

# SOSYAL GÜVENÇE

**Kırada Yaşayan Emeklilerin Barınma Sorunu ve Bu Soruna Yönelik Bir Öneri: Emekli Lojmanları**

The Housing Problem of Pensioners Living in Rent and A Suggestion Toward This Problem: Retirement Lodgings

*Doç. Dr. Mehmet AKALIN*

**Klinik Yönetişim İkliminin Hasta Bakım Kalitesine Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü**

The Moderating Role of Organizational Climate in The Effect of Clinical Governance Climate on Patient Care Quality

*Mesude ARSLAN KABADAYI, Doç. Dr. Ali ARSLANOĞLU*

**Sosyal Politika Açısından 4688 Sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu**

Law No. 4688 on Public Officials and Collective Bargaining in Terms of Social Policy

*Dr. Cumhur HAVAN*

**Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Uygulamasının İş Mahkemelerine Katkısı**

The Contribution of Mandatory Mediation Practice in Individual Employment Disputes to Labor Courts

*Erdal BEŞOLUK, Abdüssamed KETEN, Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman KESKİN*

**A Field Research on The Relationship Between Occupational Stress and Satisfaction**

İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Saha Araştırması

*Dr. Öğr. Üyesi Osman KURTER*



**Sosyal Güvenlik Uzmanları  
Derneği**



**Sosyal Güvenlik Uzmanları  
Derneği**

**Sosyal Güvence Dergisi**  
Sayı: 25 - Yıl: 13

**Sahibi**

Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Adına  
Enes UYUR

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**

Eyüp Emre ARSLAN

**Yayın Türü:** Ulusal Süreli Yayın

**Yayının Aralığı:** 6 Aylık (Ocak-Temmuz)

**Dili:** Türkçe ve İngilizce

**Basım Yeri:** İşkur Matbaa

Ağaç İşleri Sanayi Sitesi 1370. Cadde No:5 İvedik OSB / Ankara Tel: (0312) 394 52 62

**Yayın Tarihi:** Ocak 2024

**P-ISSN:** 2146-5649

**E-ISSN:** 2687-332X

**Dergimiz, TR Dizin tarafından indekslenmektedir.**

Sosyal Güvence Dergisi -Ankara: Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği, 2023

c: tbl., şkl., 24 cm.

p-ISSN 2146-5649

e-ISSN: 2687-332X

Sosyal Güvenlik - Dergiler – Türkiye

Sosyal Güvenlik - Hukuk ve Mevzuat – Türkiye

362.05

**İletişim Bilgileri**

Oğuzlar Mahallesi 1397. Cad. No: 11/15 Çankaya /ANKARA

e-posta: sosyalguvence@sguder.org.tr

Tel: 0533 391 76 57

**Sosyal Güvence Dergisi Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Tarafından Yayımlanan  
Hakemli Bir Dergidir**



**Sosyal Güvenlik Uzmanları  
Derneği**

***EDİTÖR/Editor in Chief***

**Eyüp Emre ARSLAN** *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK Social Security Expert, SSI*

***YAYIN KURULU/Editorial Board***

**Doç. Dr. Hicran ATATANIR**, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK  
Social Security Expert, SSI*

**Dr. Fetullah EVLİYAOĞLU**, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK  
Social Security Expert, SSI*

**Dr. Tolga BAL**, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK  
Social Security Expert, SSI*

**Dr. Varol DUR**, *Genel Müdür Yardımcısı, İŞKUR  
Deputy Director General · ISKUR*

**Dr. Vildan KUTAY BOZKURT**, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK  
Social Security Expert, SSI*

**Atiye Seda İNTEPE** *Daire Başkanı, TÜRKŞEKER  
Head of Department, TURKSEKER*

**Canan DEMİR**, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK  
Social Security Expert, SSI*

**Şerife CEYLAN**, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK  
Social Security Expert, SSI*

***Sosyal Güvence Dergisi***

Tüm hakları saklıdır. Bu Dergi'nin tamamı ya da Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı 5846 sayılı Yasa'nın hükümlerine tabidir. Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Yönetim Kurulu'nun izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

## *HAKEM HEYETİ / JOURNAL REVIEWERS*

<b>Prof. Dr. Ali Güzel</b>	Kadir Has Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Ali Mert</b>	Ege Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Aysen Tokol</b>	Bursa Uludağ Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Ayşe Sevtap Kestel</b>	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Bayram Şahin</b>	Hacettepe Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Berna Burçak Başbuğ Erkan</b>	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Berna Simten Malhan</b>	Başkent Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Bülent Gümüşel</b>	Lokman Hekim Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Dilek Baybora</b>	Anadolu Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Duncan Campbell</b>	Cornell University, USA
<b>Prof. Dr. Fatih Tank</b>	Ankara Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Funda Yurdakul</b>	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Faruk Taşcı</b>	İstanbul Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Fatma Kocabaş</b>	Anadolu Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Güçkan Yapar</b>	Dokuz Eylül Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Gülsevil Alpagut</b>	İstanbul Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Hakan Ergün</b>	Ankara Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu</b>	İstanbul Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Hasan Hüseyin Yıldırım</b>	Sağlık Bilimleri Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Hasan Nüvit Gerek</b>	Anadolu Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Kadir Arıcı</b>	Ankara Bilim Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Kasırğa Yıldırak</b>	Hacettepe Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Kerem Şenel</b>	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
<b>Prof. Dr. Levent Şahin</b>	İstanbul Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Mehmet Akif Bakır</b>	Gazi Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Mehmet Merve Özyayın</b>	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Mehmet Müjdat Şakar</b>	Marmara Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Meral Sucu</b>	Hacettepe Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Neil Lunt</b>	University of York, UK
<b>Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu</b>	Marmara Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Osman Şimşek</b>	Trakya Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Özgür Aslan</b>	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
<b>Prof. Dr. Özlem Işığçık</b>	Bursa Uludağ Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Salih Haluk Özsarı</b>	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
<b>Prof. Dr. Sayım Yorgun</b>	İstanbul Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Sema Oğlak</b>	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Serpil Aktaş Altunay</b>	Hacettepe Üniversitesi

<b>Prof. Dr. Sevinç Serpil Aytaç</b>	Bursa Uludağ Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Şerife Türcan Özşuca</b>	Ankara Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Tekin Akgeyik</b>	İstanbul Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Turan Erman Erkan</b>	Atılım Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Türker Topalhan</b>	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Ufuk Aydın</b>	İstanbul Aydın Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler</b>	Anadolu Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Virginia Doellgast</b>	Cornell University, USA
<b>Prof. Dr. Yılmaz Akdi</b>	Ankara Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Yusuf Alper</b>	Bursa Uludağ Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Zafer Çalışkan</b>	Hacettepe Üniversitesi
<b>Prof. Dr. Zeynep Şişli</b>	İzmir Ekonomi Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Asuman Göksel</b>	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Bora Yenihan</b>	Kocaeli Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Eda Yılmaz Alarçin</b>	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
<b>Doç. Dr. Emre Kol</b>	Anadolu Üniversitesi
<b>Doç. Dr. İpek Eren Vural</b>	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Neriman Berna Güler</b>	Marmara Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Özgür Oğuz</b>	Anadolu Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Pınar Günel</b>	Sanko Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Seda Kumru</b>	İzmir Bakırçay Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Seda Topgül</b>	Akdeniz Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Selma Söyük</b>	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
<b>Doç. Dr. Sultan Fatih Kostakoğlu</b>	Anadolu Üniversitesi
<b>Dr. Öğr. Üyesi Alican Umut</b>	Trakya Üniversitesi
<b>Dr. Öğr. Berna Tuncay Alpanda</b>	Özyeğin Üniversitesi
<b>Dr. Öğr. Üyesi Nasuh Çağdaş Büyükkaramıklı</b>	Erasmus Rotterdam, Hollanda
<b>Dr. Öğr. Üyesi Salim Yılmaz</b>	İstanbul Arel Üniversitesi
<b>Dr. Öğr. Üyesi Şule Şahin</b>	University of York, İngiltere
<b>Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Gençtürk</b>	Hacettepe Üniversitesi
<b>Av. Dr. Deniz Altay Taşçı</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>Dr. Ferhat Şentürk</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>Dr. Gökhan Tuna</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>Dr. Güvenç Koçkaya</b>	Yeditepe Üniversitesi
<b>Dr. Mutlu Bankur</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>Dr. Selim Dağlıoğlu</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

## SOSYAL GÜVENCE DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvence Dergisi “Hakemli Dergi” statüsünde Ocak ve Temmuz aylarında yılda iki defa olmak üzere, yayım dili Türkçe ve İngilizce olarak yayımlanmaktadır.

2. Derginin kabul edeceği makalelerin konu kapsamı sosyal politika, sosyal güvenlik, aktüerya, iş ve sosyal güvenlik hukuku, çalışma ekonomisi, çalışma sosyolojisi, istihdam, sağlık politikaları, sağlık ekonomisi, çalışma kültürü ve sosyal güvenlik, sosyal yardımlar, gelir dağılımı ve sosyal güvenceye ilişkin diğer disiplin dallarıdır.

3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

4. Makale kabul tarihleri: Ocak sayısı için; Temmuz ayı başından itibaren iki ay, Temmuz sayısı için; Ocak ayı başından itibaren iki aydır. Yukarıda bahsedilen takvim dışında gönderilen makaleler, Yayın Kurulu’na ulaştığı tarih itibariyle bir sonraki sayı için değerlendirilir.

5. Makaleler üç aşamalı olarak değerlendirmeye tabi tutulur. Bunlar sırasıyla; ön değerlendirme, hakem değerlendirmesi ve son değerlendirme şeklindedir.

6. Makaleler, derginin konu kapsamına uygunluğu açısından Yayın Kurulu tarafından ön değerlendirmeye tabi tutulur.

7. Ön değerlendirmeden geçen makaleler, çift körleme yöntemiyle iki aylık süre içerisinde değerlendirilir. (Yazarların isimleri çalışma metninden çıkartılarak konuyla ilgili hakemlere gönderilir. Yazarlara da çalışmanın hangi hakemlere gönderildiği ile ilgili bilgi verilmez.)

8. Yayınlanması uygun bulunmayan makalelere yönelik gerekçeler; hakemlerin değerlendirmeleri dikkate alınarak editör grubu tarafından yazarlara iletilir.

9. Hakemler tarafından onaylanan makaleler, varsa maddi hataların düzeltilmesi amacıyla yazarlara gönderilir.

10. Hakem raporuna istinaden, revize edilmesi gereken makaleler; yazara gönderilerek iki hafta içerisinde yeni haliyle tekrar Yayın Kurulu’na gönderilir. Hakemler tarafından yapılan ikinci değerlendirme sonucu bir aylık süre sonunda makale hakkında nihai değerlendirme yapılır. İki hakem arasındaki görüş farklılığı sebebiyle makale hakkında nihai değerlendirme; üçüncü bir hakem tarafından ya da Yayın Kurulu kararı ile yapılır.

11. Son değerlendirme aşamasında makale yazar tarafından bir hafta içerisinde maddi hatalar düzeltilerek dergiye gönderilir. Basım hataları hariç olmak üzere, yazım ve dilbilgisi açısından tüm sorumluluk yazara aittir.

12. Makaleler yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere tüm yayın hakları Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği’ne aittir. Yazarlar telif haklarını Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği’ne devretmiş sayılır, ayrıca telif ücreti ödenmez.

13. Yazarlar, unvanlarını, görev yaptıkları kurumları, iletişim adresleri ile telefonlarını ve e-mail adreslerini çalışmalarının başına ekleyecekleri üst kapak sayfası ile birlikte bildirmelidir.

14. Örnek makale formatına [www.sguder.org.tr](http://www.sguder.org.tr) adresinden ulaşılabilir. Yayın ilkelerinde yer almayan hususların olması halinde örnek makalede düzenlemelerin dikkate alınması gerekmektedir. Her makalenin belirtilen şekil şartlarını sağlaması zorunludur.

15. Makalelerin yazımında Türk Dil Kurumu Yazım Kılavuzu esas alınacaktır.

16. Dergiye gönderilecek makaleler aşağıda belirtilen kurallara göre yazılmak zorundadır:

❖ Makaleler; öz, anahtar kelimeler, abstract, key words, giriş, metin(içerik), sonuç, referans ve kaynakça sırasıyla yazılacaktır. Makalenin Türkçe ve İngilizce öz kısmı en az 100 en çok 300 kelimedenden oluşmalıdır. “Abstract”ın üzerinde, makalenin o yabancı dildeki adı da bulunmalıdır. Öz yazı formatı Times New Roman ve yazı ebatı 11 punto olmalıdır.

❖ Anahtar kelimeler en fazla beş adet olmalıdır.

❖ **Başlık:** Makale başlığı, 11 punto olarak ve koyu harflerle yazılmalıdır.

❖ **Yazar Adı:** Başlığın hemen altına, sola yaslanmış olarak ve 11 puntoyla; soyadın tüm harfleri büyük olarak yazılmalıdır. Yazarı adının altına 10 punto olarak unvanınız ve çalıştığınız/öğrenci olduğunuz kurum belirtilmelidir.

❖ **Yazılar:** 8000 kelimeyi geçmemeli, A5 kağıdının bir yüzüne 1,5 aralıklı, sol 3 cm., üst 2,5cm., alt 2,5 cm. ve sağ marjlar en az 2,5 cm. bırakılarak yazılmalıdır. Yazıların alt başlıkları, 11 punto ile koyu ve sol marjdan başlamak üzere yazılmalıdır. Yayınlanması kabul edilen yazılar Microsoft Word Programında Times New Roman 11 punto ile yazılmış olmalı ve DergiPark sistemine yüklenmelidir.

❖ **Tablo ve Şekiller:**

Tablo ve şekil açıklaması, tablo ve şeklin üzerinde 11 punto olmalıdır. Tablo sayfaya ortalanmalıdır.

❖ **Referanslar:** Makalelerde referanslar, American Psychological Association’a (APA) göre hazırlanmalıdır.

## **PUBLICATION PRINCIPLES OF JOURNAL OF SOCIAL INSURANCE**

**1.** Journal of Social Insurance is published twice in a year in the months of January and August as a “Peer-Reviewed Journal”. The journal’s languages are Turkish and English.

**2.** The journal accepts articles in the fields of social politics, social security, actuary sciences, labour and social security law, labour economics, labour sociology, employment, health politics, health economy, labour culture and social security, social assistance, income distribution and other disciplines related to social security.

**3.** The articles which are sent to the journal must not be published before or must not to be sent for publishing in another publication.

**4.** Article acceptance dates: For January volume, it is two months from the beginning of July; for July volume, it is two months from the beginning of January.

**5.** The articles are evaluated at three steps. These steps are pre-evaluation, peer-reviewing and final evaluation.

**6.** The articles are pre-evaluated by Publication Board in terms of relevancy of academic fields of the Journal.

**7.** The articles which passed from the pre-evaluation step are evaluated by a double-blinded evaluation method in two months. (Name(s) of the author(s) are removed from the text and the articles are sent to related peer-reviewers. The author(s) are not informed about which peer-reviewers their articles sent to.)

**8.** Justification of the articles which are evaluated as not suitable for the journal are sent back to the author(s) by editors and they are informed peer-reviewers’ evaluation.

**9.** The articles which are approved by peer-reviewers are sent to the author(s) to correct error of facts if there is any.

**10.** The articles which need to be revised according to peer-reviewers’ reports are sent back to the author(s). After correcting by the author(s), the articles’ new editions are sent back to Publication Board in two weeks. The second evaluation is made by peer- reviewers and final evaluations of the articles are made in one month. If any difference of opinion occurs between two peer-reviewers, third evaluation is made by a third peer-reviewer or Publication Board decision.

**11.** At the final evaluation step, the articles are sent in one week after correcting error of facts. All the responsibility belongs to related author(s) about grammar and misspelling except erratum.

**12.** If the articles are accepted for publishing, all the publishing rights including publishing full text electronically transfers to Association of Social Security Experts. The copyrights of the articles are accounted of transferring to Association of Social Security Experts; also a specific royalty is not paid to the author(s).

**13.** The author(s) must mention their entitles, their institutions, contacts addresses, telephone numbers and e-mail addresses with a cover page which will be



added to the starting of articles.

14. Sample format of articles can be reached from the website [www.sguder.org.tr](http://www.sguder.org.tr) If there is any requirements missing in the Publication Principles in here, the sample format of articles must be considered. Every article must meet the format requirements.

15. The articles in Turkish language must be written according to the Turkish Language Association's (TDK) Spelling Manual.

16. The articles must be written according to the rules below:

❖ Articles must be written in order of abstract, keywords, introduction, text (content), conclusion and bibliography. The abstract part of the articles must be minimum 100 and maximum 300 words. The abstract part must contain the article's name (headline) in Turkish and/or English. The abstract must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 font size.

❖ There must be maximum 5 keywords.

❖ **Headline:** The headline of the article must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 bold font size.

❖ **Name of the Author(s):** The name(s) of the author(s) must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 bold font size and left aligned, the surname(s) must be written in capital letters. Institution/ title of the author (s) and the university of which the author (s) is (are) student must be written with 10 font size below the surname(s) of the author(s)

❖ **Text:** The text must not exceed 8000 words, must be typed to A5 size, with 1,5 row pitch and a blank must be left of 2,5 cm from up, 2,5 cm from down, 2,5 cm from right and 3 cm from left. Sub-headlines must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 bold font size and must be left-aligned. The articles which are accepted for publishing must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 font size and must be uploaded to DergiPark web site.

❖ **Tables and Graphs:** The explanation of tables and graphs must be written italic and 11 font size. Tables must be centred.

❖ **References:** References in the articles must be prepared according to the American Psychological Association (APA).

## İÇİNDEKİLER

### Araştırma Makaleleri / Research Articles

#### **Kirada Yaşayan Emeklilerin Barınma Sorunu ve Bu Soruna Yönelik Bir Öneri: Emekli Lojmanları**

The Housing Problem of Pensioners Living in Rent and A Suggestion Toward This Problem: Retirement Lodgings

*Doç. Dr. Mehmet AKALIN*

1237

#### **Klinik Yönetişim İkliminin Hasta Bakım Kalitesine Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü**

The Moderating Role of Organizational Climate in The Effect of Clinical Governance Climate on Patient Care Quality

*Mesude ARSLAN KABADAYI, Doç. Dr. Ali ARSLANOĞLU*

1274

#### **Sosyal Politika Açısından 4688 Sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu**

Law No. 4688 on Public Officials and Collective Bargaining in Terms of Social Policy

*Dr. Cumhur HAVAN*

1299

#### **Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Uygulamasının İş Mahkemelerine Katkısı**

The Contribution of Mandatory Mediation Practice in Individual Employment Disputes to Labor Courts

*Erdal BEŞOLUK, Abdüssamed KETEN, Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman KESKİN*

1326

#### **A Field Research on The Relationship Between Occupational Stress and Satisfaction**

İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Saha Araştırması

*Dr. Öğr. Üyesi Osman KURTER*

1353

## KİRADA YAŞAYAN EMEKLİLERİN BARINMA SORUNU VE BU SORUNA YÖNELİK BİR ÖNERİ: EMEKLİ LOJMANLARI

**Mehmet AKALIN**

Doç. Dr. Sosyal Güvenlik Kurumu

zidanvolesi@gmail.com

**ORCID:** 0000-0002-5170-7503

**Başvuru Tarihi:** 28/02/2024

**Kabul Tarihi:** 12/06/2024

**DOI:** AKALIN, M. (2024), Kirada Yaşayan Emeklilerin Barınma Sorunu ve Bu Soruna Yönelik Bir Öneri: Emekli Lojmanları, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 25, s. 1237-1273. doi: 10.21441/sosyalguvence.1444341

### ÖZ

Son zamanlarda artan enflasyon ve ağırlaşan yaşam şartları toplumun her kesimini etkiler olmuştur. Artan konut ve kira fiyatları da yaşanan enflasyondan payını fazlasıyla almıştır. Nitekim, fahiş kira artışları büyük kentlerde barınma krizine yol açarak; kira ödemek zorunda olan emeklileri kronik yoksulluk riskiyle karşı karşıya getirmiştir. Bu çalışmada yaşamlarının kalan kısmında yaşlılığın beraberinde getirdiği fiziksel, ruhsal ve sosyal sorunların yanı sıra yoksulluk, barınma sorunu ve gelecek endişesi ile mücadele etmek durumunda kalan emekliler için “Emekli Lojmanları” önerisi bir model olarak sunulmuştur. Bunun için öncelikle emeklilik kavramı ve emeklilik sistemi Türkiye gerçekliğiyle ortaya koyulmuştur. Daha sonra Türkiye’de emeklilerin barınma tercih ve yönelimlerinin ne olduğu açıklanmıştır. Son olarak ise Birleşik Krallık’ta yaşlılara yönelik konut politika örnekleri üzerinde durulmuş ve emeklilerin kira sonunun çözümü için güçlü ve zayıf yönleri ile “Emekli Lojmanları” modeli çözüm önerisi olarak sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Emeklilik, Yaşlılık, Barınma Sorunu, Kira, Yoksulluk, Emekli Konutları, Emekli Lojmanları

## **THE HOUSING PROBLEM OF PENSIONERS LIVING IN RENT AND A SUGGESTION TOWARD THIS PROBLEM: RETIREMENT LODGINGS**

### **ABSTRACT**

Recently, increasing inflation and worsening living conditions have affected every segment of society. Increasing housing and rental prices have also had their share of the inflation. As a matter of fact, exorbitant rent increases have led to a housing crisis in big cities. Thus, retirees who have to pay rent face the risk of chronic poverty. In this study, the "Retirement Lodgings" proposal is presented as a model for retirees who have to struggle with poverty, housing problems and future anxiety, as well as the physical, mental and social problems brought by old age, for the rest of their lives. For this purpose, first of all, the concept of retirement and the retirement system are presented with the reality of Türkiye. Then, the housing preferences and tendencies of retirees in Turkey were explained. Finally, housing policy examples for the elderly in the United Kingdom are emphasized. And the "Pensioner Lodgings" model, with its strengths and weaknesses, is presented as a solution proposal to solve the retirement problem of retirees.

