanya'da daha katılımcı bir sivil toplum yapısından bahsetmenin hâlâ mümkün olduğunu belirtmek lazımdır. Yine yapılan gönüllük araştırmalarında Almanya'da çalışanlar veya eğitim öğretim gören kişiler gibi sosyal hayatın doğrudan içinden yer alan insanların sivil toplum faaliyetleriyle irtibatlarının daha fazla olduğunu da ortaya koymaktadır (Simonson vd., 2021: 4-5).

Almanya'da 2019 yılı için yapılan gönüllük araştırması farklı boyutlarıyla incelendiğinde özetle dikkat çekici olan şu sonuçlara ulaşmak mümkündür (Arriagada & Karnick, 2022: 133-143):

- Gönüllü bir faaliyette bulunmaya motive eden faktörler arasında ilk sırada %93,9'la keyif almanın/eğlenmenin yer aldığı, bunu da aslında diğergâmlık göstergesi olarak nitelendirilebilecek olan hususların; diğer insanlara yardım etmenin (%88,5) ve kamu yararı için bir şeyler yapmanın (%87,5) takip ettiği tespit edilmiştir. Yine verilen cevaplar arasında eğlenmenin/keyif almanın yanında her ne kadar şahsi bilgi ve becerilerin geliştirilmesi gibi bireysel faydaları gözeten sebepler zikredilmiş olsa da genel trend toplumsal bir amaç doğrultusunda insanların sivil toplum organizasyonlarında gönüllü olarak yer aldıklarını ortaya koymaktadır.

- Herhangi bir gönüllü faaliyetten ayrılma sebepleri arasında en sık %43,3'lük bir oranla mesleki sebepler gelmekte, bunu %42,9'la faaliyetin kendisinin belirli zamanla sınırlı olması sebebiyle bitmiş olması, %40,4'le de gönüllülerin kendilerinin zaman kısıtlarının olması/yeterli zaman ayıramamaları takip etmiştir. Burada dikkat çekici bir husus hemen bütün sebeplerde kadın-erkek karşılaştırmasında birbirine yakın oranların olduğu bunun sadece ailevî sebeplerle gönüllü bir faaliyetlerden çekilenlerde birden açılarak farklılaşması (kadınlarda %33,5 erkeklerde %19,4) olmaktadır.

- Gönüllüğün önündeki engellere bakıldığında ise ayrılma sebepleriyle kısmen örtüşen sonuçlar elde edildiği anlaşılmaktadır. Buna göre hiç gönüllü bir faaliyete katılmamış kişilerin %71,3'lük gibi ezici bir çoğunluğu katılım göstermemeye sebebi olarak zaman kısıtlarını ileri sürmüştür. İkinci sırada %41,4'le meslekî sebepler gelirken bunu %37,9'la herhangi bir bağlılık istemeyenler, %29,3'le de ailevî sebep gösterenler takip etmiştir.

- Almanya'da gönüllüğün geleceğine ve potansiyeline bakıldığında 14 yaş üstü nüfus için yapılan çalışmalarda 1999 yılında gönüllü bir faaliyette bulunmayan kişilerin arasında gönüllü katılımı düşünebilenlerin oranının %38,7 olduğu ve bunun yıllar içerisinde istikrarlı bir şekilde artış göstererek 2019'da %58,7'ye çıktığı anlaşılmaktadır. Bu noktada bir potansiyeli ifade etmesi bakımından da gönüllü bir faaliyete başlama isteğinin de %82,4'lük bir oranla en fazla 14-29 yaş aralığındakiler arasında olduğu görülmüş olması önemli bir veri olmaktadır.

Almanya'da gönüllülikle ilgili önemli verilerden birisi de gönüllülerin bu faaliyetlerini herhangi bir sivil toplum organizasyonu/kuruluşu bünyesinde mi yani formel bir örgütlenme içerisinde mi yoksa 'tekil organize olmuş gruplar' (Ör: mahalle/komşu

yardımlaşması, kendi kendine yardım grupları, kişisel olarak inisiyatif alma vb.) adı altında toplanarak informal nitelikte mi yaptıklarıyla ilgili olmaktadır. Bu çerçevede 2019 yılı verileri irdelendiğinde Almanya’da 14 yaş ve üzeri her beş kişiden birinin gönüllü çalışmalarını bir dernek veya birlik şemsiyesi altında yürüttüğü ve bu organizasyon şekillerinin aynı zamanda 2019 yılında gönüllü katılım için en yaygın örgütlenme türü olduğu görülmektedir. Yine veriler detaylandırıldığında gönüllülerin arasında da %51,7’lik kesimin gönüllü çalışmalarını bir dernek veya birlik çatısı altında yaptıklarını buna karşılık %17,2’lik kesiminin ise ‘tekil organize’ altında gerçekleştirdiği ve bu ‘tekil organizasyon’ şeklinin de yirmi yıllık süreçte gönüllü faaliyette bulunanlar arasında 6,9 puanlık artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Böylelikle Almanya’da bu gönüllü katılım şeklinin 2004 yılından bu yana istikrarlı bir şekilde payı artan tek örgütlenme şekli olduğu ve yine 2014 yılından itibaren de ikinci en güçlü örgütsel katılım biçimi olarak tespit edildiği görülmektedir (Karnick vd., 2022: 188-192).

Almanya’daki gönüllü katılıma dair durumu ve vatandaşların davranışlarını özetledikten sonra ülkedeki sivil toplum kuruluşları hakkındaki istatistiklere bakmak organizasyonel yapıyı anlamlandırmak adına önemli olacaktır. Almanya’da sivil toplum alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlara dair tam kesinlikte bir sayı belirtmek mümkün değildir (Alscher & Priller, 2013: 350-351). Çünkü ülkedeki sivil toplum yapısı irdelendiğinde bu alandaki örgütlenmelerin çok geniş bir yelpazede yer aldığı; başta dernekler ve birlikler olmak üzere vakıflar, kâr amacı gütmeyen limited şirketler, kooperatifler gibi organizasyonların sivil toplum katılımının kurumsal yapısını oluşturduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu karmaşıklık ve dinamiklik, yapının tam ve sistematik bir kaydı çıkmayı zorlaştırmaktadır. Ama yine de kayıtlı dernekler (bunlar Alman yetkili makamlarına belirli usûl ve esâslara dayanarak kayıt oldukları için bu şekilde adlandırılmaktadır) ve medeni hukuk kapsamında hukuki ehliyete sahip vakıflar için verilerin olduğu anlaşılmaktadır (Schubert vd., 2023b: 4; Alscher vd., 2021: 400). Yine Almanya’da farklı kurum ve kuruluşlarca sivil toplum örgütlenmesine dair araştırmalar yapıldığı biliniyor olsa da nicelik olarak ülkedeki sivil toplumun durumunu 2012 yılından itibaren her beş senede bir yayımlanan ‘Sayılarla Sivil Toplum’ (ZiviZ–Zivilgesellschaft in Zahlen) raporlarının farklı boyutlarla ortaya koyduğu görülmektedir. Bu bakımdan bahsedilen raporların Almanya’daki sivil toplum organizasyonlarına dair federal seviyedeki önemli veri kaynakları arasında yer aldığını söylemek lazımdır (Hummel vd., 2022: 18; ZiviZ, 2023).

Tablo 2. Almanya’da Türlerine Göre Sivil Toplum Kuruluşlarının Sayısal Gelişimi (1995-2016)

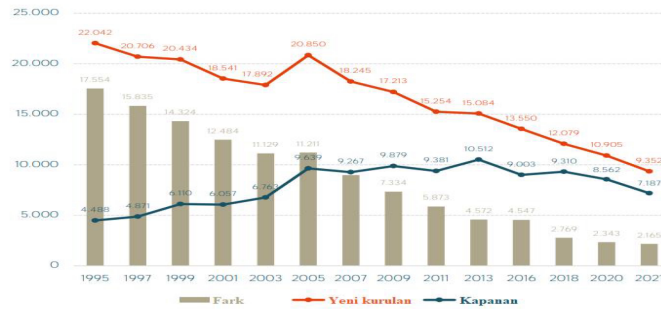
Yıl	Kayıtlı Dernekler (eingetragene Vereine, e. V.)	Vakıflar	Kâr Amacı Gütmeyen Limited Şirketler	Kooperatifler
1995	416861	-	-	13068
1996	433149	-	-	13974
1997	449104	-	-	13661
1998	464427	-	-	13805
1999	477860	-	-	13459
2000	490875	-	-	13086
2001	503682	10503	-	12706
2002	515283	11277	-	12342
2003	523529	12000	-	12147
2004	535832	12670	-	12061
2005	548517	13490	-	11619
2006	554097	14401	-	10736
2007	559607	15449	16400	9583
2008	566171	16406	14100	9593
2009	570374	17372	15100	9614
2010	576357	18162	17300	9134
2011	582339	18946	20000	9283
2012	588368	19551	20500	8561
2013	591759	20150	22600	8719
2014	630143	20784	22100	8729
2015	598210	21301	25200	8768
2016	602602	21806	25300	8743

Kaynak: Priemer vd., 2019: 10.

Almanya’da sivil toplum organizasyonlarının yapısı incelendiğinde yıllar içerisinde bir büyüme trendinin var olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim meselâ Almanya’da sivil toplum kuruluşu denildiğinde akla gelen ilk örgütlenme biçimi olan kayıtlı

derneklerin sayıları 1960'larda henüz yüz binlere dahî ulaşmamışken (Alscher & Priller, 2013: 350-351) günümüzde rakamlar Tablo 2'den de görüldüğü üzere bu sayının katbekat üstüne çıkmıştır. Her yıl feshedilen kuruluşlar olsa da toplamda ülkedeki sivil toplum kuruluşu sayısının birkaç yıldır istikrarlı bir şekilde arttığını ve özellikle vakıflar ile kâr amacı gütmeyen limited şirketlerin önemli bir büyüme sağlamış olduğunu söylemek mümkündür (Priemer vd., 2019: 10-11). Buna göre yapılan son 'Sayılarla Sivil Toplum' araştırmasına göre Almanya'da toplam 656.888 sivil toplum kuruluşundan yaklaşık %93,74'ünün kayıtlı dernek, %3,75'inin vakıf, %2,21'inin kâr amacı gütmeyen limited şirket ve geri kalanının ise kamu yararına çalışan kooperatif olarak örgütlenmiş olduğu görülmektedir (Schubert vd., 2023a: 7).

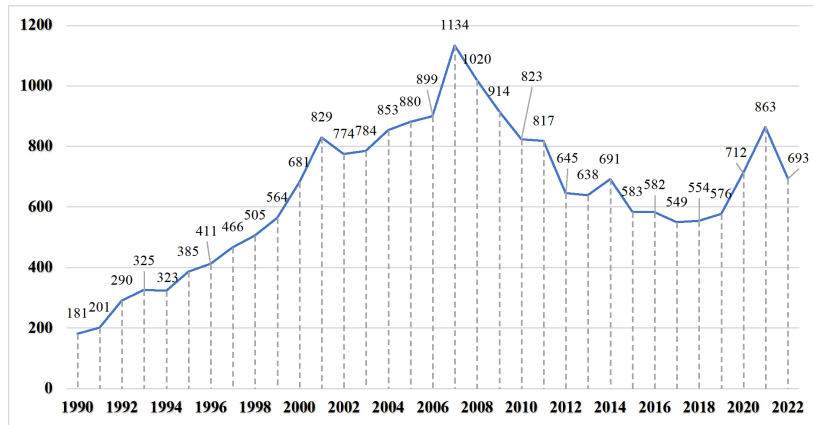
Almanya'daki kayıtlı derneklerin durumları detaylandırıldığında ise bu organizasyonların yıllar içerisinde sadece sayılarının artmadığı aynı zamanda 100 bin kişi başına hesaplanan yoğunluklarının da arttığı; 1960'ta 160 olarak hesaplanan bu rakamın 2018'de 731'e ulaştığı görülmektedir. Tabii unutmamak lazım ki burada bahsedilen sayı sadece kayıtlı derneklere aittir ve kayıtlı olmayan derneklerin de sayıları dikkate alındığında bu sayı artacaktır (Alscher vd., 2021: 400). Bununla birlikte meseleye bir başka perspektiften yaklaşıldığında bu olumlu durumun aslında görünmeyen, yani toplam sayıya etki etmediği için aslında çok da dikkate alınmayan bir yüzü ortaya çıkmaktadır. O da 1995'ten bu yana Almanya'da derneklerin kuruluş dinamiklerinin azalması, yani yeni kurulan kayıtlı dernek sayılarının düşme trendi olmaktadır (bkz. Şekil 2).



Kaynak: Schubert vd., 2023a: 8

Şekil 2. Almanya'da yeni kurulan ve kapanan dernek sayılarının yıllara göre dağılımı (1995-2021).

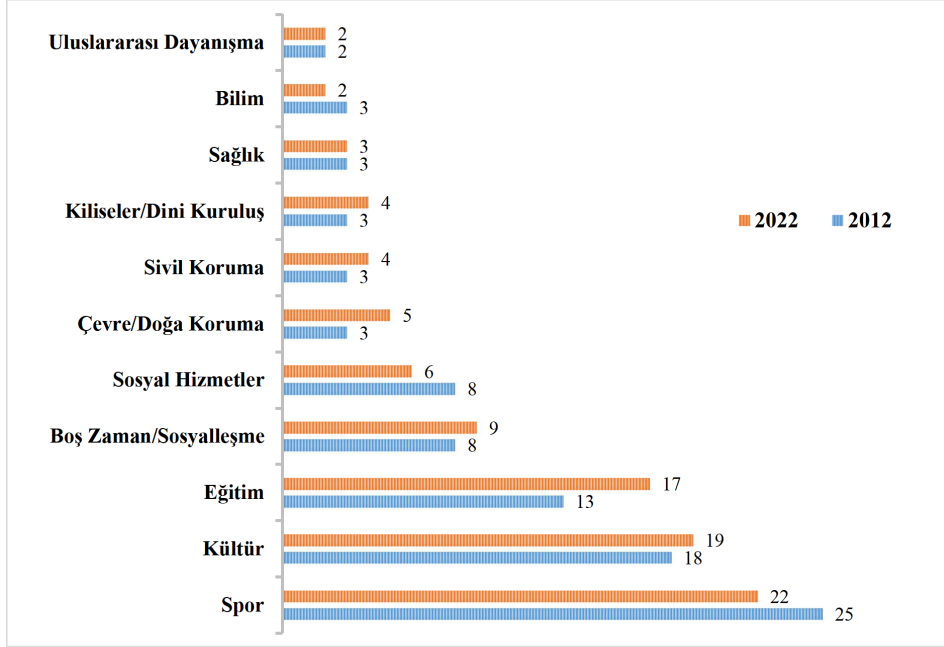
Almanya'da hür ve dayanışmacı bir sivil toplum örgütlenmesinin temel unsurlarından biri olarak görülen vakıflarla alakalı istatistikler de sivil toplum anlayışının niteliğinin ortaya konulması bakımından önemlidir. Alman toplumunda günümüzdeki hukukî düzenlemelerle tamamen örtüşmüyor olsa da vakıfların geçmişinin yaklaşık bin yıl öncesine tarihlendiği; ülkede hâlen faal durumda olan vakıflardan beş tanesinin de 12. yüzyıldan evvel kurulmuş olduğu bilinmektedir (Bundesverband Deutscher Stiftungen, 2014: 21-35). Bu köklü geçmiş düşünüldüğünde de Almanya'da vakıf sayılarının gelişiminin pozitif bir trende sahip olması aslında beklenen bir sonuçtur. Hakikaten de incelendiğinde meselâ 1980'lerde yıllık ortalama 150 yeni vakıf kurulurken (Statistisches Bundesamt, 2005: 187) bu rakam 1990-2022 arası için 640 olarak hesaplanmıştır (Şekil 3). Yine tıpkı kayıtlı derneklere olduğu vakıfların da yıllar içerisinde sadece sayılarının (krş. Tablo 2) artmadığı, 100 bin kişi başına düşen vakıf sayısının da fazlaştığı; bu rakamın 2013'te 25 iken 2022'de 30,3 olarak gerçekleştiği görülmektedir (Bundesverband Deutscher Stiftungen, 2014: 56; Bundesverband Deutscher Stiftungen, 2023a).



Kaynak: Bundesverband Deutscher Stiftungen, 2023b.

Şekil 3. Almanya'da yeni kurulan vakıfların sayıları (1990-2022).

Almanya’da sivil toplumun gelişmesine önemli bir veri olarak yeni kurulan sivil toplum örgütlerinin faaliyet alanları incelendiğinde bunların eğitim-öğretim, uluslararası dayanışma, sosyal bakım gibi fonksiyonları üstlenen alanlarında daha sık olduğu görülmektedir. Bu ise Almanya için daha klasik alanlar olarak nitelendirilen sporda, eğlence veya sosyalleşmede sivil toplumun ilgisinin gerilediğine bir işaret kabul edilmektedir. Bir de bu duruma Şekil 4 göz önünde bulundurularak bakıldığında Almanya’da –tıpkı yukarıda gönüllü faaliyetlere katılanların organizasyon tercihlerinde de işaret edildiği üzere- örgütlü sivil toplum yapılanmasında bir yapısal değişiklik döneminden geçildiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Schubert vd., 2022: 7).

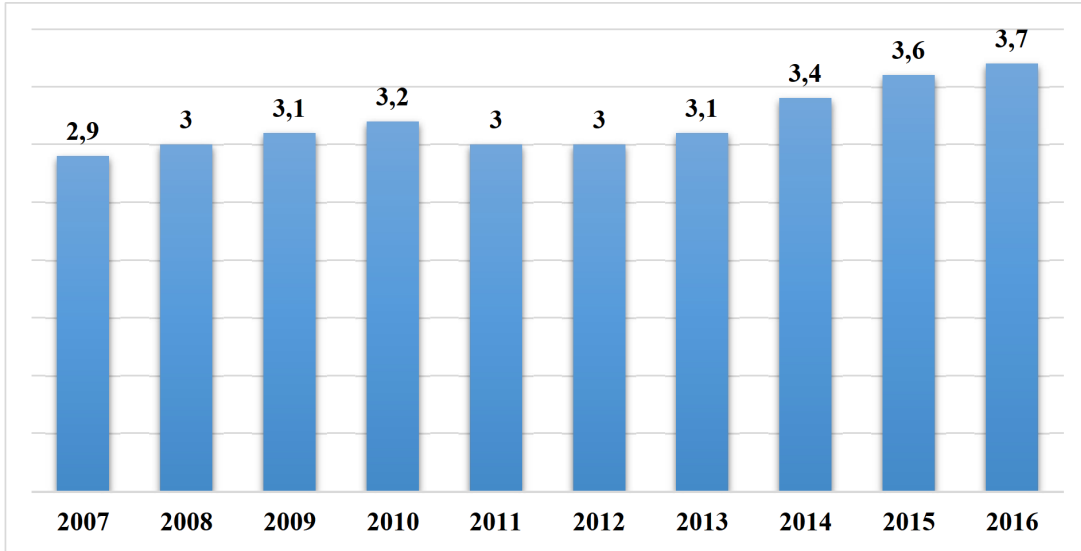


Kaynak: Schubert vd., 2023a: 12

Şekil 4. Almanya’da sivil toplum kuruluşlarının faaliyet alanlarına göre tasnifi (%).

Şekil 4’te gösterildiği üzere Almanya’da sivil toplum kuruluşlarının faaliyet alanlarının 2012-2022 arasında farklılaştığı görülmektedir. Aslında bu sivil toplumun rolüne atfedilen değerlerle ve bu organizasyonların kendilerini toplum şekillendirici olarak görmeleriyle ilişkilidir. Bu noktada da sivil toplum kuruluşlarının devlet ile olan ilişkisi de önemli bir konu olarak belirlemektedir ve örgütlü sivil toplumun devletle olan ilişkilerinin de Almanya’da son yıllarda farklı yönelmelere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bahsedilen durum ise aslında az evvel işaret edilen rol anlayışındaki değişimle paralellik göstermektedir. Nitekim sivil toplumun devlet karşısındaki rollerine ilişkin Almanya’daki sivil toplum kuruluşlarının kendi anlayışlarına bakıldığında ülkedeki kayıtlı derneklerin 2016’da %64’ünün çalışmalarını kendilerince yürütülmesi ve finanse edilmesi gerektiğini düşündüğü ancak bu oranın 2022’de %54 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Benzer bir eğilim ‘çalışmalar bizim tarafımızdan yapılmalı ve devlet tarafından finanse edilmelidir’ anlayışında da vardır. Nitekim bu düşünceye sahip derneklerin oranı 2016’da %31 iken 2022’de %40 olmuştur. Dolayısıyla organizasyonların yıllar içerisinde giderek artan bir kısmının devleti finansman noktasında sorumlu gördüğü ortaya çıkmıştır (Schubert vd., 2023a:13-15). Aslında bu durum Almanya’da devletin özellikle refah sağlamada önemli bir finansör olduğu, buna mukabil sivil toplum aktörlerinin ise hizmet sunumunda öne geçtiği, simbiyotik bir ilişki olarak da nitelendirilebilecek olan, refah karmasına bir işaret olmaktadır (Freise & Zimmer, 2019a: 13).

Almanya’da sivil toplum kuruluşlarının yıllık bütçeleriyle ilgili detaylara bakıldığında ise büyük kısmının çok sınırlı finansal kaynaklara sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Öyle ki 2021’de bu kuruluşların %56’sının en fazla 10.000 Avro, %11’inin 10.000-20.000 Avro arasında, %18’inin 20.000-100.000 Avro arasında, %12’sinin 100.000-1 milyon Avro arasında buna mukabil sadece %4’ünün ise 1 milyon Avro’nun üzerinde harcama yapabildiği anlaşılmaktadır. Bunların bütçelerinin oluşumunda ise üyelik aidatları ve kendilerince yapılan faaliyetlerden elde edilen fonların merkezî bir rol üstlendiği belirlenmiştir. Bu çerçevede bütçe kaynağı olarak derneklerde üyelik gelirinin en fazla öne çıkmış olduğu, kendilerince yapılan ticari faaliyetlerden de tabii olarak en fazla kooperatifler ile kâr amacı gütmeyen limited şirketlerin yararlandığı, vakıflarda ise varlık yönetiminden elde edilen gelirin önem kazandığı görülmektedir. Bu aslında sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarında, her bir türde farklı olmakla birlikte genel tabloda, iç finansmanın son derece büyük bir ehemmiyeti haiz olduğunun göstergesidir. Ancak yapılan araştırmalarda sivil toplum örgütlerinin kendi kaynaklarıyla beslenmesinin giderek azaldığı, kamu fonlarının ve bağışların iç kaynaklara nispeten fazlaşma eğiliminde olduğu ortaya konulmaktadır (Schubert vd., 2023a: 21-22).



Kaynak: Hohendanner vd., 2019: 94.

Şekil 5. Almanya'da sivil toplum kuruluşlarında ücretli çalışanları sayısı (milyon).

Almanya'da sivil toplum örgütlenmesinin bir diğer ekonomik göstergesi de emek piyasası açısından konuyu ele alınca anlaşılabilir. Her ne kadar çoğu sivil toplum kuruluşu küçük olduğundan (Priemer vd., 2019: 51;) faaliyetlerin kahir ekseriyeti (yaklaşık %70'i) gönüllü katılımcılar tarafından desteklenip yürütülüyorsa da sivil toplum kuruluşlarında 'profesyonel' çalışanların sayısında bir artış olduğu da bilinmektedir (Schubert vd., 2023a: 19). Şekil 5'ten açıkça anlaşıldığı gibi Almanya'da yıllar içerisinde sivil toplum kuruluşlarında ücretli çalışanların sayısı artan bir trende sahiptir. Bu konudaki güncel verilere bakılınca sivil toplumda ücretli istihdam edilenlerin sayısının Almanya'da 2007-2016 arasında 0,8 milyon kişiyle %27 civarında bir artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Yine Almanya'daki toplam istihdamın %9,5'i 2007 yılında sivil toplum kuruluşlarındayken bu oranın 2016'da 9,9'a yükselmiş olduğu anlaşılmaktadır. Yani Almanya'da istihdam edilmekte olan neredeyse her on kişiden biri sivil toplum kuruluşlarında çalışmaktadır, dolayısıyla bu organizasyonlar aslında işveren olarak emek piyasasının önemli bir aktörü konumundadırlar (Hohendanner vd., 2019: 94).

Yapılan araştırmalarda Almanya'da örgütlü sivil toplumdaki istihdamın bu önemli artışında başat rolü eğitim-öğretim, sosyal hizmet ve sağlık alanlarında faaliyet gösteren organizasyonların üstlendiği gösterilmektedir (Krimmer, 2018: 202). Bahsedilen durum aslında bu alanlarda faaliyet gösteren kuruluşların Almanya'da yaşanan demografik ve sosyal değişimlerin de etkisiyle giderek önemli hâle gelecekleri düşünüldüğünde ilgi çekici olmaktadır. Çünkü bu örgütlerin zamanla daha fazla 'profesyonel—ücretli' çalışana ihtiyaç duyacakları ve dolayısıyla Almanya'da sivil toplum alanında istihdam talebinin de artma eğiliminde olması muhtemeldir. Yine bununla bağlantılı olarak Almanya'da sivil toplumda istihdam konusunda öne çıkan başka hususlar da vardır. Bunlar arasında en başta ücretli istihdamın %70'inin kadınlardan oluşması dikkat çekerken kısmî süreli çalışmanın yaklaşık %50 ile son derece fazla gerçekleşmesi ve belirli süreli iş ilişkisinin yaygın olması da önemle belirtilmelidir (Hohendanner vd., 2019: 112-112).