**Key Words:** Retirement, Old Age, Housing Problem, Rent, Poverty, Retirement Housing, Retirement Lodgings

## GİRİŞ

1760'lı yıllardan 1830'lu yıllara değin gelişim gösteren Birinci Sanayi Devrimi, her türlü üretim alanında insan ve hayvanların salt beden gücünün yerini makinelerin almaya başlaması ile insanlık tarihinin eskiye nazaran daha hızlı şekilde akmasına yol açmıştır. Buhar gücünün üretim ve ulaşım araçlarına aktarılması teknolojisinin keşfedilmesi, seri ve kitlesel üretimi tetiklerken; bu üretim anlayışının yaygınlaşması İngiltere, Avrupa ve Kuzey Amerika başta olmak üzere endüstri ilişkilerinin sebep olduğu sosyo-ekonomik dönüşümleri ortaya çıkarmıştır.

Sanayi Devrimi'nin tarihsel süreç içerisinde 4 safhada gerçekleştiği görülmüştür. Sanayi alanında devrim olarak kabul edilen her gelişmenin alt yapısını sanayi üretiminde kullanılan enerji kaynakları oluşturduğundan; demir-çelik sanayinde ve dokuma fabrikalarında buhar gücü oluşturmak için kullanılan kömür madeni, Birinci Sanayi Devrimini ortaya çıkarmıştır. 20. yüzyılın başlarında elektrik, petrol ve doğalgazla çalışan araç ve makinelerin üretilmesi ile İkinci Sanayi Devrimi yaşanmıştır. 1960'lı yıllarda bilgisayar teknolojisinin sanayi üretiminde kullanılmaya başlanması ile Üçüncü Sanayi Devrimi; internet, yapay zekâ ve robotik teknolojilerin hayatımızın her alanına girmesi ile de Dördüncü Sanayi Devrimi gerçekleşmiştir.

Birinci Sanayi Devrimi'nden Dördüncü Sanayi Devrimi'nin yaşadığı günümüze kadar geçen sürede işçi sınıfı ortaya çıkarak büyümüş, kent nüfusu artmış, doğal kaynaklar hızlı şekilde yok edilmiş, sera gazı salınımı artarak hava kirliliği, küresel ısınma ve iklim değişikliği gibi çevresel tahribatlar ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan, refah seviyesinin artması, salgın hastalıklarla yeni mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi, çocuk ölümlerinin azalması ve ortalama insan ömrünün uzaması da bu dönemlerde kendini göstermiştir. Böylece sanayi devrimleri ortaya çıkardığı sonuçları itibari ile, bakış açısına göre değişmekle birlikte, insanlık için hem olumlu hem de olumsuz bir süreç olarak değerlendirilebilecek tarihsel gelişmeler olarak kabul edilebilir.

Sanayi devrimlerinin olumlu bir çıktısı da beklenen yaşam sürelerinin uzamasıdır. Beklenen yaşam süresi, dünyanın farklı coğrafyalarında yaşayan insanların refah düzeylerini ve sağlıklı bir hayat sürebilme olanaklarını anlayabilmemize yardımcı olan önemli bir göstergedir. Beklenen yaşam süresi başka bir ifade ile dönem ve bölge değişkenlerine bağlı olarak, ölüm düzeyinin ölçülmesi sonucunda ulaşılan rakamsal veriyi ifade eder. Beklenen yaşam süresi, belirli bir yıldaki tüm yaş gruplarını içerecek şekilde ölüm oranlarını özetler ve kişinin ne kadar daha yaşayabileceği yönünde tahminde bulunur. Doğumdan itibaren yaşam beklentisi ise; hayata gözlerini yeni açmış

bir bebeğin, onu bekleyen tüm risk ve zorluklar karşısında ortalama olarak ne kadar yaşayabileceği yönünde yapılan bir öngörüdür.

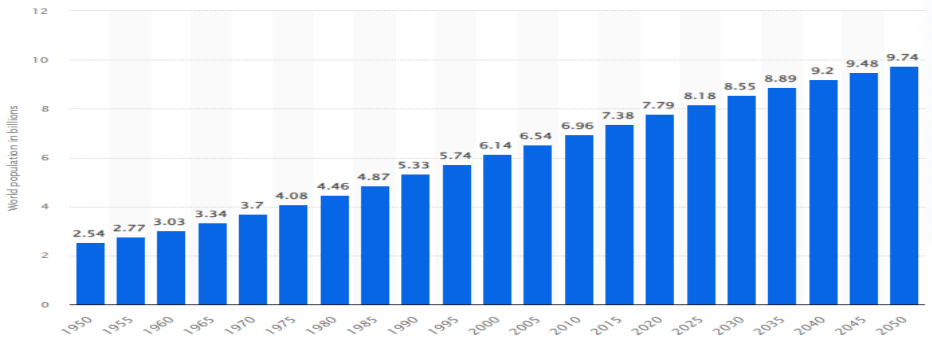
İnsanlık tarihi boyunca insanların yaşam süreleri; hayatta kalma mücadelesi, savaşlar, salgın hastalıklar, tedavi imkânları, çalışma şartları, çevresel faktörler ve beslenme şekilleri gibi çeşitli nedenlerden dolayı değişiklik göstermiştir. 20. yüzyılın başında dünya genelinde yeni doğan bir kişi için ortalama yaşam beklentisi 32 iken günümüzde bu rakam 72'ye yükselmiş durumdadır. Yine, 1770 yılında Afrika'da doğan bir bebeğin ortalama yaşam beklentisi 26.4 iken, bugün bu rakam yaklaşık üç kat artarak 62.2 olmuştur. (HDM, 2023; UN, 2022; Zijdeman vd. 2015; Riley, 2005)

**Tablo 1:** Doğuşta Beklenen Yaşam Süresi

	1770	1800	1900	1950	2000	2010	2020
<b>Dünya Geneli</b>	28,5	28,5	32	46,5	65,5	70,1	72
<b>Amerika Kıtası</b>	34,8		41	58,1	72,6	75,3	74,8
<b>Avrupa Kıtası</b>	34,3	33,3	42,7	62,8	73,2	76,5	77,7
<b>Asya Kıtası</b>	27,5		28	42	66,4	71,3	73,7
<b>Afrika Kıtası</b>	26,4			37,6	52,3	58,6	62,2

**Kaynak:** UN WPP (2022); HMD (2023); Zijdeman et al. (2015); Riley (2005)

Beklenen yaşam süresinin artmasının yanı sıra; bebek ölümlerinin azalması, tıp biliminin aşama kaydetmesi, yeni teknolojiler ile birlikte teşhis, tedavi ve farmakoloji alanında yaşanan ilerlemeler de dünya nüfusunun ve bu nüfus içerisinde yaşlı olarak kategorize edilen grubun sayısını arttırmıştır. Dünya nüfusu 1950'li yıllarda 2,54 milyar iken 1980 yılında 4,46 milyar, 2000 yılında 6,14 milyar, 2020 yılında 7,79 milyar olmuştur. Dünya nüfusunun 2050 yılında 9,74 milyar olması beklenmektedir (Statista, 2021).

**Grafik 1:** Dünya Nüfusunun Gelişimi 1950-2050

**Kaynak:** Statista, 2021

Dünya Sağlık Örgütü'nün yaptığı tanıma göre yaşlılık, kişinin çevresel faktörlere uyum ve adaptasyon sağlayabilme kabiliyetinde görülen azalmadır (WHO, 2013). Oldukça kapsamlı ve çok boyutlu olan bu tanımı daha iyi anlayabilmek için, yaşlılığa biyolojik, kronolojik, sosyolojik ve psikolojik açılarından bakmak gerekir. Biyolojik yaşlanma hücrelerin yenilenemeyerek vücudun değişime uğramasıdır. Kronolojik yaşlanma, belirlenen bir süreye kadar yaşamayı başarabilen kişilerin ulaştıkları yaştır. Sosyolojik yaşlanma, 15-65 yaş arasında elde edilen sosyal statülerin, toplumsal rollerin, alışkanlıkların ve yaşam biçimlerinin değişime uğramasıdır (Durgun ve Tümerdem, 1997). Çalışan rolünün emekliye, baba rolünün dedeye dönüşmesi buna örnek olarak gösterilebilir. Psikolojik yaşlanma ise bilişsel yeteneklerin yavaşlayıp gerilemesi şeklinde kendini göstermektedir. Demans ve alzheimer gibi hastalıklar ileri yaşlarda görülen psikolojik yaşlanmanın örneklerinden bazılarıdır.

Kimlerin yaşlı olup olmadığı ve hangi yaş itibari ile kişilerin yaşlı sayılacağı konusunda tam anlamıyla bir konsensüs sağlanmış değildir. Bunun nedeni, her ülkenin gelişmişlik düzeyinin ve yaşama koşullarının farklı olmasıdır. Birleşmiş Milletler, Dünya Sağlık Örgütü ve OECD gibi uluslararası kuruluşların yasal metinlerinde ve istatistiklerinde yaşlılık için belirlenen yaş sınırının 65 ve üzeri olduğu anlaşıldığından, bu çalışmada da 65 yaş ve üzeri kişiler için yaşlı tanımlaması kullanılmıştır.

Son yıllarda artan nüfusla birlikte 65 yaş ve üstü yaş grubunda bulunan ve yaşlı nüfus olarak adlandırılan kişilerin genel nüfus içerisindeki oranı yükselmektedir. Tüm OECD ülkeleri içerisinde yaşlı nüfusun genel nüfus içerisindeki oranı 1950 yılında %7,57 iken 2021 yılında %17,69'a yükselmiştir (OECD, 2024). Dünya genelinde ise 1950 yılında yaşlı nüfusun genel nüfusa oranı %5,13 iken 2022 yılında bu oran %9,82'ye yükselmiştir. 2030 yılına gelindiğinde dünyadaki her 6 kişiden 1'i 60 yaş ve üzerinde olacaktır. 2020 yılında 1 milyar olan 60 yaş ve üzeri nüfus 2030 yılında 1,4

milyara, 2050 yılına gelindiğinde ise 2,1 milyara ulaşacaktır. 80 yaş ve üzeri kişilerin sayısının ise 2020 ile 2050 arasında üç kat artarak 426 milyona ulaşması beklenmektedir (WHO, 2022). 2100 yılında 65 yaş ve üzeri nüfusun, toplam nüfus içindeki payının %24,3 olması beklenmektedir (UN, 2022).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yayınladığı adrese dayalı nüfus kayıt sistemi verilerine göre Türkiye Nüfusu 31/12/2023 tarihi itibari ile 85 milyon 372 bin 377 kişi olmuştur. Ülke nüfusunun %93'ü kent merkezleri ve merkez ilçelerde yaşamaktadır (79,4 milyon). İstanbul (15.655.924), Ankara (5.803.482), İzmir (4.479.525), Bursa (3.214.571) ve Antalya (2.696.249) olmak üzere Türkiye'de toplam nüfusun %38'i beş büyük kentte toplanmış durumdadır (TÜİK, 2023).

Nüfusun yaş dağılımı incelendiğinde, Türkiye'nin 40 yıl öncesindeki genç nüfusun fazlalığından kaynaklanan demografik avantajını yitirmeye başladığı görülmektedir. Ölümlülük ve doğurganlık oranının azalması ülkedeki yaşlı ve orta yaş grubundaki kişi sayısını arttırmıştır. Başka bir deyişle Türkiye nüfusu yaşlanmaktadır. Yaşlı olarak kabul edilen 65+ yaş grubundaki kişi sayısı 2017 yılında 6 milyon 895 bin 385 kişi iken son beş yılda bu sayı %22,6 oranında artarak 2022 yılında 8 milyon 451 bin 669 kişiye (%9,9) ulaşmıştır (TÜİK, 2022). 2023 yılında da yaşlı nüfus sayısı çift hanelere ulaşmış ve ülke nüfusunun %10,2'si yaşlılardan oluşmuştur.

Toplam nüfus içerisinde yaşlılık oranının artmasıyla makroekonomik açıdan işgücü piyasasının dönüşüm geçirmesi kaçınılmazdır. İşgücüne katılma oranının azalması sadece çalışma gücü ve üretim potansiyelinin düşmesine sebep olmakla kalmaz. Emek yoğun sektörlerde genç işgücü ihtiyacının karşılanamayacak duruma gelmesi, genç işgücü ithaliyle sonuçlanan yabancı işgücünün üretimde kullanılmasını da gündeme getirir. Bu da yerel işgücü piyasasında kayıtdışılığı arttırarak, çalışma barışını bozar ve ücretlerin yerli işçilerin aleyhine belirlenmesi tehlikesini ortaya çıkarır.

Diğer taraftan toplam nüfus içerisinde yaşlıların oranının artması; ekonomik, hukuki, psikolojik ve sosyolojik önlemler alınmaması halinde çok ciddi toplumsal sorunlara yol açabilmektedir. Yaşlı nüfusa yönelik üretilecek sosyal ve ekonomik politikalarda kayıtsız kalınması bu kişilerin dezavantajlı gruplara dahil olarak sürekli başkalarının bakımına ve yardımına muhtaç, yoksul ve yalnız bir şekilde hayatlarının son dönemlerini geçirmelerine sebep olabilmektedir. Sanayi Devrimini tüm sancılı ile birlikte yaşayabilmiş ve tam manası ile endüstri toplumu olabilmiş ülkelerde, yaşlanan nüfus yapısına karşı üretilen ekonomi, sosyal politika ve sosyal içerme uygulamaları, yaşlıların toplumla entegrasyonunu sağlayabilmiştir. Türkiye'nin de bu toplumdaki çözüm yollarından hareketle yaşlanan nüfusuna yönelik olarak



politikalar üretmesi gerekir.

Son yıllarda büyük oranda dönüşüme uğramış olsa da Türkiye’de yaşlılar halen geleneksel aile yapısının bir gereği olarak çocuklarını yaşlılıklarının garantisi olarak düşünebilmektedir. Ancak tüm yaşlıların kendilerine bakabilecek çocukları, yeterli düzeyde emeklilik geliri ya da barınabileceği bir evi olmayabilir. Böylesi durumlarda yaşlıların bakım, sağlık, yalnızlık, yoksulluk ve barınma sorunları derinleşerek büyüebilmektedir.

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, verdiği güvence ve sağladığı koruma önlemleri ile bu sorunlarla başa çıkmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda yaşlılık nedeniyle işgücü piyasasından çekilmek durumuna kalan kişilere gelir ve aylık bağlanması, bu kişilerin kamusal sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlandırılması, muhtaç durumda olan yaşlılara nakdi ve ayni yardımların verilmesi, evde bakım ve yaşlı bakım hizmetlerinin sunulması, ücretsiz ya da indirimli ulaşım imkânlarının sağlanması, çevre, kültür ve sanat etkinlikleri ile toplumla entegrasyon çalışmalarının yapılması bu hizmetlerden bazılarını oluşturmaktadır. Yine belediyeler, il ve ilçe mülki amirlikleri de ihtiyaç sahibi yaşlılara ayni ve nakdi yardımlar yapabilmektedir.

İhtiyaç sahibi yaşlılara yönelik tüm bu iyi niyetli çabalara rağmen yine de yaşlıların refah düzeyini arttırma noktasında bazı zorluklar yaşanmaktadır. Son yıllarda kira fiyat artışları nedeniyle kısıtlı bütçelerinin büyük bir bölümünü barınma ihtiyaçlarını gidermek adına harcamak durumunda kalan yaşlılar, diğer zorunlu harcamalarından feragat etmek durumunda kalabilmektedir. Bu da başta yeterli beslenememe gibi en temel fizyolojik gereksinimlerini bile yerine getirememelerine ve refah düzeylerinin erozyona uğramasına sebep olmaktadır.

Bu çalışmada, kira ödemek suretiyle barınma ihtiyacını karşılamak zorunda olan yaşlılardan emekli gelir ya da aylığı alan kişilerin barınma sorunu konu edilmiştir. Emekli gelir ve aylıklarının büyük bölümünü veya tamamını insanca barınabilmek için harcamak zorunda kalan kişilerin refah düzeyini arttırmaya yönelik olarak emekli lojmanları bir çözüm olarak önerilmektedir. Bunun için öncelikle emeklilik kavramı ve emeklilik sistemi Türkiye gerçekliğiyle ortaya koyulmuştur. Daha sonra barınma hakkından hareketle Türkiye’de emeklilerin barınma tercih ve yönelimlerinin ne olduğu Türkiye Emekliler Derneği’nin yapmış olduğu “Emekli Profili II” raporundan elde edilen sonuçlar kapsamında belirlenmeye çalışılmıştır. Sonraki bölümlerde ise kirada yaşamak zorunda olan emeklilerin barınma sorunsalının kaynağının neler olduğu; Sosyal Güvenlik Kurumu, TÜİK, Merkez Bankası, Endeksa, OECD, Dünya Bankası, Birleşmiş Milletler ve Birleşik Krallık İstatistik Ofisinden elde edilen güncel

veriler ışığında anlatılmaya çalışılmıştır. Son olarak ise Birleşik Krallık'ta, yaşlılara yönelik konut politika örnekleri üzerinde durulmuş ve emeklilerin kira sonunun çözümü için güçlü ve zayıf yönleri ile emekli lojmanları modeli çözüm önerisi olarak sunulmuştur.

### **Araştırma Problemi**

Son dönemlerde Türkiye'de artan enflasyon ve ağırlaşan yaşam şartları toplumun her kesiminde hissedilmektedir. Ancak her bireyin yeni ekonomik şartlara uyum ve adaptasyon kapasitesi farklı olduğundan, zorlaşan yaşam koşullarının ekonomik açıdan güçlü olmayan emeklileri daha fazla yıprattığı görülmüştür. Yaşlılık, iş göremezlik ya da malullük nedeniyle işgücü piyasasından çekilmek zorunda kalan emeklilerin birçoğu, başkaca gelir güvencesi yoksa geçim sıkıntısı ile yüz yüze kalabilmektedir. Emeklilerden kira ödemek suretiyle barınma ihtiyacını karşılamak zorunda olanlar ise bu geçim sıkıntısını çok daha derinden yaşayarak kronik yoksulluk riskiyle karşılaşabilmektedirler. Serbest piyasa koşullarına göre oluşan konut kiralalarının, ortalama emekli maaşının tamamıyla bile karşılanamayacak seviyelere gelmesi, nüfusu hızla yaşlanan Türkiye için sosyo-ekonomik sonuçları itibari ile ağır sorunlara yol açacağı açıktır.