Buradan hareketle Almanya'da sivil toplum kuruluşlarının istihdam oluşturmadaki bu durumlarının yanına hem bu örgütlerin devletle olan ilişkisine dair algılar/düşünceler hem de finansman kaynaklarıyla ilgili durumlar eklenince de hiç şüphesiz ülkedeki sivil toplum kuruluşlarının profesyonelleşme ve piyasalaşma eğilimi açıkça ortaya çıkmaktadır. Çünkü son yıllarda sivil toplum kuruluşlarında istihdam edilenlerin 'profesyonel' çalışanlardan oluşması artış gösterdiği gibi özellikle -ağırlık sosyal hizmet sunumuna odaklanmış kuruluşlarda olmak üzere- sivil toplumun örgütlenmesi kâr amacı gütmeyen limited şirket şeklinde gerçekleşmektedir. Böylelikle faaliyetlerin daha kolay ve verimli yürütülebilmesinin amaçlandığı düşünülmektedir. Bu bakımdan Almanya'da sivil toplum örgütlenmesinde 'işletme' mantığının ve dolayısıyla kâr amacı gütmeyen limited şirketlerin (Tablo 2'nin gösterdiği gibi) giderek ağırlık kazanması beklenen bir sonuç olmaktadır (Freise & Zimmer, 2019b: 400).

Sonuç ve Değerlendirme

Son yıllarda dünya genelinde olduğu gibi Almanya'da da sivil toplum anlayışının ve bunun bir neticesi olarak şekillenmiş kuruluşların nicel/nitel açıdan geliştirilmesi için hem fikrî sahada hem de tatbikatta gün geçtikçe önemi ve de sayısı artan çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu itibarla siyasî otoriteler de bahis mevzuu araştırmalara/girişimlere hem rağbet göstermekte hem de bir takım düzenlemelerle bunlara destek sağlamaktadırlar. Yapılan incelemeler neticesinde Alman toplumundaki sivil toplum anlayışının kökenlerini 12. yüzyıla kadar götüren çalışmaların olduğu görülmüştür. Ancak bilmek lazım ki bu anlayışı

yaklaşık dokuz yüzyıl öncesine tarihleyenler, orada topyekûn bir hareketten değil, sadece bir iki tane dini kurumun varlığından hareketle bunu söylemektedirler. Bu bakımdan Alman toplumundaki sivil toplum anlayışının modern mânâdaki ilk nüvelerine 19. yüzyılda rastlandığı kabul gören bir husustur. Yine yapılan araştırmalar neticesinde tarihî süreçte artan bir ilginin var olduğu ve bunun 1990'lardan bu yana da iyice fazlaştığı açıkça görülmektedir. Bu konuda dünya sıralamasında vasatın üstünde bir pozisyonda yer aldığını söylenebilecek olan Almanya'da yıllar itibariyle sivil toplum anlayışının giderek çeşitlenme suretiyle geliştiğini gösteren istatistikler de bunun bir neticesi olmaktadır.

Almanya'daki sivil toplum anlayışının somut yüzü olarak görülen kuruluşlar diğer ülkelerden biraz farklı bir şekilde organize olmuşlardır. Bunun en büyük sebebi ise ülkede 19. yüzyılda ortaya çıkan yardım mekanizmalarının devamı olan kuruluşların zamanın ve sosyal şartların ihtiyaçları çerçevesinde farklı statülerde ve farklı kanuni düzenlemelerle örgütlenmiş olmalarıdır. Günümüzde, özellikle de 1990'da iki Alman devletinin birleşmesiyle, arttığı ifade edilen sivil toplum kuruluşu sayılarının maalesef hepsine dair tam bir sayı vermek mümkün değildir. Bununla birlikte son yıllarda yapılmaya başlanmış olan araştırmaların ülkedeki gönüllüğün ve sivil toplumun kurumsal altyapısının anlaşılmasına ışık tuttuğu muhakkaktır. Bu çerçevede de ilki 1999'da yapılmış olan gönüllük araştırmasıyla devletin her beş yılda bir araştırma raporu yayımlayarak politikalar üretilmesine ön-ayak olduğunu söylemek lazımdır. Yine ülkedeki başlıca sivil toplum aktörü olarak derneklere/birliklere, vakıflara, kâr amacı gütmeyen limited şirketlere ve kooperatiflere dair verilerin de 2012'den beri derlendiği ve 2022 itibariyle de bunların sayılarının 656 binden fazla olduğu görülmektedir.

Farklı ülkelerdeki sivil toplum anlayışı ve organizasyonunu tasnif eden araştırmalar irdelendiğinde Almanya'nın tıpkı sosyal politika-sosyal devlet kategorizasyonunda olduğu gibi Anglo-Sakson dünyadan ve İskandinav ülkelerinden farklı bir pozisyonda konumlandırıldığı görülmektedir. Buna göre Almanya'da diğer modellerde yer alan ülkelere kıyasla sivil toplum örgütlenmesinde devletle ilişkinin güçlü olduğu, korporatist bir anlayışın benimsendiği dikkat çekmektedir. Bu özellik aslında Alman sosyal devletinin diğer organizasyon alanlarında da kendini bariz bir şekilde göstermektedir. Nitekim Almanya'nın, literatürde, sivil toplum aktörlerinin refah karması olarak adlandırılan yapıda önemli bir rol oynadığı korporatist refah devletinin modellerinden biri olarak görülüyor olması aslında özellikle sosyal hizmet ve uygulamalarının ilgililere sunulmasında devletin yanında sivil toplum örgütlerine de geniş bir alan bırakılması anlamı taşımaktadır (Freise & Zimmer, 2019a: 11). Bu durum her şeyden önce Alman millî devletinin inşa süreciyle ilişkili olarak gelişen sosyal politika-sosyal devlet anlayışının tezahürüdür. Dolayısıyla yüz yılı aşan bir sürede gelişen *yol bağımlılığından* söz etmek mümkündür. Fakat son yıllarda hem topyekûn Almanya'da sosyal politika-sosyal devlet alanında yaşanan reform hareketleri ve bunlara dayanarak geliştirilen uygulamaların varlığı (bkz. Kalkan, 2022), hem de özellikle de demografik gelişmelerden kaynaklanan sosyal değişimler ile tercihlerin ortaya çıkardığı durum önemli sonuçlara gebe olmaktadır.

Çalışmada gösterildiği üzere Alman sivil toplumunun son yirmi-otuz yıldaki gelişimi aslında değişik süreçleri bir araya getiren bir resmi ortaya çıkarmaktadır. Farklı araştırmalarca yapısal bir dönüşüme işaret edildiği görülürken, Krimmer vd. (2022) tarafından belirtildiği üzere, bir yandan kâr amacı gütmeyen limited şirketlerin büyümesi ve diğer taraftan sivil toplum katılımının informelleşmesi eğilimi, Alman sivil toplum anlayışının ana karakteri olan korpartist kurumsal temellerin eşzamanlı bir şekilde zayıflamasına da zemin hazırlamaktadır. Gerçekten de çalışmanın son kısmında ortaya konulduğu üzere Almanya'da son yapılan gönüllük araştırmalarına göre gönüllü faaliyette bulunma eğiliminin ülkede gün geçtikçe artan bir trende sahip olduğu fakat bununla birlikte gönüllü faaliyette bulunanların bu faaliyetlerini informal şekillerde yapma temayüllerinin de yirmi yıllık süreçte fazlaştığı anlaşılmaktadır. Bu ise örgütlü sivil toplumun yapısına etki edebilecek bir durumdur ve esâsen Almanya açısından bir dönüm noktasına işaret etmektedir. Bir başka deyişle Almanya'da örgütlü sivil toplum büyümekte bunun ana karakteristiği de 'dönüşüm' olmaktadır. Dolayısıyla Alman sivil toplum rejiminin (yani anlayış ve organizasyonel yapının) de sosyal politikanın dönüşmesi bağlamında (bkz. Kucur, 2021: 236-262) -Alman sosyal politika ve sosyal devlet yaklaşımında olduğu gibi- kendisine bir konum araması mukadderdir; bu kapsamda kısmen Anglo-Sakson/liberal sivil toplum rejimi anlayışına doğru evrilmesi söz konusu olabilecektir. Çünkü Almanya'da sivil toplum örgütlenmesinde artarak görülmeye başlanan 'işletmecilik' mantığının ve profesyonelleşme eğiliminin, Anglo-Sakson/liberal sivil toplum rejimi anlayışındakine benzer şekilde, *piyasaya* daha fazla yer açacak bir durum olduğu muhakkaktır.

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.

Yazarların ORCID ID'leri / ORCID IDs of the authors

Murat Kalkan 0000-0002-7079-5238

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Aktive Bürgerschaft e.V. (2014). *Deutsche zivilgesellschaftliche Traditionen*, http://www.aktive-buergerschaft.de/buergergesellschaft/basisinformationen/entwicklung_und_diskurs/deutsche_traditionen#.VKGxXv9ACM. (19.12.2014).
- Alber, J. (1989). Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. N. Blüm H. F. Zacher (Ed.), *40 Jahre Sozialstaat Bundesrepublik Deutschland*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. 783-795.
- Alscher, M., Priller, E. (2013). Zivilgesellschaftliches Engagement. Statistisches Bundesamt, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Ed.), *Datenreport 2013: Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). 350-356.
- Alscher, M., Priller, E., Burkhardt, L. (2021). Zivilgesellschaftliches Engagement. Statistisches Bundesamt, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Ed.), *Datenreport 2021: Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). ss. 399-407.
- Althammer, J. W., Lampert, H., Sommer, M. (2014). *Lehrbuch der Sozialpolitik*. Berlin-Heidelberg: Springer Verlag.
- Anheier, H. K., List, R. A. (2005). *A Dictionary of Civil Society, Philanthropy and the Non-Profit Sector*, London and New York: Routledge.
- Arriagada, C., Karnick, N. (2022). Motive für freiwilliges Engagement, Beendigungsgründe, Hinderungsgründe und Engagementbereitschaft. J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann, C. Tesch-Römer (Ed.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden: Springer VS. 125-149.
- Aslan, S. (2010). Sivil toplum ve demokrasi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(2). 357-374.
- Aykaç, B., Durgun, Ş. (2014). Hükümet Dışı Bir Örgütlenme Olarak Dini Topluluklar ve Sivil Toplum Düşüncesi. G. Durgun, U. Saran, Y. Pustu (Ed.), *Türk Dünyası Sivil Toplum Zirvesi Bildiriler Kitabı*, Ankara: Kamu Araştırmaları Vakfı Yayınları. 589-602.
- Ayverdi, İ. (2011). *Misalli Büyük Türkçe Sözlük* (4. Bs). C. 3, İstanbul: Kubbealtı Neşriyat.
- Bäcker, G., Naeyege, G., Bispinck, R., Hofemann, K., Neubauer, J. (2010). *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland: Band 1- Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Baş, M. F. (2022). Almanya'da Gönüllülük. M. Şentürk (Ed.), *Dünyada Gönüllülük Çalışmaları*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. 19-38.
- Böhnisch, L., Schröer, W. (2016). *Das Sozialpolitische Prinzip: Die eigene Kraft des Sozialen an den Grenzen des Wohlfahrtsstaats*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Bundesverband Deutscher Stiftungen. (2014). *Zahlen, Daten, Fakten zum deutschen Stiftungswesen*, Berlin: Bundesverband Deutscher Stiftungen e.V.
- Bundesverband Deutscher Stiftungen. (2023a). *Stiftungsbestand, Dichte und Wachstum 2022*. https://www.stiftungen.org/fileadmin/stiftungen_org/Stiftungen/Zahlen-Daten/2022/Stiftungsbestand-Dichte-Wachstum-2022.pdf. (10.05.2023).
- Bundesverband Deutscher Stiftungen. (2023b). *Stiftungserrichtungen 1990-2022*. https://www.stiftungen.org/fileadmin/stiftungen_org/Stiftungen/Zahlen-Daten/2022/Stiftungserrichtungen-1990-2022.pdf (10.05.2023).
- Charities Aid Foundation. (2022). *World Giving Index 2022*. https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-research/caf_world_giving_index_2022_210922-final.pdf. (28.04.2023).
- Einolf, C. J. (2015). The Social Origins of the Nonprofit Sector and Charitable Giving. P. Wiepking, F. Handy, (Ed.), *The Palgrave Handbook of Global Philanthropy*. London: Palgrave Macmillan. 509-529.
- Erdem, T. (1997). Sivil topluma kavramsal bir bakış. *Bilig-Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(Yaz 97), 207-214.
- Frech, S. (2007). Bürgerschaftliches Engagement. *Der Bürger im Staat*, (4/2007). 202-203.
- Freise, M., Zimmer, A. (2019a). Zivilgesellschaft und Wohlfahrtsstaat in Deutschland: Eine Einführung. M. Freise, M., A. Zimmer. (Ed.), *Zivilgesellschaft und Wohlfahrtsstaat im Wandel: Akteure, Strategien und Politikfelder*. Wiesbaden: Springer VS. 3-22.
- Freise, M., Zimmer, A. (2019b). Zivilgesellschaft und Wohlfahrtsstaat in Deutschland: Ein kurzer Ausblick. I M. Freise, M., A. Zimmer. (Ed.), *Zivilgesellschaft und Wohlfahrtsstaat im Wandel: Akteure, Strategien und Politikfelder*. Wiesbaden: Springer VS. 395-402.
- Gensicke, T. (2006). Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 12/2006 (März). 9-16.
- Grande, E. (2021). Wie wichtig ist die Zivilgesellschaft?: Einführende Bemerkungen. B. Grande, E. Grande, U. Hahn (Ed.), *Zivilgesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland: Aufbrüche, Umbrüche, Ausblicke*. Bielefeld: transcript Verlag. 13-20.
- Hohendanner, C., Priemer, J., Rump, B., Schmitt, W. (2019). Zivilgesellschaft als Arbeitsmarkt. H. Krimmer (Ed.), *Datenreport Zivilgesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS. 93-112.
- Hummel, S., Pfrirter, L., Strachwitz, R. G. (2022). *Zur Lage und den Rahmenbedingungen der Zivilgesellschaft in Deutschland: ein Bericht*. (Opuscula, 159). Berlin: Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft.
- Kalkan, M. (2020). Almanya'da sosyal politika-sosyal devlet. *Düşünce ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, (3), 167-170.
- Kalkan, M. (2022). *Sosyal Politika Açısından Almanya'da Emek Piyasasının Organizasyonu*. Ankara: TAEM (Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi) Yayınları.
- Kamlage, J.-H. (2008). *The Awakening Giant: The Development Of Civil Society Infrastructure in Germany*.

- https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1804851. (08.05.2023).
- Karnick, N., Simonson, J., Hagen, C. (2022). Organisationsformen und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement. J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann, C. Tesch-Römer (Ed.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligen survey 2019*. Wiesbaden: Springer VS. 183-202.
- Kaufmann, F.-X. (2013). *Thinking About Social Policy: The German Tradition*. F.-X. Kaufmann (Ed.), *Thinking About Social Policy: The German Tradition*. Berlin-Heidelberg: Springer Verlag. 23-153.
- Kayagil, M. E. (2016). Tarihsel Perspektiften Japonya’da Sivil Toplum Kuruluşları. *Çalışma ve Toplum*, 4(51), 1769-1792.
- Kessler, G. (1945). *İçtimai Siyaset*. (Çev. Orhan Tuna). İstanbul: Milli Mecmua Basımevi.
- Klein, A. (2000). *Der Diskurs der Zivilgesellschaft*. (Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor, 6). Münster: Universität Münster.
- Kocabaş, F. (2010). *Sosyal Politika Aracı Olarak Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşlar*, İstanbul: Nisan Kitabevi.
- Kocka, J. (2001): Zivilgesellschaft: Zum Konzept und seiner sozialgeschichtlichen Verwendung. J. Kocka, P. Nolte, S. Randeria, S. Reichardt, (Ed.) *Neues über Zivilgesellschaft. Aus historisch-sozialwissenschaftlichem Blickwinkel*. Discussion Paper P01-801. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). 4-21.
- Kocka, J. (2002). Das Bürgertum als Träger von Zivilgesellschaft – Traditionslinien, Entwicklungen, Perspektiven, in: Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. ss. 15-22.
- Kocka, J. (2003). Zivilgesellschaft in historischer Perspektive. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 16(2), 29-37.
- Kocka, J. (2004). Zivilgesellschaft in historischer Perspektive. R. Jessen, S. Reichardt, A. Klein, A. (Ed.), *Zivilgesellschaft als Geschichte: Studien zum 19. und 20. Jahrhundert*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 29-42.
- Kocka, J. (2010). *Civil Society and Dictatorship in Modern German History*. Hanover: University Press of New England
- Krimmer, H. (2018). Konturen und Strukturwandel der organisierten Zivilgesellschaft. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 31(1-2), 195-203.
- Krimmer, H., Schubert, P., Tahmaz, B. (2022). Informalisierung, Deinstitutionalisierung, Politisierung: Überlegungen zum Strukturwandel von Zivilgesellschaft. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 35(3), 467-483.
- Kucur, F. (2021). *Sosyal Bilimleri Yeniden Düşünmek*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- May, M. (2011). Sosyal Politikada Karşılaştırmalı Çalışmaların Rolü. (Çev. Ş. Gökbayrak). P. Alcock, M. May, K. Rowlingson (Ed.), *Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi. 543-554.
- Özdemir, S. (2004). Kâr Gütmeyen Kuruluşlar (KGK) ve Sosyal Refah’ın sağlanmasında artan rolü. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (48), 129-161.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özdemir, S., Başel, H., Şenocak, H. (2009). Sivil Toplum Kuruluşları (STK)’nın Artan Önemi ve Üsküdar’da Faaliyet Gösteren Bazı STK’lar Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56). 151-234.
- Piekenbrock, D., Hennig, A. (2013). *Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Mikroökonomie*. Berlin-Heidelberg: Springer Gabler.
- Priemer, J., Bischoff, A., Hohendanner, C., Krestakies, R., Rump, B., Schmitt, W. (2019). Organisierte Zivilgesellschaft. Krimmer, H. (Ed.), *Datenreport Zivilgesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS. 7-54.
- Rosenski, N. (2012). Die wirtschaftliche Bedeutung des Dritten Sektors. *Wirtschaft und Statistik-WISTA*, März 2012. 209-217.
- Roth, R. (2001). *NGOs and transnationale soziale Bewegungen als Akteure für eine Weltzivilgesellschaft*, <http://www.boell-hessen.de/archivseite/pol/ngos.htm>. (28.02.2023).
- Sachße, C. (2002a). Traditionslinien bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, (9). 3-5.
- Sachße, C. (2002b). Traditionslinien bürgerschaftlichen Engagements. Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (Ed.), *Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft*, Wiesbaden: Springer Fachmedien. 23-28.
- Salamon, L. M., Anheier, H. K. (1998). Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 9(3), 213-248.
- Schmidt, M. G. & Ostheim, T. (2007). Der Aufbau staatlicher Sozialpolitik im deutschen Kaiserreich. M. G. Schmidt, T. Ostheim, N. A. Siegel, R. Zohlhöfer (Ed.), *Der Wohlfahrtsstaat: Eine Einführung in den historischen und internationalen Vergleich*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 123-130.
- Schmidt, M. G. (2021). Geschichte der Zivilgesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland. B. Grande, E. Grande, U. Hahn (Ed.), *Zivilgesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland*. Bielefeld: transcript Verlag, 21-34.
- Schubert, P., Tahmaz, B. & Krimmer, H. (2023a). *Erste Befunde des ZiviZ-Survey 2023 — Zivilgesellschaft in Krisenzeiten: Politisch aktiv mit geschwächten Fundamenten*. Berlin: ZiviZ im Stifterverband.
- Schubert, P., Tahmaz, B. & Krimmer, H. (2023b). *ZiviZ-Survey 2023: Methodenbericht*. Berlin: ZiviZ im Stifterverband.
- Schubert, P., Tahmaz, B., Krimmer, H. (2022). *Vereine in Deutschland im Jahr 2022: Aktuelle Zahlen zum Strukturwandel der unterschiedlichen Geschwindigkeiten*. (Discussion Paper-Ausgabe 03, 04. Juli 2022). Berlin: ZiviZ im Stifterverband.
- Schuppert, G. F. (2002). Aktivierender Staat und Zivilgesellschaft—Versuch einer Verhältnisbestimmung. Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (Ed.), *Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft*, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 185-207.
- Sesselmeier, W., Somaggio, G., Yollu, A. (2006). *Mögliche Implikationen der gegenwärtigen Arbeitsmarktreformen für die zukünftige Entwicklung der Arbeitslosenversicherung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Seyyar, A. (2008). *İngilizce-Almanca Karşılıklı ve Türkçe Açıklamalı Sosyal Siyaset Terimleri: Ansiklopedik Sözlük*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Sezen, Y. (2005). *Hümanizm ve Türkiye*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., Karnick, N., Arriagada, C., Hagen, C., Hameister, N., Huxhold, O., Tesch-Römer, C. (2021). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019)*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., Tesch-Römer, C. (2022a). Einleitung: Zwanzig Jahre Deutscher Freiwilligensurvey. J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann, C. Tesch-Römer, (Ed.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden: Springer VS. 11-28.
- Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., Tesch-Römer, C. (2022b). Freiwilliges Engagement im Zeitvergleich. J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann, C. Tesch-Römer, (Ed.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden: Springer VS. 53-65.
- Spengler, N., Hubrich, D.-K., Tamm, T., Alscher, M., Priller, E. (2011). Landkarte zur Datenlage: Dritter Sektor/Zivilgesellschaft (Projektbericht). Zivilgesellschaft in Zahlen. Heidelberg-Berlin: Centrum für soziale Investitionen und Innovationen (CSI), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Spengler, N., Priemer, J. (2011). *Daten zur Zivilgesellschaft: Eine Bestandsaufnahme*, Essen: Stifterverband.
- Statistisches Bundesamt. (2005). *Datenreport 2004: Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland*, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb).
- Strachwitz, R. G. (2020). *Basiswissen Zivilgesellschaft*. (Opuscula, 140). Berlin: Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft.
- Strachwitz, R., Priller, E., Triebe, B. (2020). *Handbuch Zivilgesellschaft*. Berlin-Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Şahin, L., Öztürk, M. (2008). Küreselleşme sürecinde sivil toplum kuruluşları ve Türkiye'de durumu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (54), 3-29.
- Şenkal, A. (2003). Küreselleşme, sosyal politikanın dönüşümü ve sivil toplum örgütleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (45), 97-123.
- Şenkal, A. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Taşçı, F. (2020). *Sosyal Refah: Bütüncül Bir Perspektif*. İstanbul: İktisat Yayınları.
- TDK. (2011). *Türkçe Sözlük* (11. Baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Tokol, A. (2012). Sosyal Politikanın Tarafları. A. Tokol, Y. Alper. (Ed.). *Sosyal Politika*. Bursa: Dora Yayıncılık. 37-76.
- TÜSEV. (2006). *Türkiye'de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci (Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu)*, İstanbul: TÜSEV Yayınları.
- Uğur, S. (2011). *Sivil Toplum Kuruluşlarının Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yumurtacı, A. (2019). Tarihsel süreçte Almanya'da kar amacı gütmeyen kuruluşların gelişimi ve yapısı. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 119-143.
- Zimmer, A. (2000). Einleitung. A. Zimmer, E. Priller. (Ed.), *Der deutsche Nonprofit-Sektor im gesellschaftlichen Wandel: Zu ausgewählten Ergebnissen der deutschen Teilstudie des international vergleichenden Johns Hopkins Projektes*, Münster: Westfälischer Wilhelms-Universität. 3-15.
- Zimmer, A. (2007). *Vereine-Zivilgesellschaft konkret*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Zimmer, A. (2019). Wohlfahrtsstaatlichkeit in Deutschland: Tradition und Wandel der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen. M. Freise, A. Zimmer, (Ed.), *Zivilgesellschaft und Wohlfahrtsstaat im Wandel: Akteure, Strategien und Politikfelder*. Wiesbaden: Springer VS. 23-54.
- ZiviZ. (2023). *ZIVIZ-SURVEY: Die zentrale repräsentative Datenerhebung zur organisierten Zivilgesellschaft in Deutschland*. <https://www.ziviz.de/ziviz-survey>. (10.04.2023).

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Kalkan, M. (2023). Almanya'da sivil toplum anlayışı ve organizasyonu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 209-225. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1274999>

Dört Konu, Bir Film: Sinemada ‘Emeği’ ve İzdüşümlerini Aramak

Four Themes and a Movie: Searching for Labor and Its Footprints in Cinematography

Hasan Yüksel¹ 

¹(Doç. Dr.), Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çankırı, Türkiye

ÖZ

Çalışmanın temel amacı, 2016 yılında sinemaseverlerle buluşan, başrolünde Cem Yılmaz ve Berat Efe Parlar’ın oynadığı “İftarlık Gazoz” filmi ekseninde Türkiye’de emek piyasasına yön veren temel dinamikleri incelemektir. Esasında film, geriye dönüş yöntemini kullanarak başarılı bir ilkökul öğrencisi olan Adem’in dramatik yaşam hikayesini anlatmakta, aynı zamanda dönemin koşullarına ilişkin de önemli ipuçları vermektedir. Film, muhafazakâr ve kendi halinde yaşayan insanların ağırlıkta olduğu bir Ege kasabasında geçmekte ve başta emek piyasası olmak üzere, 1980 öncesi dönemin politik ve sosyolojik koşullarını içermektedir. Ailesi tarım işçisi olan ve ekmeğini emeğiyle kazanan Adem, çok çalışkan ve okumayı seven bir öğrencidir. Beşinci sınıfı bitirdikten sonra yaz tatilinde Gazozcu Cibar Kemal Usta’nın yanında çırak olarak çalışmaya başlar. Diğer taraftan Adem, köyün ağasının oğlu olan ve öğrenci olayları nedeniyle okulunu bırakmak zorunda kalan Hasan ağabeyinin sosyalist öğretilendirme sürecine de maruz kalır. Adem, okumak ve öğrenmek istemekte, Hasan ağabeyi ise kitaplar vererek O’nu yetiştirmeye çalışmaktadır. 1980 Askeri Darbesi patlak verdikten sonra olaylar bambaşka bir yöne doğru sürüklenmiş ve Adem de bu süreçten payına düşeni almıştır. Çalışmada, içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Yapılan içerik analizi sonucunda ahilik (usta-çırak ilişkisi), tarım kapitalizmi ve işçileri, sendikacılık ve emek bilinci ve sosyalizm ve kapitalizm çatışması olmak üzere emek piyasasına ilişkin dört temel konu tespit edilmiştir. Çalışmanın birinci bölümü literatür taramasına ilişkin bilgiler içermektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise filmin konusuna, özelliklerine ve analiz yöntemine değinilmiştir. Karşılıklı diyalogların deşifre edilmesi sonucunda elde edilen bulgular ve analiz kısmı çalışmanın son bölümünü oluşturmaktadır.

ABSTRACT

When analyzing the literature, studies on labor and cinema are seen to have skyrocketed over the last years. Audiences encountered the movie *İftarlık Gazoz*, starring Cem Yılmaz and Berat Efe Parlar, in 2016. This study’s ultimate purpose is to analyze the main dynamics that shape the labor markets in Türkiye based on this movie. The movie uses the flashback method to elucidate the dramatic life story of Adem, a successful primary school student, and at the same time to provide significant hints about the life circumstances of the era. The movie takes place in a small Aegean town quite dominated by silent conservatives and involves the political and sociological conditions of the pre-1980s with a fundamental focus on labor markets. Adem’s family does farm labor, and he supports himself with his own labor. He is a hardworking pupil who likes reading. Upon dropping out of primary school in the 5th grade, he went on to work in the summer as an apprentice under Cibar Kemal Usta, the producer of traditional Turkish mineral water. Meanwhile, Adem had been exposed to the socialist indoctrination process by Hasan, the son of the village headman who had abandoned his undergraduate education as a result of student demonstrations. Adem wants to study and learn, and his elder brother, like Hasan, gives him books and works for Adem’s education. After the 1980s military coup, everything turned upside down, and Adem paid the price just like others. The study uses content analysis as its method. As a result of the content analysis, the following four basic themes emerged: the Akhi tradition (master-apprentice relationship), agricultural capitalism and its laborers, trade unionism and labor consciousness, and the conflict between capitalism and socialism. The first section of the study provides information about the literature review. The second section emphasizes the themes, features, and analysis methods in the movie. The last section of the study frames the findings and their analysis that have come to the fore as a result of deciphering the conversations.

Anahtar Kelimeler: Emek Piyasası, Emek Çalışmaları, Ahilik, Sendikacılık, Sosyalizm, Sinema

Keywords: Labor Markets, Labor Studies, Akhism, Trade Unionism, Socialism, Cinema

Corresponding Author: Hasan Yüksel E-mail: hasanyuksel37@gmail.com

Submitted: 10.01.2023 • **Revision Requested:** 23.02.2023 • **Last Revision Received:** 17.05.2023 • **Accepted:** 25.05.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

EXTENDED ABSTRACT

Cinematography is a tool used extensively to influence the masses as a soft-power apparatus or as a big industry. In view of its universality in regards to the political, social, cultural, and economic messages conveyed to the audiences, cinema (i.e., movies) have been the subject for many scholars from different scientific fields. In particular, cinema has converted into a multidisciplinary and cross-cultural academic discipline in the social sciences over the last few decades. This has also been the case for scholars with expertise on topics such as labor studies, labor relations, labor economics, and social policy. The reason behind this reality is the fact that cinema involves socially realistic themes such as disadvantaged groups, labor movements, immigration, labor history, unionism, political disputes, industrialization, the problems of urbanization, cold war, and economic issues including economic crisis and reflects those sorts of issues directly into scenes. In addition, workers in the cinema sector and their problems with wages, conflicts with capital owners, unionistic struggles, and collective bargaining procedurals are other things that will be taken into account on the basis of cinema's correlation with labor studies. Therefore, cinema has become the fundamental focus for labor scholars.

Using the content analysis method, this article investigates the main dynamics of labor markets such as Akhi principles (the relationship between master and apprenticeship), agricultural capitalism and its laborers, trade unionism, labor consciousness, and the conflict between capitalism and socialism based on the movie *İftarlık Gazoz* (Aksu, 2016). The movie is about the economic as well as political outcomes of the military coups that took place in Türkiye in the 1980s within the context of the dramatic life story of Adem. While elucidating on the tragic events in the aftermath of these military coups, the movie clarifies the particular economic and political conditions of the era for a province in the Aegean Sea in line with the labor market dynamics that are stated well in advance. From this perspective, the movie can be referenced as an absolute panorama of social realistic happenings at the onset of the 1980s. The master-and-apprenticeship relationship between Cibar Usta, the seller of Turkish mineral water, and Adem, a primary school student, signifies the principles of the Akhi organization, whose roots date back to the 13th century in Anatolia. Sevket Aga, who possesses large acres of tobacco land, serves as a reference to capitalism in agriculture, while the unionizing efforts of Hasan, Sevket Aga's son, regarding agricultural laborers signals the reality of trade unions. Again, Hasan's academic struggles to make Adem into an intellectual man shed light on the issue of labor consciousness. Lastly, Cibar Usta's challenges to combat large capital owners within the beverage sector demonstrates the conflicts between socialism and capitalism.

The paper contributes to the literature in various ways. First and foremost, associating labor studies and the issues of labor relations (e.g., trade unionism, collective bargaining, socialism vs. capitalism, arbitration, mediation, strikes, labor vs. capital, lockouts) with cinematography is a contemporary approach that has gained great momentum over the last few years. This method has paved the way for overlapping theory with practice, which also accelerates students' learning capabilities, especially for intangible concepts in the social sciences, and enriches teaching environments. Within this context of the principles of learning and teaching, visual and audial magic comes to the fore in how it stimulates learning and diversifies teaching. This strategy has also led to multidisciplinary and joint works that offer new insights for labor relations as an academic discipline.

Meanwhile, the paper has several restrictions. Initially, the paper just analyzes a movie; however, more than one film could be subjected to academic analyses; this would result in more generalizable outcomes. Future researchers can be recommended to enlarge the scope of the analysis and utilize new software programs like Maxqda, Nvivo or Atlas for analyzing qualitative data.

Dört Konu, Bir Film: Sinemada 'Emeği' ve İzdüşümlerini Aramak

Sinema, kullandığı görsel ve işitsel öğeleriyle muhatabının doğrudan bilinçaltına hitap etmekte ve kitlelerin görüşlerini, hayata dair bakış açılarını, sosyal sorunları değerlendirme biçimini, politik söylemlerini, ahlaki değerlerini doğrudan etkisi altına almaktadır. İzledikleri konular ve verdikleri örtülü ya da açık mesajları ile yumuşak güç stratejisinin parçası olarak filmler, toplumsal hafızayı sürekli canlı tutmakta ve konjonktüre bağlı olarak siyaset kurumu tarafından propaganda amaçlı olarak da kullanılmaktadır. Okumanın, araştırmanın ve buna bağlı olarak mukayese yeteneğinin gelişmediği, ayrıca izledikleriyle öğrenme refleksi oluşturan toplumlarda sinemanın kitleler üzerindeki etkisi daha açık bir biçimde gözlenmektedir. Bununla birlikte sinemanın, propaganda mekanizmasının işleyiş biçimine bağlı olarak kitlelerin siyasal tercihleri üzerinde de etkisi bulunmaktadır. Burada esas sorulması gereken soru ise sinemanın hangi amaçlarla ve ne için kullanılması gerektiğidir. Sinema, kitleleri eğlendiren ve belki de uyuşturan salt bir eğlence aracı mıdır? Sinema, resmi ideolojinin tamamlayıcı öğesi olarak mı kullanılmalıdır? Sinema, kapitalizmin işleyen dişlileri içerisinde korkunç paraların kazanıldığı bir endüstri midir? Sinema, sosyal sorunları gerçekçi bir çizgide ekrana yansıtan bir mekanizma olarak mı değerlendirilmelidir? Yoksa sinema, toplumsal sorunları baskılayarak gerçek dışı ve romantik eğilimler içerisine mi girmelidir? Ya da sinema, eğitim hayatının vazgeçilmez bir parçası olarak mı ele alınmalıdır? Dolayısıyla sinemanın işlevselliği ve hedefleriyle ilgili cevaplanması gereken bir dizi soru bulunmaktadır. Bu soruların cevapları, kişilere, ideolojilere, bireyin hassasiyetlerine, devletlerin resmi ve kurumsal özelliklerine, toplumsal amaçlara, iktisadi ve siyasi doktrinlere bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Ancak çalışma, sinemanın sosyal sorunların bir 'aynası' olması gerektiği vurgusundan yola çıkarak hazırlanmış ve bu bağlamda sinemanın daha çok gerçeklikleri ve yaşanmışlıkları anlatması üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu nedenle sinema; işsizlik, yoksulluk, gelir eşitsizliği, dezavantajlı gruplar, gecekondu ve kent sorunları, ekonomik kriz, asgari ücret ve

çalışma koşulları, sendikacılık vb. toplumsal sorunları beyaz perdeye yansıtmalı, bahse konu sosyal sorunların çözümüne ilişkin kamuoyu oluşturmaları ve baskı unsuru olarak faaliyetlerine devam etmelidir.

Sinema, bir sanat dalı olarak toplumsal sorunlara hassasiyet gösteren bir araç biçiminde izleyicisiyle buluştuğunda, emek piyasasıyla ilintili konuları da işlemesi yadsınamaz bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın konusunu oluşturan ve içerik analizi ile değerlendirmesi yapılan "İftarlık Gazoz" filmi yazar tarafından bu bakış açısıyla ele alınmıştır. Analiz sonucunda filmde; (a) ahilik (usta-çırak ilişkisi), (b) tarım kapitalizmi ve işçileri, (c) sendikacılık ve emek bilinci ve (d) sosyalizm ve kapitalizm olmak üzere, emek piyasasına ilişkin dört temel konu tespit edilmiştir. Cibbar Kemal Usta'nın çırağı Adem'i sıradan bir çıraktan ve çalışandan öte bir evlat olarak görmesi ve O'na esnaflığın püf noktalarına ilişkin temel ilkeleri, kural ve kaideleri samimi olarak öğretmeye çalışması Ahilik geleneğini ve o geleneğin uzantısı konumundaki usta-çırak ilişkisini çağrıştırmaktadır. Köydeki ağalık düzeni ve ağanın toprağında sabahın erken vakitlerinden günün geç saatlerine kadar tarım işçisi olarak çalışan onlarca işçi tarım kapitalizminin hangi şekillerde varlık bulduğuna dair önemli ipuçları vermektedir. Filmde uçsuz bucaksız topraklara ve tarım arazilerine sahip Şevket Ağa'nın oğlunu canlandıran Hasan ise yaptığı konuşmalar ve attığı nutuklarla onları bilinçlendirmeye çalışmakta, hatta sendikalaşmalarına yönelik telkinlerde bulunmaktadır. Diğer taraftan Hasan, Adem'e iktisadi doktrinler içerisinde yer alan sosyalizmi ve ona dair ideolojileri öğretmeye çalışmakta ve sosyalizmle ilişkili kitaplar vererek Adem'in entelektüel olarak yetişmesine katkı sunmaktadır. İlgili tüm bu konular sosyal politikanın ortak konuları arasında yer almaktadır ve dolayısıyla araştırmanın genelinde mercek altına alınmıştır.

Çalışma, genel itibarıyla bir sinema filmini emek ve emek piyasasıyla ilgili konularla ilişkilendirmekte ve bahsi geçen konuların öğrenciler nezdinde daha da somutlaştırılmasına olanak sağlayarak öğrenme faaliyetine olumlu anlamda katkı sunmaktadır. Çalışma, ayrıca sinemanın öğrenme-öğretme faaliyetlerinde önemli bir araç olarak kullanılabilmesi şeklindeki varsayımı güçlendirmektedir. Ek olarak çalışma, sadece sinema Radyo-TV ve/veya iletişim fakültesi mensupları tarafından değil; sosyal bilimlerin tüm alanlarında çalışan araştırmacıların ve akademisyenlerin de sinemaya olan ilgilerini arttırmaya matuf bir izlenim de oluşturmaktadır. Konuya ilgi duyan bilim insanları ve araştırmacılar ilerleyen dönemlerde birden fazla filmi aynı bakış açısıyla değerlendirebilir, ya da bu çalışmada olduğu gibi, tek bir filmi birden fazla yöntemle inceleyebilir veya nitel araştırma programları (ATLAS, Maxqda, Nvivo) vasıtasıyla daha sayısal ve görgül çıkarımlar elde edebilirler.

Kavramsal Çerçeve

Toplumsal Gerçekçilik

Çalışmanın kuramsal çerçevesinin çizildiği bu kısımda toplumsal gerçekçilik ve politik sinema konuları üzerinde durulacaktır. Nitekim analizi yapılan filmin hem toplumsal gerçekçiliğe hem de politik sinemaya bakan yönleri bulunmaktadır. İftarlık Gazoz (2016) adlı filmin sosyal ve ekonomik sorunları dile getirmesi 'toplumcu' ve 'gerçekçi' bir çizgide olduğunu gösterirken, 1980 Askeri Darbesi'nin birey ve toplum üzerinde bıraktığı olumsuz ve yıkıcı etkileri incelemesi yine filmin politik bir eleştiri olduğunu kanıtlar mahiyetindedir. Türkiye'deki bazı aydınlar tarafından kahir ekseriyetle kavram, toplumsal gerçekçilik şeklinde daha 'yumuşak' bir tanımlamayla ele alınmıştır. Ancak literatür incelendiğinde kavramın orijininin 'sosyalist gerçekçilik' olarak ifade edildiği görülmektedir.

Toplumsal gerçekçilik ya da başka bir ifadeyle sosyalist gerçekçilik, sosyalizmin egemen olduğu Rusya'da ortaya çıkarak sosyal sorunların bir biçimde sanatta yer bulması gerektiği üzerinde durmaktadır. Esasında toplumsal gerçekçilik, Lenin'den sonra Komünist Parti'de iktidarı ele geçiren Stalin'in yaşamın tüm alanlarındaki müdahalesinin sanattaki karşılığı biçiminde de yorumlanabilir. Sovyetler'in dağıldığı 1991 yılına kadar rejim tarafından resmi sanat yöntemi ve diskuru olarak kabul edilmiştir (Clark, 2001: 174). O nedenle kavram, doğrudan Stalin'in talimatlarıyla ve direktifleriyle literatüre girmiş ve başta edebiyat olmak üzere sanatın tüm formlarına yön veren ideolojik bir anlayışa ve aparata dönüşmüştür (Frolova-Walker, 2009: 403). İdeolojik anlam ve mesajlarla yüklü bir gerçeklik olarak öne çıkan kavram (Ugresic, 2003: 93), Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin resmi sanat ideolojisi olarak kabul edildiğinden sanatçılara ideolojik ve politik görevler yüklemektedir. Dolayısıyla sanatçının temel görevi, sosyal sorunlara bağımsız olarak ve objektif bir gözle yaklaşmak yerine Sovyet rejiminin ideolojisi niteliğindeki sosyalizmi ve onun temel değerlerini eserleri vasıtasıyla insanlarla paylaşmak ve bir bakıma rejimin propagandasını yapmaktır (Kacıroğlu, 2016: 28). 1920 sonrası Sovyetler Birliği'nin ideolojik sanat anlayışını yansıtan ve varlığını Marksizm'e borçlu olan ve sonrasında Stalin döneminde rejimin sanattaki resmi ideolojisi haline getirilen toplumsal gerçekçilik; "insan", "toplum" ve "üretim ilişkileri" olmak üzere üç temel unsura odaklanmaktadır (Aydoğdu, 2017: 267). Toplumsal gerçekçilik, Karataş (2013: 1157) tarafından "sanatta yansıtma prensibiyle hareket eden realizm akımının yirminci yüzyılda kazandığı farklı yaklaşım tarzlarından biri" olarak tanımlanırken, Özönur'a göre (2016: 101) "materyalist dünya görüşü ve diyalektik yöntem ile olayların temelinde yatan güçleri, maddi toplumsal süreçleri" ele almanın sosyalist öğretilerdeki temel uzantısıdır. Bu açıdan sinema, daha toplumsal ve gerçekçi olmalı, romantizmi değil, realizmi esas alarak yaşamın gerçek sorunlarını izleyiciyle buluşturmalıdır. Sanatın diğer formlarında olduğu gibi toplumsal gerçekçi çizgide hareket eden sinema da gerçeküstü veya duygusal olay ve olgular yerine işsizlik, gecekondulaşma, sınıf çatışması, kentleşme sorunları, yoksulluk, engelliler, göçmenler, ayrımcılık, sosyal dışlanma, düşük ücret, dezavantajlı gruplar vs. şeklindeki reel ve gündelik konulara eğilmelidir (Uçakan, 1977: 11, 36; Lefebvre, 2022; Lefebvre, 2007).

Politik Sinema

“Toplumcu” ve “gerçekçi” sanat anlayışıyla uyumlu bir kavram olan politik sinema ise 1917 yılında gerçekleşen Rus Devrimi’nin kalıntıları üzerine inşa edilen ve politik mesajlar ihtiva eden sinema anlayışını ifade etmektedir. 1960’lı yıllarda ‘militan’ sinema hüviyetine, küreselleşme ile birlikte de politik düzlemdeki “radikal olasılıkları” beyaz perdeye yansıtan bir anlayışa dönüşmüştür (Pisters, 2016: 149). Karl Marx’ın sanatın tüm türleri kendi döneminin politik özelliklerini yansıtır düşüncesinden hareketle (Wayne, 2001) gündelik siyaseti ilgilendiren tüm olay ve olguların (savaşlar, işsizlik, eşitsizlik, gelir adaletsizliği, ekonomik sorunlar) politik sinemanın merkezinde yer aldığı savunulabilir (O’Leary, 2016: 107). Politik sinemanın esas gayesi, çekildiği dönemin hâkim ideolojisinin özelliklerini, rejimin hassasiyetlerini, siyasetçilerin politik yönelimlerini, tarihi olayların esas dinamiklerini bir biçimde sanatsal bir gözlemlerle izleyiciyle buluşturmak ve izleyicinin bilinçaltına hitap etmek suretiyle onu politik olarak öğretilemek ve bir nevi kamu diplomasisi oluşturmaktır (Minnett, 2014: 110). Siyaset kurumu tarafından geliştirilen politikaları ve alınan inisiyatifleri meşrulaştırma amacı güden politik sinemanın ‘milliyetçilik’ ve ‘ulusalcılık’ tonu bir hayli yüksektir. Bu açıdan popülizme kayan tarafları da bulunmaktadır (Sarto, 2005: 80). Harris’e (2015: 221) göre politik sinemanın merkezinde ‘propaganda’ bulunmakta, Ben Ghiat (2015: 59-78) ise politik sinemanın savaş temaları (Soğuk Savaş, II. Dünya Savaşı) üzerinde durduğunu iddia ederek kavramın psikolojik boyutuna dikkat çekmektedir. Killen (2011: 42-59) ise politik sinemanın “*beyin yıkama*” ve “*zihin kontrolü*” amaçlarına hizmet eden bir araç olduğu görüşündedir.

Literatürde Politik ve Toplumsal Gerçekçi Sinema

İlgili yazında ‘politik sinema’ ve ‘toplumsal gerçekçilik’ kavramlarının ön plana çıktığı ‘bilimsel çalışmalara’ ve somut filmlere sıklıkla rastlanmaktadır. Politik sinemaya ilişkin gerçekleştirilen bilimsel çalışmalarda ve çekimi yapılan filmlerde ‘propaganda’ temasının yoğun bir biçimde işlendiği görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında başlayan Soğuk Savaş dönemi başta olmak üzere, Batı ve Doğu arasında yaşanan ideolojik ayrışmalar bir biçimde sinemada da kendine yer bulmuştur. Bu dönemde ‘propagandist’ yönü kuvvetli birçok filmin çekimi yapılmıştır. Soğuk Savaş öncesi dönemde başlayan ‘kapitalizm’ ve ‘sosyalizm’ çatışması, Soğuk Savaş’la birlikte şiddetlenerek devam etmiş ve dünyayı ‘Doğu’ ve ‘Batı’ olmak üzere iki kutba ayırmıştır. Doğu, siyasi ve iktisadi bir öğreti olarak sosyalizmi, güdümlü ve merkezi planlama ekonomisini sahiplenirken, Batı ise siyasi hatta içtimai hayatı kapitalizm ve serbest piyasa ekonomisi üzerinden kurgulamaya ve okumaya çalışmıştır. Bu dönemde Batı’yı başka bir ifadeyle kapitalizmi ABD; Doğu’yu yani sosyalizmi ise Rusya simgelemektedir (Nelson, 1994: 3, 4; Dobrenko, 2003: 929-944; Broderick, 1999: 196-201; Yüksel, 2020: 99).

Soğuk Savaş dönemiyle birlikte her iki ülke ve her iki doktrin arasındaki mücadele hız kazanarak devam etmiş; savundukları değerleri ve politik olarak gerçekleştirdikleri veya gerçekleştirmeyi düşündükleri icraatları sinema yoluyla meşrulaştırmaya çalışmışlardır. Dolayısıyla sinemayı kullanarak Doğu Batı’yı ve Batı siyaset tarzı ve kurumlarını; Batı ise Doğu’yu ve Doğu’ya ait politik değerleri şeytanlaştırmış; dünya ölçeğinde günümüzde dahi devam eden eşi ve benzeri görülmemiş kutuplaşmanın temelleri atılmıştır. Örneğin, 1934 yılında izleyiciyle buluşan Yasak Bölge (Forbidden Territory) adlı İngiliz filminde Rus istihbarat birimlerinin Rus topraklarında bulunan İngiliz casuslara yönelik yapacakları operasyonun planları büyük bir Rusya haritası önünde izleyiciye aktarılmıştır. Filmin gösterime girdiği tarihte henüz Soğuk Savaş başlamamıştır. O nedenle, Doğu ve Batı arasında yaşanan gerilimin 1917 yılında Çarlık Rusya’nın yıkılmasıyla sonuçlanan Bolşevik Devrimi ile başladığı iddia edilebilir (Shaw, 2002: 354-357; Yüksel, 2020: 99).

Sinemayı politik bir silah olarak sadece Batılılar kullanmamış; aynı zamanda Stalin dönemi Rusya’sında çekimi yapılan filmler sayesinde Rusya, rakibi olarak değerlendirdiği Batı’yı siyaseten ve iktisaden eleştirmiş her daim küresel üstünlüğün kendisinde olduğunu vurgulamıştır. Bu dönemde Rusya’da çekilen ve ideolojik olarak Amerika’yı ve Amerikan politikalarını eleştiren bir dizi film bulunmaktadır. Örneğin, Moskova’daki Amerikan Büyükelçiliği’nde istihbarat görevlisi olarak çalışan dürüst bir kızın Amerika’yı nasıl terk ettiğinin ve nasıl Sovyet vatandaşı olduğunun anlatıldığı Hoşçakal Amerika (Farewell America, 1951), Amerikalıların işgal altındaki Almanya’yı Nazilerle işbirliği yaparak nasıl talan ettikleri hakkındaki Elbe’deki Buluşma (The Meeting on the Elbe, 1949), Rusların savaş arzusuyla ilgili kitap yazmayı reddeden dürüst Amerikalı bir gazetecinin Sovyet rejiminin barış yanlısı olduğu hakkında yazı yazması sonrasında işini kaybetme sürecini anlatan Rus Sorusu (The Russian Question, 1948), önceleri Nazi Almanya’sına hizmet etmiş kişilerle Amerikan subaylarının Amerika’da bulunan laboratuvarlarda nasıl nükleer silah geliştirdiklerinden, nasıl savaşa hazırlandıklarından ve siyah Amerikalılar üzerinde hangi tür deneyler yaptıklarından bahseden Gümüş Toz (Silver/y Dust, 1953), Doğu Avrupa’da bulunan bazı ülkelerde koalisyon hükümetinin komünist üyelerine karşı Amerikalıların bir eylem içerisinde oldukları ve Rusların bu Doğu Avrupa ülkelerini kurtarma biçimlerinin işlendiği Ölüm Mahkûmlarının Komploları (The Conspiracy of the Doomed, 1950), Amerikan müttefiklerinin II. Dünya Savaşı sırasında Sovyetlerin Avrupa’da ilerleyişini durdurmak amacıyla Almanlarla yürüttükleri müzakereleri konu edinen Gizli Görev (Secret Mission, 1942) gibi filmler bunlardan sadece bazılarıdır (Dobrenko, 2003: 932; Yüksel, 2020: 100, 101).