### **Araştırmanın Amacı**

Ömürlerinin son dönemlerinde yaşlılığın beraberinde getirdiği, fiziksel, ruhsal ve sosyal sorunların yanı sıra yoksulluk, barınma sorunu ve gelecek endişesi ile mücadele etmek durumunda kalan emekliler için refah düzeylerini arttıracak çözüm önerilerinin geliştirilmesi hayati önem taşımaktadır. Artan konut kiralaları nedeniyle barınma sorunu yaşayan emekliler için sosyal kiralı konut modellerinden emekli lojmanları önerisinin gündeme getirilmesi ve bu önerinin hayata geçirilmesi için gerekçelerin ortaya koyulması çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

### **Araştırma Yöntemi**

Çalışmada kullanılan nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi, yazılı ve elektronik belgelerin içeriğini titizlikle ve sistematik olarak analiz etmeye olanak sağlamasından dolayı, bu çalışmada tercih edilmiştir. Yine doküman analizinin ilgili konu hakkında ampirik bilgi geliştirmek için verilerin incelenmesini ve yorumlanmasını gerektirmesi de çalışma için uygun bir yöntem olduğunu düşündürmüştür. Doküman analizi yöntemi ile yapılan bu çalışma, araştırılması planlanan konular hakkında bilgi içeren yazılı, sözlü ve görsel materyallerin incelenmesi ile gerçekleşmektedir. Doküman analizi için gereken nicel veriler Sosyal Güvenlik Kurumu, TÜİK, Merkez Bankası, Endeksa, OECD, Dünya Bankası,

Birleşmiş Milletler ve Birleşik Krallık İstatistik Ofisi'nin rapor, bülten ve yayınlarından elde edilmiştir.

## 1. TÜRKİYE'DE EMEKLİLİK

Emeklilik, en yalın anlamıyla çalışma gayretinin sonuna gelinerek, işgücü piyasasından sürekli olarak geri durmak anlamında kullanılan bir sosyal statüyü ifade eder. Emekli olan kişi, çalışma hayatında aktif olarak yer almaktayken, elde ettiği gelirin bir kısmından vazgeçip kendine boş zaman satın alır. Yani emekli kişi, çalışmasına gerek olmadan hayatını devam ettirebilmesi için gereken düzenli gelir ya da aylığı elde ederek hayatını sürdürmeye çalışır.

Yaşlılık döneminde ortaya çıkan sorunlarla baş edebilmek adına en yaygın güvence emekli gelir ve aylığı elde edebilmektir. Çeşitli şartlara bağlı olan bu hakkın elde edilmesi her ülkede farklı şekillerde belirlenen koşulların bir araya gelmesi ile mümkün olabilmektedir. Türkiye açısından emekli olabilmek için sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaş şartının yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu şartları yerine getiren kişiler çalıştıkları süre içerisinde ödedikleri uzun vadeli sigorta primlerinin karşılığı olarak aylık ya da gelire hak kazanmaktadırlar.

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi esasen kamu çalışanları haricinde emekliliği kişilerin tercihlerine bırakmış olup, bu kişilere güçleri yettiğince çalışabilme özgürlüğü tanımıştır. Kamuda ise çalışanlar çoğunlukla 65 yaşında, istisnai olarak da 67 yaşında re'sen emekliye sevk edilirler. Zorunlu emekliliğin uygulandığı kamu çalışanları, geçim koşullarını gerekçe göstererek çoğu zaman yaş hadlerinin sonuna değin çalışmayı tercih etmektedirler.

Türkiye'de emekli olan kişiler emekli aylığı almanın yanı sıra ileri yaşlarda bütçelerinde büyük gider kalemi oluşturabilecek sağlık harcamalarından da kurtulmuş olurlar. Bu da çalışma yaşamından çekilmek durumunda kalan yaşlıları azalan gelirleri nedeniyle yoksulluk riskine karşı önemli ölçüde koruyabilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu resmi verilerine göre 2023 Kasım ayı itibari ile Türkiye'de 15.934.371 kişi emekli aylığı alırken, 15.147.042 kişi ise hak sahibi olmaları nedeniyle dul ve yetim aylığı almaktadır. Sistemde 5510 Sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bendlerine tabi olarak prim katkısı veren kişi sayısı ise 25.449.140 kişidir (SGK, 2023).

**Tablo 2: Türkiye’de Emekli Sayısı (2015-2023)**

Yıllar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 Kasım
<b>PASİF (AYLIK VEYA GELİR ALANLAR) SİĞORTALILAR</b>									
-Dosya	10.808.165	11.171.059	11.418.722	11.867.931	12.214.543	12.490.714	12.847.135	13.128.225	15.147.042
-Kişi	11.384.263	11.755.365	12.154.140	12.613.151	12.977.719	13.264.220	13.644.030	13.933.020	15.934.371
1 - Yaşlılık Aylığı Alanlar	7.854.890	8.121.481	8.402.314	8.729.758	8.968.462	9.133.884	9.340.111	9.499.096	11.431.762
2 - Malullük Aylığı Alanlar	118.801	120.923	123.494	124.936	126.947	124.602	123.656	125.046	124.472
3 - Vazife Malulü Aylığı Alanlar	11.939	12.170	12.934	13.504	14.039	14.381	14.738	15.116	15.451
4 - Ölüm Aylığı Alanlar (Dosya)	2.700.348	2.787.524	2.748.356	2.863.274	2.963.088	3.072.907	3.220.617	3.335.929	3.419.493
5 - Ölüm Aylığı Alanlar (Kişi)	3.247.448	3.343.265	3.451.929	3.576.046	3.692.788	3.813.421	3.984.570	4.107.716	4.175.151
6 - Sürekli İlgüremezlik Geliri Alanlar	65.477	70.081	73.035	75.654	79.209	80.891	82.465	85.526	87.187
7 - Sürekli İlgüremezlik Ölüm Geliri Alanlar (Dosya)	56.710	58.900	58.589	60.805	62.798	64.049	65.548	67.512	68.677
8 - Sürekli İlgüremezlik Ölüm Geliri Alanlar (Kişi)	85.708	87.485	90.434	93.253	96.274	97.041	98.490	100.520	100.348

**Kaynak:** (SGK, 2023)

Türk Emeklilik Sistemi, sosyal sigorta mantığına dayanmaktadır. Belli bir süre çalışmak, belli bir yaşa gelmek ve uzun vadeli sigorta kollarından malullük, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı prim ödemek suretiyle kendilerine veya kanunda belirtilen hak sahiplerine gelir ve aylık imkânı sunulmaktadır.

Türkiye’de yaşlılık aylığı ve emekli aylığı eşanlımlı gibi kullanılmasına rağmen teknik olarak bambaşka şeyleri ifade etmektedirler. Öncelikle yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için prim ödeme şartı bulunmamaktadır. Yaşlılık aylığı; “65 yaşını doldurmuş olan, nafaka bağlanmamış veya nafaka bağlanması mümkün olmayan, kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda işe ve ibateleri dâhil olmak üzere sürekli bakımı yapılmayan veya yaptırılmayan, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu hükümlerine göre harçlık almayan, yurt içi-yurt dışı ayrımı yapılmaksızın sosyal güvenlik kurumlarından bir gelir veya aylık hakkından yararlanmayan, isteğe bağlı prim ödemeyen, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olacak şekilde çalışmayan, aynı hanede ikamet edip etmediklerine bakılmaksızın kendisi ve eşi dikkate alınmak suretiyle kişi başına düşen ortalama aylık geliri, asgari ücretin aylık net tutarının 1/3’ünden az olan Türk vatandaşlarına” ödenmektedir. Yaşlılık aylığı 2024 Ocak ayı itibarı le 3.504,84 TL olarak belirlenmiştir.

Emekli aylığına hak kazanabilmek için ise öncelikle prim ödeme şartını yerine getirmek gerekmektedir. İşe giriş tarihine bağlı olarak emekli olma yaş şartı da 65 yaşın çok daha altına inebilmektedir. 01.03.2008 tarihli ve 7438 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile yapılan düzenleme uyarınca, ilk sigortalılık başlangıcı 8/9/1999 ve öncesi olanlar yaş dışındaki diğer şartları sağlaması kaydıyla emekli aylığı almaya hak kazanmışlardır. Böylece 8/9/1999 tarihinden önce sigorta

tescili olan ve kanunun yürürlüğe girdiği tarihte 42 yaşında olan kadın ve 43 yaşında olan erkek sigortalılar emekli olabilmışlerdir. Genç yaşta emeklilik hakkı elde eden bu kişilerin büyük bölümü sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle ya da kayıtdışı olarak çalışma hayatlarına devam etmişlerdir.

2008 yılı öncesinde dağınık halde bulunan ve her birisinin ayrı koşulları olan emeklilik rejimleri, 20/05/2006 tarihli ve 26173 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile tek çatı altında toplanmış ve uygulama birliği oluşturulmaya çalışılmıştır. Daha önce devlet memurların (5434 sayılı Kanun), hizmet akdi ile çalışanların (506 sayılı Kanun), kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların (1479 sayılı Kanun), tarım işlerinde hizmet akdi ile çalışanların (2925 sayılı Kanun) ve tarımda kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanların (2926 sayılı Kanun) 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında statüleri yeniden düzenlenmiştir.

1990'lı yıllarda uygulanan erken emekliliğin getirdiği mali yükler, sigortacılık tekniği bakımından aktif/pasif dengesinin bozulmasına sebep olmuştur. Sistemin sürdürülebilirliğini sağlayabilmek, ödenecek olan gelir ve aylıkların tutarının tatmin edici seviyelerde olabilmesi ve sağlık hizmetlerinin kalitesinin devam ettirilip geliştirilebilmesi adına emekli olma koşulları önceki kanun dönemlerine göre zorlaştırılmıştır. Buna rağmen, emeklilikte yaşa takılanların emekli olmalarıyla birlikte aktif/pasif oranı Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 1.68'e kadar gerilemiştir. İki kişiden az çalışandan alınan primlerle bir emeklinin maaş ve sağlık giderlerinin ödeniyor olması, hem emekliler açısından bu kişilerin yeterli emekli maaşı alamamaları hem de sistemin hazine tarafından sürekli olarak desteklenmesi anlamına gelmektedir. Emekli maaşlarının alım gücünün, yüksek enflasyonist ortamlarda aşınması 2016 yılından bu yana en düşük emekli maaşının asgari ücretin dahi altında kalmasıyla sonuçlanmıştır.

## **2. BARINMA SORUNSAI**

İnsanca yaşamanın en öncül koşullarından birisi sağlıklı ve güvenli biçimde barınabilmektir. Sürdürülebilir şekilde barınma ihtiyacını giderebilen bireyler topluma uyum sağlayıp onunla kaynaşabilir ve sosyal süreçlere katılabilirler. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile herkesin sağlıklı ve yeterli koşullarda barınma hakkı, uluslararası sözleşme düzeyinde de olsa güvence altına alınmıştır (BM, 1948). Ekvador'un Quito kentinde 17 Ekim 2016 tarihinde toplanan BM Konut ve Sürdürülebilir Kentsel Gelişme Konferansı'nda (HABİTAT-III) da yoksullukla mücadele, kentsel yaşam alanlarında toplumsal refahın artırılması ve ekolojik açıdan güçlü kentler oluşturma hedefleri belirlenmiş (Keleş ve Mengi, 2017) ve bu yönde

tavsiye niteliğinde birçok kararın altına imza atılmıştır.

Konut hakkının gerçekleştirilmesine yönelik iyi niyetli olarak uluslararası düzeyde karar ve politikalar halen üretilmeye çalışılmaktadır. Ancak günümüz devletlerin büyük bir çoğunluğunun neoliberal ekonomi politikalar doğrultusunda ülkelerini yönetiyor olması, refah devleti anlayışının aşınmasına yol açmaktadır. Bu da insanca barınma hakkını, devletin asli görevi olmaktan uzaklaştırmıştır. Böylece insanca barınma gereksiniminin giderilmesi, kişisel gayretlere ve piyasa koşullarının insafına bırakılmıştır.

Son yıllarda birçok devletin, anayasal bir görev olarak benimsemesi gereken erişilebilir konut üretme rolü büyük oranda değişime uğramıştır (Sengupta, 2006). Devletler artık konut piyasasındaki koruyucu ve destekleyici rolünden uzaklaşmış, konut üretim süreçlerini özel sektör marifetiyle gerçekleştirmeye başlamıştır. Bunu yaparken de salt denetleyici ve gözlemci şekilde pasif bir rol üstlenmiştir (Sager, 2011).

Konut piyasasının özelleşmesi ve uygulanan neoliberal ekonomi politikaları neticesinde özellikle kentsel alanlarda konut, barınma ihtiyacını gideren bir araç olmaktan çıkmıştır. Mevcut konut stoku ve yeni yapılan projelerle üretilen yapılar, gayrimenkul sektörünün finansal bir aracına dönüşmüştür. Yatırımcılar açısından ise yeni nesil konutlar bir sermaye birikim ve yatırım unsuru olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Madden ve Marcuse, 2016). Böylesi bir piyasa yapısı erişilebilir konutu, temel bir insan hakkı olmaktan çıkarmıştır. Artık birçok yerleşim bölgesinde yaşanabilir, sağlıklı ve güvenilir konuta ulaşmak bir ayrıcalık halini almıştır (İPA, 2023).

Son dönemlerde Dünyanın birçok yerinde olduğu gibi (Pittini, 2016) Türkiye’de de konut ve kira fiyatları, orta ve alt gelir düzeyine sahip hanehalkının gelirinden daha fazla artış göstermiştir. Bu durum özellikle kentsel alanlarda sağlıklı ve yeterli konuta erişebilmek için, ailelerin insanca yaşamın diğer gereklerinden feragat etmesini şart koşmuştur. Bu da insanların barınma ihtiyaçlarını karşılamak adına yoksulluk sınırı altında bir yaşama mahkûm olmalarına yol açmıştır.

Konut ve kira fiyatlarındaki ani ve yüksek oranlı artışlarla beraber, spekülatif saiklerle hareket eden mülk sahipleri ve yatırımcılar, büyük kârlar elde etmeye başlamışlardır. Diğer taraftan, gelişmişlik düzeyleri fark etmeksizin birçok ülkede bu durum, evsizlerin sayısının çoğalmasına yol açmıştır. Yeterli düzeyde geliri olmayan aileler ise konut tercihlerini, daha kötü şartlardaki bölgelere taşınarak ve daha kötü durumda olan yapı stoklarına yönelerek değiştirmişlerdir. Yine hanehalkı gelirinin büyük kısmını kira ya da konut kredisine ayırmak zorunda olan kişiler; gıda, sağlık, eğitim, ulaşım ve eğlence gibi harcamalarını kısmak zorunda kalarak (Bardhan vd.,

2012) refah düzeylerinin azalmasına razı olmuşlardır.

Türkiye’de inşaat temelli büyüme modeli 20 yıldan fazla süredir uygulanmaktadır. Bu dönemde altyapı inşaat faaliyetlerinin yanı sıra konut üretim sürecinde de büyük atılımlar gerçekleştirilmiştir. Toplu Konut İdaresi Başkanlığı (TOKİ) marifeti ile devlet, konut üretim sürecinde aktif rol üstlenmiştir. Özel sektörün konut üretim sürecindeki payının büyümesiyle birlikte konut inşaat hacmi büyük oranda artmıştır.

Türkiye’de üretilen konut miktarının fazla olması ülkedeki konut sorununun tamamen çözümlenmesine yetmemiştir. Konut arz ve talebinin her zaman uygun şekilde bir araya gelmemesi nedeniyle boş kalan ya da yüksek bedeller talep edilen konutlar, tüm gelir gruplarını kapsayacak şekilde halkın konut talebini karşılayamaz hale getirmiştir (Alkay ve Övenç, 2019).

Türkiye’nin 81 ilini kapsayacak şekilde kentlerdeki konut üretiminde yaşanan artışa rağmen, artan enflasyon, faiz oranlarının yükselmesi, inşaat maliyetinin artması, kentsel arsaların rant değerinin çok yüksek olması ve uzun vadeli ödeme planlarında belirlenen taksit tutarlarının ödenemeyecek hale gelmesi, orta ve düşük gelir grubundaki hanehalkları için konut satın alımını imkânsızlaşmıştır. Bununla birlikte, büyük kentlerde bulunan vasat ve vasatın altındaki kiralık konutlar da düşük ve orta gelir grubu için ödenebilir olma niteliğini kaybetmiştir.

Türkiye’deki konutların kalite etkisinden arındırılmış fiyat değişimlerini izlemek amacıyla hesaplanan Konut Fiyat Endeksi (KFE) 2017 yılına göre 2023 yılı Kasım ayında %1150,4 artış göstermiştir. 7 yıllık süre içerisinde bu oran sırasıyla İstanbul, Ankara ve İzmir’de sırasıyla %977,1, %1190,5, %1168,2 şeklinde artmıştır. Kasım 2023 dönemi için Türkiye genelinde satılık konutların birim metrekare fiyatı 30 bin 318 lira olarak hesaplanmıştır (TCMB, 2023). Kira fiyat endeksi ise bir önceki yılın aynı dönemine göre %92,75 oranında yükselerek, 2024 Ocak dönemi itibarı ile 133 TL/m<sup>2</sup> olmuştur (Endeksa, 2024).

### 3. KONUT HAKKININ YASAL DAYANAKLARI

Konut hakkı ile barınma hakkı birçok hukuki düzenleme ve sözleşmede birbirinin yerine kullanılsalar da taşıdıkları anlam ve kapsam bakımından aynı şeyi ifade etmezler. Barınma hakkı konut hakkından daha basit ve yalın bir haktır. Barınma hakkı denilen şey, en temel insan ihtiyaçlarından birisinin asgari düzeyde de olsa gidermesini ifade eder. Barınma ihtiyacının giderilebilmesi için barınılacak olan yerin sağlıklı, hijyenik ve güvenilir olması yeterlidir.

Konut hakkı ise barınma hakkından çok daha fazlasını ifade etmektedir. Konut



hakkı fiziksel açıdan yeterli, güvenilir, sağlıklı, sosyal donatı alanlarına ve kamusal hizmetlere kolay erişimin sağlanabildiği, yüksek kira artışlarına ve zorla çıkarılmaya karşı yasal güvencelerin hatta tazminat haklarının verildiği (Kale, 2013) durumları içeren daha komplike ve kapsamlı bir haktır.

Konut hakkı uluslararası ve ulusal hukuk bağlamında birçok ayrı düzenleme ile hüküm altına alınmıştır. Bunlardan en önemlileri İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (Madde 25), BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (Madde 11), Avrupa Sosyal Şartı (Madde 16) ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'dır (Madde 34).

1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin 25. maddesinde “Bu Sözleşme’ye taraf devletler, herkesin, yeterli beslenme, giyim ve konut da dahil olmak üzere, kendisi ve ailesi için yeterli bir yaşam düzeyine sahip olma ve yaşam koşullarını sürekli geliştirme hakkına sahip olduğunu kabul ederler. Taraf Devletler bu hususta hür rızaya dayalı uluslararası işbirliğinin temel önemini kabul ederek, bu hakkın gerçekleşmesini güvence altına almak için uygun tedbirler alacaklardır” diyerek konut hakkını en temel insan haklarından birisi olarak düzenlemiş ve devletleri bu hakkın gereği için ödevlendirmiştir.

Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi'nin, Ekonomik, Sosyal, Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde de konut hakkına yer verilmiştir. Bu Sözleşmeye göre herkesin yeterli düzeyde beslenme, giyim ve konut ihtiyacını giderecek şekilde bir yaşam standardının olması gerekmektedir. Ayrıca, kişiler bahsi geçen bu yaşam standardını kendisi ve ailesi ile birlikte sürdürebilir şekilde geliştirebilmelidir (BM, 1976).