Amerika ve Rusya arasındaki siyasi çatışmayı konu olarak işleyen propagandist filmler, elbette, yukarıda bahsi geçenler ile sınırlı değildir. Soğuk Savaş’tan sonra bu konuyu işleyen sayısız film çekilmiştir. Hatta bazı filmler konusu itibariyle Soğuk Savaş’la pek ilgili olmasa dahi araya bu tema sıkıştırılmak suretiyle izleyicinin dikkatinin çekilmesi amaçlanmıştır; bir biçimde siyasi propaganda

yapılmıştır. Bu filmlerden bir tanesi, hiç şüphesiz, 2001 yılında izleyiciyle buluşan ve başrolünde Russell Crowe'ün yer aldığı Oscar ödüllü Akıl Oyunları (A Beautiful Mind) filmidir. Amerikalı matematikçi John Nash'in hayat hikâyesinin anlatıldığı bu filmde John, Massachusetts Institute of Technology'de matematik profesörü olarak çalışmaktadır. Şizofren bir kişiliğe sahip olan John, halüsinasyonlar görmekte ve Soğuk Savaş döneminde Amerikan istihbaratına çalıştığını ve Rusların gizli şifrelerini çözdüğünü hatta ülkesini kurtardığını zannetmektedir. Kendi zihin dünyasında yarattığı imgelerle ve birtakım karakterlerle Pentagon tarafından sürekli çağrıldığını ve Rusların gizli şifrelerini çözerek ülkesine hizmet ettiğini düşünmektedir. Gerçek ise var olandan oldukça farklıdır. Aslında John, ruhsal olarak zayıf bir kişiliğe sahiptir. Nitekim filmin ilerleyen aşamalarında kendisine “şizofren” teşhisi konularak hastaneye yatırılmıştır. Şizofreni sürecinin oldukça ağır geçmesi çok sevdiği işinden ayrılmasını da gerektirmiştir. İyileşmesi ve eski yaşamına dönmesi aylarını hatta yıllarını almıştır. Film, gerçek yaşanmışlıklar üzerine kurgulansa da; filmde Soğuk Savaş'ın şizofrenik bir hal aldığı, esas itibarıyla gerçekte böyle bir çatışmanın olmadığı mesajı verilmektedir. Ya da olsa bile dikkate alınmaması gerektiği üzerinde durulmaktadır (<https://www.imdb.com>, Erişim Tarihi: 09.03.2023; Yüksel, 2020: 101, 102).

Yine 1985 yılında bir Amerikan filmi olarak gösterime giren ve başrolünü Sylvester Stallone'nin üstlendiği Rocky 4 filminde de çok yoğun bir biçimde Amerikan yanlısı bir propaganda yapılmakta ve politik sinemanın izlerine rastlanmaktadır. Stallone'nin çektiği hemen hemen tüm Rocky, İlk Kan ve Cehennem Melekleri serilerinde bir Amerikan propagandasının yapıldığı ve Amerikan hükümetinin “*birilerine ya da 'ötekine'* karşı” mücadele ettiği gözlenmektedir. Bahsi geçen yıllarda Soğuk Savaş devam etmekte, Amerika ve Rusya fiili olarak çatışmasa da iki ülke arasındaki siyasi, iktisadi, sosyolojik ve teknolojik merkezli çatışma örtülü olarak varlığını sürdürmektedir. Rocky 4'te Rus boksör İvan Drago Amerika'ya gelmiş ve Amerika'nın meşhur boksörlerinden Apollo'ya meydan okumuştur. Apollo, bu meydan okumayı bir Rus'a Amerikan tarzı boksun nasıl yapıldığını öğretmek düşüncesiyle “*sorumluluk*” olarak addetmiş ve kabul etmiştir. Apollo, “*Doğu Batı'yla karşılaşılıyor!*” ve “*Yaşlı gence karşı!*” gibi sloganlarla maça çıkmıştır (Rocky 4, 1985; Yüksel, 2020: 104; Yüksel, 2018: 385-414).

Rocky'nin en yakın arkadaşı ve aynı zamanda meslektaşı olan Apollo, Drago ile yaptığı müsabaka sonrası feci bir şekilde hayatını kaybetmiştir. Bunun üzerine Rocky, arkadaşının intikamını almaya karar vermiş ve Drago ile Rusya'da boks maçına çıkmayı kabul etmiştir. Tüm zorluklara ve imkânsızlıklara rağmen açık arazide (ormanda) antrenmanlarını tamamlayan Rocky, çelik gibi kuvvetli ve kendisinden yaşça küçük Drago'yu Rus seyircilerinin önünde yenmeyi başarmıştır. Müsabaka belirli bir aşamadan sonra klasik bir boks müsabakası olmaktan çıkmış, iki ülke arasında devam eden bir nevi “*bilek güreşine*” ya da “*mücadeleye*” dönüşmüştür. Rus politbüro üyeleri dahi müsabakayı izlemeye gelmiştir. Maçın sonunda Rocky'nin sergilediği başarılı performans Rus seyircilerin Rocky'ye olan hayranlığını arttırmış, seyirciler Ivan yerine; Rocky'yi desteklemeye başlamıştır. Böylelikle Rocky, kendisinin veya örtülü olarak Amerika'nın ne kadar dayanıklı ve ne kadar güçlü olduğunu; kapitalizm ve sosyalizm ya da Doğu-Batı mücadelesinde kapitalizmin veya Batı'nın galip geldiğini Ruslara kendi evlerinde göstermiştir. Filmin genel havası, seçilen kelimeler, kullanılan simgeler, oyuncular arasında geçen diyaloglar, filmin normal bir boks maçının ötesinde anlamlar ifade ettiğini göstermekte ve filme olduğundan farklı bir perspektif ve derinlik kazandırmaktadır. Dolayısıyla sosyalist ve kapitalist propagandanın yoğun bir biçimde kullanıldığı bu filmde görünenin arkasında bir görünmeyen; söylenenlerin arka planında söylenilmeyen ancak verilmek istenen ve hissettirilen bir mesajın olduğu çok net bir biçimde izleyiciye aktarılmaktadır. O nedenle, herhangi bir filmi izlerken; filmin çekildiği ülkenin siyasi tarihi, iktisadi ve sosyolojik koşulları, filmin çekildiği dönemin genel özelliklerinin mutlak surette bilinmesi gerekmektedir. Aksi takdirde izlenen film sadece izlemek ya da eğlenmek amacıyla yapılmış bir etkinlik olmaktan öteye gitmeyecektir (Rocky 4, 1985; Yüksel, 2020: 104, 105).

Traverso ve Crowder-Taraborrelli (2013) tarafından yazılan makalede 1950'li yıllardan beri Arjantin, Şili ve Uruguay gibi Güney Amerika ülkelerinde belgesel sinemanın kayda değer bir ivme kazandığı ve bu sinema tarzının politik olayların yorumlanmasında ve ulusal ya da bölgesel düzlemdeki sosyal adalet süreçlerinin takip edilmesinde sıklıkla kullanıldığı vurgulanmaktadır. O nedenle Güney Konisi'nde çekimi yapılan politik belgesel sinema, Latin Amerika tarihinde meydana gelen sosyal değişimleri anlamak, adı geçen ülkelerin geçmişleri ile bugünlerini kıyaslamak için kullanılabilir muhteşem bir kaynak niteliğindedir. 19. yüzyılın ikinci yarısında Arjantin, Şili ve Uruguay'da meydana gelen sanayileşme, ortaya çıkan işçi sınıfı ve gerçekleştirilen sendikal mücadeleler, işçi sınıfının sahip olduğu sosyalist hassasiyetler, benimsenen sol ideolojik değerler ve askeri darbeler gibi bir dizi ortak konu politik belgesel sinema sayesinde izleyiciyle buluşma şansı yakalamıştır (Traverso & Crowder-Taraborrelli, 2013: 5).

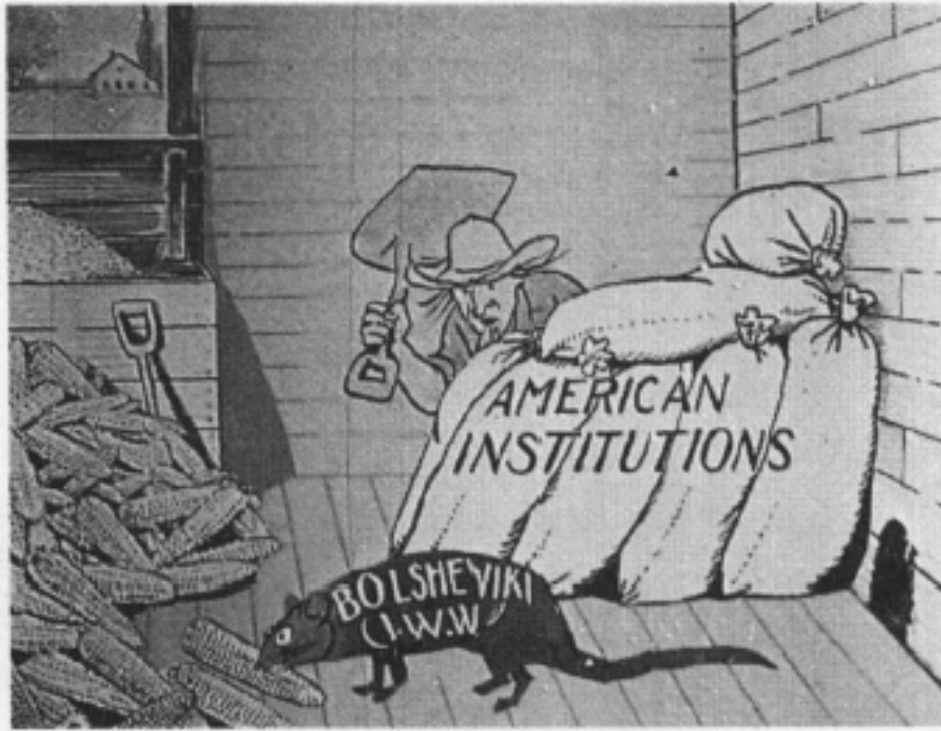
Heise ve Tudor (2013) tarafından yapılan bilimsel çalışmada da dönemin radikal yönü oldukça yüksek politik koşullarının film yapımcılarını ne denli etkilediği üzerinde durulmuştur. Çalışmada Avrupa ve Brezilya özelinde 1960'lı yıllarda yaşanan radikal siyasi dönüşümün sinemada da bir biçimde kendisine yer bulduğundan bahsedilmiştir. Bilhassa film yapımcıları dönemin siyasi koşullarından ciddi anlamda etkilenmişlerdir. Örneğin, Fransa'da Jean-Luc Godard ve Jean-Pierre Gorin gibi film yapımcıları 1960'ların sonunda yaşanan politik gerilimleri ve meydan okumaları filmlerine ustaca yansıtılmışlar ve sinemayı ideolojinin çatışma alanı haline getirmişlerdir. Aynı eğilim, otoriter ve baskıcı bir hükümet tarafından idare edilen Brezilya örneklemini için de geçerliliğini korumaktadır. Çalışmada politik sinema; baskın sinema (i), formalist sinema (ii), reformist sinema (iii) ve devrimci sinema (iv) olmak üzere dört başlık altında ele alınmıştır (Heise & Tudor, 2013: 82, 83, 86).

Minett (2014) tarafından kaleme alınan bilimsel çalışmada ise Emile de Antonio'ya ait Millhouse: A White Comedy (1971)

belgeseli üzerinden sinema ve politika arasındaki ilişki mercek altına alınmıştır. Aslında dönemin Amerikan Başkanı Richard Nixon'un politik kariyerini kinayeli bir dille anlatan belgeselde film yapımcılarının siyasi olarak izleyici üzerinde ne denli etki bıraktığına odaklanılmıştır. Politik eğilimleri yüksek bir film yapımcısı olarak De Antonio, sinemanın politik amaçlarla kullanılabileceğinin ayrı bir ispatı niteliğindedir (Minett, 2014: 108).

Henry Ford'un kurduğu otomobil fabrikasında yalnızca mekanik düzlemde bilimsel çalışmalar yapmadığını aynı zamanda sinema alanında da büyük işlere imza attığını savunan Grieveson (2012: 26-30), Ford'un otomobil fabrikası içerisinde yine bizatihi kendisi tarafından kurulan ve sonrasında ticari kaygılardan kısmen de olsa saparak 'politik' amaçlarla kullandığı bir film departmanı olduğunu vurgulamıştır. Otomobil konusunda olduğu gibi film üretimi alanında da seri üretime imza atan Henry Ford, fabrikasında üretilen filmlere ilişkin bilgileri *Ford Zamanı (Ford Times)*, *Ford Haberleri (Ford News)*, *Ford Eğitim Kütüphanesi (Ford Educational Library)*, *Ford Haftalık Animasyon (Ford Animated Weekly)* *Ford Haftalık Eğitim (Ford Educational Weekly)*, gibi basılı yayınlar yoluyla erişime açmıştır (Grieveson, 2012: 26-30; Yüksel, 2020: 304, 305). Ford'un fabrikasında yapılan filmler arasında Henry Ford Bir Günde Bin Arabayı Nasıl Üretir? (1914), Ford Motor Şirketine Bir Ziyaret (1917), Ford Fabrikası, Traktörleri ve İşçileri (1917), Ford Marka Otomobiller Nerede ve Nasıl Üretilmektedir? (1919), Endüstriyel Çalışma Koşulları (1921), Araba Lastiği Yapımı (1922), Kömür Madenciliği (1916), Demir ve Çelik (1920), Ford Tarzı Kömür Madenciliği (1923), Ford Çağı (1923), Petrol Ürünlerinin Modern Anlamda Rafine Edilmesi (1925), Bir Buğday Tanesinin Hikâyesi (1917), Modern Tarım için Elektrik (1919), Düşünmek İçin Yemek (1921), Çiftçilikte İlerleme (1924), Telefon ve Telgraf İletişimi (1917), Benjamin Franklin ve Modern İletişim Sistemleri (1918), Modern Bir Dergi Çıkarmanın Romantizmi (1926), Suyun Gücü (1916), Gemi Yapımı (1919), Tokyo, Japonya: Ulaştırma Yöntemleri (1920), Bir Asırlık İlerleme (1921), Panama ve Panama Kanalı (1922), Şehirler: New York Şehri (1922) ve Temizlik ve Sağlık (1924) gibi onlarca film yer almaktadır (Harris, 1973: 75-89; Segal, 1985; Nye, 1996'dan alıntılan Grieveson, 2012: 33; Yüksel, 2020: 305).

Ford şirketinde 1919 yılında çekimi yapılan ve politik yönü oldukça yüksek Sam Amca ve Bolshevik adlı kısa filmde Ford'un sosyalist sistemi yeren diğer taraftan kapitalist sisteme methiyeler düzen mesajlar verdiği gözlenmiştir. İlgili filmde Ford, Bolşevikleri yani sosyalizm yanlılarını hazırı tüketen, düzeni bozan, sürekli sorun çıkartan unsurlar olarak tanımlamıştır. Ford'a göre, kapitalizmin varlık sebebi olarak tanımladığı Amerikan kurumları ise saat gibi işleyen ve sermaye birikimine olanak sağlayan öğelerdir. Otuz altı saniyelik bu kısa film, "Bolşevikler medeniyetin fareleridir." biçiminde bir sloganla bitmektedir. Dolayısıyla bir kere daha sinema, ticari kaygıların ötesinde politik amaçlarla kullanılmıştır ve ideolojik mücadelenin ayrılmaz bir parçası haline getirilmiştir (<https://www.filmpreservation.org> (Erişim Tarihi 09.03.2023)).



Şekil 1. Ford ve politik sinema.

Ott (2010) tarafından yazılan makalede sinema ile politika arasındaki ilişki akademik olarak incelenmiştir. Çalışmada örnek olay incelemesi için seçilen ve 2006 yılında gösterime giren V for Vandetta filmi içerik, karakterler ve filmde geçen konuşmalar

yönüyle bilimsel bir incelemeye tabi tutulmuş, filmde diktatörlüğe karşı verilmiş istenen demokrasi ve özgürlük eksenindeki mesajlar filmi politik ve ideolojik düzleme daha da yaklaştırmıştır. Bazı eleştirmenlere göre film, 11 Eylül sonrası iktidara gelen George W. Bush’un gerek iç gerek dış politika temelindeki yönetim tarzına yönelik kinayeli göndermeler yapmakta ve alttan alta Bush yönetimini ve politikalarını kıyasıya eleştirmektedir. Film, politik duyarsızlığı ya da apolitik yaklaşımları bütünüyle reddeden ve demokrasinin kurum ve kurallarının yeniden inşa edilebilmesine yönelik ince mesajlar veren politik bir eser niteliği taşımaktadır (Ott, 2010: 39, 40).

Sinemayı yalnızca politik değil, aynı zamanda ‘militan’ bir yaklaşımın parçası olarak ele alan Mestman (2011), “Üçüncü Sinemaya Doğru” adlı manifestonun 1960 ve 1970’li yıllarda en iyi bilinen ve politik sinema düzleminde en fazla atfı yapılan eser olduğuna dikkat çekmiştir. İlgili manifestonun da adını aldığı *Üçüncü Sinema* terimi *İlk Sinema* olarak nitelenen Hollywood sinemasına karşı kültürel bağımsızlığı kazanmaya dönük çabaları simgelemektedir. Dolayısıyla bahse konu bilimsel çalışmada sinema, Batı (kapitalist) değerlerini, dayatılan yaşam tarzını bütünüyle reddeden ve kültür başta olmak üzere her yönüyle bağımsızlığı kazanmanın sembolleşmiş bir yansımasından ibarettir. Bu yönüyle Üçüncü Sinema anlayışının en ileri biçimi olarak yorumlanan Militan Sinema, kapitalist sistemin kültürel müdahalesine ilişkin bir başkaldırı mahiyetindedir. Kapitalizm ve sosyalizm arasındaki rekabet, sadece ekonomik ya da politik düzlemde değil, aynı zamanda kültürel alanda da varlığını sürdürmektedir. Sinema da bu ayrışmanın odak noktasında yer almaktadır (Mestman, 2011: 29).

Politik sinema konusundaki çalışmaları ile ön plana çıkan Ross (1991), 1920’li yıllardan beri kitle kültürünü çalışan Amerikalı bilim insanlarının ve bu kültürü işleyen filmlerin, *sosyal kontrol ya da gerçeklerden kaçış aracı (i); toplumu şekillendirme ve yansıtma ölçütü (ii); kadınlar, siyahiler, göçmenler ya da etnik grupların ekrana yansıtma biçimleri (iii)* olmak üzere üç temel gerekçeyle kullanılabileceğini savunmaktadır. Çalışmada; sinema, televizyon ve radyo gibi kitle iletişim araçlarının izleyicilere belirli görüşleri dayattığından bahsedilmiş ve işçileri ele alan filmlerde, işçilerin olumsuz imajlarla ekrana yansıtılabileceğine de değinilmiştir. Dolayısıyla işçiler, beyaz perdeye kültür üreten değil; aksine, kültürü tüketen varlıklar olarak da aktarılabilir. Tüm bu olumsuz algıya rağmen, işçi sınıfını ve onların haklı mücadelelerini anlatan filmler, kitle kültürünün oluşumuna katkı sağlamakta ve dönemselsel olarak yaşanmışlıkları izleyiciye aktarması bakımından büyük bir önem kazanmaktadır. Çalışmada, ayrıca 1907 ve 1929 yılları arasında bizatihi sendikacılar, işçi örgütleri, sosyalistler ve komünistler tarafından çekimi yapılan ve kamuoyu tarafından çok fazla bilinmeyen filmlere ilişkin örneklerle de yer verilmiştir. İşçilerin film çekiminde görev üstlenmelerinin temel nedeni, 1912 yılı New York’un da izleyicilerin %70’inin mavi yakalı işçiler olmasından kaynaklanmaktadır. Bahse konu filmlerin temel olarak üç teması bulunmaktadır. Bunlar; Amerikan işçilerinin, sosyalistlerinin ve işçi örgütlerinin kapitalist hegemonyaya karşı çıkmak için bu filmleri nasıl ve neden kullandıkları; yaptıkları filmlerin türleri ve bu çabaların neden başarısızlığa uğradığıyla ilgilidir. Sessiz dönemde çekilen bahse konu bu filmler, filmlerin yine bizzat işçiler tarafından çekiminin yapıldığı dönem (1907-1917), film çekimi ve pazarlamasının sıradan bir iş haline geldiği ve işçi sınıfının oluşmaya başladığı dönem (1918-1920) ve işçi filmlerinin önemini kaybederek yerini kitle iletişim araçlarından radyoya bıraktığı dönem (1920-1930) olmak üzere üç kategoride ele alınabilir (Ross, 1991: 334-340, Yüksel, 2020: 323).

Toplumsal gerçeklikle politik sinemayı bir biçimde özdeşleştiren Hennebelle ve Blomquist (1980: 23), yaptıkları bilimsel çalışmalarda sinemanın temel işlevinin toplumda yaşanan ekonomik ve sosyal sorunları anlatmak olduğunun altını çizmişlerdir. Onlara göre sanatın geniş kitlelere ulaşması ancak sosyal ve ekonomik gerçekliğin sinemada kendisine yer bulması ile mümkündür (Blomquist, 1980: 23). Literatürde toplumsal gerçekçiliği bu bağlamda ele alan bir dizi akademik çalışma bulunmaktadır.

Türk Sinemasında Toplumsal Gerçekçi Filmlerde İstanbul Temsili: Acı Hayat ve Banker Bilo Filmleri Örneği adlı çalışmada İstanbul bir kent olarak Acı Hayat ve Banker Bilo filmleri özelinde incelenmiştir. Her iki filmde de İstanbul; bireyi yalnızlaştıran, yabancılaşmaya iten ve kentlileşemeyen insanların akın ettiği bir mekân olarak resmedilmiştir (Karabağ, 2022: 93).

Endüstri İlişkiler Disiplininde Sinemanın Yeri ve Önemi (1965-1980) adlı çalışmada da toplumsal gerçekçi çizgide çekimi yapılan “Karanlıkta Uyananlar” (1965), “Diyet” (1974), “Güneşli Bataklık” (1977) ve “Demiryol” (1980) adlı dört farklı filmin endüstri ilişkileri ve sendikacılık bağlamında analizi yapılmıştır. Bahse konu çalışmada sinemanın endüstri ilişkilerine dair konuları beyaz perdeye taşıyan bir unsur olmasının yanı sıra yine sinemanın endüstri ilişkiler öğretiminde bilimsel anlamda kullanılabilirliğinin altı çizilmiştir (Yüksel, 2021: 1005, 1040, 1041).

Zeki Demirkubuz sinemasının irdelendiği *Toplumsal Sorunlardan Bireyin Dünyasına Zeki Demirkubuz Sineması* adlı çalışmada da Demirkubuz’un C Blok (1994), Masumiyet (1997), Üçüncü Sayfa (1999), Yazgı (2001), İtiraf (2001), Bekleme Odası (2003), Kader (2006), Kiskanmak (2009), Yeraltı (2012) ve Bulantı (2015) şeklinde sıralanan filmlerinde toplumsal olaylara yer verdiği yapılan tematik analiz ile ortaya konulmuştur. Demirkubuz’un irdelediği ve filmlerinde yer verdiği konular, aslında sosyal ve içtimai hayatta herkesi ilgilendiren, herkesin kendi yaşamıyla ilgili bir şeyler bulabildiği toplumsal gerçekçi yönü oldukça kuvvetli konulardır (Yılmaz & Adigüzel, 2017: 241).

Modern Zamanlar Filmi ve Dönemselsel Bir Çalışma İlişkileri Yorumlaması adlı çalışmada da Şarlo karakterini canlandıran Charlie Chaplin özelinde çalışma ilişkileri ile sinema arasındaki bağıntı ‘gerçekçi’ bir bakış açısı ile ortaya konulmuştur. Bahse konu akademik çalışmada sanayileşmenin, modernitenin, Taylorizm ve Fordizm’in çalışanlar üzerindeki etkileri, dayatılan monoton

hayat, bireylerin sanayileşme ile birlikte fabrikanın dört duvarı arasında sıkıştırılarak özgürlüklerinin ellerinden alınması, emek (çalışan) ve sermaye (çalıştıran) arasındaki sınıf çatışması, iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkinin kesin çizgilerle birbirinden ayrılması ve bu nedenle yabancılaşma sorunlarının zirveye çıkması gibi bir dizi sosyal, ekonomik ve politik yönü güçlü konuların analizi yapılmıştır. Ayrıca ilgili çalışmada Modern Zamanlar filmi özelinde gerçek yaşamda sıklıkla karşılaşılan zaman kaygısı, işe yetişme endişesi ve tüm bunları mümkün hale getiren ulaşım araçları dikkat çekilen konular arasında yer almaktadır (Orhan, 2010: 133-152; ayrıca bkz. Şekil 2).



Şekil 2. Modern zamanlar (1936) filminde 'toplumsal gerçekçi' bakış açısı ve çalışma yaşamı.

İftarlık Gazoz Filmi Özelinde Ön Plana Çıkan Temalar

Çalışmanın bu kısmında “ahilik (usta-çırak ilişkisi)” (i), “tarım kapitalizmi ve işçiler” (ii), “sendikacılık ve emek bilinci” (iii), “sosyalizm ve kapitalizm çatışması” (iv) olmak üzere dört temel konu üzerinde durulacaktır. Ayrıca çalışmanın konusu olan film, geçmişte yaşanmış ve kamuoyuna mal olmuş bir olayın (1980 darbesi) toplum üzerindeki etkilerini araştırdığından “toplumcu”, “gerçekçi” ve “politik” bir nitelikte taşımaktadır. Bu nedenle araştırmanın literatür taraması kısmında “toplumsal gerçekçilik” ve “politik sinema” konuları üzerinde de durulmuştur.

Ahilik, Temel Prensipleri ve Usta-Çırak İlişkisi

Ulusal ve uluslararası literatürde “ahilik” ve “ahi teşkilatları” ile ilgili çok sayıda çalışma mevcuttur. Ahilik teşkilatları, her ne kadar geleneksel özellikler ihtiva etse de sosyal politika ile ilgili çalışmaların temel dayanak noktasını oluşturmaktadır. Çalışmanın bu kısmında, “Ahi” geleneğinin tarihi geçmişi, temel prensipleri ve usta-çırak ilişkisine özetle değinilecektir.

Ahilik teşkilatları, ticari ve endüstriyel yaşamın devamını sağlama ve bu faaliyetleri ahlaki temeller üzerine inşa etme düşüncesiyle Osmanlı Devleti’nde ilk defa XIII. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Ahi teşkilatlarının temel görevleri arasında ticaretle, alışverişte ve üretimde eşdeğerlik sağlanması, kalitenin muhafaza edilmesi, ticaretle standardizasyonun sağlanması, usta-çırak ilişkisinin (hiyerarşinin) düzenlenmesi, kurulan “orta sandıkları” vasıtasıyla üyelerin sosyal güvenceye kavuşturulması ve çalışanların sosyal, ekonomik ve fizyolojik risklere karşı korunması gibi uygulamalar yer almaktadır (Bayram, 2012: 81). Esas olarak Ahilik teşkilatları; kardeşlik, cömertlik, yiğitlik anlamlarına gelen “fütüvvet” geleneğinin uzantısı olarak ortaya çıkmış ve Türk toplumunun içtimai, iktisadi ve kültürel yaşamını derinden etkilemiştir (Demirpolat ve Gürsoy, 2004: 355, 356). Fütüvvet anlayışı ise daha çok “ahlak” ve “tasavvuf” üzerine bina edilmiştir (Kızıler, 2015: 408). Kavramın sadece Osmanlı Devleti’nde kullanılan biçimiyle

değil; aynı zamanda Osmanlı kurulmazdan evvel eski Türklerde de “cömertlik” ve “bolluk” anlamıyla “akı” şeklinde kullanıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla kavramın kökenleri eski Türklere kadar uzanmaktadır (Karasoy, 2004: 1-3; Çakmak, 2014: 143).

Ahi teşkilatları, bizatihi Ahi Evran tarafından Anadolu’da kurulmuş ve Balkanlar ve Kırım’da dâhil olmak üzere Osmanlı’nın hüküm sürdüğü coğrafyalara kadar yayılmıştır (Demir, 2002: 72). Ahilik teşkilatları ve savundukları ahlaki ve tasavvufi değerler yalnızca çalışma yaşamı, ticaret, esnaflık, sendikacılık, örgütlenme, etik vb. alanlarla sınırlı olmayıp yaşamın tüm alanlarını kapsayıcı bir mahiyet taşımaktadır. Bu nedenle Ahilerin verdikleri mesajlar ve topluma sundukları “değerler”, çağlarının çok ötesinde anlamlar taşımakta, hiçbir dönemde güncelliğini kaybetmeyerek günümüze de ışık tutmaktadır. Hayatın tüm alanlarını ahlaki değerler ışığında tanzim etmek isteyen Ahilik, esasında değerler eğitiminin temel prensiplerini oluşturmakta ve genel çerçevesini çizmektedir (Çoban, 2018: 87). İyi huylu ve güzel ahlaklı olmak, iş hayatında ve sosyal hayatta güvenilir olmak, hiç tereddüt etmeden doğruyu söylemek, nefret ve kıskançlıktan kaçınmak, verilen sözü tutmak, cömert olmak, insanlara saygılı davranmak, komşulara yardım etmek, gururdan ve kibirden uzak durmak, adil ve doğru olmak, yaptığın iyiliğin karşılığını beklememek, samimiyetle ve güler yüzle çalışmak, kötülük yapana dahi iyilikte bulunmak, arkadaşlığa ve kardeşliğe değer vermek, çalıştırdığın insanların haklarını gözetmek ve onları korumak, kollamak, azla yetinmesini ve çoğa şükretmesini bilmek, fena davranışlardan ve konuşmalardan kaçınmak, kendini yetiştirmek ve yeni meziyetler kazanmak, bilgili olmak ve bilgiyi toplumun iyiliği için kullanmak, toplumda barışı muhafaza etmek ve kendimize nasıl davranılmasını istiyorsak başkalarına da o şekilde davranmak Ahilik sisteminin sunduğu evrensel mesajlar arasında yer almaktadır (Ülger ve Ülger, 2005: 50).

Görüldüğü üzere Ahilik, sadece çalışma yaşamını, ticaret hayatındaki standartları ya da usta-çırak arasındaki ilişkileri düzenleyen bir kurum olmasının ötesinde ahlaki, insani ve İslami anlamlar taşımakta, yaşamın tüm alanlarında düzeni tesis etmeyi amaçlamaktadır. Ahiliğin evrensel mesajları asırları aşarak günümüze de ışık tutmakta ve tün insanlığın yolunu aydınlatmaktadır (Ahilik ile ilgili ayrıca bkz. Mahiroğulları, 2011: 139-154; Sancaklı, 2010: 1-28; Aydoğan, ve Delibas, 2017: 1-18; Erdoğan, vd., 2015: 181-186. Akça, 2003: 209-219; Karaman, 2014: 93-109; Karaağaç, 2013: 41-70).

Çalışmanın tamamen değersizleştirildiği ve köleler tarafından ifa edilen önemsiz bir eyleme dönüştürüldüğü Ortaçağ Avrupa’sından farklı olarak Ahilikte çalışma, hayatın en kıymetli fiili olarak görülmektedir. Çalışmanın kendisinin önemli olması çalışanın da değerini arttırmakta ve bu durum usta-çırak ilişkisine dahi yansımaktadır. Usta ve çırak arasındaki yapıcı ilişki, ustanın çırağını ‘evladi’ gibi görmesi, çırağın ise ustasını ‘babası’ yerine koyması aradaki hiyerarşiyi kaldırarak samimi ve içten bir çalışma düzeninin oluşumuna katkı sunmaktadır. Bu duygu ve düşüncelerle usta, çırağına işin püf noktalarını öğretirken, çırak da işini en iyi şekilde yapmak için olağanüstü bir gayret sarf etmektedir. Karşılıklı anlayış ve sevgi, çalışma barışının tesis edilmesine de ayrıca katkı sunmaktadır (Mahiroğulları ve Altınay, 2018: 413-428).

Tarım Kapitalizmi ve İşçileri

Tarım kapitalizmi ve tarım işçileri, çalışmanın örnekleme olarak seçilen İftarlık Gazoz filminde üzerinde durulan ikinci konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Terim anlamıyla tarım kapitalizmi, sanayileşme öncesi toprağın mülkiyetine dayalı olarak gelişen kapitalist anlayışa işaret etmektedir. Dolayısıyla kapitalizm, sanayileşmeden çok önce başlamış, toprağın zenginliğin esas kaynağı olduğunu savunan fizyokrat görüşe kadar uzanmaktadır. Bu sistemde tarım işçilerinin ürettiği ‘artık değere’ toprak sahipleri tarafından el konmakta ve tarım işçileri sömürü düzeninin ana aktörü haline getirilmektedir (Bierman ve Klönne, 2007: 56). Hart’ a (2020: 1) göre tarım kapitalizminde toprak ve onun mülkiyeti hayati öneme sahiptir. Yine Hart (1986: 177), tarım kapitalizminin tarım işçisi ‘talebi’ ve ‘arzi’ üzerine kurgulanan bir piyasa mekanizması olduğuna dikkat çekmiştir. Robles-Ortiz’e (2009: 493) göre tarım kapitalizminde köylünün ‘kendisine’ ait toprak mülkiyetinin sınırları her geçen gün gerilemekte (marjinalleşmekte), fakat sermayeye ve paraya hükmeden toprak ağalarının toprak mülkiyetinin boyutları ise genişlemektedir. Dolayısıyla tarımda toprağın mülkiyeti bağlamında bir ‘tekelleşme’ yaşanmakta ve tarım arazilerine dayalı bireysel mülkiyet tek kişinin eline geçmektedir. Köylüler, topraklarını sermaye sahibi soylulara satmak ya da devretmek suretiyle topraklarının mülkiyetini kaybetmekte, kendi topraklarında çalışan işçilere dönüşmekte, zenginler ise toprağın yegâne sahipleri haline gelmektedirler. Konuyu Bolivya özelinde çalışan Valdivia (2010: 67, 68), tarım kapitalizminin mülkiyet temelinde ‘eşitsizliğe’ neden olduğunu ileri sürmekte ve bu sistemin güç ilişkileri özelinde sadece ve sadece tarım topraklarına sahip elitlere yaradığını vurgulamaktadır. Bu çarpık düzeni devam ettirmeyi arzulayan elitler, tarım topraklarındaki sahiplik ilişkisi üzerinden hegemonik bir düzen inşa etmek ve kaynakları kendi çıkarları ekseninde kullanmak istemektedirler. Zhan (2017), tarım kapitalizmini açıklarken tarımsal üretimi kim gerçekleştirecektir sorunu odaklanmakta ve bu sorunun cevabını bulmaya çalışmaktadır. Nitekim tarımsal üretimin kim ya da kimler tarafından yapıldığı ve tarım topraklarının mülkiyetinin kime ait olduğu nüfusun yeterli gıdaya erişiminde belirleyici bir rol oynayacaktır. Yine Zhan’a (2017: 151) göre tarımsal üretimin sosyalizmin varlık nedeni olan “devlet” tarafından değil de özel girişimciler tarafından yapılması endişe vericidir. Albrittion (1993: 419-441) ise konuya biraz mesafeli yaklaşmakta, tarım kapitalizminin varlığı konusunda daha şüpheci davranmaktadır. Neticede yapılan çalışmalarda tarım kapitalizminin sanayileşmeden çok önce başladığı ve halen devam ettiği, burada toprak sahibi kesimin yine zengin ve sermaye sahibi bireyler oldukları ve bu durumun da hem üretim hem de çalışma ilişkileri bağlamında olağanüstü bir eşitsizlik yarattığına dikkat çekilmektedir.

Sendikacılık ve Emek Bilinci

Örneklem üzerinden gidildiği takdirde sendikacılık ve örgütlenme konusunun da çalışmanın odağında yer aldığı görülecektir. Ancak sendikacılık konusu oldukça tafsılatlı olduğundan ve konunun tüm yönlerine değinmek çalışmanın sınırlarını aşacağından araştırmamızın bu kısmında, sendika ve sendikacılığın tanımı, kısa tarihi, genel esasları ve görevleri gibi temel özellikleri ele alınacaktır.

Sendikalar, işverene bağımlı olarak çalışan işçiler tarafından sanayileşmenin dayattığı kötü çalışma koşullarına ve sefalet ücretine tepki olarak 19. yüzyılda kurulmuş örgütsel yapılarıdır. Terminolojik olarak, “syndic” ve “syndicat” kelimelerinden türeyen sendika, “*temsilcilik*” ve “*belirli bir konuda bir topluluğun yararını gözetmek için seçilen temsilci*” anlamlarında kullanılmaktadır. 18. yüzyılın sonu ve 19. yüzyılın başında tekstil ve dokuma sektöründe başlayan sanayileşme hamlesi (Endüstri 1.0) fabrikalardaki uzun ve kötü çalışma koşulları nedeniyle emek yoğun olarak çalışanların mağduriyetleri ile sonuçlanmış ve işçiler kitlesel olarak ‘dezavantajlı’ gruplar haline gelmişlerdir. Dolayısıyla “*çalışma ilişkilerinde işçi kesiminin hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan örgütler*” olarak tanımlanan sendikalar, dezavantajlılıktan kurtulma girişimlerinin sonucu olarak işverenin yoğun baskılarına rağmen ortaya çıkmış ve yıllarca var olma mücadelesinin başat aktörleri olagelmışlerdir (Mahiroğulları, 2011: 1). Endüstri ilişkiler disiplininin kurucuları arasında yer alan Sidney ve Beatrice Webb’e göre sendika, mevcut istihdam koşullarını korumak ve çalışanlar lehine geliştirmek hedefiyle bizatihi işçiler tarafından kurulan ve süreklilik arz eden “*birlikler*” şeklinde tanımlanmıştır (Martin, 1989: 8). Biçerli (2011: 344) ise sendikayı, “*işçilerin ücretler ve çalışma koşulları ile ilgili sorunlarını çözmek amacıyla oluşturdukları örgütler*” olarak ifade etmiştir. Sendikaların demokratik çoğulculuğun etkin bir yansıması olduğunu düşünen Wood’a (1980: 1) göre sendika, işçilerin ekonomik ve politik çıkarlarını işveren karşısında savunmak düşüncesiyle kurulmuş bir sivil toplum inisiyatifidir. Addison ve Schnabel’e (2003: 2) göre sendika, işveren karşısında ‘demokratik bir güç olma’ ve ‘üye kazanma’ motivasyonu ile hareket eden ekonomik ve politik bir mekanizma olarak tanımlanmaktadır.

Sendikaların tarihi geçmiş, ülkelerin tecrübe ettiği politik ve ekonomik gelişmelerle doğru orantılıdır. Dünya ölçeğinde işçi sınıfı, ilk sendika kurma girişimini 18. yüzyılın sonlarına doğru başlatsa da özellikle İngiltere, Almanya ve Fransa gibi Batı ülkelerinde bizatihi ‘kamu’ eliyle çalışanların sendika kurmaları yasaklanmıştır. İngiltere’de 1799 ve 1800’de çıkarılan Birleşme Yasası, Fransa’da 1701’de çıkartılan Chapelier Yasası ve son olarak da Almanya’da 1845 yılında yürürlüğe giren “Meslekler Nizamnamesi” sendikaların kuruluşunu tamamen yasaklamıştır (Mahiroğulları, 2013: 7). İşçi sınıfı aleyhine yaşanan tüm bu olumsuz gelişmelere rağmen kitlesel bir nitelik kazanan işçiler, bir biçimde mücadelelerine devam etmiş ve neticede buldukları ülkelerde koalisyon yasaklarını kaldırmayı başarmışlardır. Bu bağlamda İngiltere, sendika kurmanın önündeki yasal engelleri kaldıran ilk ülke olmuştur. Sırasıyla 1824’te İngiltere’de, 1842 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde ve 1845 yılında da Almanya’da çalışanlara sendika kurma hakkı verilmiştir. Fransa’da ise koalisyon yasakları ancak 1864’te kaldırılmış ve 1884 yılında yürürlüğe giren Kanunla ilk sendikaların kurulmasına izin verilmiştir. İtalya’da ise işçi sendikaları ancak 1899 yılı sonrasında kurulmaya başlamıştır (Mahiroğulları, 2013: 8).

1929 Ekonomik Krizi (Büyük Buhran) ile derinden sarsılan dünya ekonomisini tekrardan yerli yerine oturtmak düşüncesiyle ön plana çıkan ve devlet müdahalesini savunan Keynezyen politikaların uygulanmaya başladığı II. Dünya Savaşı’ndan 1973 Petrol Krizi’ne kadar geçen dönem sendikacılığın “*altın çağı*” olarak nitelendirilebilir. Ancak 1973 sonrası uygulamaya konulan ve birbirini tümleyen neoliberal politikalar¹ ve küreselleşme ile birlikte emek piyasalarındaki esnekleşme ve atipik çalışma biçimleri, “*bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler*” şeklinde somutlaşan piyasa ekonomisinin tekrardan güç kazanmasına ve sendikaların her geçen gün önemini kaybetmesine neden olmuştur (Hekimler, Kağncıoğlu ve Çelik, 2014: 5).

Sosyalizm ve Kapitalizm Çatışması

Film içerisinde ön plana çıkan bir diğer konu ise bugün dahi küresel ölçekte etkisi hissedilen sosyalizm ve kapitalizm arasındaki çatışmadır. Bu bağlamda çalışmamızın bu kısmında sosyalizm ve kapitalizmin genel çerçevesi çizildikten sonra iki politik ve ekonomik görüş arasındaki çatışmanın temel nedenleri üzerinde durulacaktır. Her iki ideolojinin kendi doğruları bulunmakla birlikte bu ideolojileri sahiplenen ülkeler benimsedikleri ve uğruna canhıraş mücadele ettikleri hatta savaşmayı dahi göze aldıkları bu doktrinleri diğer ülkelere ihraç etmek ve kendi ‘uydu devletlerini’ oluşturma arayışındadırlar. Mülkiyetin kime ait olacağı sorusu her iki ideolojinin temel çatışma sebebidir. Kapitalizm, geneli itibarıyla mülkiyetin tamamen özel veya tüzel kişilerde olması gerektiğini savunurken, sosyalizm bu düşünceye tamamen ve şiddetli bir biçimde karşı çıkmaktadır. Kapitalizmde iktisadi ve politik olarak esas olan serbestiyet, sosyalizmde yerini ‘güdümlü’ bir ekonomiye ve tek parti politikalarına bırakmıştır. Sosyalizme göre mülkiyetin sahibi şahıslar değil, devlet olmalıdır. Dolayısıyla piyasayı ‘bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler’ ilkesi bağlamında

¹ Araştırmacıların ve bilim insanlarının sürekli ‘günah keçisi’ haline getirdiği neoliberal politikalar, 1973 Petrol Krizi sonrasında tartışılmaya başlanmıştır. Dünya ekonomisini yönlendiren başat bir iktisadi program olarak gelişmiş, gelişmekte olan ve ‘devlet kapitalizmi’ ya da ‘piyasa sosyalizmi’ gibi farklı adlarla sosyalist öğretiyi benimsemiş ülkelerde dâhil olmak üzere küresel ölçekte uygulama zemini bulan neoliberalizm, birçok ülkenin ekonomi politikalarını derinden etkileyen itici bir güce dönüşmüştür. Neoliberal politikalar, serbest piyasa ekonomisini, rekabeti ve hür teşebbüsü savunan liberal ekonomi politikalarının dönemin ruhuna uygun bir biçimde güncellenmiş biçimi olarak ifade edilebilir. Bahse konu bu politikaların esasını, “*ekonomik ve finansal serbestleşme*” (i), “*özelleştirme*” (ii), “*kuralsızlaştırma*” (iii), “*serbest ticaret*” (iv), “*kamu harcamalarının düşürülmesi*” (v), “*ekonomide kamu kesiminin ağırlığının azaltılması*” (vi), “*özel kesimin önünün açılması*” (vii) ve “*çevreci koruma önlemlerinin hafifletilmesi*” oluşturmaktadır (Eğilmez, 2019: 153).

hür teşebbüs yerine; ‘merkezi planlama’ üzerine kurulmuş ve hiçbir biçimde sorgulanamaz otoriteye sahip devlet domine etmelidir. Devletin her daim kutsandığı sosyalist düzende, devlet istediği biçimde ve düzeyde piyasaya müdahale etmeli, politik kararlar almalı, fiyatları belirlemeli, özel sektör tarafından üretilecek mal ve hizmetleri dahi kurduğu iştiraklerle üretim yapmak suretiyle ekonominin yegâne aktörü olmalıdır (Hoppe, 2016: 21, 29, 45, 201).

Adı geçen doktrinlerden ilki olma niteliğine haiz kapitalizm, literatürde ilk defa Louis Blanc tarafından kullanılmış olup, kelime anlamı itibarıyla “sermaye” ve “anapara” anlamlarına gelen ‘*capitale*’ kelimesinden türemiştir. Kapitalizm, üretim araçlarının özel mülkiyete ve kâra dayalı olarak işletilmesi gerektiğini savunmaktadır (Eğilmez, 2019: 102, 103). Elbette tek bir kapitalizm yoktur, bilakis konjonktürel gelişmelerden derinlemesine etkilenen politik ve ekonomik varyantları mevcuttur (Hall ve Soskice, 2001: 1) ve/fakat kapitalizmin esası, sermayenin ve üretim araçlarının mülkiyetinin tamamen sermaye sahiplerinin elinde olması gerektiği anlayışına dayanmaktadır (Wu, 1935: 81). Kapitalizmi sosyo-ekonomik bir rejim olarak tanımlayan Parijs’e (1992: 465) göre de kapitalizm, özel mülkiyet üzerine kurgulanmış bir ‘düzeni’ temsil etmektedir ve bu ‘düzen’ içerisinde sermayenin ve üretim araçlarının ilanihaye sahibi işverenin bizatihi kendisidir. Kapitalizm, kendi kültürünü, doğrularını ve de prensiplerini inşa ederken ‘popülizm’ yerine rasyonaliteyi (akılcı), ekonomik ve politik kararlarda ‘keyfilik’ yerine kaynakların etkin ve verimli kullanımını esas almaktadır (Bell, 1972: 13).

Kapitalizmin antitezi olarak gelişen sosyalizm ise üretim ve dağıtım araçlarının sermayedarın değil; bireyin mülkiyetinde olması gerektiğini savunan, liberal ekonomi üzerine bina edilmiş piyasa mekanizması yerine devlet müdahalesini ve planlı ekonomiyi önceleyen, emeğin ve işçi sınıfının sömürülmesine karşı çıkan ve dolayısıyla örgütlenmeyi destekleyen iktisadi ve siyasi bir rejimdir (Frankel, 2010: 36). Sosyalizm, “*her şeyden öte toplumların yeniden yapılandırılması için bir plan, henüz var olmayan ya da hayali mümkün olmayan kolektif yaşam için bir program, seçenekler içerisinde en değerlisi olarak insana dayatılan bir ideal*” olarak tanımlanabilir (Durkheim, 1895-1896: 39, 40). Marx ise sosyalizmi bölüşüm ve mülkiyet ilişkisi üzerinden ele almış, proletarya öncülüde gerçekleştirilecek devrimle sınıfsız topluma geçmenin ön koşulu olarak görmüştür (Grossman, 1986: 91). Sosyalist düzen, ‘kumanda’ ekonomisi olarak adlandırılmakta ve devlet, yalnız başına ekonomik ve politik faaliyetlerin tümünde baskın bir rol oynamaktadır. Bu sistemde “toplumsal faydaya” inanılmakta, gelir eşitsizliklerinin ancak ve ancak üretim araçlarının kamuya aidiyeti ile engellenebileceğinin altı çizilmektedir. Ancak Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği’nin dağılma sürecinde görüldüğü gibi, merkezi planlama ve kumanda ekonomisi verimsizlik yaratarak kaynakların etkin kullanılmasını engellemiş ve ülkenin bütünüyle iflasına neden olmuştur (Dinler, 2018: 21, 22). Garanti ücret, sanayinin millileştirilmesi, planlı ve merkezi ekonomik sistem, herkes için erişilebilir sosyal güvenlik gibi unsurlar sosyalizmin vazgeçilmezleri arasındaki yerini almıştır (Bowman, 2005: 49). Sosyalist düşünceye göre, bir birey, yaşadığı sosyal yapı içerisinde egemen olan üretim sisteminin sağladığı avantajlardan eşit düzeyde faydalanmalıdır. Böylesi bir hedef ise ancak ve ancak üretim araçlarının mülkiyetinin tüm topluma ait olması ve merkezi planlama ile gerçekleştirilebilir. Marx, burada bahsi geçen iktisadi ve politik sistemi proletaryanın egemenliğine dayalı “sınıfsız toplum” olarak tanımlamaktadır (Eğilmez, 2019: 107). Öncelikle ‘radikalizmi’, ‘anarşiyi’ ve ‘devrimi’ savunan hatta devlet otoritesini dahi bütünüyle reddeden ve Marksist bir ütopyaya dayalı olarak ortaya çıkan sosyalizm, 20. yüzyılda aşırılıklarından tamamen arınmış sosyal demokrasi anlayışına evrilerek bugünkü modern Avrupa’nın temellerinin atılmasına olanak sağlamıştır (Hechter, 1994: 156). Görüldüğü üzere, kapitalizm ve sosyalizm; ekonomiden politikaya, hukuktan bireysel tercihlere, mülkiyetten devlet aygıtının işleyiş biçimine, örgütlenmeden çalışanlara ilişkin bir dizi konuda birbirlerinden tamamen farklılaşmaktadır. Küresel ekonomi-politik açıdan bu ayrışma, bugün dahi gözle görülebilir bir şekilde varlığını devam ettirmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada araştırma yöntemi olarak içerik analizi kullanılmıştır. Literatürle uyumlu bir şekilde filmde geçen karşılıklı konuşmalar ve görseller de içerik analizine dâhil edilmiştir. Yapılan içerik analizi sonucunda; ahilik (usta-çırak ilişkisi) (i), tarım kapitalizmi ve işçileri (ii), sendikacılık ve emek bilinci (iii) ve sosyalizm ve kapitalizm çatışması (iv) olmak üzere emek piyasasına ilişkin dört temel konu (tema) tespit edilmiştir. İçerik analizi, gerek nitel gerek nicel çalışmalarda tümevarım veya tümdengelim şeklinde sıklıkla kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda daha çok ‘betimleyici’ özellik taşırken, nicel araştırmalarda ise sayısal verilerin analizinde ‘ampirik’ bir yöntem olarak kullanılmaktadır (Elo ve Kyngäs, 2008: 107). İçerik analizinin temel amacı, analizi yapılan metin, görsel, video veya sinema filminde (betimsel veya sayısal) ön plana çıkan ‘anlamı’ ve ‘yoğunluğunu’ tespit etmek (Hsieh ve Shannon, 2005: 1277), çeşitli sayıda analiz yöntemleri kullanarak bulgulara ulaşmak ve bulguları içerikle bağlamsallaştırmaktır (White ve Marsh, 2006: 22). Teknolojinin hızına yetişmenin mümkün olmadığı “büyük veri” çağında; içerik analizinin yazılı, görsel ve işitsel verilerin analizinde kullanılması yönteme büyük bir ‘elastikiyet’ kazandırmaktadır (Stemler, 2015: 1). İçerik analizi yapılırken araştırma sorusunun oluşturulması (Adım 1), materyal seçimi (Adım 2), içerik analizinin hangi açıdan yapılacağına karar verilmesi (Adım 3 ve 4), analizinin konusunu oluşturacak kodlamalarının yapılması (Adım 5), toplanan bilginin bağlamsallaştırılması (Adım 6), sonuçların güvenilirliğinin ölçülmesi (Adım 7) ve geçerliliğinin test edilmesi (Adım 8) takip edilmesi gerekli bilimsel prosedürler olarak karşımıza çıkmaktadır (Hermann, 2008: 151-166).