Ekonomik, Sosyal, Kültürel Haklar Sözleşmesi'ne getirilen 1991 tarihli ve 4 nolu genel yorum ile konut hakkına ilişkin çerçeve “güvenli, barış içinde ve insanlık onuruna sahip olarak bir yerde yaşama hakkı” şeklinde ve “yaşamaya elverişli konut hakkı” vurgusuyla geliştirmiştir. Buna göre yaşama elverişli konut ister kira ister özel mülkiyet isterse de lojman veya sosyal konut olsun kişilerin yerinden edilme endişesi taşımadan yaşayabilecekleri yerler olarak tanımlanmıştır. Yaşama elverişli konut, güvenlik, sağlık, su, kanalizasyon, atık sistemi, acil yardım hizmetleri, enerji gibi temel kentsel hizmetlere erişimin mümkün olduğu konutlardır (İPA, 2023).

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartınının 16. maddesinde “Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir” denilmek suretiyle sağlıklı ve güçlü aile yapısının sosyal, hukuki ve ekonomik açıdan güvence altında alınması gerektiği belirtilmiştir. Bu koşulların ise yaşamaya elverişli konutlarda sağlanabileceği açıktır.



2000 yılında kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartınının 34. maddesinin 3. bendinde ise “Toplumdan dışlanma ve yoksulluk konularıyla mücadele ile ilgili olarak Birlik, topluluk yasası ve ulusal yasalarla uygulamaların ilkelerine göre, olanakları elverişli olmayan herkese uygun bir yaşam sağlamak için sosyal yardım ve konut yardımı haklarını kabul ederek bu haklara saygı duyar” diyerek sözleşmeye taraf devletleri ihtiyaç sahibi kişilerin konuta erişimini sağlamaya yönelik olarak sorumlu tutmuştur.

Yerel hukuki metinlerde ise anayasal düzeyde barınma ya da konut hakkına, konjonktürün gerektirdiği şartlar altında ya hiç değinilmemiş, ya “Konut Hakkı” şeklinde müstakil bir başlık altında yer verilmiş ya da bu haklar anayasada başkaca haklarla birlikte zikredilmiştir. Nitekim 1921 Anayasası hak ve özgürlüklere ilişkin düzenleme yapmadığından konut ve barınma hakkından da bu anayasada söz edilmemiştir. Cumhuriyet’in ilanından sonra çıkarılan 1924 Anayasasınının 80. Maddesi ise “Hükûmetin nezaret ve murakabesi altında ve kanun dairesinde her türlü tedrisat serbesttir” demek suretiyle sosyal haklardan sadece eğitim hakkına ilişkin hüküm getirmiştir. Türkiye Cumhuriyeti tarihi bakımından konut hakkı ilk kez 1961 Anayasası’nda yer almıştır. Anayasasının sağlık hakkı başlığı altında düzenlenen 49. maddesinin ikinci bendinde “... Devlet, yoksul veya dar gelirli ailelerin sağlık şartlarına uygun konut ihtiyaçlarını karşılayıcı tedbirleri alır” diyerek konut hakkına ilişkin çerçeve çizmiş; konutu yoksul ve dar gelirli aileler için devletin sağlaması gereken bir hak olarak görmüştür.

1982 Anayasasında konut hakkına ilişkin kapsam yoksul ve dar gelirli ailelerle birlikte diğer tüm vatandaşları da içerecek şekilde genişletilmiştir. 1982 Anayasasında konut hakkına ilişkin hükümlere 17., 56. ve 57. maddelerde yer verilmiştir. Buna göre Anayasasınının 17. Maddesinde konut ya da barınma hakkından doğrudan söz edilmeksizin “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” demek suretiyle, insan onuruna yaraşır yaşam sürmenin gereği olarak üstü kapalı da olsa konut ve barınma haklarına gönderme yapılmıştır.

1982 Anayasasınının 56. maddesinde “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir” diyerek yaşama elverişli konut tanımınının tamamlayıcı unsuru olan sağlıklı ve dengeli çevrede yaşamının bir hak olduğu belirtilmiştir. Elverişli çevre koşullarının sürdürülebilirliği bakımından da devlet ile vatandaş eşit oranda sorumlu tutulmuştur.

1982 Anayasasınının 57. Maddesinde ise vatandaşların konut hakkına ilişkin hükümlere müstakil bir başlık altında yer verilmiştir. Bu maddede “Devlet, şehirlerin

özelliklerini ve çevre şartlarını gözeterek bir planlama çerçevesinde, konut ihtiyacını karşılayacak tedbirleri alır, ayrıca toplu konut teşebbüslerini destekler” denilmek suretiyle, konut üretim süreçlerine Devletin başat aktör olarak yer alması gerektiği vurgulanmıştır.

#### **4. TÜRKİYE’DE EMEKLİLERİN BARINMA TERCİHLERİNE İLİŞKİN VERİLER**

Türkiye Emekliler Derneğinin (TÜED) Türkiye genelinde yaptığı ve 2021 yılında yayımladığı “Emekli Profili II” araştırmasında elde edilen veriler emeklilerin barınma ve konut sorunlarını yeniden gündeme getirmiştir. Araştırmada emekli bireylerin %76,6’sının ev sahibi, %23,4’ünün ise kiracı olduğu tespit edilmiştir. Bu veriden hareket edilerek bu çalışmaya kira karşılığı barınma sorununu çözmek durumunda kalan ve tüm emekliler içerisinde %23,4’lük dilime giren yaklaşık 3 milyon 800 bin emekli konu edilmiştir.

Türkiye Emekliler Derneğinin (TÜED) Türkiye genelinde yaptığı “Emekli Profili II” araştırmasında elde edilen çalışma verilerine göre, emeklilerin barınma ve konut koşullarına ilişkin şu özet bilgilere ulaşılmıştır (TÜED, 2021);

- Emeklilerin %44,0’ü bağımsız ve müstakil konutlarda, %56,0’sı apartman dairesinde yaşamaktadır.
- Emekli bireylerin %35,7’si yaşadığı konutta merkezi ısınma sistemi, %35,5’i soba, %28,8’i ise kat kaloriferi ile ısınmaktadır.
- Mevcut konutlarında oturma süreleri bakımından emekli bireylerin %18,1’i 5 yıl ve daha kısa süredir, %25,2’si 615 yıldır, %25,6’sı 1625 yıldır, %31,1’i ise 26 yıldan fazla süredir bu konutlarında yaşamaktadır.
- Emekli bireylerin %47,0’sinin yaşadığı konutta kendilerine ait en az bir oda bulunurken, %53,0’ünün yaşadığı konutta kendilerine ait oda yoktur.
- Emekli bireylerin %81,4’ü odasını eşi ile %6,7’si kızı ile %5,5 ‘i eşi ve çocukları/torunları ile %3,8 oğlu ile %2,6’sı ise torunu ile paylaşmaktadır.
- Emekli bireylerin %55,2’si şartların uygun olması ve fırsat doğması haline yaşadığı konutundan taşınmayı düşünürken, %44,8’i ise şartlar ne olursa olsun yaşadığı konuttan taşınmayı düşünmemektedir.
- Emekli bireylerin %55,6’sı mümkün olursa müstakil konutta, %30,0’u bağımsız yaşanabilecek, içinde oturma odası, yatak odası, mutfak ve banyo bulunan apartman dairesinde, %7,6’sı yemek, temizlik ve ütü gibi hizmetlerin verildiği kendi

yatak odası ve banyosu olan otel tipi konutlarda, %5,9'sı ortak yemek yenebilen ve yemek yapmaya gerek olmayacak tipte apartman dairesinde, %0,9'u ise yaşlı bakım evleri ya da huzurevlerinde yaşamayı tercih etmektedir.

- Yaşadığı konutu değiştirmeyi düşünmeyen emekli bireyin bu kararı almasında; %52,1 oranında alışılan çevre; eş, dost, akraba ve çocuklara olan yakınlık; %13,8 oranında depreme dayanıklılıktan ziyade eş dost akraba ve çocuklara olan yakınlık; %13,3 oranında yeni ve yabancı bir çevreye alışmanın zor olması; %11,5 oranında kurulmuş düzenin, dostlukların ve alışkanlıkların bırakılmasının güçlüğü; %9,3 oranında yakın çevrenin kişiyi hayata bağlaması gibi sebepler yer almaktadır.

- Emekli bireylerin seçim hakkı olsa %55,6'sı kent merkezinde, %39,5'i yaşadığı yere yakın semtlerde, %4,9'u ise kentin banliyölerinde yaşamak istemektedir.

- Emekli bireylerin %54,5'ine göre yaşanılacak konutun hastane ve diğer sağlık kurumlarına yakın olmasının çok önemi varken, Emekli bireylerin %25,1'ine göre hastane ve diğer sağlık kurumlarına yakın olarak yaşamamanın bir önemi yoktur.

- Emekli bireylerin %38,3'üne göre konut tercihinde daha az suç olayının yaşanmasının çok önemli, %17,3'üne göre ise önemlidir.

- Emekli bireylerin %39'una göre yaşanılan konutun toplu taşıma araçlarına olan yakın mesafesi çok önemli iken, %30,3'üne göre önemlidir.

- Emekli bireylerin %38,2'sine göre yaşanılan konutun alışveriş merkezlerine yakınlığı, %36,9'una göre daha az trafik yoğunluğu, %32,9'una göre ise sessizlik çok önemlidir.

- Emekli bireylerin %32,9'una göre yaşanılan konutun mabet ve dini kuruluşlara yakın olması, %29,1'ine göre arkadaşlarına yakın olması, %26,3'üne göre akrabalara yakın olması, %24,3'üne göre ise yaşıtı insanlara yakın olması önemlidir.

- Emekli bireylerin %55,8'una göre konutun kendi yaşıtlarına yakın olmasının, %58,8'ine göre parklara ve eğlence merkezlerine yakın olmasının ve %65,8'ine göre tüm yaş gruplarındaki insanlara yakın olmasının bir önemi yoktur.

- Emekli bireylerin %45,6'sı için binada asansör bulunması çok önemli iken, %25,1'ine göre binada asansör bulunması önemlidir.

- Emekli bireylerin %39,3'ü için balkon ya da terasın olması, %23,6'sı için evde tamir ve bakım gerektiren daha az yeni araç bulunması, %21,1'i için tüm odaların tek kat üzerinde olması çok önemlidir.

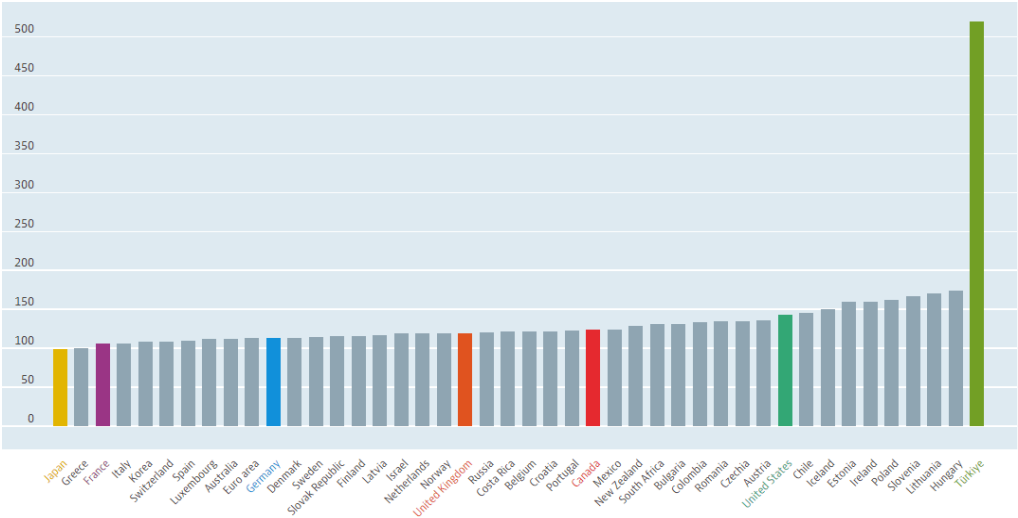
- Emekli bireylerin %19,3'ü için birden fazla yatak odası olması çok önemli

iken, %31,3'ü için önemlidir.

- Yaşanılan konutun mutfağının küçük olması emekli bireylerin %24,9'u için önemli iken %58,3'ü için ise önemsizdir.
- Yaşanılan konutun yanında merkezi çamaşırhane olması emekli bireylerin %13,0'ü için önemli iken, %79,6'sı için önemsizdir.
- Emekli bireylerin %43,0'ü yaşanılacak yeni konutta sağlık, yemek ve temizlik yardımı sağlanması halinde mevcut konutundan başka bir yere taşınabileceğini, %57,0'si ise tüm bu yardımlar sağlansa bile mevcut konutundan başka bir yere taşınmayacağını ifade etmiştir.
- Emekli bireylerin %7,6'sına göre emekliler için özel konut tahsisine ihtiyacın olmadığı %17,2'sine göre biraz ihtiyaç olduğunu, %19,1'ine göre fazla ihtiyaç olduğunu ve %42,7'sine göre çok fazla ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Emekli bireylerin %13,4'ünün ise toplumda emeklilerin özel konutlara ihtiyacı olması konusunda fikri yoktur.

## **5. KİRADA YAŞAYAN EMEKLİLERİN BARINMA SORUNU**

Türkiye'de son yıllarda kira fiyatları; göçler, yüksek enflasyon, depremler ve çevre ülkelerde devam eden savaşların etkisiyle sürekli olarak artış eğilimi göstermiştir. 2015-2023 yılları arasında OECD ülkeleri arasında Türkiye'deki kira artışları uzak ara öne çıkmıştır. OECD verilerine göre 9 yıllık dönemde Türkiye'de kiralarda %505 oranında artarken, bu orana en yakın düzeyde kira artışı yaşanan Macaristan'da bu oran %174 olmuştur. Yüksek kira artışlarının yaşandığı diğer ülkeler olan Litvanya'da %170, Slovenya'da %167, Polonya'da %162, Estonya'da %160, İrlanda'da %160, İzlanda'da %150 Şili'de %145, Avusturya'da %136 oranında bu artışlar gerçekleşmiştir (OECD, 2024).

**Grafik 2:** OECD Ülkelerindeki Kira Artışları (2015-2023)

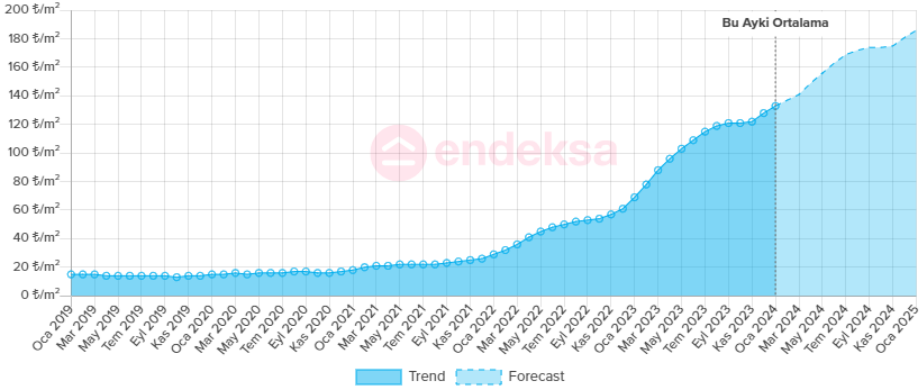
**Kaynak:** OECD, 2024

Yaşanan yüksek kira artışlarına karşın, 2015 yılının ikinci döneminde en düşük işçi emeklisinin maaşı Bin 144 TL iken 2024 yılı itibari ile en düşük emekli maaşı 9 yıllık süre zarfında %774,14 artışla 10 bin TL olmuştur. En düşük emekli maaşının OECD verilerinde gösterilen kira fiyat artışlarından fazla oranda yükselmiş olması özellikle İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Antalya gibi büyük kentlerde yaşayan emeklilerin kira ödemekte sıkıntı yaşama durumunu ortadan kaldırmadığı görülmüştür. Büyük şehirlerde yaşayan ve ev sahibi olmayan emekliler halen kısıtlı gelirlerinin tamamına yakınına kira bedeli olarak ödemek durumunda kalmakta, diğer ihtiyaçları için ise çocuklarından ya da akrabalarından yardım beklemektedir.

### 5.1. Kira ve Emekli Aylığı Karşılaştırması

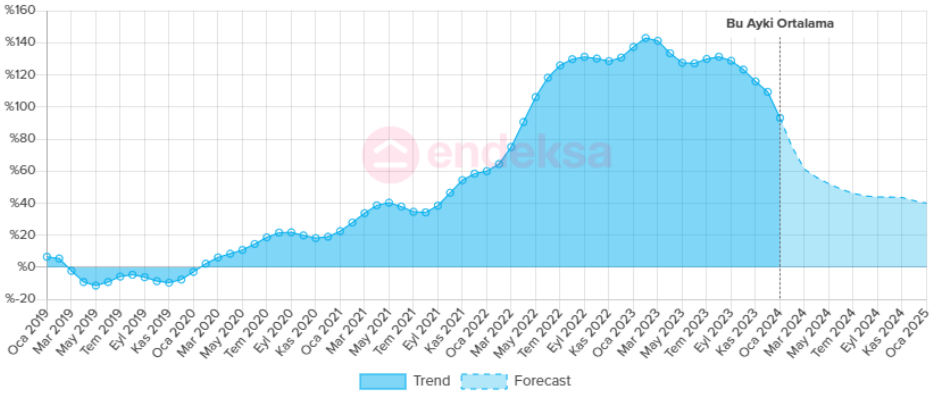
Türkiye’de kiralık konutların m2 cinsinden birim kira fiyatı 2019 ocak ayında 15 TL, 2020 ocak ayında 15 TL, 2021 ocak ayında 18 TL, 2022 ocak ayında 29 TL, 2023 ocak ayında 69 TL, 2024 ocak ayında 133 TL olmuştur (Endeksa, 2024). 5 yıllık süreçte Türkiye’de kiralık konutların m2 cinsinden birim kira fiyatı yaklaşık olarak %786 oranına artmıştır.

**Grafik 3:** Türkiye’de Kiralık Konutların m<sup>2</sup> Cinsinden Birim Kira Fiyatı



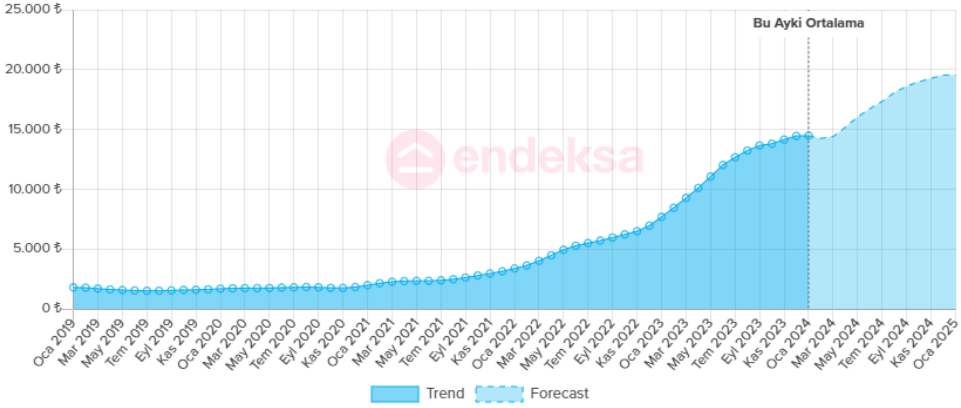
**Kaynak:** Endeksa, 2024

**Grafik 4:** Türkiye Kiralık Konut Yıllık Kira Değişim Oranları (%)



**Kaynak:** Endeksa, 2024

Türkiye’de kiralık konutların yıllık kira fiyatı 2019 Ocak ayında 1.810 TL, 2020 Ocak ayında 1.700 TL, 2021 Ocak ayında 1.992 TL, 2022 Ocak ayında 3.391 TL, 2023 Ocak ayında 6.971 TL, 2024 Ocak ayında 14.493 TL olmuştur (Endeksa, 2024). 5 yıllık süreçte Türkiye’de kiralık konutların yıllık kira fiyatı yaklaşık olarak %700 oranına artmıştır.