Araştırmanın Soruları

Çalışmanın hangi gerekçelerle yapıldığını gösteren bilimsel sorular kritik önem taşımaktadır. Bu amaçla, araştırmanın hangi bilimsel temeller üzerine inşa edildiği de ispatlanmış olacaktır. Buradan hareketle, çalışmaya esas teşkil eden bilimsel sorular ve amaçları aşağıda sıralanmıştır. Araştırmanın literatür kısmıyla uyumlu beş temel soru geliştirilmiştir. Araştırma Sorusu 1 ile Araştırma Sorusu 2, sinema ile emek, toplumsal gerçekçilik ve politik sinema arasındaki ilişkinin düzeyini tespit etmeye yönelik iken Araştırma Sorusu 3, 4 ve 5 ise İftarlık Gazoz (2016) filmi özelinde bahse konu temalar arasındaki bağının ortaya çıkarılmasını incelemektedir.

Araştırma Sorusu 1. Sinema; sosyal politika gibi disiplinlerle ilişkilendirilerek eğitim amaçlı kullanılabilir mi? Bu sorunun amacı, sinema araştırmalarının diğer disiplinlerle olan bağlantısını ele almak ve sinemanın ‘görsel’ ve ‘işitsel’ etkisi dolayısıyla eğitim aracı olarak kullanılıp kullanılmayacağına ilişkin bir varsayım geliştirmektir. Çalışmayı yürüten araştırmacının çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında akademisyen olması sinema ile endüstri ilişkileri arasındaki bağının tespit edilmesini zorunlu kılmaktadır.

Araştırma Sorusu 2. Sinema ile sosyal sorunlar arasındaki ilişkinin düzeyi ve boyutları nasıl açıklanabilir? Sinema; gerçeklikleri, yaşanmışlıkları mı ele almalıdır yoksa sinemanın konusunu gerçek dışılıklar (kurgu veya gerçeküstü temalar) mı oluşturmaktadır? Bu sorunun amacı, sinemanın toplumsal gerçeklikle ve politik sinemayla ilintisini ortaya koymak ve sinemanın kırmızı denilebilecek çizgilerini belirlemektir.

Araştırma Sorusu 3. Araştırmanın örnekleme olarak seçilen İftarlık Gazoz (2016) filmi hangi yönleriyle ‘sinema’ ile ‘emek’ teması arasında ilişki kurmaktadır? Bu bağlamda filmde ön plana çıkan konular hangileridir? Bu soru, İftarlık Gazoz (2016) filminin hangi boyutlarıyla sinema-emek çalışmalarında bir örneklik olarak kullanılabilirliğini belirlemek amacıyla sorulmuştur.

Araştırma Sorusu 4. İftarlık Gazoz (2016) filminin toplumsal gerçekçiliğe ve politik sinemaya bakan yönleri nelerdir? Bu soru vasıtasıyla örneklem olarak seçilen filmin toplumsal gerçekçilik ve politik sinema ilişkisinin incelenmesi hedeflenmektedir.

Araştırma Sorusu 5. Yapılan içerik analizi sonucunda İftarlık Gazoz (2016) adlı film ile ahilik (usta-çırak ilişkisi) (i), tarım kapitalizmi ve işçileri (ii), sendikacılık ve emek bilinci (iii) ve sosyalizm ve kapitalizm çatışması (iv) arasında nasıl bir ‘bağıntı’ tespit edilmiştir? Filmin içeriksel açıdan hangi özelliği adı geçen temaların baskın bir biçimde ön plana çıkmasına olanak sağlamıştır? Bu sorunun amacı, film ile tespiti yapılan konular arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmaktır.

Bulgular ve Analiz

Çalışmanın bu aşamasında İftarlık Gazoz (2016) filmi örneğinden hareketle ve ‘nitel’ olarak yapılan içerik analizi sonucunda elde edilen betimsel bulgular paylaşılacaktır. Böylelikle filmin hangi konu ve/veya konular üzerinde temellendirildiği tespit edilmiş olacaktır. Film analizi yapılırken öncelikle karşılıklı diyaloglar herhangi bir atlama yapılmadan birer birer deşifre edilmiş, literatürde ele alınan konu başlıkları ile ilişkilendirilmek suretiyle kategorize edilmiştir. Ayrıca öne çıkan temalar kodlanmıştır. Dolayısıyla ahilik (usta-çırak ilişkisi) (i), tarım kapitalizmi ve işçileri (ii), sendikacılık ve emek bilinci (iii) ve sosyalizm ve kapitalizm çatışması (iv) olmak üzere dört tema tespit edilmiştir. “Filmin Konusu ve Öyküsü” (a), “Filmin Dilbilimsel Kurgusu” (b), “Filmin Çekildiği Dönemin Politik Özellikleri” (c), “Teori ve Uygulama İlişkisi Üzerine” (d) biçimindeki başlıklar Bulgu ve Analiz bölümünün genel çerçevesini oluşturacak ve çalışmanın ‘tematik’ olarak analizini kolaylaştıracaktır.

Filmin Konusu ve Öyküsü

Film, 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi sonrasında cezaevi önünde bekleyen yüzlerce aile ve onlarca basın mensubunun görüntüsü ile başlamaktadır. Öğrenci olayları, sağ-sol çatışması ve iç karışıklıklar sonucunda gelişen 1980 Askeri Darbesi, toplumu olumsuz etkilemiş, hukuk ve Anayasa dışına çıkılarak sol ve sağ ideolojiler fark etmeksizin yüzlerce insanın mağduriyeti, sayısız dernek, sendika ve STK’nın kapatılması, görsel ve işitsel yayın organlarının yasaklanması, binlerce insanın tutuklanması ve hatta onlarcasının idamı ile sonuçlanmıştır. Cezaevleri ağzına kadar hakkında soruşturma yürütülen ve tutuklanan kişi ve kişilerle doludur. Anadolu’da kıt imkânlarla yetişen binlerce genç, ciddi mağduriyetler yaşamıştır. Böylelikle ülkenin gelişimine gelecekte yön verecek koskoca bir nesil (insan kaynağı) siyasi ve ideolojik saikler nedeniyle heba edilmiştir. Filmin ana karakterlerinden birisi olan Adem de darbe döneminde görüşleri nedeniyle hapse atılmış ve açlık grevine başlamıştır. Ne yazık ki, yaptığı eylem nedeniyle yaşamını yitirmiştir. Filmin genelinde hayatı boyunca dürüst ve namuslu bir şekilde yaşayan ve dini hassasiyetlerine önem veren Adem’in trajik bir şekilde sonlanan yaşam öyküsü anlatılmaktadır. Adem, çocukluğu itibarıyla oldukça ‘muhafazakar’ bir çevreden gelmekte ve Ege’nin incisi niteliğindeki bir kasabada mütevazı bir şekilde hayatını devam ettirmektedir. Babası ve annesi Şevket Ağa’nın bütün tarlalarında çalışarak geçimlerini temin etmektedir. Çok çalışkandır ve okulda iftiharname alan birkaç öğrenciden birisidir. Kasabada esnaflık yapan Cibar Kemal Usta’nın Adem’i yanına çırak olarak alması ve sonrasında yaşadığı deneyimler Adem’in yaşamının en renkli anlarını oluşturmuştur. Yazları Kur’an öğrenmek için gittiği camide anlatılan din ile içtimai hayatta yaşananlar arasında dağlar kadar fark vardır. “*Ele verir talkını, kendi yer salkını.*” misalli gözlemlediği

bu paradokslar Adem'in toplumsal hayatı sorgulamasına da neden olmuştur. Adem, bir taraftan Şevket Ağa'nın oğlu Hasan ağabeyinin entelektüel birikiminden faydalanmakta, diğer taraftan da gazozcu Cibar Kemal Usta'nın yanında çıraklık etmekte ve ticaret hayatının püf noktalarını öğrenmeye çalışmaktadır. Hasan ağabeyi, bir gün tarlada karşıt görüşlü kişiler tarafından hem de Adem'in gözü önünde vurulur. Ne hazindir ki, öğrenci olayları Hasan'ın vurulmasına ve engelli hale gelmesine, 1980 darbesi de Adem'in yaşamını kaybetmesine sebep olmuştur. 'Statüko' her koşulda ve farklı şekillerde varlığını korumakta, demokrasimiz her defasında fazlasıyla örselenmektedir. Filmin olay örgüsü ve öyküsü de bu minval üzere şekillenmiştir.

Filmin Dilbilimsel Kurgusu

Filmin genelinde 'yerel' unsurlara yer verildiği gibi, kullanılan dilde de 'yerellik' göze çarpmaktadır. Ege ağız, dilbilimsel olarak filmin bütününe hâkim vaziyettedir. Ayrıca filmde kullanılan argolar, filtrelenmeden söylenen sözler, Ege kültürüne özgü deyişler, filme tamamıyla 'doğallık' katmış ve filmi toplumsallaştırmıştır. Sosyal sorunlar, kullanılan dil vasıtasıyla özünde olduğu gibi izleyiciyle paylaşılmış ve film, var olanı yansıtan 'aynaya' dönüşmüştür. Filmin genelinde "Adın ne sinin?", "Benim rahmetli bubamın adı Adem.", "Al bakem. Gızarım valla. İç keraneci, iç baken. İç bakem.", "Verin bakın şu garneyi bi de ben gören. Aferim len. Okuyucak la bu çocuk. Aferin Adem", "Gazoz, ak gazoz, gara gazoz. Portakallı mandalinli. [. . .] Ak gazoz, gara gazoz. Portakallı, limonlu, mandalinli. Ak gazoz, gara gazoz. Gazoz. Portakallı, limonlu, mandalinli.", "Sen de para va mıydı le?", "Ha şöyle. Ben seni imtihan ettim. Borcuna sadıksın afferin. Hem akıllı, hem dürüst maşallah suphanallah! Bubangil neyde?", "Abi yapmıyalım. Entel çocuk okuyacak, doktor, mühendis olacak. Hem bazar yerine vermem. Şallem şüllem olur. Gapaksız olur Allah muhafaza!", "Ya Arap Necdet'e veresiye gazoz mu verili? La Allah O'ndan verdiği canı alamaz ya! Lan on senedir adam bir lira, bir lira ödeme yapmamış. Muğla'nın en bataklık deyusuna iki kasa gazoz mu gaptırılmış ya! Ya birazcık uyanık olsana! Sen de haklısın. Alında batıkçı deyus mu yazıyo. Onu ben yakalarsam [. . .] geberticen ama dur baken. Gahveciler aldı mı? Ver bakem şu kovayı. Bu boş şişelerin parası." ve "Gendin içtin? Vay arkıdeş ya. Datlı mıydı bari? Güzel miydi? Arkadaş. Bi tane daha açem içen mi? Hem veresiye hem de bi saatte beş tane gazoz içtin öyle mi? İç bütün dükkânı iç. Ni güzel. Göz hakkı ne dimek. Gördüğümüz her şeyi içelim ya. He? Çağır, anneni bubanı çağır arkadaşlarını çağır. Bu dükkânın anasını ağlatın. Yatırın beni buraya bitsin. Bütün dükkânı iç. Ni güzel. Dadı güzel. Ohhh ni güzel gazoz. Ak gazoz gara gazoz. Mis. Oğlum ben maddiyat için mi gonuşuyom burda. Ne demek göz hakkı ya? Azıcık satçen azıcık iççen. Ne dimiş? Azı karar, çoğu zarar. Bunu dimiş ya." (İftarlık Gazoz, 2016) şeklindeki söylemler filmin üslup itibarıyla Ege ağız üzerine kurgulandığını gösterir mahiyettedir. Filmin doğal unsurlar barındırması, izleyicisiyle arasındaki 'mesafeyi' de kaldırmış böylece film, toplumun bir parçası olurken, toplumda kendisini filmle özdeşleştirme olanağına kavuşmuştur. Ayrıca Şevket Ağa'nın tarlasında çalışan bütün işçilerinin çalışırken söyledikleri maniler de filmin Türk kültürünün tüm özelliklerini derinlemesine yansıttığı izlenimi vermektedir (İftarlık Gazoz, 2016):

"Tütün diktim söküldü.
Yaprakları döküldü.
Eller yârim dedikçe,
Benim boynum büküldü."

"Bahçelerde padılcan,
Ben askere yazılcam,
Askerden dönünce,
Dombul yanaklı gız alcem."

"Köyümüz var hane hane,
Haneler tane tane, Bir tarla tütün gırdım,
Oldum deli divane."

Filmin Anlattığı Dönemin Politik Özellikleri

Dönemin politik yanlarını ele aldığından filmin politik sinemanın tüm unsurlarını taşıdığı söylenebilir. 12 Eylül sonrası Adem'in hapisyanede kaldığı sırada dönemin askerlerden müteşekkil hükümetini eleştiren duvar yazıları, Şevket Ağa'nın öğrenci olayları sebebiyle "Ahhhh, inşallah Hasan Ağabey'si gibi gomünist olmaz! Eksik olsun üniversitesi, müniversitesi. Üniversite mi galdı la memlekette. Hepsi anarşi yuvastı. İşte bak bu da teröristi orda." (İftarlık Gazoz, 2016) şeklinde üniversitenin kurumsal kimliğini sorgulaması ve "Hasan ağabeyin mi ismarladı? Bizim oruç olduğumuzu bilmiyor mu bu anarşik deyus?" (İftarlık Gazoz, 2016) biçiminde politik tavırları nedeniyle oğlu Hasan'ı sürekli eleştirmesi, yine Şevket Ağa'nın evinde asılı duran ve 1960 darbesi sonrası idam edilen Adnan Menderes'in duvardaki resmi, tarlada çalışan kadın işçilerin "Çok değişik lafları var ya! Ne bilem, insan bi değişik oluyo. Laflarını hiç anlamayom emme, gonuşmaları, hareketleri di değişik. Üniversitede mi öğretiyolar böyle lafları acaba?" (İftarlık Gazoz, 2016) "Yok gı. Üniversitede doğru dürüst okula gitmiyormuş. Orda anarşiye garişmiş. Hapse bile girmiş de Şevket Ağa gurtarmış. Hatta öldürcek olmuşla, vurcaklarmış da, anası haber alınca fenalaşmış, hastaneye kaldırınca bubasını zorla almış gelmiş. İndi tütünde çalıştırıyoru. Akıllansın deye." (İftarlık Gazoz, 2016) biçiminde Şevket Ağa'nın oğlu

Hasan'la ilgili verdikleri politik bilgiler, Adem'in öğrenim gördüğü kasaba ilkokulundaki resmi yazılar ve söylemler, filmin sonunda cezaevlerinde atılan darbe karşıtı sloganlar filmin politik özelliklerine ilişkin oldukça önemli bilgiler vermektedir. Ayrıca Hasan'ın bir gece yarısı arkadaşlarıyla birlikte sokak yazıları yazması o dönem gençliğinin siyasi eğilimlerini gösterir mahiyettedir. 1980'de yapılan darbe ile o dönem gençliğinin tüm hedefleri, gelecek beklentileri, kariyer öncelikleri tankların paletleri altında kalmış, fikir hürriyeti, Anayasa ve Yasalar askıya alınmış, fikirlerini ifade edenlere suçlu muamelesi yapılmıştır. Hatta güya sükûneti sağlamak bahanesiyle idam edilenler dahi olmuştur. O döneme tanıklık etmiş binlerce gençten bir kısmı da çareyi yurtdışına gitmekte bulmuş ve hayallerini ülke dışında aramak zorunda kalmıştır. Burada bahsi geçen örnekler bile tek başına filmin politik sinemanın özelliklerine haiz olduğunu gösterir niteliktedir.



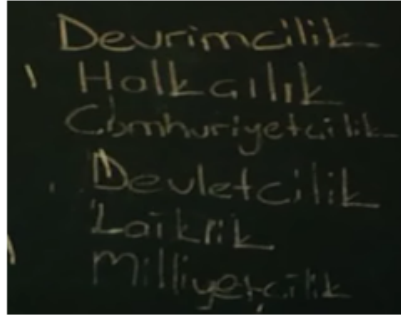
Şevket Ağa, Adem ve Adnan Menderes'in Fotosu (a)



Hasan ve Politik Eğilimleri (b)



Hapishanede Atılan "Ademler Ölümsüzdür" Sloganları (c)



Kara Tahtadaki Atatürk İlkeleri (d)



Hapishanede Darbeye Yönelik Tepkiler (e)



Çeşmeye Dahi Yazılan Sloganlar (f)

Şekil 3. İftarlık gazoz (2016) filminin politik sinemaya bakan yönleri.

Teori ve Uygulama Arasındaki İlişki

Çalışmanın bu bölümünde, literatür taramasıyla çerçevesi çizilen ve içerik analizi ile tespiti yapılan temaların filmdeki karşılıkları incelenecektir.

Ahilik (Usta-Çırak İlişkisi) ve İftarlık Gazoz Filmi

Ahilik ve usta-çırak ilişkisi, filmin bütününe damga vuran ve odaklanılması gereken ilk tema olarak karşımıza çıkmaktadır. Usta-çırak ilişkisi ve Ahilik geleneği, Adem ile Cibbar Kemal Usta karakterleri sayesinde filmde baskın bir içeriğe dönüşmüştür.

Cibar Usta, Adem’in namuslu, dürüst ve çalışkan bir çocuk olduğunu anlamış ve babası Osman’dan oğlunu kendisine çırak olarak vermesini istemiştir. Osman ve eşi ise Adem’in okuyacağını, doktor ya da mühendis olacağını söyleyerek çıraklık işine çok da sıcak bakmamışlardır. Ayrıca Adem’in babası oğlunun pazar yerlerinde ahlakının bozulacağını düşünmekte ve kaygılanmaktadır. Adem’se daha dünden çıraklığa razıdır. Cibar Usta Osman’a sonuna kadar Adem’e sahip çıkacağına ve O’na göz kulak olacağına dair söz vermiştir. Cibar Usta’nın geleneksel çizgideki usta-çırak ilişkisine göre usta babadır, çırak da evlattır. Nitekim Adem’e işi öğretirken sıklıkla kullandığı “*Tamam mı oğlum?*” (İftarlık Gazoz, 2016) şeklindeki söylemler ve O’na hatalarına rağmen şefkatle muamele etmesi Cibar Usta’nın samimiyetini göstermektedir. Baba-oğul ilişkisi neyse usta ile çırak arasındaki ilişki de odur. Usta; korur, kollar, iş öğretir, meslek sahibi yapar, hatta evlendirir; usta; çırağının sevinç ve üzüntüsünü paylaşır, ona yardımcı olur, ve bir bakıma yaşamı öğretir; çırak ise ustanın yanında sadakatle çalışır, mesleğin zorluklarına katlanarak işi öğrenir, mesleğine sadık olur, dürüstlükten ve doğruluktan asla ve asla taviz vermez. O yüzden Cibar Kemal Usta, babasına Adem’i terbiye edeceğini de söylemiştir. Adem’in babası Osman’la Cibar Usta arasında geçen aşağıdaki diyalog Adem’in hem çıraklık hikayesinin nasıl başladığını hem de ustasının hasbiliğini ve harbiliğini göstermesi bakımından bir hayli mühimdir (İftarlık Gazoz, 2016):

“Cibar Kemal Usta: Gazoz, ak gazoz, gara gazoz. Portakallı mandalinli. [. . .] Ak gazoz, gara gazoz. Portakallı, limonlu, mandalinli. Ak gazoz, gara gazoz. Gazoz. Portakallı, limonlu, mandalinli.

(Arka planda kadınların söyledikleri şarkının sesi gelmektedir.)

Adem: Bi dene sade.

Çocuklar: Bize de ısmarlasana la Adem ya. Hadi Adem be.

Adem: Tamam la tamam. Kişi başı birer dene olsun. Cibar Kemal Usta: Sen de para va mıydı le?

Adem: Var Şevket Ağa verdi.

Cibar Kemal Usta: Hangi Şevket? Hacı Ali’nin Şevket mi?

Adem: Heee.

Cibar Kemal Usta: Niden vedi?

Adem: İftiharname aldım diye.

Cibar Kemal Usta: İftiharname mi? Belli zaten boncuk gözlerinden. Afferin. Al bakem. Sade mi?

Adem: Bi dene de borcum vardı.

Cibar Kemal Usta: Ha şöyle. Ben seni imtihan ettim. Borcuna sadıksın afferin. Hem akıllı, hem dürüst maşallah suphanallah. Bubangil neyde?

Adem: Oyda.

Cibar Kemal Usta: Bekle bakın! Osman, la Osman!

Adem’in Babası: Eyyy.

Cibar Kemal Usta: Bak baken.

Adem’in Babası: N’oldu Cibari Abi?

Cibar Kemal Usta: Gel mühim bişe konuşcam senle.

Adem’in Babası: Nea?

Cibar Kemal Usta: Senin oğlanı çırak versene bena.

Adem’in Babası: Haaa?

Cibar Kemal Usta: Senin oğlanı çırak versene bena. Böyle akıllı çocuk!

Adem’in Babası: Abi oğlan bugün iftiharname aldı ya!

Cibar Kemal Usta: E bene öylesi lazım. Nerde tembel kabagöz sümüklü çocuk var çırak diye gönderiyolar bene.

Adem’in Babası: Abi yapmıyalım. Entel çocuk okuyacak, doktor mühendis olacak. Hem Bazar yerine vermem. Şallem şüllem olur. Gapaksız olur Allah muhafaza.

Cibar Kemal Usta: Ne şellef şüllemi len? Biz niciyiz burda? Ben terbiye ederim O’nu. Ben yetişemiyom gocadım gari.

Adem’in Babası: Ağabey gocar mısın sen ya? Sen bütün gün çalışıp. [. . .]”

Kaynak: İftarlık Gazoz, 2016.

Yukarıda esnaflığın simgesi durumundaki “dükkânlar” ve esnaflığın “ilkelerine” dair görseller paylaşılmıştır. Dükkânlar, usta-çırak ilişkisinin şekillendiği, işin ve mesleğin inceliklerinin öğretildiği ve öğrenildiği, üretim ilişkilerinin emek temelli düzenlendiği alınterinin sembolü konumundaki işyerleri ve kutsal mekânlardır. Görsel a’da Kemal Usta, Adem’e yaptığı hataların sebeplerini anlatmakta ve yanlışlarını görerek doğruları yapmasını istemektedir. Görsel b’de de Usta, Adem’e veresiye satan ve peşin satan esnaf fotosunu göstererek peşin satmanın önemini vurgulamaktadır. Fotoğrafta peşin satan esnaf oldukça rahat, veresiye satan ise kara kara düşünmektedir. Sadece bu görsellerdeki anlatımlar dahi esnaf teşkilatının gücünü Ahilikten aldığı ve farklı aşamalardan geçerek günümüze kadar ulaştığını teyit etmektedir (Şekil 4).