**Grafik 5:** Türkiye’de Kiralık Konut Kira Değişimleri

**Kaynak:** Endeksa, 2024

TÜED tarafından yapılan "Emeklilerin Yaşadığı Yerler Araştırması"na göre, emeklilerin en yoğun olduğu 10 il sırasıyla; İstanbul (%20,93) Ankara (%8,06) İzmir (%7,88) Bursa (%4,40) Antalya (%2,88) Adana (%2,47), Konya (%2,40), Balıkesir (%2,31), Kocaeli (%2,22) ve Manisa (%2,02) olarak tespit edilmiştir (TÜED, 2021). En çok emeklinin yaşadığı 5 il olan İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Antalya’da konutun yaşından, cinsinden ve oda sayısından bağımsız olarak 2024 Ocak dönemi itibari ile m<sup>2</sup> cinsinden hesaplanan ortalama kira bedelleri 100 m<sup>2</sup>’lik bir konut için İstanbul’da 18.226 TL; Ankara’da 14.828 TL; İzmir 16.624 TL; Bursa’da 13.6612 TL ve Antalya’da 14.858 TL olmuştur (Endeksa, 2024).

2024 Ocak ayı itibari ile emekli maaşları ise bayram ikramiyeleri dahil;

- SSK işçi emeklisi için en az 11.701,10 TL; en çok 22.119,50 TL,
- SSK tarım işçi emeklisi için en az 11.448,70 TL, en çok 13.434,50 TL,
- Bağ-Kur esnaf emeklisi için en az 10.513 TL, en çok 23.735,70 TL,
- Bağ-Kur tarım emeklisi için en az 10.333,30 TL (en düşük emekli maaşı), en çok 15.386,70 TL,
- Emekli Sandığı’na tabi memur emeklisi için en az 15.073,80 TL, en çok 58.864,40 TL olmuştur.

**Tablo 3: Asgari/Azami Emekli Maaşı Reel Artış Tablosu (2002-2024)**

	Aylık Türü	2002 Aralık	2024 Ocak-Haziran	2024 Ocak-Haziran*	2002-2024 Reel Artış Oranı (İkramiye Hariç)	2002-2024 Reel Artış Oranı (İkramiye Dahil)
A S G R İ	SSK (İşçi)	257,1	11.367,80	11.701,10	104%	110%
	SSK (Tarım)	216,3	11.115,40	11.448,70	137%	144%
	Bağ-Kur (Esnaf)	148,7	10.180,20	10.513,50	216%	226%
	Bağ-Kur (Tarım)	65,8	10.000,00	10.333,30	601%	624%
	Emekli Sandığı	376,6	14.740,50	15.073,80	81%	85%
A Z A M İ	SSK (İşçi)	495,5	21.786,20	22.119,50	103%	106%
	SSK (Tarım)	329,1	13.101,20	13.434,50	84%	88%
	Bağ-Kur (Esnaf)	658,6	23.402,40	23.735,70	64%	66%
	Bağ-Kur (Tarım)	370	15.053,30	15.386,70	88%	92%
	Emekli Sandığı	2.087,90	58.531,00	58.864,40	29%	30%

Kaynak: SGK, 2024



**Tablo 4:** Asgari/Azami Emekli Maaşı Tablosu (2002-2024)

Aylık Türü		2002	2008	2013	2021	2022	2023	2024 Ocak-Haziran
A S G A R İ	SSK (İşçi)	257,1	598,3	959,5	2.624,10	4.687,10	7.616,60	11.367,80
	SSK (Tarım)	216,3	528,1	865,1	2.565,80	4.583,10	7.500,00	11.115,40
	Bağ-Kur (Esnaf)	148,7	492,5	808,8	2.350,00	4.197,50	7.500,00	10.180,20
	Bağ-Kur (Tarım)	65,8	330,8	609,4	1.867,40	3.335,50	7.500,00	10.000,00
	Emekli Sandığı	376,6	773	1.162,80	3.275,60	6.077,60	9.876,20	14.740,50
A Z A M İ	SSK (İşçi)	495,5	1.072,20	1.952,00	5.029,10	8.982,80	14.597,10	21.786,20
	SSK (Tarım)	329,1	732,5	1.139,70	3.024,20	5.401,80	8.778,00	13.101,20
	Bağ-Kur (Esnaf)	658,6	1.438,70	2.076,90	5.402,10	9.649,20	15.680,00	23.402,40
	Bağ-Kur (Tarım)	370	868,1	1.303,00	3.474,90	6.206,80	10.086,00	15.053,30
	Emekli Sandığı	2.087,90	3.567,80	5.333,60	13.006,40	24.132,50	39.215,30	58.531,00

**Kaynak:** SGK, 2024

5510, 506, 5434,1479, 2925 ve 2926 sayılı Kanunlara göre çeşitli statülerde emeklilik elde etmiş kişilerin 2024 yılı Ocak ayından itibaren alacakları bayram ikramiyeleri dahil ortalama aylıkları ise; SSK işçi emeklisi için 12.007,81 TL, SSK tarım işçi emeklisi için 8.652,52 TL, Bağ-Kur Esnaf emeklisi için 10.072,90 TL, Bağ-Kur tarım emeklisi için 7.918,79 TL, Emekli sandığına tabi memur emeklisi için 21.163,04 TL olmuştur. Emeklilik statüsü ayırımına gidilmeksizin ortalama emekli maaşı ise 2024 Ocak ayı itibari ile 12.912,90 TL'dir (SGK, 2024).

**Tablo 5:** 2024 Ocak-Haziran Dönemi Ortalama Emekli Aylık Tutarları (TL)

Aylık türü	Dönem: 2024
	Ocak
SSK İşçi Aylığı, Ortalama (TL)	12.007,81
SSK Tarım Aylığı, Ortalama (TL)	8.652,52
Bağ-Kur Esnaf Aylığı, Ortalama (TL)	10.072,90
Bağ-Kur Tarım Aylığı, Ortalama (TL)	7.918,79
Emekli Sandığı Aylığı, Ortalama (TL)	21.163,04
Tüm Statü Ort. Yaşlılık Aylığı (TL)	12.912,90

**Kaynak:** SGK, 2024

Yukarıda verilen güncel kira bedelleri ve emekli maaşları karşılaştırıldığında, 2024 Ocak ayı itibari ile Türkiye geneli 100 m<sup>2</sup>'lik bir evin ortalama kira bedelinin 14.493 TL, ortamda emekli maaşının ise 12.912 TL olduğu görülmüştür. Yani ortalama emekli maaşı alan bir kişi, aldığı maaşın tamamını harcaması durumunda dahi söz konusu kira bedellerini ödeyememektedir. Geleneksel aile yapısı içerisinde aile ve akraba dayanışması ile kısmen tolere edilebilen bu durumun sadece dayanışma ve yardımlaşma yöntemleri ile sürdürülemeyeceği açıktır.

Devletin, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı (TOKİ) eliyle gerçekleştirdiği sosyal konut projeleri serbest piyasa koşullarında konut sahibi olma imkânı bulunmayan alt gelir grubu ve yoksul halkı konut sahibi edebilmeye yöneliktir. Ortalama emekli maaşının (12 Bin 912 TL) asgari ücretin (2024 Ocak 17 Bin 2 TL) dahi çok altında kalıyor oluşu, emeklileri yoksul konutları için hedef kitle durumuna getirmektedir.

2024 yılının Cumhurbaşkanlığı tarafından “Emekliler Yılı” olarak ilan edilmesinin de etkisiyle, TOKİ emeklilere yönelik olarak geliştirdiği sosyal konut projelerinde artış yapmayı faaliyet planları içerine almıştır. TOKİ üretecek olan tüm sosyal konutlardan emekliler için, %20 oranında kontenjan ayırmaya karar vermiştir. Bu kapsamda TOKİ, hak sahiplerinin kura yöntemi ile belirleneceği 50 bin konut üretmeyi planlamaktadır. Böylece, İstanbul’da 18 bin, diğer illerde 16 bin TL’ den fazla geliri olmayan ve ilk kez ev sahibi olacak emekliler uzun vadeli taksitlerle konut sahibi edindirilmek istenmektedir.

Emeklilerin kira yükünden kurtulmaları için benimsenen mülkiyet temelli bu yaklaşımın emeklilerin barınma sorununa etkin bir çözüm olup olmayacağı tartışmalı bir konudur. Bu yüzden kiracı emeklilerin barınma sorununun çözümü için sosyal kiralı konut projelerinin hayata geçirilmesinin daha uygun olacağı düşünülmektedir. Bu

doğrultuda çalışmada erişilebilir kirali sosyal konut niteliğinde olan emekli lojmanları bir öneri olarak sunulmaktadır.

## 5.2. Emekli Lojmanları

Yaşlılık ya da malullük ya da sürekli iş göremezlik nedeniyle işgücü piyasasından çekilmek durumunda kalan emeklilere ödenen aylıklar, çalışılan döneme göre elde edilen gelirden az olacaktır. Gelir düzeyinde meydana gelen bu gerileme özellikle büyük kentlerdeki artan yaşam maliyetleri nedeniyle başka gelir kaynağı olmayan ve kirada yaşamını sürdürmek zorunda olan emeklilerin geçim sıkıntısı yaşanmasına ve hayat kalitelerinin düşmesine sebep olabilmektedir.

Kira ödemek zorunda olan emeklilerin serbest piyasada belirlenen ev kiralari karşısında devlet tarafından dezavantajlı gruplara dahil edilip gözetilmesi artık bir gereklilik haline almıştır. Çünkü, emekli aylığının büyük bölümünü kira bedeli olarak her ay ödemek zorunda olan kişiler yoksulluk riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Konut sahibi olmayan emeklilere kontenjan ayrılarak Toplu Konut İdaresi Başkanlığı tarafından uzun vadeli taksitlerle satılan sınırlı sayıdaki konutlar, kirada yaşayan 3 milyona yakın emeklinin barınma sorununu çözmekte yetersiz kalmaktadır. Emekli kişiler, bakmak ve birlikte yaşamak zorunda olduğu aileleri ile birlikte düşünüldüğünde, bu sorun daha da büyük ve çok boyutlu bir hal alabilmektedir.

Bu bölümde kira ödeyerek yaşamak zorunda olan emeklilerin barınma sorununun çözümüne katkı verebilmek adına, sosyal kiralık konut mantığı ile üretilip hizmete sunulabilecek emekli lojmanları modeli üzerinde durulmuştur. Nüfusu hızla yaşlanan batı toplumlarında oldukça yaygın olan bu sosyal konut modelinin, Türkiye'nin sosyo-ekonomik ve kültürel gerçekliğine adapte edilip yaygın şekilde uygulama imkânı bulabilmesinin, sayısı her geçen gün artacak olan emeklilerin barınma sorununun çözümüne katkı vermesi beklenmektedir.

Yaşlılara yönelik konut politikalarının oldukça gelişmiş olduğu Birleşik Krallık'taki (İngiltere, Galler, İskoçya ve Kuzey İrlanda), sosyal konut modellerine emekli lojmanlarının uygulanabilirliğinin iyi bir temsili olmaları nedeniyle aşağıda yer verilmiştir. Emekli maaşı ve kira fiyatı dengesizliklerinin, devletin geliştirdiği sosyal konut ve politikalarla ne şekilde giderilebileceği uygulama örnekleri ile açıklanmaya çalışılmıştır.

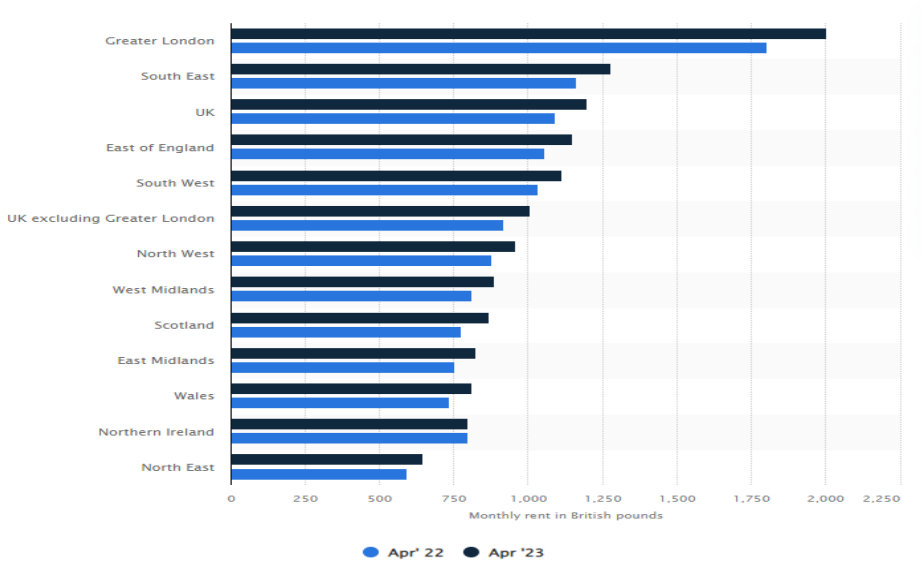
## 5.3. Birleşik Krallık Örneği

Birleşik Krallık nüfusunun yaklaşık %19'u (11 milyon) 65 yaş ve üzeri kişiden oluşmaktadır. 10 yıl içinde bu sayının 13 milyon kişiye (Nüfusun %22'sine) ulaşması beklenmektedir (ONS, 2024). Nüfusu hızla yaşlanmakta olan Birleşik Krallık'ta 85 yaş

ve üzeri nüfusun önümüzdeki 15 yıl içinde 1,6 milyondan (toplam nüfusun %2,5'i) 2,6 milyona (%3,5) çıkması öngörülmektedir (ONS, 2024). Halihazırda toplam nüfus içerisinde 90 ve üzeri yaşta olan kişi sayısı ise yarım milyonu geçmektedir (ONS, 2022). Nüfusunun hızla yaşlandığı ve ilerleyen yıllarda daha da yaşlanacağı gerçeğini uzun zamandan beri kabul etmiş olan yöneticiler, nüfus projeksiyonlarından elde ettikleri verilerden hareketle, yaşlılara yönelik gelişmiş bir hizmet sistemi oluşturmuşlardır. Emeklilere yönelik barınma politikaları da bu hizmet sisteminin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Almanya, Fransa, İtalya, Belçika ve Hollanda gibi Avrupa ülkelerine nazaran Birleşik Krallık'ta, emeklilere ödenen maaşlar daha düşük düzeydedir. 2024 Nisan ayı itibari ile Birleşik Krallık'ta emeklilik yaşının hangi tarihte doldurulduğu, kaç yıl sisteme prim ödendiği ve doğum tarihine bağlı olarak değişmekle birlikte emekli maaşları bir önceki yıla göre %8,5 artarak haftalık ortalama 221,20 £'a, aylık 884,8£'a, yılda 11.502 £'a yükseltilmiştir (http 1). Buna karşın 2023 Nisan döneminde Birleşik Krallık genelinde ortalama kira tutarı 1.199 £ olmuştur. Aynı dönemde ortalama kira fiyatı; İskoçya'da 868£, Galler'de 811£, Kuzey İrlanda'da 799£ ve Londra hariç tutulduğunda Birleşik Krallık'ın tamamında 1.006£ olarak tespit edilmiştir (Statista, 2024). Birleşik Krallık istatistik ofisinin güncel verilerine göre, özel konut kiralari ise 2023 yılının Şubat döneminden bu yana son bir yıl içerisinde İngiltere'de %6,1, İskoçya'da %6,8 ve Galler'de %7 oranına artış göstermiştir (ONS, 2024).

**Grafik 6:** Birleşik Krallık Ortalama Kira Fiyatları (2022-2023)



**Kaynak:** Statista, 2024

Yukarıdaki verilerden de anlaşılacağı üzere özel konut kiralalarının ortalama emekli maaşı alan kişiler tarafından karşılanması mümkün görülmemektedir. Bu yüzden gerek yerel yönetimler gerek konut kooperatifleri gerekse de yardım kuruluş ve sivil toplum örgütleri, emekli olup ortalama aylık geliri azalan kişilerin barınma ihtiyacının karşılanabilmesine yönelik olarak birçok seçenek sunmaktadır. Nüfusu her geçen gün daha da yaşlanan Birleşik Krallık'ta hükümet yetkilileri ve yerel yönetimler özel sektör girişimcilerin de katılımı ile "Retirement Housing, Sheltered Housing, Very Sheltered Housing, Extra-Care Housing, Abbeyfield Society Houses, Almshouses, Spported Housing, Residential Care, Retirement Villiages, Nursing Homes ve Care Homes" gibi uygulamaları hayata geçirmiştir (Ageuk, 2024).

Bu hizmetlerden bazıları Türkiye'deki huzur ve bakım evleri uygulamaları ile benzer özellikler göstermektedir. Bazıları ise varlıklı yaşlı ve emekli kişilere ayrıcalıklı bir yaşam sunmaktadır. Emekliler için müstakil bir yaşamı, tüm sağlık ve bakım destek hizmet paketleri ile sunan konut uygulamaları da seçenekler içerisinde yer almaktadır. Sosyal kiralı konut anlayışı ile sunulan uygulamalarda ise öncelik ekonomik gerekliliklerdir. Ekonomik gereklilikler kadar önemsenen bir diğer konu da emeklilerin ihtiyaç duyduğu hizmetlere yeterli ve kolay şekilde erişiminin sağlanmasıdır.

Emekli Köyleri (Retirement Villiages) Birleşik Krallık'ta emeklilere ve ileri yaştaki kişilere yönelik yeni bir uygulamadır. +55, +60 ve 65 yaş üstü yaşlı kişilere yönelik olarak geliştirilmiştir. Emekli Köyleri dar gelirli emeklilerden ziyade, daha varlıklı yaşlı nüfusa göre dizayn edilmiştir. Bu köyler genellikle mağazalar, restoranlar, spor salonları ve yüzme havuzları ile donatılmışlardır. Kent merkezinin dışında sessiz ve huzurlu bir yaşam vadeden bu yerleşim alanlarının; yaşlı kişilerin ihtiyaç duyacağı, sağlık, temizlik, yemek, bakım ve eğlence gibi ihtiyaçları karşılama kapasitesi oldukça yüksektir. Emekli Köyleri'nde yer alan konutlar mülk devremülk ve kiralık şekilde emeklilere sunulmaktadır (Ageuk, 2024). Emekli Köyleri, lokasyonları ve sunduğu lüks imkânlar nedeniyle nispeten varlıklı yaşlı kişilere hizmet sunmaktadır. Ayrıca emekli lojmanları belediyeler, konut kooperatifleri ya da hayır kurumları tarafından işletilirken emekli köyleri özel girişim eliyle yönetildiği için pahalı bir tercihtir.

**Resim 1: Emekli Köyleri (Retirement Villiages) Örneği (Hertfordshire)**



Berkhamsted, Hertfordshire, HP4 2GS

**Kaynak:** Housingcare, 2024

Abbeyfield Society, 55 yaş ve üzeri kişilere konaklama imkânı sağlayan bir yardım kuruluşudur. Bu kuruluş, emekli kişilere değişik tip ve standartta konut seçeneği sunmaktadır. Bu konutlarda yaşayan emeklilere, gönüllüler ve profesyoneller tarafından yemek, temizlik ve bakım hizmetleri ücretsiz olarak sağlanmaktadır. Bu kuruluşun büyük kapasiteli bazı yerleşkelerinde ekstra bakıma muhtaç emekliler için konaklama imkânı sağlanmaktadır (Ageuk, 2024).

Abbeyfield Society benzeri bir çeşit yardım kuruluşu olan ve yapılan bağışlarla hizmet veren Almshouses topluluğu, ihtiyaç sahibi yaşlılara ve emeklilere barınma imkânı sağlamaktadır. Yine bu topluluk kısa süreli konaklamalarda ve akut barınma ihtiyaçlarının giderilebilmesi amacıyla ihtiyaç sahibi yaşlı ve emeklileri konutlarında barındırmaktadır (Almshouses, 2024; Ageuk, 2024).

**Resim 2: Abbeyfield Society Konut Örneği (Southampton)**



46 Locks Road, Locks Heath, Southampton, Hants, SO31 6BF

**Kaynak:** Housingcare Abbeyfield, 2024



Emeklilere yönelik sosyal kiralı konut niteliğinde olan, “Sheltered Housing” ve “Retirement Housing” konut uygulamaları, “Korunaklı Konutlar” ve “Emekli Konutları” şeklinde Türkçeleştirilebilir. Bu konutlar, yerel yönetimler, konut kooperatifleri hayır ya da sivil toplum kuruluşlarınca kâr amacı güdülmenden üretilmekte ya da satın alınmaktadır. Uygulamaların temel amacı, piyasa koşullarına göre uygun bedellerle emeklilerden ihtiyaç sahiplerinin barınma sorununa çözüm getirebilmektir. Bu konut uygulamalarında, ihtiyaç sahibi emeklilere konutları kirama ya da satın alma seçenekleri sunulmaktadır.

“Korunaklı Konutlar” ve “Emekli Konutları” diğer sosyal konut uygulama modellerinden farklı olarak emeklilere özel yaşam alanlarına sahip, bağımsız bir ikamet imkânı vermektedir. Bu konutlarda öncelik, emeklinin ihtiyaçlarını kolayca sağlayabiliyor olmasıdır. Bu konutları genellikle eşi vefat edip yalnız yaşamak zorunda kalan emekliler ya da daha kolay idare edebilecekleri bir ev arayan yaşlı çiftler talep etmektedir. Mütevazı büyüklükteki bu konutlar kendilerine yetecek miktarda eşya ile yaşamak isteyen emeklilere uygun olarak üretilmiştir.

**Resim 3:** Korunaklı Konutlar (Sheltered Housing) Örneği (Yorkshire, Nothingam, Lanchester)



Bingley, West Yorkshire, BD16 1DS Hunters Park Avenue, Clayton, Bradford, West Yorkshire



Tamworth Road, Long Eaton, Nottingham, NG10 1BE

88-90 Norbreck Road, Thornton-Cleveleys, Lancashire, FY5

**Kaynak:** Housingcare Sheltered, 2024

55 yaş ve üzerindeki emeklilerin kullanımına sunulan bu konutlar, yerel yönetimlere ya da konut kooperatiflerine başvuruyu gerekli kılmaktadır. Yapılan başvurulara göre oluşturulan listede öncelik bakıma muhtaç, ileri yaştaki ihtiyaç sahibi emeklilere verilmektedir. Konut komplekslerinde sunulan hizmetlerin çeşit ve kapsamına göre emeklilerin ödeyeceği kira bedeli de değişebilmektedir. Bu konutlarda yaşamaya hak kazanan emekliler her ay ödedikleri sosyal kiranın yanı sıra; güvenlik, bahçe bakımı, çevre temizliği, ortak alan elektrik ve su giderleri için de belli bir tutarda aidat ödemek zorundadır. Bu tip konutlarda ev temizliği, yaşlı bakımı, yemek hizmeti verilmemektedir (Ageuk, 2023). Söz konusu hizmetler ücret karşılığında özel şirketlerden satın alınabilmektedir.

**Resim 4:** Emekli Konutları (Retirement Housing) Örneği (Lanchaster, Blakpool, Staffordshire)



off Rochdale Road, Bacup, Lancashire, OL13 9NT



199-207 Whitegate Drive, Blackpool, Lancs, FY3 9EN



Silkmore Lane, Silkmore, Stafford, Staffordshire, ST17



The Oval, Stafford, Staffordshire, ST17 4SD

**Kaynak:** Housingcare Retirement, 2024

Korunaklı Konutlar (Sheltered Housing) ve Emekli Konutları (Retirement Housing); Yaşlı Bakım Evleri (Care Homes, Extra-Care Housing, Nursing Homes), Emekli Köyleri (Retirement Villages) ve yardım birlikleri tarafından sunulan Abbeyfield Society ve Almshouses gibi konut uygulamalardan farklı özellikler taşımaktadır. Öncelikle Korunaklı Konutlar ve Emekli Konutları, kamusal denetime açık değildir. Sakinlerine müstakil bir yaşam sunarlar. Bu konutlarda emeklilerin



mutfak, banyo ve yatakhane paylaşmaksızın diğer emeklilerden tamamen bağımsız bir şekilde yaşamaları mümkündür. Bu konutların maliyeti, seçilen hizmet konseptine ve konutun bulunduğu bölgeye göre değişmektedir. Konutlar büyük oranda standartlaştırılarak üretildiklerinden m<sup>2</sup> cinsinden fiyatlandırma yapılmamaktadır. Kiranın temel belirleyicisi lojmanın bulunduğu bölge ve bu lojmanda sunulan hizmetlerin kapsamıdır (Ageuk, 2023).

Korunaklı Konutları ve Emekli Konutlarını satın almaya hak kazanan kişiler, belediyelerin ya da konut kooperatiflerinin oluşturdukları listelerdeki süreleri beklemek istemeyen emeklilere bu konutları daha yüksek bedellerle kiralayabilmektedir. Uygulamada az görülse de bu tip kiralamalarda, daha fazla kira ödemenin yanı sıra, depozito ve peşin kira gibi ekstra maliyetlere de katlanması gerekmektedir. Özel olarak kiralanılan bu konutlar için kısa süreli kira kontratları yapılmakta ve ikamet edecek emeklinin zamansız şekilde konuttan tahliye olma tehlikesi ortaya çıkabilmektedir (Ageuk, 2022).

### **Resim 5:** Korunaklı Konutlar (Sheltered Housing) ve Emekli Konutları (Retirement Housing) İç Mekân



**Kaynak:** Housingcare Sheltered, 2024

Belediyeler belirledikleri konut tahsis politikası ile hak sahiplerinin kimler olacağını bazı şartlara bağlamıştır. Listeye öncelikli olarak en çok ihtiyacı olan kişiler alınmaktadır. Engellilik, uzun süreli hastalık veya sağlık durumu belediye ve konut

kooperatifleri tarafından oluşturulan bekleme listeleri için öncelik sebeplerinden bazılarıdır. Belli bir süre belediye sınırları içerisinde yaşamış olmak da hak sahibi olabilmek için gerekli bir koşuldur. Bu tip konut uygulamaları kiracılarına ömür boyu tam barınma güvencesi vermektedir. Ancak kiracıların uygunsuz ve anti sosyal olarak tarif edilen davranışları nedeniyle konutun tahliyesi istenebilmektedir. Yine belirli süreli kira kontratı olması durumunda, emeklinin kira sözleşmesini yenilemek istememesi halinde konuttan tahliyesi talep edilebilir (Ageuk, 2023).

## **SONUÇ: TÜRKİYE İÇİN EMEKLİ LOJMANLARI**

Türkiye Emekliler Derneği'nin yapmış olduğu ankete göre emeklilerin sadece binde 9'u huzur evi ve türevleri yerlerde yaşamak istemektedir. Bu yüzden Birleşik Krallık'taki, "Care Houses" ve "Nursing Homes" tipi konutların Türkiye'de yaşayan emeklileri tatmin ve mutlu etmeyeceği düşünülmektedir. Türkiye'de emekliler, ilerleyen yaşlarında kolektif ve kuralcı yaşam tarzından daha ziyade tam özgürlük sağlayan, bağımsız ama gerektiği zaman da sağlık, yemek, alışveriş gibi ihtiyaçlarının karşılanabileceği yaşam alanlarını tercih etmektedirler. Sağlık kurumlarına erişim, kolay ulaşım, rahat alışveriş ve güvenlik gibi hizmetlerin yaşanılan konutlara yakın olması emeklilerin öncelikleri arasında yer almaktadır. Tüm bu tanımlamalar ve yönlendirmelerden Türkiye'de emeklilerin müstakil ya da apartman dairesi fark etmesizin bağımsız bir yaşamı istediği anlaşılmaktadır.

Birleşik Krallıkta hayata geçirilen örneklerden de anlaşılabilir üzere, yerel yönetimler, konut kooperatifleri, sivil toplum ve hayır kuruluşları marifeti ile emekliler için üretilip yönetilen konutlar, daha çok emeklilerin ilerleyen yaşları gereği ortaya çıkan ihtiyaçlarını karşılamayı ve onlara ömürlerinin son dönemini huzurlu ve sağlıklı şekilde yaşatabilmeyi amaçlamaktadır. Türkiye'de ise yaşlılığın beraberinde getirdiği ihtiyaçların ve sorunların yanı sıra emeklilerin yoksulluk riskine karşı da korunması bir zorunluluk halini almış durumdadır. Emeklilere yönelik olarak geliştirilecek sosyal konut politikalarının temel motivasyon unsuru, emeklilik nedeniyle işgücü piyasasından çekilmek zorunda kalıp ortalama geliri azalan kişileri yoksulluk riskine karşı korumak olmalıdır. Bu noktada emeklilere özel olarak üretilip işletilecek lojmanların emeklilerin yoksulluk sorununu gidermesi beklenmektedir.

Lojmanlar son dönemlerde; atıl kalmaları, devlet bütçesine yük getirmeleri, ciddi bir masraf kalemi oluşturmaları ve kullanımlarında suiistimal ve usulsüzlükler yaşanması nedeniyle sıkça satılmaları gerektiği şekliyle gündeme gelmektedir. Çalışmada lojmanlar, bu tartışma bağlamından kopararak, sosyal kiralı konut olmaları ve kullanıcılarının barınma sorununu en ekonomik şekilde çözebilme kapasiteleri üzerinden değerlendirilmiştir. Bu yüzden de kirada yaşamak zorunda olan emeklilerin

barınma sorununu çözebilmek adına bir uygulama örneği şeklinde tavsiye edilmiştir.

Lojmanlar; kamu lojmanları ve işçi lojmanları olarak ikiye ayrılabilir. Kamu lojmanları, 1982 Anayasasının 128 inci maddesinde; “memur ve diğer kamu görevlilerinin, görevlerini ifa ederlerken ortaya çıkabilecek olan barınma sorununun çözebilmek, onların bu açıdan motive edilmelerini sağlayabilmek için kamu kurumlarınca satın alınarak veya kiralanarak yahut yaptırılarak onlara tahsis edilen konutlardır” şeklinde tanımlanmıştır. Ankara'nın, orta ölçekli bir Anadolu Kasabası görünümünde iken, Cumhuriyetin Başkenti yapılarak bürokrasi kentine dönüşmesi, bölgeye göç eden memurların barınma ihtiyaçlarını ortaya çıkarmıştır. Kamu lojmanlarının ilk örnekleri de bu ihtiyaçtan dolayı Ankara'da hayata geçirilmiştir. 1946 yılında tamamlanan üst düzey bürokratlar ve askerler için tasarlanıp zaman içerisinde birçok kamu çalışanın barındığı Ankara, Saraçoğlu Mahallesi kamu lojmanlarına iyi bir örnek niteliğindedir.

İşçi lojmanları ise, sanayileşmenin Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren devlet eliyle yürütülmesinin bir mekânsal çıktısı olarak ortaya çıkmıştır. Ülkenin dört bir yanında kurulan dokuma, çimento, şişecam, kâğıt, tütün ve şeker fabrikalarda çalışan işçileri kira masrafından kurtaracak aynı yardım biçiminde sunulan bu konutlar, işçi lojmanların Türkiye'deki önemli uygulama örneklerini oluşturmuştur.

İster kamu ister işçi lojmanı niteliğinde olsun bu tip yapılar, üretim ve kullandırma mantığı olarak, sınırlı gelir düzeyine sahip işçi ve memurların geçim derdine düşmeden görevlerini etkin bir biçimde yerine getirebilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Kirada yaşamak zorunda olan emeklilerin de ömürlerinin son dönemlerini yoksulluk ve yoksunluk yaşamadan huzurlu bir şekilde geçirebilmeleri, serbest piyasa koşullarında belirlenen evlerin kira bedellerini ödeyerek değil, devletin üretim uygun bedellerle hizmete sunacağı emekli lojmanları ile mümkün olabilir.

Emekli lojmanlarının etkin ve amaca uygun şekilde ihtiyaç sahibi emeklilerin hizmetine sunulabilmesi için birtakım önceliklerin ve gerekliliklerin hayata geçirilmesi şarttır. Bunlar;

- Öncelikle ülke genelindeki lojman yapı stokunun envanteri çıkarılmalıdır.
- Lojmanların ülkedeki dağılımının ne olduğu ve kapasitesi net bir şekilde ortaya koyulmalıdır.
- Âtıl ve bakımsız durumda bulunan kamu ve işçi lojmanları yenilenecek ihtiyaç sahibi emeklilerin hizmetine sunulmalıdır.
- Haksız uygulamalara sebep olmamak ve suiistimalleri önleyebilmek için,

lojmanların kullanılması için gereken şartlar çok net, kesin ve yoruma yer vermeyecek şekilde kanunla belirlenmelidir.

- Tahsis edilen lojmanda kimlerin barınabileceği, bu lojmanların hak sahipleri tarafından başkasına kiralanamayacağı, hangi durumlarda lojman kullanım hakkının sona erdirilebileceği açık bir şekilde kurallara bağlanmalıdır.
- Yeni yapılacak olan emekli lojmanlarının toplumun geneliyle mekânsal ve sosyal açıdan bütünleşik olmasına özellikle dikkat edilmelidir.
- Yeni yapılacak olan emekli lojmanlarının “Yaşlı Mahalleleri” şeklinde yaftalanıp, ayrıştırılıp, gettolaştırılmasına izin verilmemelidir. Toplumla bütünleşilebilecek konumlarda lojman yapımı tercih edilmelidir.
- Emekli lojmanlarının sosyal donatı alanlarında, yaşlı kişilerin ihtiyaç duyabileceği her dereceden sağlık hizmeti sunucularına mutlaka yer verilmelidir.
- Emekli lojmanları bünyesinde, kooperatif mantığı ile ve kâr amacı gütmeyen uygun fiyatlı gıda maddesi satışına imkân veren alışveriş noktaları oluşturulmalıdır.

**KAYNAKÇA**

- Ageuk (2022). Housing Options, Different Types Of Housing To Suit You, July 2022. [https://www.ageuk.org.uk/globalassets/age-uk/documents/information-guides/ageukig08\\_housing\\_options\\_inf.pdf](https://www.ageuk.org.uk/globalassets/age-uk/documents/information-guides/ageukig08_housing_options_inf.pdf) adresinden alınmıştır.
- Alkay, E. & Övenç, G. (2019). Farklı gelir gruplarının konut satın alabilirliğinde bölgesel farklılıkların incelenmesi. *International Journal of Political Science and Urban Studies*, 7(1), ss. 260-285.
- Almshouses (2024). What is an almshouse. <https://www.almshouses.org/what-is-an-almshouse/>
- Bardhan, A., Edelstein, R. H., & Kroll, C. A. (2012). The financial crisis and housing markets worldwide: similarities, differences, and comparisons. *Global Housing Markets: Crises, Policies, and Institutions*, ss. 1-20.
- Birleşmiş Milletler (BM) (1976). Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, New York.
- Birleşmiş Milletler (BM) (1948). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. Birleşmiş Milletler Genel Komisyonu, 302(2), ss.14-25.
- Durgun, B. & Tümerdem, Y. (1997). Kentleşme ve yaşlılara sunulan hizmetler. *Geriatry*,2(3), ss.115-120.
- Endeksa (2024). Türkiye’de kira konut fiyat endeksi. <https://www.endeksa.com/tr/analiz/turkiye/endeks/kiralik/konut> adresinden alındı.
- HMD (2023). Human mortality database. Max Planck Institute for Demographic Research (Germany), University of California, Berkeley (USA), and French Institute for Demographic Studies (France). [www.mortality.org](http://www.mortality.org) adresinden alınmıştır.
- Housingcare Retirement Willriages (2024). Retirement villiages, castle williage, berkhamsted, England. <https://housingcare.org/housing-care/facility-info-83615-castle-village-berkhamsted-england> adresinden alınmıştır.
- Housingcare Retirement Housing (2024). Elderly Retirement Housing, UK. <https://housingcare.org/elderly-uk-retirement-housing> adresinden alınmıştır.
- Housingcare Sheltered Housing(2024) Elderly Sheltered Housing, UK. <https://housingcare.org/elderly-uk-sheltered-housing> adresinden alınmıştır.
- Housingcare Sheltered Abbeyfield (2024). Abbeyfield court locks heath england. <https://housingcare.org/housing-care/facility-info-159229-abbeyfield-court-locks-heath-england> adresinden alınmıştır.
- HTTP 1 <https://www.gov.uk/state-pension/claim-a-delayed-deferred-state-pension>
- HTTP 2 <https://www.abbeyfield.com/sheltered-housing/>
- ICESCR (1976). International covenant on economic, Social and cultural rights, New York, 1976.
- İstanbul Planlama Ajansı (İPA) (2023). Bir hak olarak barınma sağlıklı, dayanıklı ve güvenli konuta erişim herkes için mümkün mü? Kent Gündemine Bakış, Aralık, 2023.

- Kale, F. (2013). Ulusal ve Uluslararası Boyutlarıyla Konut Hakkı, 1. Baskı, Ankara, 2013.
- Keleş, R. & Mengi, A. (2017). Kent Hukuku. (1. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Madden, D., & Marcuse, P. (2016) In defense of housing. The politics of crisis. Verso, London, New York.
- OECD (2024). Housing prices (indicator). doi: 10.1787/63008438-en (Accessed on 27 February 2024) <https://data.oecd.org/price/housing-prices.htm> adresinden alınmıştır.
- Office for National Statistics (ONS) (2024). Statistical bulletin. National population projections: 2021-based interim. Released 30 January 2024.
- Office for National Statistics (ONS) (2022). Voices of our ageing population: Living longer lives, data and analyses from census 2021. Released 2 november 2022.
- Office for National Statistics (ONS) (2024). Index of private housing rental prices, UK: monthly estimates, release date: 14.2.2024.
- <https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices/datasets/indexofprivatehousingrentalpricesreferencetables> adresinden alınmıştır.
- Pittini, A. (2012). Housing affordability in the EU: Current situation and recent trends (pp. 1-12). CECODHAS, European Social Housing Observatory.
- Riley, J.C. (2005). Estimates of regional and global life expectancy. 1800–2001. Population and Development Review, 31, ss. 537-543.
- Sager, T. (2011). Neo-liberal urban planning policies: A literature survey 1990–2010. Progress in planning, 76(4), ss.147-199.
- Sengupta, U. (2006). Liberalization and the privatization of public rental housing in Kolkata. Cities, 23(4), 269-278
- Statista (2024). Average monthly rent in the United Kingdom (UK) in April 2022 and April 2023, by region(in GBP)
- <https://www.statista.com/statistics/752203/average-cost-of-rent-by-region-uk/> adresinden alınmıştır.
- Statista (2021). Development of world population. Statista research department, Sep 15, 2021. <https://www.statista.com/statistics/262875/development-of-the-world-population/> adresinden alınmıştır.
- SGK (2023). Sigortalı istatistikleri, Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık İstatistik Bülteni, Kasım 2023.
- SGK (2024) Emekli Maaş İstatistikleri. Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Şubat, 2024.
- TUED (2021). Türkiye Emekli Profili II. Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara.
- TUED (2017). Emeklilerin Yaşadığı Yerler Araştırması, Aylık Bülten, 14(175).
- TÜİK (2023). Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları, 2023, Sayı:49684. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-SonucLari-2023-49684> adresinden alınmıştır.

- TÜİK (2022). İstistiklerle Yaşlılar. İstatistik Bülteni, Sayı 49667. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2022-49667> adresinden alınmıştır.
- UN (2022). World population prospects 2022. United Nations, Department Of Economic And Social Affairs, Population Division 2022. World population prospects 2022.
- UN WPP (2022). Methodology report world population prospects 2022. Methodology Of The United Nations Population Estimates And Projections, New York, 2022. [https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2022\\_Methodology.pdf](https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2022_Methodology.pdf) Adresinden alınmıştır.
- WHO (2022). Aging and health, Fact sheets. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health> adresinden alınmıştır.
- WHO (2013). Definition of an older or elderly person. <http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en> adresinden alınmıştır.
- Zijdeman, R. & F. R. da Silva (2015). Life Expectancy at Birth (Total). <http://hdl.handle.net/10622/LKYT53> adresinden alınmıştır.