Adem, çok kararlı ve inatçı olduğundan akşam evde arıza çıkartır. Yemeden içmeden kesilir. Ailesine surat yapar. Tek derdi Cibar Kemal Usta’nın yanında çırak olmaktır. Babası, Adem’in somurtmalarına dayanamaz ve ertesi gün Kemal Usta’nın dükkanına bizzat gelerek kendi elleriyle oğlunu çıraklığa verir. Babasının ayrılmadan önceki son sözleri “*Cibar Usta, eti senin kemiği benim. Sana teslim; bana değil gari.*” (İftarlık Gazoz, 2016) ve “*Ustanın sözünden çıkma.*” (İftarlık Gazoz, 2016) şeklindedir. Cibar Usta’nın ise “*Ne demek Osman, ben evladım gibi bakarım O’na.*” (İftarlık Gazoz, 2016) biçiminde karşılık vermesi kökleri Ahiliğe kadar giden usta ve çıraklığın da esaslarını belirtir cinstendir. Çıraklığa kabul alan Adem’e ilk dersi de yine ustası Cibar Kemal verir. O’nu karşısına alır ve işin püf noktalarını anlatmaya başlar (İftarlık Gazoz, 2016):



Cibar Usta'nın Dükkan (a)

Veresiye Satan-Peşin Satan Esnaf Kıyaslaması (b)

Şekil 4. Ahiliğin ve esnaflığın simgesi küçük dükkanlar ve esnaflık ilkeleri.

"Cibar Kemal Usta: Al bakayım şu kasayı geç karşıma otur bakem.

Cibar Kemal Usta: Vay arkadaş ya. Şöyle gel baken. Adem he? Afferin. Şimdi şişe başı yirmi beş guruş alcen. Tamam mı oğlum? Gasa başına da iki buçuk lira. İçebildiğin kadar gazoz da bedava. Al baken. O senin göz hakkın. Bal tutan parmağını yala. Ama bir kişiye dahi veresiye verirsen gulaklarını çekerim. Tamam mı oğlum? Bak ne yazıyo orda?

Adem: Veresiye satan?

Cibar Kemal Usta: Değil öbürü.

Adem: Peşin satan?

Cibar Kemal Usta: Bak nasıl böyle garnını germiş rahat rahat oturuyor, öbürüne bak cuk guşu gibi böyle gapanmış, kemeler yemiş her yerini. Bak. Bu bize yakışmaz. Bundan olcez. Tamam mı oğlum? İç bakim gazozunu güzel. Heh, güzel mi? Bundan satçen işte. Afferin."

Cibar Usta, Adem'i yanına çırak olarak aldıktan sonra O'nu korumaya ve kollamaya devam eder. Esnaflığın ilke ve prensiplerini öğretmek için adeta çırpınır. Bu konuda oldukça hassastır. Çünkü Adem, ailesi tarafından kendisine verilmiş bir emanettir. Fakat hem ustanın hem de Adem'in aksilikler peşini bir türlü bırakmaz. Bir gün akşam üzeri Cibar Usta ile Adem iftar topunun patladığı tepeye gazoz satmaya giderler. Topu patlatan görevli Cibar Usta'dan bir tane gazoz ister. Adem, gazozu görevliye götürdüğü sırada top patlar ve çok korkar. Adem'e bir şey oldu diye ustanın da ödü patlamıştır ve Adem'e daha dikkatli olması konusunda şu tavsiyeleri verir (İftarlık Gazoz, 2016):

"Tövbeler olsun ya rabbim. Yani senin başına bişey geleceğine benim başıma gelsin. Allah muhafaza sen öleceğine ben öleyim ya. Ya sen bana emanetsin oğlum ya. Golay mı usta olmanın mesuliyeti. Bi tane çocuğu haylıyamamış deyle. Yarın öbürün nasıl bakacam babanın yüzüne ya. Çırak almakla aynı şey evlat sahibi olmakla aynı şey. Yarın öbür gün ahlaksızlık yaparsan kimi ayıplarlar? Beni ayıplarlar. Düzgün, ahlaklı adam olsan kimi takdir ederle? Beni takdir ederle. Usta buba yarısıdır ya. Senin ahlakından, canından ben mesulün. Ben çocuğum olsa adını ben Adem koyacaktım. Benim bubamın adı Adem. Ha çırak Adem, ha evladın Adem. Aynı. Bak Adem Adem dedikleri, El ayakla baş değil. Adem manaya derle, Suret ile gaş değil. Rahmetli babamın en sevdiği deyiş. Daha uzundu da gafa mı galdı gari. Bunları duy ya!"

Burada Cibar Kemal'in verdiği nasihatler esnaflığın ve çırak yetiştirmenin ne denli zor ve mesuliyeti ağır bir iş olduğunu göstermektedir. Usta, başta can güvenliği olmak üzere çırağının her şeyinden sorumludur. Onun ahlaklı olarak yetişmesini sağlamak ve vatan ve millet için düzgün ve hayırlı işler yapmasına vesile olmak ustanın birinci görevidir. Ayrıca Cibar Kemal'in babasından öğrendiği ve Kaygusuz Abdal'a ait manevi yönü kuvvetli sözler de ustanın sorumluluğunu daha da arttırmaktadır. Nitekim korunması, kollanması, üzerine titrenmesi gereken kişi 'insanın' ta kendisidir. Kâinattaki her şey insan için yaratılmış ve onun hizmetine verilmiştir. Dolayısıyla insan, insan olduğu için kıymetlidir ve korunmaya ve kollanmaya layıktır. Cibar Usta'nın bu hassasiyeti Adem'in vefatına kadar da devam eder. Evladı gibi sevdiği çırağına karşı en son vazifesini de Adem'in cenazesine katılarak yapar. Usta, Adem'in vefatına çok üzülür. O'nun için yas döker, hayır dualar eder.

Tarım Kapitalizmi ve İftarlık Gazoz Filmi

Tarım kapitalizmi de filmin odaklandığı ikinci tema olma özelliğine haizdir. Osmanlı zamanından kalma geniş ve devasa tarlalara sahip Şevket Ağa, köyün ağasıdır ve en zengin kişisidir. Neredeyse köydeki herkes Şevket Ağa'nın bütün tarlalarında çalışmakta ve böylece ekmek parası kazanmaktadır. Şevket Ağa, tarlasında çalışan tarım işçilerinin çocuklarını sünnet ettirmekte, okula gidiş ve gelişlerine yardımcı olmakta, ihtiyaçlarını karşılamakta, iftiharname alan çocuklara harçlık vermekte, çalışanlarını denize bile göndermektedir. Ağa, çalışanlarına "amele" demekte ve onlara gereğinden fazla jest yapılmasına karşı çıkmaktadır. Şevket Ağa için her daim iş, üretim (istihsal), çalışma önceliklidir. Bilhassa oğlu Hasan'a sürekli olarak "Ağşama gada amelelerinden laf ediyosun, gel gari!", "Ağşama gadar ameleye dondurmadır, gazozdur ne varsa ismarlayıp duru. Yolda mı çıkıp duru la bu paralar!", "Ankara'da ettikleri yetmedi, geldi burda benim amelelerle uğraşıp duru." (İftarlık Gazoz, 2016) şeklinde çıkışmakta ve O'na bu

konuda çok ama çok kızmaktadır. Sosyalist değerlere sahip olduğu için Hasan, çalışanlara babasından daha cömert davranmakta, zaman zaman onlara gazoz ısmarlamakta, hatta sendika kurmaları için onları teşvik dahi etmektedir. Hasan, babasını sert bir şekilde eleştirmesine rağmen çalışanlar nezdinde Şevket Ağa her şeydir ve köylünün gözündeki değeri bambaşkadır. Şevket Ağa köylünün büyüğüdür ve lideridir. Osman’ın Şevket Ağa için “*Şevket Ağa her şeyi halleder. Arkadaş beni everdi, oğlanın sünnetini yaptı. Ya biz şimdi ne zaman parasız galsak para vermiyor mu bu adam bize.*” (İftarlık Gazoz, 2016) sözü de bu durumu teyit etmektedir.



Şevket Ağa’nın Uçsuz Bucaksız Tütün Tarlaları (a)



Gündüz Tütün İşleyen Tarım İşçileri (b)



Şevket Ağa ve Jipi (c)



Gece Tütün Toplayan Tarım İşçileri (d)

Şekil 5. Filmde tarım kapitalizmine ilişkin görseller.

Sendikacılık/Emek Bilinci ve İftarlık Gazoz Filmi

Sendikacılık/Emek Bilinci de filmde geçen bir diğer konudur. Filmin bütünü içerisinde Hasan’ın şahsıyla özdeşleşmiştir. Öncelikle Hasan’ın, babasının sömürdüğünü düşünerek tarım işçilerini örgütmeye çalışması ve onlara sendikacılıkla ilgili bilgiler vermesi, sonrasında ise Hasan’ın Adem’e emek bilinci konusunda çektiği nutuk bir hayli önemlidir. Hasan, işçilere sendikacılığın temel mantığını, prensiplerini, esaslarını öğretmeye ve sendikaların işverenin sömürü düzenine karşı bir başkaldırı olduğunu anlatmaya çalışmakta, işçiler ise örgütlenme konusunda hala işin dalgasındadırlar. Emek ve sınıf bilincinden yoksun oldukları için sendikalarının Şevket Ağa tarafından kurulmasını istemektedirler (İftarlık Gazoz, 2016):

Osman: O zaman bubanla gonus sen, bu sendika mı sündika mı ne kurulcaksa baban gurusversin bize ya.

Hasan: Babam sene sendika gurar mı yaw?

Osman: Neden gurmıycekmiş arkadaş? Hora otur Adem.

Hasan: Babam sınıfsal olarak senin düşmanın.

Osman: Nerden düşmanım olcek benim? Şevket Ağa her şeyi halleder. Arkadaş beni everdi, oğlanın sünnetini yaptı. Ya biz şimdi ne zaman parasız galsak para vermiyor mu bu adam bize.

İşçiler: Veriyo.

Hasan: Bedava mı yapıp durur. Sizin emeğinize mahkûm. Size muhtaç. Mecbur bakçek size ki çalıştırıp, sömürsün.

Osman: Ne sömürmesi le. Tövbe de. Yövmiye vermiyomu bu adam bize.

İşçiler: Veriyo. Veriyo.

Hasan: Senin kazandığın yövmiyenin en az iki katını kazanıyo ama.

Başka bir İşçi: E Tarla adamın.

Hasan: Kendisi kazanmışta mı almış? Dedesinden miras. Ona da Osmanlı’dan kalmış. Ya tarla O’nun diye bütün emeği O mu gaspetçek.

Osman: Beri bak. Bubanla aranızdaki gavgaya bizi garıştırmayın arkadaş. Sendika mı sündika mı ne kurulcakse o gursun bize ya.

Hasan: Devrimden sonra tütünde sömürüye son verilecek.

Başka bir İşçi: Nasıl olceğmiş o ya?

Hasan: Bizim tarlalar sizin üstünüze tapulanıp dağıtlulcek. Toprak işleyenin, su sulayanın olcek.

Bir Başka İşçi: Ecevit gibi diyosun yani?
Hasan: Ecevit reformist, biz devrimciyiz.
Başka bir İşçi: Kimi devircesiniz len, neyi devircesiniz?
Kadın İşçi: Kamyon devircelermiş, kamyon!”

Sınıf bilincine sahip olmamaları, Şevket Ağa'nın samimiyetine güvenmeleri, yardımlarına karşı hissettikleri vefa duygusu tarım işçilerini örgütlenmekten alıkoymaktadır. Ayrıca Hasan'ın fikirleri; kimilerine uçuk kaçık, kimilerine göre siyaseten tehlikeli gelmekte, kimilerine göre ise şakadan öteye geçmemektedir. Dolayısıyla çalışanlar, sınıfsal olarak hareket etmediklerinden, onun yerine geleneksel ve kültürel kodlarla düşündüklerinden örgütlenme konusunda bir türlü aksiyon alamamaktadırlar. Asırlardır otoriteye ya da tek bir kişiye bağlı olarak yaşamaları, onları özgürce düşünmekten alıkoymakta, bu nedenle sendikaların dahi otoritesini kabul ettikleri Şevket Ağa tarafından kurulması gerektiğini savunmaktadırlar.

Hasan, fırsat buldukça Adem'e emek bilinciyle ilgili bilgiler vermekte ve örgütlenme, sendikacılık, emek, sömürü, eşitsizlik, istismar vs. gibi konularda Adem'i teorik olarak da yetiştirmek için elinden geleni yapmaktadır. O'na sürekli sosyalist yanı ağır basan kitaplar tavsiye etmekte, entelektüel ve bilinçli bir birey olarak yetişmesi, yaşamı ve olup bitenleri sorgulaması için çaba sarf etmektedir. Hasan'ın temel amacı, Adem'in sosyal etkiden kurtulup birey olmasını sağlamaktır. Aşağıdaki diyalog da geçen konuşmalar bu durumu gösterir mahiyettedir (İftarlık Gazoz, 2016):

Hasan: Aslanım benim, valla iyi ki ellerinden sağlam çıktın. Aslan parçası be! Eeeee? Romanın kaçınıcı sayfasına geldin sen bakim?
Adem: Daha başlayamadım.
Hasan: Oooooo o bu gidişle bitiremezsin sen bunu. Bak pratiğin iyi emme birazda teori lazım. Bilinç lazım, bilinç. Senin emek bilincin yok. Emek bilinci olmayan insanın hayvandan farkı olmaz. Duydun mu?
Adem: Duydum.
Hasan: Bak öküzler mesela. Yeter artık kaç saat çalışıyoruz. Eee Cumartesi, Pazar tatili istiyoruz. Daha fazla zaman istiyoruz diyorlar mı?
Adem: Demeyolla.
Hasan: E peki hiç örgütlenelim sendika kuralım, kooperatif kuralım artık sigortasız çalışmak istemiyoruz diyorlar mı?
Adem: Onları da demeyolla.
Hasan: Aa bak şu eşeklere bak. Yük getir, yük götür. Yüzyıllardır sömürülüyorlar, aşağılanıyorlar. Hiç biri yeter artık deyip isyan ediyomu?
Adem: Etmeyor.
Köylü: Hasan napcaksınız siz benim eşşeğe?
Hasan: Abi eşşeğe yaptığımız bir şey yok. Çocuğa emek bilincini anlatıyorum.
Köylü: Benim eşşeği mi buldunuz anlatçek. Deh.
Hasan: [. . .] Hiç biri protesto ediyomu? Ha?
Adem: E tekme atıyor.
Hasan: Hahahaha. O protesto sayılmaz. O içgüdüsel ve şahsi bir protesto. Yani bilinçli yapılmış bir şey değil. İşte bak emek bilincin olmaz. Toplumcu düşünmezsen, onlardan farkın olmaz. Sığır gibi, eşşek gibi sömürüle sömürüle yaşarsın. Ha illaki de masal okumak istiyorsan. Halkın masalcılarını oku. Tamam mı? Ezopu oku. En azından bizim memleketin. La Fontene benzemez. La Fonten hırsız. Yok bilmem neymiş. [. . .]”

Yukarıdaki diyalogda Hasan'ın Adem'e emek bilinci aşılama konusundaki çabaları gözlenmektedir. Emek piyasasında örgütlenme, sendika kurma, sigortalı çalışma, kooperatif kurma, hafta tatillerinin düzenlenmesi, çalışma ile boş zaman arasında dengenin sağlanması, işverenle mücadele, sömürü düzenine itiraz etme, toplumcu düşünme, Batı yanlısı değil; daha çok sosyalist değerler üzerine kurgulanmış masalları okuma emek bilinci kazanmanın temel göstergeleridir.

Sosyalizm ve Kapitalizm ve İftarlık Gazoz Filmi

Sosyalizm ve kapitalizm arasında asırlardır devam eden ekonomik, politik, sosyal ve kültürel çatışma, filmde son olarak etkisi hissedilen bir diğer konudur. Filmin başından sonuna kadar yerliliğini temsil eden 'gazoz' ile Batı kaynaklı küresel güçleri temsil eden 'kola' arasındaki mücadele sosyalizm ve kapitalizm çatışmasının en somut örneğini oluşturmaktadır. Adem çırak olarak çalışmaya başladıktan sonra Cibari Usta'nın gazozlarını satmak için kolları sıvar. Cibari Usta, Adem'e gazoz satarken kullandığı seyyar arabayı verir ve sokağa salar. Adem, gazozları satmak için bir yandan avazı çıktığı kadar bağırarak diğer yandan da kahvelere gazoz ihtiyaçları olup olmadığını sormaktadır. Fakat kahvelerin çoğu artık gazoz almayı bırakmış, kola satmaya başlamışlardır. Bu durum Adem'in canını fazlasıyla sıkır. Uzun uğraşlar sonunda Adem, iki kasa gazozu Arap Necdet'e satmayı başarır fakat O da parasını vermez. Yani peşin alım yapan kahveler gazoz almaz, Arap Necdet'te aldığı gazozun parasını vermez. Hasan'ın “*Yerli gazoz içmeli, milli burjuvazi desteklenmeli. Memleketin gazozu.*” (İftarlık Gazoz, 2016) şeklindeki kararlı duruşuna, Adem ve Cibari Usta gibi yerliliği savunan kişi ve kişilerin çabalarına rağmen ülkenin yerli ve milli markası olan gazoz için tehlike çanları çalmaktadır. Adem'in gazoz satarak piyasaya adımını attığı ilk deneyimi de başta gazoz olmak üzere yerli ürünlere yönelik rağbetin (talep) iyiden iyiye azaldığını göstermektedir (İftarlık Gazoz, 2016):

“Adem: Ak gazoz, gara gazoz. Limonlu Mandalinli sade. Gazooozcuuuu, gazozzzzz. [. . .] Limonlu Mandalinli sade. Gazozcu geldi. Gaaa-

zoozcu. Gazoz ihtiyacınız va mıydı?

Kahveci (1): Sağol daha az önce Coca cola aldım.

Adem: Gazoz ihtiyacınız va mıydı?

Kahveci (2)Yok çocuğum sağol biz sadece Cola satıyoz.

Kahveci (3): Biz Cola satıyoz. Usta’ya selam söyle.

Adem: Gazoz ihtiyacınız va mıydı acaba?

Bakkal Necdet: İki kasa ver baken? Adın ne senin?

Adem: Adem. Adem Öztürk.

Bakkal Necdet: Cibar Kemal’in yeni çırağı sen mi?

Adem: Hııı.

Bakkal Necdet: Ustana selam söyle. Necdet ağabeyim parasını birazdan getiriverecekmış dedi de. Bubana da selam söyle.”

Sadece sıradan vatandaşın değil, aynı zamanda çocukların tüketim alışkanlıklarında da büyük bir değişim gözlenmektedir. Eskiden gazoz alma konusunda birbirleriyle yarışan çocukların artık bayramda seyranda, tatillerde, hatta Ramazan’da bile gazoz tüketmedikleri, onun yerine kola tükettikleri gözlenmektedir. Filmdeki bu manzara, yerliliği savunan sosyalizm ile küreselleşmeyi savunan kapitalizm arasındaki ayrışmayı göstermesi bakımından büyük bir öneme haizdir. Kapitalizm ve sosyalizm çatışmasının kazanımlı sermayeden yana tavır alan kapitalistler, kaybedeni ise yerlilik ve millilik diyen Hasan, Adem ve Cibar Usta’dır. Hasan, karşıt görüşlü kişiler tarafından vurularak engelli hale getirilmiş, Adem 12 Eylül sonrası ağzına kadar doldurulan hapisanelerde canıyla bedel ödemiş, Cibar Usta ise satışları her geçen gün düşen bir esnaf olarak iflasla burun buruna yaşamak zorunda bırakılmıştır. Neticede büyük bedeller ödeyerek gelenekçi ekol kaybetmiş, küreselleşme ise galip gelmiştir. Bahse konu ideolojiler arasındaki rekabet ve ülke içinde yarattıkları mağduriyet bugün dahi hissedilmekte, sinemanın, tiyatronun ve edebiyatın konusu olmaya devam etmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Kültür çalışmalarının genelinde veya bilhassa sinemayla ilgili akademik yazında uzun süredir üzerinde tartışılan birkaç soru mevcuttur. Bir sanat eseri hangi konuları dile getirmeli, hangi sorunları işlemelidir? Gerçeklik mi yoksa gerçek dışılık mı? Realizm mi yoksa romantizm mi? Ya da sanat eseri belirli bir konudan bağımsız ortaya karışık mı yapılmalıdır? Daha doğrusu birbirinden farklı tonlamalarda ve farklı konuları hepsinden bir miktar olmak kaydı şartıyla mı izleyicisiyle buluşturmalıdır? Veya sanat bir ‘ayna’ olarak mı düşünülmeli ve toplumsal gerçeği olduğu gibi mi yansıtmalıdır? Bahsi geçen tüm bu sorular günümüzde dahi halen tartışılmakta ve bilimsel çalışmaların odak noktasını oluşturmaktadır. Ancak şurası bir gerçek ki, edebiyat, resim, sinema veya bir başkası toplumsal, ekonomik ve/veya politik olaylardan etkilenmekte, böylelikle sanat eseri dönemin ruhu üzerine inşa edilmektedir. Arşivler, Soğuk Savaş dönemini kendi vechesinden anlatan onlarca filmle doludur. Edebi nitelik taşıyan eserlerde ise toplumsal olaylara ışık tutan yüzlerce örneklik mevcuttur. Şiir, zamanın dili olmuş, tiyatro dönemin yaşanmışlıklarını büyük bir ustalıkla izleyicisiyle buluşturmuştur. Öyküler ve romanlar ise zamanın ruhunu yansıtmaktadır. Hiçbir sanat eseri can sıkıntısından dolayı ortaya çıkmamış; bilakis dönemin içtimai, siyasi ve iktisadi koşullarından, sorunlarından ve çarpıklıklarından etkilenmek suretiyle ve belirli bir amaca hizmet etmek düşüncesiyle üretilmiştir. Bu nedenle neredeyse sanatın tüm formları, örtülü ya da açık bir biçimde toplumsal mesaj vermekte ve sanatseverler tarafından büyük bir teveccühe mazhar olmaktadır. Aynı durum, izleyicinin bilinçaltına hitap eden, görsel ve işitsel özellikler taşıyan sinema için de geçerliliğini korumaktadır. O bakımdan sinemanın ‘toplumcu’ ve ‘gerçekçi’ yönünden sıklıkla faydalanılmaktadır.

Bu çalışmada, *İftarlık Gazoz (2016)* filmi örnekliğinden hareketle, emek piyasasını ve çalışma ilişkilerini ilgilendiren dört temel konuya değinilmiş ve filmin içerik analizi yapılmak suretiyle ön plana çıkan temalar tespit edilmiştir. Ahilik, usta çırak ilişkisi, emek bilinci-sendikacılık, sosyalizm ve tarım kapitalizmi bu konular arasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Film, 1980 askeri darbesinin toplum ve birey üzerindeki etkisini derinlemesine incelemiş ve önce Hasan, sonra Adem özelinde yaşanan trajediyi büyük bir ustalıkla sinemaseverlerle buluşturmuştur. Filmde Türkiye’nin sosyal, ekonomik, politik ve kültürel özellikleri müthiş bir hassasiyetle beyaz perdeye yansıtılmıştır. Nitekim 1980 darbesinden önce öğrenci olayları nedeniyle Şevket Ağa’nın oğlu Hasan engelli hale gelirken, Adem ise darbeden sonra ölüm orucunda yaşamını yitirmiştir. 1960 darbesinin etkilerini henüz üzerinden atamayan Türkiye, 1980 yılının Eylül ayında yeni bir askeri müdahale ile karşı karşıya kalmış ve devleti tekrardan ‘fabrika’ ayarlarına döndürmeyi kendisine vazife addeden bir grup asker toplumun değişik kesimlerinden insanları mağdur etmiştir. Filmde Gazozcu Cibar Kemal Usta’nın evladı gibi sevdiği Adem’le arasındaki usta-çırak ilişkisi izleyiciyi ahilik geleneğine götürürken, köyün ağasına ait olan tütün tarlalarında alınterileriyle çalışan tarım işçileri ise tarım kapitalizmini (ağalık) çağrıştırmaktadır. Köyün ağasının oğlu olan Hasan’ın Adem’e emekle ilintili kitaplar vermesi ve onu entelektüel bir zekaya sahip bir birey olarak yetiştirmeye çalışması bir taraftan sosyalizme diğer taraftan da sendikacılığa dair perspektifler sunmaktadır. Neticede film, emeğin varoluşunu borçlu olduğu ideolojiler, bilimsel veriler, toplumsal hareketler ve tarihi dinamikler üzerine inşa edilmiştir. Bu durum filmin gerçeklikle olan ilişkisini bir kademe daha arttırmaktadır.

Çalışma, birkaç açıdan literatüre katkı sunmaktadır. Öncelikle başta sosyal politika ve çalışma ilişkilerini ilgilendiren konuların bir film özelinde ele alınması ve sinemanın emek çalışmaları ile bağlantısının işlenmesi oldukça önemlidir. İkinci olarak bahse konu

disiplinlerde sinemanın “eğitici” ve “öğretici” yönünden istifade edilmesi çalışmayı benzerlerinden farklılaştırmaktadır. Görsel ve işitsel yönü oldukça kuvvetli olan sinemanın eğitim-öğretim faaliyetlerinde kullanılması bilhassa sosyal bilimlerde soyut nitelik taşıyan konuların öğrencilere aktarımını daha da kolaylaştıracak ve öğrencilerin derslere yönelik hazır bulunuşluğunun artmasına önemli katkılar sağlayacaktır. Konuya ilgi duyan ve nitel yönleriyle aynı temayı araştırmak isteyen araştırmacılar, gelecekte Atlas, Nvivo ve Maxqda gibi bilgisayar programlarından faydalanabilirler.