## KLİNİK YNETİŐİM İKLİMİNİN HASTA BAKIM KALİTESİNE ETKİSİNDE RGT İKLİMİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

**Mesude ARSLAN KABADAYI**

Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

mesudee86@yahoo.com

**ORCID:** 0000-0003-1655-094X

**Ali ARSLANOğLU**

Doç. Dr. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

aliarslanoglu18@gmail.com

**ORCID:**0000-0002-4454-0397

**Başvuru Tarihi:** 23/11/2023

**Kabul Tarihi:** 04/06/2024

**DOI:** ARSLAN KABADAYI, M., ARSLANOğLU, A. (2024), Klinik Yönetişim İkliminin Hasta Bakım Kalitesine Etkisinde rgt İkliminin Düzenleyici Rolü, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 25, s. 1274-1298. doi: 10.21441/sosyalguvence.1394901

### Z

Çalışmanın amacı, klinik yönetişim ikliminin hasta bakım kalitesine etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolünün incelenmesidir. Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tiptedir. Klinik yönetişim iklimi lçeği, bakım davranışları-24 lçeği, rgt iklimi lçeği kullanılmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik verileri (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kurumda çalışma yılı, çalıştığı bölüm, çalıştığı kurum) incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de hastanede çalışan hemşireler, örneklemine ise 394 hemşire oluŐurmaktadır. SPSS 22.0 programı ile tanımlayıcı istatistikler, Cronbach’s Alpha, T-testi, Anova testi, Kruskal Wallis testi, korelasyon testi ve regresyon analizi uygulanmıştır. Katılımcıların %88,3’ünün kadın, %35 ‘inin 30 yaş altı, %60,2’sinin lisans mezunu olduğu, %26,4’ ünün dahili kliniklerde, %93,9’unun kamu hastanesinde, %38,3’ünün 5 yıldan daha az sürede görev yaptığı bulunmuştur. Klinik yönetişim iklimi, bakım davranışları ve örgüt iklimi ortalamalarının katılımcıların yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, çalıştığı kurum, kurumda çalışma yılı deđiŐkenleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Örgüt iklimi ortalamasında çalışan bölüm açısından anlamlı bir fark bulunmuştur. Örgüt iklimi değişkeni ile klinik yönetişim iklimi değişkeni arasında ( $r=-0,578$ ,  $p<0,001$ ) istatistiksel olarak anlamlı, negatif ve orta düzey bir ilişki olduğu, örgüt iklimi değişkeni ile bakım davranışları değişkeni arasında ( $r=0,40$ ,  $p>0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Klinik yönetişim ikliminin hasta bakım davranışlarını anlamlı bir Şekilde etkilediği; örgüt ikliminin, klinik yönetişim iklimi ile hasta bakım davranışları arasındaki etkisinde düzenleyici rolü olmadığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Klinik yönetişim iklimi, rgt iklimi, Bakım kalitesi, Bakım davranışları



## **THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE EFFECT OF CLINICAL GOVERNANCE CLIMATE ON PATIENT CARE QUALITY**

### **ABSTRACT**

The aim of the study is to examine the effect of clinical governance climate on patient care quality in health institutions and on the other hand, to examine whether employees' perceptions of organisational climate have a regulatory role in the effect of clinical governance climate on patient care quality. The research is descriptive and cross-sectional. The data consisted of 6 questions related to the socio-demographic characteristics of the participants (age, gender, education level, years of working in the institution, department, institution). In addition, clinical governance climate scale, care behaviours-24 scale, organisational climate scale was used. The population of the study consists of nurses working in hospitals in Turkey. In determining the number of the sample, Sekaran (1992) was applied to 394 nurses with the convenience sampling method by using the sampling table. Descriptive statistics (frequency, percentage), Cronbach's Alpha, T-test, Anova test, Kruskal Wallis test, correlation test to examine the relationship between variables and regression analysis to examine the effect were applied with SPSS 22.0 programme. It was found that 88.3% of the participants were female, 35% were under the age of 30, 60.2% had a bachelor's degree, 26.4% worked in internal clinics, 93.9% worked in a public hospital, and 38.3% worked in their health institution for less than 5 years. No significant difference was found between the mean scores of clinical governance climate, care behaviours and organisational climate according to the variables of age, gender, education level, institution of employment and years of employment. While there was no significant difference in the mean of clinical governance climate and care behaviours according to the working department, a significant difference was found in the mean of organisational climate in terms of the working department. There was a statistically significant, negative and medium level relationship between the organisational climate variable and the clinical governance climate variable ( $r=-0,578$ ,  $p<0,001$ ), and there was no statistically significant relationship between the organisational climate variable and the care behaviours variable ( $r=0,40$ ,  $p>0,05$ ). It was concluded that clinical governance climate has a significant effect on patient care behaviours. Organisational climate was found to have no moderating role in the effect between clinical governance climate and patient care behaviours.

**Key Words:** Clinical governance climate, Organizational climate, Quality of care, Care behaviours

## GİRİŞ

Yönetim, mevcut kaynakların etkin ve verimli kullanarak önceden belirlenmiş amaçların gerçekleştirilmesi için yürütülen faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. (Saruhan ve Yıldız, 2017; Arslanoğlu, 2018). Küreselleşme ile birlikte yönetim tarzı yaklaşımı da değişikliğe uğramıştır (Cihangiroğlu ve ark, 2016). Bu değişimle, yönetim kavramı yerini “etkileşimde bulunarak iş görme, birlikte yönetme” olarak tanımlanan yönetişim kavramına bırakmıştır (Toksöz, 2008; Cihangiroğlu ve ark, 2016) Yönetişim kavramı klasik yönetim anlayışından farklı olarak çok aktörlü ve etkileşimli ilişkileri içeren, birlikte hareket etme ve ortak karar alma sürecini ifade etmektedir (Sobacı, 2007; Saruhan ve Yıldız, 2017; Lale, 2019).

Sağlık hizmetleri hastaların sağlıklarına kavuşmaları amacıyla multidisipliner ekip üyeleri ile birlikte çalışma gerektiren bir alandır (Gauld ve Horsburgh, 2015). Klinik yönetişim, hasta bakım sürecine dahil olan ekip üyelerinin katılımı ile nitelikli hasta bakımı sunmayı amaçlayan, hasta bakımında mükemmelliği ve kaliteyi hedefleyen düzen olarak tanımlanmaktadır (Flynn ve ark,2015;Gauld ve Horsburgh, 2015; Gauld ve Horsburgh, 2020). Klinik yönetişim hasta bakımında kanıta dayalı uygulamaları önemseyen, bakım kalitesini iyileştiren, sürekli iyileştirmeye odaklanan, bakım sürecine dahil olan sağlık çalışanları ile işbirliğini içeren dinamik bir süreçtir (Gauld ve Horsburgh, 2020; Mousavi ve ark, 2014; Azilaku ve ark, 2021; Flynn ve ark, 2015; Gauld ve ark, 2011; Dehnavieh ve ark, 2013).

Çalışanlar tarafından algılanan ve davranışlarını etkileyen, örgütte hâkim olan genel hava ve ortam örgüt iklimi olarak tanımlanmaktadır (Halis ve Uğurlu 2008; Lale, 2019). Klinik yönetişimin sağlık kuruluşlarında uygulanabilmesi için sağlık profesyonellerinin yönetim tarafından desteklendiği, suçlama kültürünün olmadığı, olumlu davranış ve başarıların ödüllendirildiği, herkesin uyum ve etkileşim içinde olduğu bir ortam oluşturulmalıdır (Medeiros ve ark, 2018; Lale, 2019; Kaba ve Öztürk, 2022; Tiryaki ve Bahçecik, 2014; Mumcu, 2023). Örgüt iklimleri hakkında olumlu algılara sahip çalışanların örgüt iklimini iyi, olumsuz algılara sahip çalışanların ise örgüt iklimini kötü olarak tanımlamaktadır (Lale, 2019). Örgüt ikliminden memnun olan çalışanlar daha iyi ve nitelikli hizmet sunmak için gayret ederek sağlık kuruluşunun performansını arttırmaya katkı sağlamaktadır (Filiz ve Bardakçı, 2020; Mumcu, 2023).

Sağlık kuruluşlarının temel hedeflerinden birisi de hasta bakım kalitesinin artırılmasıdır. Yapılan çalışmalar, hasta bakım kalitesinin artırılması için sağlık kuruluşlarında klinik yönetişimin benimsenmesi, uygulanması ve beraberinde destekleyici bir örgüt ikliminin oluşturulması gerektiğini belirtmiştir (Bahrami ve ark,

2014; Taboli ve ark, 2014; Leggat ve ark, 2019). Bir başka çalışmada ise klinik yönetişim iklimi algısının daha iyi anlaşılabilmesi için bu anlayışın kurum iklimine yansıtılması ve çalışanlar tarafından benimsenmesinin önemli olduğu vurgulanmıştır (Kaba ve Öztürk, 2022). Çalışanlar tarafından olumlu örgüt iklimi algısının sağlık kuruluşlarında klinik yönetişimin uygulanmasında daha başarılı olduğu görülmüştür (Aryankhesa ve ark, 2014).

Sağlık hizmetlerinde klinik yönetişim kavramı ülkemizde yeni bir kavramdır. Ülkemizde klinik yönetişim kavramı Sağlıkta Kalite Standartları'na (SKS) 2020 yılında dahil olmuştur. Ülkemizde bu alanda yapılan çalışmaların sınırlı olması (Eraslan ve Hayran, 2023; Gürdoğan ve Alpar, 2014); Cihangiroğlu ve ark, 2016) ve bu kavramla ilgili sağlık çalışanların farkındalığının az olduğu düşüncesi bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Yapılan çalışmalar olumlu klinik yönetişim ikliminin hasta bakım kalitesine olumlu yönde pek çok katkısı olduğunu göstermektedir (Sarchielli ve ark, 2016; Azilaku ve ark, 2021; Taboli ve ark, 2014; Veenstra ve ark, 2016). Hasta bakımındaki yetersizlikler hasta güvenliğini olumsuz yönde etkilemekte ve hasta güvenliğini tehlikeye sokmaktadır. Yanlış ilaç ve tedavi uygulamaları, yatışların uzaması, tanı ve tedavilerin gecikmesi, mevcut hastalığa ek farklı sorunların ortaya çıkması gibi durumlara neden olabilmektedir (Papastavrou ve ark, 2014; Güleşen, 2022). Dolayısıyla klinik yönetişim ikliminin hasta bakım kalitesine etkisi ile birlikte örgüt iklimi rolünün incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüş ve çalışma planlanmıştır.

## **1. YÖNTEM**

### **1.1. Araştırmanın Amacı ve Türü**

Sağlık kuruluşlarında klinik yönetişim ikliminin hasta bakım kalitesine etkisini incelemek ve diğer bir taraftan da klinik yönetişim ikliminin hasta bakım kalitesine etkisinde çalışanların örgüt iklimi algılarının düzenleyici rolü olup olmadığının araştırılmasıdır. Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tiptedir.

Araştırma Soruları:

1. Klinik yönetişim iklimi hasta bakım kalitesini etkiler mi?
2. Klinik yönetişim iklimi hasta bakım kalitesini etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolü var mı?

### **1.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı**

Araştırma 01 Aralık 2022-01 Şubat 2023 tarihleri arasında il sınırlaması olmadan Türkiye'de çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler ile yürütülmüştür.

### 1.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye’de görev yapan hemşireler oluşturmuştur. 2020 yılı Türkiye’de hemşire sayısı 227.292 olduğu belirtilmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2023). Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Sekaran (1992) örneklem büyüklüğü belirleme tablosundan yararlanılmıştır. Tablo 1’e göre araştırmada 100.000 rakamı ve üzerini temsil eden örneklem büyüklüğü kullanılmıştır. Örneklem seçiminde kolayda örneklem yöntemi uygulanmıştır. Örneklem seçiminde belirli bir il/ilçe ya da hastane seçilmemiştir. Çalışma Türkiye’de hemşire olarak görev yapan ve bu araştırmaya gönüllü katılım sağlayan 394 hemşire ile gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 1:** Belirli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri

N	n	N	n	N	n	N	n
10	10	190	127	1100	285	5000	357
20	19	200	132	120	291	6000	361
30	28	250	152	1300	297	7000	364
40	36	300	169	1400	302	8000	367
50	44	350	185	1500	306	9000	368
60	52	400	196	1600	310	10000	370
70	59	450	212	1700	313	15000	375
80	66	500	217	1800	317	20000	377
90	73	550	226	1900	320	30000	379
100	80	600	234	2000	322	40000	380
110	86	650	242	220	327	50000	381
120	92	700	248	2400	331	75000	382
130	97	750	254	2600	335	100000	384
140	103	800	260	2800	338	1000000	384
150	108	850	265	3000	341	<b>10000000</b>	<b>384</b>
160	113	900	269	3500	346		
170	118	950	274	4000	351		
180	123	1000	278	4500	354		

(N=Evren Büyüklüğü; n=Gerekli Örnek Büyüklüğü)

**Kaynak:** Sekaran, 1992:253.

**1.3.1. Araştırmaya dahil edilme kriterleri:** Araştırmaya katılmaya gönüllü, 18 yaş üstü, Türkiye’de hastanede çalışan hemşireler.

### 1.4. Verilerin Toplanması

Veriler etik kurul onayını takiben toplanmıştır. Veri toplama formu çalışanlara Google Forms ya da manuel olarak iletilerek uygulanmıştır. 401 kişiye anket formu

ulaştırılmıştır. Ancak 4 form doğru doldurulmadığı için çalışmaya dahil edilmemiştir.

### **1.5. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada kullanılan veri toplama formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünü araştırmacılar tarafından geliştirilen ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini içeren, 6 adet sorudan (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kurumda çalışma yılı, çalıştığı bölüm, çalıştığı kurum) oluşmaktadır. Veri toplama formunun ikinci bölümünde klinik yönetişim iklimi ölçeği, üçüncü bölümünde bakım davranışları-24 ölçeği, dördüncü bölümünde ise örgüt iklimi ölçeği yer almaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin alt boyutları incelenmemiş, ölçek ortalamaları hesaplanarak araştırma gerçekleştirilmiştir.

*Klinik Yönetişim İklimi Ölçeği:*2003 yılında Freeman tarafından geliştirilmiştir. 2014 yılında Gürdoğan tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 5 boyuttan (planlı ve entegre kalite geliştirme programı, önleyici risk yönetimi, suç ve ceza ortamı, meslektaşlarla birlikte çalışma, eğitim ve geliştirme fırsatları, örgütsel öğrenme) ve 60 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek 5'li Likert tiptedir. Maddeler; 1=kesinlikle katılıyorum, 2=katılıyorum, 3=hiçbiri, 4=katılmıyorum, 5=kesinlikle katılmıyorum şeklinde puanlanarak hesaplanmaktadır. Ölçekte 32 madde (1, 3, 5, 7, 10, 17-21, 24-30, 33, 34, 36 38, 41, 42, 45, 46, 48, 50, 51, 53, 56, 58, 59) ters yönde puanlanmaktadır. En fazla 300 puan, en az 60 puan alınan bu ölçekte düşük puanlama, klinik yönetişim ikliminin olumlu yönde olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada Cronbach Alpha katsayısı 0,94'dür. Çalışmada ölçek ortalaması kullanılmış olup alt boyutlar incelenmemiştir.

*Bakım Davranışları-24 Ölçeği:*2006 yılında Wu ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. 2012 yılında Kurşun ve Kanan tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 4 boyuttan (güvence, bilgi-beceri, saygılı olma, bağlılık) ve 24 maddeden oluşmaktadır. 6'lı Likert tipte olan bu ölçekte maddeler; 1== asla, 2= hemen hemen asla, 3= bazen, 4= genellikle, 5= çoğu zaman, 6= her zaman şeklinde puanlanarak hesaplanmaktadır. Ölçekte ters yönde puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek puanlamasında tüm maddelerin puanları toplandıktan sonra 24'e bölünmesi ile 1-6 arasında toplam ölçek puanı elde edilmektedir. Alt boyutlarda yer alan maddelerin puanları toplanarak elde edilen puanın madde sayısına bölünmesi ile 1-6 arasında alt boyut ölçek puanları elde edilmektedir. Yüksek puanlama yüksek bakım kalitesi algısını yansıtmaktadır. Bu çalışmada Cronbach Alpha katsayısı 0,98'dir. Çalışmada ölçek ortalaması kullanılmış olup alt boyutlar incelenmemiştir.

*Örgüt İklimi Ölçeği:*1991 yılında Koys ve Decotiis tarafından geliştirilmiştir. 2004 yılında ise Montes ve arkadaşları tarafından düzenlenmiştir. 2007 yılında İşcan

ve Karabey tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 5 boyuttan (üstün desteği, baskı, içsel takdir, bağdaşlılık, tarafsızlık) ve 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 3 madde (5, 6, 7) ters yönde puanlanmaktadır. 5'li Likert tipte olan bu ölçekte maddeler; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde puanlanarak hesaplanmaktadır. Bu çalışmada Cronbach Alpha katsayısı 0,89'dur. Çalışmada ölçek ortalaması kullanılmış olup alt boyutlar incelenmemiştir.

### **1.6. Verilerin Değerlendirilmesi**

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22.0 (The Statistical Package for the Social Sciences) kullanılmıştır. SPSS programı ile tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzdelik), Cronbach's Alpha, T-testi, Anova testi, Kruskal Wallis testi; değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için ise korelasyon testi, etki incelemesi için ise regresyon analizi uygulanmıştır.

### **1.7. Araştırmanın Etik Boyutu**

Bu çalışma, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 04.11.2022 tarih ve 13342 sayılı onayına istinaden yürütülmüştür.

### **1.8. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Çalışma Türkiye'deki sağlık çalışanları ile sınırlı olup, Türkiye dışında diğer ülkelerde yaşayan sağlık çalışanları araştırmaya dahil edilmemiştir. Ayrıca çalışma belirli bir il ve hastanede gerçekleştirilmediği için çalışma sonucu tüm sağlık çalışanlarına genelleme yapılamamaktadır.

Klinik yönetim iklimi, hasta bakım kalitesi ve örgüt iklimi arasında olan ilişki belirli bir zaman dilimini kapsayacak şekilde incelenmiş olduğunda verilerin anlık ve sadece belirli bir zamanda elde edilmiş olması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

## **2. BULGULAR**

401 kişiye anket formu ulaştırılmıştır. Ancak 4 form doğru doldurulmadığı için çalışmaya dahil edilmemiştir.

**Tablo 2: Sosyo-Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular**

Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın	348	88.3
	Erkek	46	11.7
	Toplam	394	100
Yaş	25 ve altı	43	10.9
	26-30	95	24.1
	31-35	72	18.3
	36-40	80	20.3
	41-45	66	16.8
	46 ve üstü	38	9.6
	Toplam	394	100
Öğrenim Durumu	Lise	16	4.1
	Ön Lisans	38	9.6
	Lisans	237	60.2
	Lisansüstü	103	26.1
	Toplam	394	100
Çalıştığı Kurum	Kamu	370	93.9
	Özel	24	6.1
	Toplam	394	100
Kurumda Çalışma Yılı	5 yıl ve altı	151	38.3
	6-10	76	19.3
	11-15	76	19.3
	16-20	42	10.7
	21 ve üzeri	49	12.4
	Toplam	394	100
Çalışılan Birim	Acil Servis	31	7.9
	Ameliyathane	36	9.1
	Ayaktan Hasta Hizmetleri	37	9.4
	Cerrahi Klinik	73	18.5
	Dahili Klinik	104	26.4
	Yoğun Bakım Ünitesi	63	16.0
	İdari Birim	50	12.7
	Toplam	394	100

Katılımcıların %88,3'ünün kadın, %35 'inin 30 yaş altı, %60,2'sinin lisans mezunu olduğu, %26,4' ünün dahili kliniklerde, %93,9'unun kamu hastanesinde, %38,3'ünün 5 yıldan daha az sürede sağlık kuruluşunda görev yaptıkları bulunmuş ve Tablo 2'de belirtilmiştir.