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.

Yazarların ORCID ID’leri / ORCID IDs of the authors

Hasan Yüksel 0000-0001-8736-586X

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Addison, J. T., & Schnabel, C. (2003). *International Handbook of Trade Unions*, USA: Edward Edgar Publishing Limited.
- Akça, G. (2003). Ahilik geleneği ve günümüz Fethiye esnafı. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (14), 209-219.
- Albritton, R. (1993). Did Agrarian capitalism exist?. *Journal of Peasant Studies*, 20(3), 419-441.
- Aydoğan, E., & Delibas, M. B. (2017). Ahilik kurumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Third Sector Social Economic Review*, 52(1), 1-18.
- Aydoğdu, Y. (2017). “Cumhuriyet dönemi Türk edebiyatı’nda toplumcu gerçekçi şiirin serüveni (1923-1950)”, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 267-282.
- Bayram, S. (2012). Osmanlı Devleti’nde ekonomik hayatın yerel unsurları: Ahilik teşkilâtı ve esnaf loncaları. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (21), 81-114.
- Bell, D. (1972). The cultural contradictions of capitalism. *Journal of Aesthetic Education*, 6(1/2), 11-38.
- Ben Ghiat, R. (2015). The imperial moment in fascist cinema. *Journal of Modern European History*, 13(1), 59-78.
- Bıçerli, K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*, 6. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bierman, W., & Klönne, A. (Çev. Bülent Özçelik), (2007). *Kapitalizmin Suç Tarihi*, Ankara: Phoneix Yayınları, 2007.
- Bowman, J. L. (2005). *Socialism in America*, USA: iUniverse Incorporation.
- Broderick, M. (1999). Nuclear Frisson: Cold War Cinema and Human Radiation Experiments. *Literature/Film Quarterly*, 27(3), 196-201.
- Clark, K. (2001). “Socialist Realism in Soviet Literature”, içinde *The Routledge Companion to Russian Literature*, (ed.) Cornwell, N. USA: Routledge Publication, 174-183.
- Çakmak, M. (2014). Ahiliğin tasavvufi temelleri ve ahilik-fütüvvet ilişkisi. *Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(13), 143-158.
- Çoban, M. (2018). Değerler eğitimi ve ahilik ilkeleri. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 87-102.
- Demir, G. (2002). *Ombudsman Aranyor*, İstanbul: Ahi Kültürünü Araştırma ve Eğitim Vakfı.
- Demirpolat, A., & Gürsoy, A. (2004). Ahilik ve Türk sosyo-kültürel hayatına katkıları. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (15), 355-376.
- Dinler, Z. (2018). *İktisat*, Gözden Geçirilmiş 10. Basım, Bursa: Ekin Yayınları.
- Dobrenko, E. (2003). Late Stalinist cinema and the Cold War: an equation without unknowns. *The Modern Language Review*, 98(4), 929-944.
- Durkheim, E. (1895-1896). *Socialism*, translated from the French by Sattler, C., New York: Collier Books.
- Eğilmez, M. (2019). *Ekonominin Temelleri Kavramlar ve Kurumlar*, 1. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Eğilmez, M. (2019). *Tarihsel Süreç İçinde Dünya Ekonomisi*, 9. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115.
- Erdoğan, B. Z., Torlak, Ö., Yılmaz, C., & İşlek, M. S. (2015). A Historical Approach to Marketing from Anatolia: Akhi Organizations. In *Crossing Boundaries, Spanning Borders: Voyages Around Marketing’s Past; Proceedings of the 17th Biennial Conference on Historical Analysis and Research in Marketing (CHARM)*, 181-186.
- Frankel, H. (2010). *Socialism Vision and Reality*, USA: Arena Books.
- Frolova-Walker, M. (2009). The glib, the bland, and the corny: an aesthetic of socialist realism. *Music and Dictatorship in Europe and Latin*

- America*, 403-423.
- Grievson, L. (2012). The work of film in the age of fordist mechanization. *Cinema Journal*, 51(3), 25-51.
- Grossman, G. (1986). *Ekonomik Sistemler*, İstanbul: Okan Yayınları.
- Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, UK: Oxford University Press.
- Harris, N. (1973). *Humbug: The Art of P. T. Barnum*, Little, USA: Brown and Company, 75-89.
- Harris, R. (2015). Through the lens of Israeli cinema: a review. *Jewish Film New Medis*, 3(2), 220-231.
- Hart, G. (2020). The land question in China: agrarian capitalism, industrious revolution, and East Asian development, *The Journal of Peasant Studies*, 1-5 DOI:10.1080/03066150.2020.1774702.
- Hart, G. (1986). Interlocking transactions: Obstacles, precursors or instruments of agrarian capitalism?. *Journal of Development Economics*, 23(1), 177-203.
- Hechter, M. (1994). Theoretical implications of the demise of state socialism. *Theory and Society, Special Issue on the Theoretical Implications of the Demise of State Socialism*, 23(2), 155-167.
- Heise, T. S., & Tudor, A. (2013). Dangerous, divine, and marvelous? The legacy of the 1960s in the political cinema of Europe and Brazil. *The Sixties*, 6(1), 82-100.
- Hennebelle, G., & Blomquist, T. (1980). The Adventures of Political Cinema. *Cinéaste*, 10(2), 20-24.
- Hekimler, B. U., Kağmıçoğlu, D. ve Çelik, A. (2014). *Sendikacılık*, 3. Baskı, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1826.
- Hermann, M. G. (2008). Content analysis. içinde *Qualitative methods in international relations* London: Palgrave Macmillan, 151-167.
- Hoppe, H. H. (2016). *Sosyalizm ve Kapitalizm Bir Teori*, İstanbul: Liber Plus Yayınları.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288.
<https://www.filmpreservation.org> (Erişim Tarihi 09.03.2023).
<https://www.imdb.com>, (Erişim Tarihi: 09.03.2023).
<https://www.youtube.com> (Erişim Tarihi: 10. 03.2023).
- İftarlık Gazoz, 2016.
- Kacıroğlu, M. (2016). Cumhuriyet dönemi Türk Edebiyatı'nda (1923-1940) toplumcu-gerçekçi edebiyat tartışmaları. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1/2, 27-71.
- Karaağaç, H. (2013). İlk dönem fütüvvetnâmelerine göre ahiliğin itikâdî temelleri. *İğdır Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (2), 41-70.
- Karabağ, Ü. M. (2022). Türk sinemasında toplumsal gerçekçi filmlerde İstanbul temsili: acı hayat ve banker bilo filmleri örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 8(16), 93-107.
- Karaman, R. (2014). Türk Ahi Teşkilatının işleyişi ve Çorum tarihinde ahilik. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 93-109.
- Karasoy, Y. (2004). Ahi kelimesi ve Türk kültüründe ahilik. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (14), 1-23.
- Karataş, Ö. F. (2013). Hilmi Yavuz'un Doğu Şiirleri'ne toplumcu gerçekçi bir yaklaşım. *Turkish Studies, International Periodicals for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(13), 1157-1173.
- Kızılar, H. (2015). Osmanlı toplumunun sosyal dinamiklerinden ahilik kurumu. *İtobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 4(2), 408-423.
- Killen, A. (2011). Homo pavlovius: cinema, conditioning, and the cold war subject. *Grey Room*, (45), 42-59.
- Lefebvre, H. (2007). Modern Dünyada Gündelik hayat, I. Gürbüz (Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Lefebvre, H. (2022). *Gündelik Hayatın Eleştirisi I*. (I. Ergüden, Çev.) İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Mahiroğulları, A. (2011). *Dünya'da ve Türkiye'de Sendikacılık*, Bursa: Ekin Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2011). Selçuklu/Osmanlı döneminde kurumsal bir yapı: ahilik/gedik teşkilatı ve sosyo-ekonomik işlevleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (54), 139-154.
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünya'da ve Türkiye'de Sendikacılık*, 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınları.
- Mahiroğulları, A., & Altınay, Z. Ü. (2018). Ahilik Kültüründen Günümüze Yansıyan Üç Boyut: Karşılıklı Saygıya Dayalı Usta-Çırak İlişkileri Tüketiciyi Koruma ve Sosyal Güvenlik İşlevi. *Uluslar Arası Ahilikte İş ve Ticaret Ahlakı Sempozyumu Tebliğleri*, 413-428.
- Martin, R. (1989). *Trade Unionism Purposes and Forms*, New York, USA: Oxford University Press.
- Mestman, M. (2011). Third cinema/militant cinema: At the origins of the Argentinian experience (1968-1971). *Third Text*, 25(1), 29-40.
- Minett, M. (2014). Millhouse: the problems and opportunities of political cinema. *Film History*, 26(1), 108-135.
- Nelson, A. K. (1994). From the Editor: Rethinking the Cold War, *OAH Magazine of History* 8(2), ss. 3-4.
- Nye, D. (1996). *American Technological Sublime*, Cambridge, MA: MIT Press.
- O'Leary, A. (2016). Political/Popular Cinema. Italian Political Cinema: Public Life, Imaginary, and Identity in Contemporary Italian Film, içinde *Italian Political Cinema, Public Life, Imaginary, and Identity in Contemporary Italian Film*, (Ed.) Lombardi, G. ve Uva, C., Bern: Peter Lang Publishing, 107-117.
- Orhan, K. (2010). "Modern Zamanlar" filmi ve dönemselsel bir çalışma ilişkileri yorumlaması. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 133-152.
- Ott, B. L. (2010). The visceral politics of V for Vendetta: On political affect in cinema. *Critical Studies in Media Communication*, 27(1), 39-54.
- Özonur, D. (2016). Bir sinema filminde sınıfların temsili ve politik duruş: Kış Uykusu. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (43), 98-117.

- Parijs, P. V. (1992). Basic income capitalism. *Ethics*, 102(3), 465–484.
- Pisters, P. (2016). The filmmaker as metallurgist: political cinema and world memory. *Film-Philosophy*, 20(1), 149-167.
- Robles-Ortiz, C. (2009). Agrarian capitalism and rural labour: the hacienda system in Central Chile, 1870-1920. *Journal of Latin American Studies*, 493-526.
- Rocky 4, 1985.
- Ross, S. T. (1991). Struggles for the screen: workers, radicals, and the political uses of silent film. *The American History Review*, 96(2), 333-367.
- Sancaklı, S. (2010). Ahilik ahlâkının oluşumunda hadislerin etkisi. *İnönü Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-28.
- Sarto, A. D. (2005). Cinema novo and new/third cinema revisited: aesthetics, culture and politics. *Chasqui*, (34), 78-89.
- Segal, H. P. (1985). *Technological Utopianism in American Culture*, USA: University of Chicago Press.
- Shaw, T. (2002). Early warnings of the Red Peril: A pre-history of Cold War British cinema, 1917-1939. *Film History*, 14(3/4), 354-368.
- Stemler, S. E. (2015). Content analysis. *Emerging trends in the social and behavioral sciences: An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*, 1-14.
- Traverso, A., & Crowder-Taraborrelli, T. (2013). Political documentary cinema in the Southern Cone. *Latin American Perspectives*, 40(1), 5-22.
- Uçakan, M. (1977). *Türk Sineması'nda İdeoloji*. İstanbul: Düşünce Yayınları.
- Ugresic, D. (2003). Long live socialist realism. *The Baffler*, (16), 93-94.
- Ülger, B., & Ülger, G. (2005). Akhism as a non-governmental association model in the history of the Turkish nation and an assessment of today's business ethics: a relationship or a contradiction?. *Journal of Human Values*, 11(1), 49-61.
- Valdivia, G. (2010). Agrarian capitalism and struggles over hegemony in the Bolivian lowlands. *Latin American Perspectives*, 37(4), 67-87.
- Wayne, M. (2001). *Political film: The dialectics of third cinema*. Pluto Press.
- White, M. D., & Marsh, E. E. (2006). Content analysis: A flexible methodology. *Library trends*, 55(1), 22-45.
- Wood, G. (1980). "Trade Unions and Democracy: Possibilities and Constructions", Harcourt, M. ve Wood, G. (Ed), *Trade Unions and Democracy Strategies and Perspectives*, Transaction Publishers, 1-18.
- Wu, L. T. K. (1935). American capitalism and imperialism. *Pacific Affair*, 8(1), 81–85.
- Yılmaz, M., & Adıgüzel, E. (2017). Toplumsal sorunlardan bireyin dünyasına Zeki Demirkubuz sineması. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (28), 241-272.
- Yüksel H. (2020). *Sendikacılık ve Sinema, Teori ve Pratik*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Yüksel, H. (2018). Cold war ideology: the rocky 4 movie. *Journal of Labor and Society*, 21(3), 385-414.
- Yüksel, H. (2021). Endüstri ilişkiler disiplinde sinemanın yeri ve önemi (1965-1980). *Çalışma ve Toplum*, 2(69), 1005-1048.
- Zhan, S. (2017). Riding on self-sufficiency: Grain policy and the rise of agrarian capital in China. *Journal of Rural Studies*, 54, 151-161.

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Yüksel, H. (2023). Dört konu, bir film: sinemada 'emeği' ve izdüşümlerini aramak. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 227-248. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1232076>

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, yabancılaşma, 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 değerlendirilmeyen ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir. Ön değerlendirmeyi geçen yazılar iThenticate intihal tarama programından geçirilir. İntihal incelemesinden sonra, uygun makaleler Editör tarafından orijinaliteleri, metodolojileri, makalede ele alınan konunun önemi ve derginin kapsamına uygunluğu açısından değerlendirilir. Bilimsel toplantılarda sunulan özet bildiriler, makalede belirtilmesi koşulu ile kaynak olarak kabul edilir. Editör, gönderilen makale biçimsel esaslara uygun ise, gelen yazıyı yurtiçinden ve /veya yurtdışından en az iki hakemin değerlendirmesine sunar, hakemler gerek gördüğü takdirde yazıda istenen değişiklikler yazarlar tarafından yapıldıktan sonra yayınlanmasına onay verir. Makale yayınlanmak üzere Dergiye gönderildikten sonra yazarlardan hiçbirinin ismi, tüm yazarların yazılı izni olmadan yazar listesinden silinemez ve yeni bir isim yazar olarak eklenemez ve yazar sırası değiştirilemez. Yayına kabul edilmeyen makale, resim ve fotoğraflar yazarlara geri gönderilmez.

Telif Hakkında

Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını Creative Commons Atıf-GayriTicari 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-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) olarak lisanslıdır.

Hakem Süreci

Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirilmeyen 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?

- Alandaki diğer çalışmalara yeterli referans verilmiş 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 zamanında geri 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 yayıncular 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 değerlendirilmeden geçirilir. İntihal, duplikasyon, sahte yazarlık/inkar edilen yazarlık, araştırma/veri fabrikasyonu, makale dilimleme, dilimleyerek yayım, telif hakları ihlali ve çıkar çatışmasının gizlenmesi, etik dışı davranışlar olarak kabul edilir.

Kabul edilen etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır. Buna yayından sonra tespit edilen olası kuraldışı, uygunsuzluklar içeren makaleler de dahildir.

Araştırma Etiği

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi araştırma etiğinde en yüksek standartları gözetir ve aşağıda tanımlanan uluslararası araştırma etiği ilkelerini benimser. Makalelerin etik kurallara uygunluğu yazarların sorumluluğundadır.

- Araştırmanın tasarlanması, tasarımın gözden geçirilmesi ve araştırmanın yürütülmesinde, bütünlük, kalite ve şeffaflık ilkeleri sağlanmalıdır.
- Araştırma ekibi ve katılımcılar, araştırmanın amacı, yöntemleri ve öngörülen olası kullanımları; araştırmaya katılımın gerektirdikleri ve varsa riskleri hakkında tam olarak bilgilendirilmelidir.
- Araştırma katılımcılarının sağladığı bilgilerin gizliliği ve yanıt verenlerin gizliliği sağlanmalıdır. Araştırma katılımcıların özerkliğini ve saygınlığını koruyacak şekilde tasarlanmalıdır.
- Araştırma katılımcıları gönüllü olarak araştırmada yer almalı, herhangi bir zorlama altında olmamalıdır.
- Katılımcıların zarar görmesinden kaçınılmalıdır. Araştırma, katılımcıları riske sokmayacak şekilde planlanmalıdır.
- Araştırma bağımsızlığıyla ilgili açık ve net olunmalı; çıkar çatışması varsa belirtilmelidir.
- İnsan denekler ile yapılan deneysel çalışmalarda, araştırmaya katılmaya karar veren katılımcıların yazılı bilgilendirilmiş onayı alınmalıdır. Çocukların ve vesayet altındakilerin veya tasdiklenmiş akıl hastalığı bulunanların yasal vasisinin onayı alınmalıdır.
- Çalışma herhangi bir kurum ya da kuruluşta gerçekleştirilecekse bu kurum ya da kuruluştan çalışma yapılacağına dair onay alınmalıdır.
- İnsan ögesi bulunan çalışmalarda, “yöntem” bölümünde katılımcılardan “bilgilendirilmiş onam” alındığının ve çalışmanın yapıldığı kurumdaki etik kurul onayı alındığı belirtilmesi gerekir.

YAZILARIN HAZIRLANMASI

Dil

Dergide Türkçe ve İngilizce dilinde makaleler yayınlanır. Türkçe makalelerde İngilizce öz, anahtar kelimeler ve genişletilmiş özet olmalıdır. Ancak İngilizce yazılmış makalelerde geniş özet istenmez.

Yazıların Hazırlanması ve Yazım Kuralları

Aksi belirtilmedikçe gönderilen yazılarla ilgili tüm yazışmalar ilk yazarla yapılacaktır. Makale gönderimi online olarak ve <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd> üzerinden yapılmalıdır. Gönderilen yazılar, yazının yayınlanmak üzere gönderildiğini ifade eden, makale türünü belirten ve makaleyle ilgili detayları içeren (bkz: Son Kontrol Listesi) bir mektup; yazının elektronik formunu içeren Microsoft Word 2003 ve üzerindeki versiyonları ile yazılmış elektronik dosya ve tüm yazarların imzaladığı Telif Hakkı Devir Formu eklenerek gönderilmelidir.

1. Çalışmalar, A4 boyutundaki kağıdın bir yüzüne, üst, alt, sağ ve sol taraftan 2,5 cm. boşluk bırakılarak, 12 punto Times New Roman harf karakterleriyle ve 1,5 satır aralık ölçüsü ile ve iki yana yaslı olarak hazırlanmalıdır. Paragraf başlarında tab tuşu kullanılmalıdır. Metin içinde yer alan tablo ve şemalarda ise tek satır aralığı kullanılmalıdır.
2. Metnin başlığı küçük harf, koyu renk, Times New Roman yazı tipi, 12 punto olarak sayfanın ortasında yer almalıdır.
3. Metin yazarına ait bilgiler başlıktan sonra bir satır atlanarak, Times New Roman yazı tipi, 10 punto ve tek satır aralığı kullanılarak sayfanın soluna yazılacaktır. Yazarın adı küçük harfle, soyadı büyük harfle belirtildikten sonra bir alt satıra unvanı, çalıştığı kurum ve e-posta adresi yazılacaktır.
4. Giriş bölümünden önce 150-200 kelimelik çalışmanın kapsamını, amacını, ulaşılan sonuçları ve kullanılan yöntemi kaydeden makale dilinde ve İngilizce öz ile 700-750 kelimelik İngilizce genişletilmiş özet yer almalıdır. Çalışmanın İngilizce başlığı İngilizce 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 iletişimlere” 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 Stilli 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 çölkesen, R. (Ed.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.

d) Çok Yazarlı Türkçe Kitap

Tonta, Y., Bitirim, Y. ve Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme*. Ankara: Total Bilisim.

e) İngilizce Kitap

Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation*. New York, NY: McGraw-Hill Education.

f) İngilizce Kitap İçerisinde Bölüm

Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

g) Türkçe Kitap İçerisinde Bölüm

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi. M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi kitabı* içinde (s. 233–263). Bursa: Dora Basım Yayın.

h) Yayıncının ve Yazarın Kurum Olduğu Yayın

Türk Standartları Enstitüsü. (1974). *Adlandırma ilkeleri*. Ankara: Yazar.

Makale

a) Türkçe Makale

Mutlu, B. ve Savaser, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 15(60), 179–182.

b) İngilizce Makale

de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

c) Yediden Fazla Yazarlı Makale

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

d) DOI'si Olmayan Online Edinilmiş Makale

Al, U. ve Dogan, G. (2012). Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü tezlerinin atıf analizi. *Türk Kütüphaneciliği*, 26, 349–369. Erisim 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

Semercioglu, C. (2015, Haziran). Sıradanlığın rayihası. *Sabit Fikir*, 52, 38–39.

Tez, Sunum, Bildiri

a) Türkçe Tezler

Sarı, E. (2008). *Kültür kimlik ve politika: Mardin'de kültürlerarasılık*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

b) Ticari Veritabanında Yer Alan Yüksek Lisans Ya da Doktora Tezi

Van Brunt, D. (1997). *Networked consumer health information systems* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses. (UMI No. 9943436)

c) Kurumsal Veritabanında Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Yaylalı-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the political, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from: Retrieved from <http://library.iyte.edu.tr/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., Dogan, D. ve Seferoglu, S. S. (2015, Şubat). *Eğitimde dijital araçlar: Google sınıf uygulaması üzerine bir değerlendirme* [Öz]. Akademik Bilisim Konferansında sunulan bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskisehir. Erisim 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*. Erisim adresi: <http://www.milliyet>

c) Web Page/Blog Post

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepf: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell>

d) Online Ansiklopedi/Sözlük

Bilgi mimarisi. (2014, 20 Aralık). Vikipedi içinde. Erisim 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

Asağıdaki listede yer alan hususların eksik olmadığından emin olun:

- Editöre mektup
 - ✓ Makalenin türü
 - ✓ Baska bir dergiye gönderilmemiş olduğu bilgisi
 - ✓ Sponsor veya ticari bir firma ile ilişkisi (varsa belirtiniz)
 - ✓ İstatistik kontrolünün yapıldığı bilgisi (araştırma makaleleri için)
 - ✓ İngilizce yönünden kontrolünün yapıldığı bilgisi
 - ✓ Yazarlara Bilgide detaylı olarak anlatılan dergi politikalarının gözden geçirildiği
 - ✓ Kaynakların APA6'ya göre belirtildiği
- Telif Hakkı Anlaşması Formu
- Daha önce basılmış ve telifle bağı materyal (yazı-resim-tablo) kullanılmış ise izin belgesi
- Kapak sayfası
 - ✓ Makalenin türü
 - ✓ Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
 - ✓ Yazarların ismi soyadı, unvanları ve bağı oldukları kurumlar (üniversite ve fakülte bilgisinden sonra şehir ve ülke bilgisi de yer almalıdır), e-posta adresleri
 - ✓ Sorumlu yazarın e-posta adresi, açık yazıma adresi, is telefonu, GSM, faks nosu
 - ✓ Tüm yazarların ORCID'leri
- Makale ana metni dosyası
 - ✓ 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) 600-800 kelime
 - ✓ Makale ana metin bölümleri
 - ✓ Finansal Destek (varsa belirtiniz)
 - ✓ Çıkar çatışması (varsa belirtiniz)
 - ✓ Tesekkür (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 the 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.

- 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; 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, Ciambrune, & 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, Türkiye: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

b) Book Translated into Turkish

Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* [Mindsets] (A. Kotil, Trans.). İstanbul, Türkiye: İletişim Yayınları.

c) Edited Book

Ören, T., Üney, T., & Çölkesen, R. (Eds.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi* [Turkish Encyclopedia of Informatics]. İstanbul, Türkiye: 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, Türkiye: Total Bilisim.

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 [Organization culture: Its functions, elements and importance in leadership and business management]. In M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi* [Organization sociology] (pp. 233–263). Bursa, Türkiye: 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., & Savaser, 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://cjunr.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 politicals, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). 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>

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.com>

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 previous published 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
 - ✓ ORCID’s of all authors.
- Main manuscript document
 - ✓ The title of the manuscript
 - ✓ Abstracts (150-200 words)
 - ✓ Key words: 3-5
 - ✓ Main article sections
 - ✓ Grant Support (if exists)
 - ✓ Conflict of interest (if exists)
 - ✓ Acknowledgement (if exists)
 - ✓ References
 - ✓ All tables, illustrations (figures) (including title, description, footnotes)

İstanbul 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 Yazar: Responsible/Corresponding Author:		
Çalıştığı kurum	University/company/institution	
Posta adresi	Address	
E-posta	E-mail	
Telefon no; GSM no	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 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.
Yazar(lar)ın veya varsa yazar(lar)ın işverenin telif dâhil patent hakları, fikri mülkiyet hakları saklıdır.
Ben/Biz, telif hakkı ihlali nedeniyle üçüncü şahıslarca 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 Yazar; Responsible/Corresponding Author	İmza / Signature	Tarih / Date
	/...../.....