**Tablo 3:** Değişkenlerin Cinsiyet ve Çalıştığı Kuruma Göre Farklılıkları

Ölçek	Değişken	n	x	s.s	t değeri	p değeri	Anlamlı fark																																																								
<b>Klinik Yönetişim İklimi</b>	Kadın	348	2,90	,506	-,476	,634	-																																																								
	Erkek	46	2,94	,550				<b>Bakım Davranışları</b>	Kadın	348	5,22	,723	-,289	,773	-	Erkek	46	5,26	,638	<b>Örgüt İklimi</b>	Kadın	348	3,03	,737	,434	,664	-	Erkek	46	2,98	,609	<b>Klinik Yönetişim İklimi</b>	Kamu	370	2,91	,513	-,406	,685	-	Özel	24	2,95	,481	<b>Bakım Davranışları</b>	Kamu	370	5,23	,711	,796	,427	-	Özel	24	5,12	,752	<b>Örgüt İklimi</b>	Kamu	370	3,03	,717	,647	,518	-
<b>Bakım Davranışları</b>	Kadın	348	5,22	,723	-,289	,773	-																																																								
	Erkek	46	5,26	,638				<b>Örgüt İklimi</b>	Kadın	348	3,03	,737	,434	,664	-	Erkek	46	2,98	,609	<b>Klinik Yönetişim İklimi</b>	Kamu	370	2,91	,513	-,406	,685	-	Özel	24	2,95	,481	<b>Bakım Davranışları</b>	Kamu	370	5,23	,711	,796	,427	-	Özel	24	5,12	,752	<b>Örgüt İklimi</b>	Kamu	370	3,03	,717	,647	,518	-	Özel	24	2,93	,809								
<b>Örgüt İklimi</b>	Kadın	348	3,03	,737	,434	,664	-																																																								
	Erkek	46	2,98	,609				<b>Klinik Yönetişim İklimi</b>	Kamu	370	2,91	,513	-,406	,685	-	Özel	24	2,95	,481	<b>Bakım Davranışları</b>	Kamu	370	5,23	,711	,796	,427	-	Özel	24	5,12	,752	<b>Örgüt İklimi</b>	Kamu	370	3,03	,717	,647	,518	-	Özel	24	2,93	,809																				
<b>Klinik Yönetişim İklimi</b>	Kamu	370	2,91	,513	-,406	,685	-																																																								
	Özel	24	2,95	,481				<b>Bakım Davranışları</b>	Kamu	370	5,23	,711	,796	,427	-	Özel	24	5,12	,752	<b>Örgüt İklimi</b>	Kamu	370	3,03	,717	,647	,518	-	Özel	24	2,93	,809																																
<b>Bakım Davranışları</b>	Kamu	370	5,23	,711	,796	,427	-																																																								
	Özel	24	5,12	,752				<b>Örgüt İklimi</b>	Kamu	370	3,03	,717	,647	,518	-	Özel	24	2,93	,809																																												
<b>Örgüt İklimi</b>	Kamu	370	3,03	,717	,647	,518	-																																																								
	Özel	24	2,93	,809																																																											

\*p &lt; 0,05

Araştırmada katılımcıların cinsiyet ve çalıştığı kuruma göre klinik yönetim iklimi, bakım davranışları ve örgüt iklimi ortalama puanlarında farklılık olup olmadığını incelemek üzere t-testi yapılmıştır. Tablo 3’de görüldüğü üzere cinsiyet ve çalıştığı kuruma göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05).



**Tablo 4:** Değişkenlerin Yaş ve Çalışma Yılına Göre Farklılıkları

Ölçek		n	x	s.s	F değeri	p değeri	Anlamlı fark
<b>Klinik Yönetişim</b>	25 ve altı	43	2,88	,497	,447	,815	-
	26-30	95	2,87	,518			
	31-35	72	2,94	,555			
	36-40	80	2,92	,485			
	41-45	66	2,96	,494			
	46 ve üstü	38	2,85	,517			
<b>Bakım Davranışları</b>	25 ve altı	43	5,24	,518	,565	,727	-
	26-30	95	5,31	,686			
	31-35	72	5,13	,730			
	36-40	80	5,24	,792			
	41-45	66	5,20	,714			
	46 ve üstü	38	5,20	,772			
<b>Örgüt İklimi</b>	25 ve altı	43	3,02	,768	1,109	,355	-
	26-30	95	3,13	,669			
	31-35	72	2,90	,770			
	36-40	80	2,99	,697			
	41-45	66	3,09	,710			
	46 ve üstü	38	2,92	,772			
<b>Klinik Yönetişim</b>	5 yıl ve altı	151	2,87	,516	1,984	,96	-
	6-10	76	2,93	,528			
	11-15	76	2,87	,489			
	16-20	42	2,85	,442			
	21 ve üzeri	49	3,09	,531			
	5 yıl ve altı	151	5,23	,621			
6-10	76	5,27	,786				
11-15	76	5,21	,774				
16-20	42	5,26	,784				
21 ve üzeri	49	5,14	,716				
5 yıl ve altı	151	3,05	,714	1,380	,240		
6-10	76	2,96	,722				
11-15	76	3,06	,719				
16-20	42	3,15	,738				
Örgüt İklimi	21 ve üzeri	49	2,84	,729			

\*p &lt; 0,05

Araştırmada katılımcıların yaş ve kurumda çalışma yılına göre klinik yönetim iklimi, bakım davranışları ve örgüt iklimi ortalama puanlarında farklılık olup olmadığını incelemek üzere ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 4’de görüldüğü üzere göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05).

**Tablo 5:** Değişkenlerin Öğrenim Durumuna Göre Farklılıkları

Ölçek	Öğrenim Durumu	n	Mean rank	Chi-square	p	Anlamli fark
<b>Klinik Yönetişim İklimi</b>	Lise	16	246,56	3,564	,313	-
	Ön Lisans	38	184,41			
	Lisans	237	195,55			
	Lisansüstü	103	199,18			
<b>Bakım Davranışları</b>	Lise	16	184,09	1,431	,698	-
	Ön Lisans	38	182,55			
	Lisans	237	197,19			
	Lisansüstü	103	205,82			
<b>Örgüt İklimi</b>	Lise	16	158,78	1,996	,573	-
	Ön Lisans	38	199,96			
	Lisans	237	198,01			
	Lisansüstü	103	201,42			

\*p &lt;0,05

Araştırmada katılımcıların öğrenim durumuna göre klinik yönetim iklimi, bakım davranışları ve örgüt iklimi ortalama puanlarında farklılık olup olmadığını incelemek üzere Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Tablo 5’de de görüldüğü üzere öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05).

**Tablo 6:** Değişkenlerin Kurumda Çalışılan Birime Göre Farklılıkları

Ölçek	Çalışılan Bölüm	n	x	s.s	F değeri	p değeri	Anlamli fark
<b>Klinik Yönetişim İklimi</b>	Acil Servis	31	2,98	,534	1,936	,74	-
	Ameliyathane	36	3,09	,481			
	Ayaktan Hasta Hizmetleri	37	2,97	,395			
	Cerrahi Klinik	73	2,89	,462			
	Dahili Klinik	104	2,91	,592			
	Yoğun Bakım Ünitesi	63	2,75	,501			
	İdari Birim	50	2,91	,454			
<b>Bakım Davranışları</b>	Acil Servis	31	5,20	,602	,360	,90	-
	Ameliyathane	36	5,10	,970			
	Ayaktan Hasta Hizmetleri	37	5,15	,791			
	Cerrahi Klinik	73	5,28	,827			
	Dahili Klinik	104	5,25	,641			
	Yoğun Bakım Ünitesi	63	5,23	,667			
	İdari Birim	50	5,26	,513			

**Tablo 6 (Devamı):** Değişkenlerin Kurumda Çalışılan Birime Göre Farklılıkları

Ölçek	Çalışılan Bölüm	n	x	s.s	F değeri	p değeri	Anlamlı fark
Örgüt İklimi	Acil Servis	31	2,93	,693	2,225	,04*	F>B
	Ameliyathane	36	2,77	,717			
	Ayaktan Hasta Hizmetleri	37	2,93	,701			
	Cerrahi Klinik	73	3,01	,721			
	Dahili Klinik	104	2,99	,787			
	Yoğun Bakım Ünitesi	63	3,27	,631			
	İdari Birim	50	3,08	,672			

\*p <0,05 A= Acil Servis, B= Ameliyathane, C= Ayaktan Hasta Hizmetleri D= Cerrahi Klinik, E= Dahili Klinik, F= Yoğun Bakım Ünitesi, G= İdari Birim

Araştırmada katılımcıların kurumda çalıştığı birime göre klinik yönetim iklimi, bakım davranışları ve örgüt iklimi ortalama puanlarında farklılık olup olmadığını incelemek üzere ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 6’ da belirtildiği üzere çalışılan bölüme göre örgüt iklimi ortalama puanlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (p < 0,05). Bu farkın hangi birimden kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testi yapılmıştır. Buna göre yoğun bakım ünitesi çalışanları ile ameliyathane çalışanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

**Tablo 7:** Değişkenler Arası İlişkiler

Değişken (n=394)		Klinik Yönetişim İklimi	Bakım Davranışları	Örgüt İklimi
Klinik Yönetişim İklimi	r	1		
	p	0,000*		
Bakım Davranışları	r	-0,198	1	
	p	0,000*		
Örgüt İklimi	r	-0,578	0,40	1
	p	0,000*	0,433	

\*p<0,001 \*\*p<0,05

Araştırmada kullanılan değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre örgüt iklimi değişkeni ile klinik yönetim iklimi değişkeni arasında (r=-0,578, p<0,00) istatistiksel olarak anlamlı, negatif ve orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgüt iklimi değişkeni ile bakım davranışları değişkeni arasında (r=0,40, p>0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bakım davranışları değişkeni ile klinik yönetim iklimi değişkeni arasında (r=-0,198, p<0,001) istatistiksel olarak anlamlı, negatif ve çok düşük düzey bir ilişki olduğu görülmüştür.

**Tablo 8:** Örgüt İkliminin Klinik Yönetişim İkliminin Hasta Bakım Davranışları Üzerine Etkisinde Düzenleyici Etki Sonuçları

Değişken	B	Standart hata	Beta	T	p
Sabit	6,031	,204		29,553	,000
Klinik Yönetişim İklimi	-,276	,069	-,198	-3,999	,000
Sabit	6,629	,381		17,399	,000
Klinik Yönetişim İklimi	-,367	,084	-,263	-4,347	,000
Örgüt İklimi	-,111	,060	-,112	-1,857	,64
Sabit	5,199	,39		13,808	,000
Klinik Yönetişim İklimi	-,189	,43	-,266	-4,401	,000
Örgüt İklimi	-,075	,43	-,105	-1,736	,083
Moderatör	-,048	,30	-,079	-1,585	,114
1. Aşama $r=0,198$ , $r^2=0,039$ $F=15,995$ $p=,000$ , Durbin Watson= $1,735$					
2. Aşama $r=0,232$ , $r^2=0,54$ $F=7,377$ $p=,000$ , Durbin Watson= $1,730$					
3. Aşama $r=0,218$ , $r^2=0,48$ $F=9,773$ , $p=,000$ , Durbin Watson= $1,733$					

Regresyon analizi sonucunda klinik yönetim iklimi ile hasta bakımı davranışları arasında doğrusal, anlamlı, negatif ve düşük düzey bir ilişki bulunmuştur ( $r=-,198$ ,  $r^2=0,039$ ,  $p<0,001$ ). Buna göre sonuç klinik yönetim iklimi hasta bakım davranışları toplam varyansın %4'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş beta katsayısı ve t değerleri incelendiğinde bağımsız değişken olan klinik yönetim ikliminin bağımlı değişken olan hasta bakım davranışlarını anlamlı bir şekilde etkilediği söylenebilir ( $t=-3,999$ ,  $p<,001$ ). Kurulan modelinde anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=15,995$ ,  $p<0,001$ ). Bu sonuçlara göre klinik yönetim iklimi hasta bakımı davranışlarını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Yine analiz sonuçlarına göre örgüt iklimi ile hasta bakımı davranışlarını arasında ilişki yoktur ( $r=,232$ ,  $r^2=0,54$ ). Standardize edilmiş beta katsayısı ve t değerleri incelendiğinde bağımsız değişken olan örgüt ikliminin bağımlı değişken olan hasta bakımı davranışlarını etkilemediği söylenebilir ( $t=-1,857$ ,  $p>0,05$ ). Kurulan modelinde anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=7,377$ ,  $p<0,001$ ).

Son aşamada Tablo 8'de çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre örgüt ikliminin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda örgüt ikliminin, klinik yönetim iklimi ile hasta bakım davranışları arasındaki etkisinde düzenleyici rolü olmadığı görülmüştür ( $B =,048$ ,  $Beta=,79$ ,  $p>0,05$ ).

### 3. TARTIŞMA

Bu çalışmada klinik yönetim iklimi düzeyi orta düzeyde bulunmuştur. Klinik yönetim iklim düzeyinin incelendiği pek çok çalışmada da sonuç orta düzeyde bulunmuştur (Eraslan, 2022; Mutlu Lale, 2019; Köroğlu, 2018; Mosadeghrad ve ark,

2017; Gürdoğan, 2012; Azilakuve ark, 2021; Bahrami ve ark, 2014; Drelizive ark, 2013). Karassavidou ve arkadaşlarının 2011 yılında yaptığı çalışmada ise hastanelerin klinik yönetim iklimi düzeyleri zayıf, İran'da Fardazar ve arkadaşları tarafından 2015 yılında yaptığı çalışmada ise orta-zayıf düzeyde bulunmuştur. Mısır'da Ageiz 2022 yılında iki farklı hastanede yaptığı çalışmada, bir hastanenin klinik yönetim iklimi orta düzeyde iken diğeri düşük bulunmuştur. İran'da Ravaghi ve arkadaşlarının 2014 yılında yaptıkları çalışmada çalışanların klinik yönetim farkındalık düzeyinin düşük olduğu belirtilmiştir. Ülkelerarası klinik yönetim iklimi algılarındaki sonuçlar kültürlerarası farklılıklardan kaynaklandığı, Türkiye'de sağlık çalışanlarının klinik yönetim iklimi algılarının daha yüksek olduğu düşünülmüştür. Aynı zamanda yaklaşık 10 yıldır klinik yönetim iklimi alanında yapılan alışmalarda klinik yönetim algısının henüz istenilen seviyeye gelmediğı, klinik yönetim uygulamalarına olması gereken şekilde destek sağlamadığını ve geliştirilmesinin gerekli olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada klinik yönetim iklimi ortalamaları yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kurumda çalışma yılı, kurumda çalışılan birim, çalışılan kurum açısından incelenmiş ve anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışma bulguları pek çok çalışma ile benzer nitelikte olmakla birlikte sosyodemografik özelliklere yönelik farklı sonuçların da bulunduğu çalışmalar da mevcuttur (Eraslan ve Hayran, 2023; Mutlu Lale, 2019; Ageiz, 2022; Gündoğan, 2012; Köroğlu, 2018; Drelizive ark, 2013; Karassavidou ark, 2011). Çalışmaların farklı sağlık kuruluşlarında, farklı zaman dilimlerinde gerçekleştirilmiş olması genelleme yapılamamasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışmada özel kurum çalışan katılımının az olması çalışma sonucuna yansıtıldığı düşünülmektedir.

Hasta bakımında hemşirelerin kendi bireysel bakım davranışlarını değerlendirildiğı bu çalışmada, hemşirelerin bakım davranışları ortalaması yüksek düzeyde bulunmuştur. Pek çok çalışma ile sonuç benzerlik göstermektedir (Alikari, 2023; Çelik, 2022; Koca, 2022; Kutluca, 2022; Mukendi, 2022; Ünver, 2021; Bıyık, 2020; Yakıt, 2020; Altın, 2019; Durukan, 2019; Bekleviç, 2019; Baştürk, 2019; Gül ve Dinç, 2018; Erol, 2016; Okumuş, 2016; He ve ark, 2013; Kurşun, 2010; Green, 2004). Babapour ve arkadaşlarının 2022 yılında yaptığı çalışmada ise orta düzeyde bulunmuştur. Bu çalışma sonuçları hemşirelerin bakımı önemsedini ve yüksek bakım algılarına sahip olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada bakım davranışları ortalamalarının yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kurumda çalışma yılı, kurumda çalışılan birim, çalışılan kurum açısından incelenmiş ve anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışma bulguları pek çok çalışma ile benzer nitelikte olmakla birlikte sosyodemografik özelliklere yönelik farklı sonuçların da

bulunduğu çalışmalar da mevcuttur (Mukendi, 2022; Akçay, 2021; Çelik, 2022; Kutluca, 2022; Koca, 2022; Ünver, 2021; Erenoğlu ve ark, 2019; Durukan, 2019; Altın, 2019; Yakıt, 2020; Baştürk, 2019; Yau ve ark, 2019; Gül ve Dinç, 2018; Erol, 2016; Okumuş, 2016; Kurşun, 2010; Green, 2004; Babapourve ark, 2022; Bekleviç, 2019; Bıyık, 2020; Durukan, 2019; Hezer, 2019; Yürün, 2015; Widiyaningsihab ve ark, 2019; Burtson ve Stichler, 2010; Green, 2004). Bu sonuçlar neticesinde hemşirelik mesleğinin profesyonel bir meslek olmasından dolayı cinsiyet farklılığının hastalara uygulanan bakım davranışlarını çokta etkilemediği, bireysel farklılıkların etkili olabileceği söylenebilir. Ayrıca çalışmada özel kurum çalışan katılımının az olması çalışma sonucuna yansdığı düşünülmektedir.

Yaşla birlikte bilgi ve tecrübenin artmasının bakım davranışlarına olumlu yansması beklenmektedir. Ancak hemşirelerin yaşlarının bakım davranışlarının etkisine yönelik bulunan bu farklı sonuçlar hemşirelerin yaşları ile ilişkili olarak bakım davranışının değişkenlik gösterebildiği şeklinde yorumlanabilir. Son yıllarda bakım davranışlarını inceleyen çalışmaların artmasıyla görülüyor ki hemşirelik bakımında bir standardizasyonun sağlanmış olması ve bakım kalitesine verilen önemin artmış olmasının sonuçlara bu şekilde etkilediği düşünülmektedir. Hemşirelerin öğrenim durumlarının bakım davranışlarının etkisine yönelik bulunan bu farklı sonuçlar hemşirelerin öğrenim ile ilişkili olarak bakım davranışının değişkenlik gösterebildiği, hemşirelerin kendi bakım davranışlarını öğrenim durumu düzeyine göre farklı değerlendirme durumları söz konusu olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçlar neticesinde kurum içindeki deneyimin bakım davranışlarını etkilemediği söylenebilir. Bu çalışmada bakım davranışları ortalamalarının çalışılan kuruma göre anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Çalışma sonucu ile benzer sonuçların bulunduğu çalışmalar bulunmaktadır (Mukendi, 2022; Çelik, 2022; Ünver, 2021). Literatürde kurum türünün bakım davranışlarına etkisine yönelik başka bir çalışmaya rastlanmadığından kurum türünün hemşirelerin bakım davranışlarına etkisi olmadığı söylenebilir. Her hastanede birimlerin işleyişleri ve yoğunlukları farklılık gösterdiğinden ve çalışmaların farklı illerdeki hastanelerde yapılmış olmasından dolayı sonuçların farklılık gösterdiği düşünülmektedir.

Bu çalışmada örgüt iklimi düzeyi orta düzeyde bulunmuştur. Örgüt iklimi düzeyinin incelendiği pek çok çalışmada da sonuç orta düzeyde bulunmuştur (Karademir, 2019; Kaya, 2018; Kuruca Özdemir, 2018; Bahrami ve ark, 2016; Akbulut ve Kutlu, 2016; Caricative ark, 2014; Tiryaki ve Bahçecik, 2013; Gerçekler, 2012; Garcia ve ark, 2014; Zeybek, 2010; Yaprak, 2009). Gün ve Söğük 2017 yılında yaptığı çalışmada ise örgüt iklimi düzeyi ortalamasının altında bulunmuştur. Yapılan çalışmalar sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi algısının olması gereken düzeyde olmadığını ve

geliştirilmesinin gerekli olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada örgüt iklimi ortalamalarının yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kurumda çalışma yılı, çalışılan kurum açısından incelenmiş ve anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışma bulguları pek çok çalışma ile benzer nitelikte olmakla birlikte sosyodemografik özelliklere yönelik farklı sonuçların da bulunduğu çalışmalar da mevcuttur (Kaya, 2018; Ak, 2018; Sönmez, 2014; Filiz ve Bardakçı, 2020; Yalçınsoy, 2017; Gün ve Söğük, 2017; Yüksekbilgili, 2017; Akbulut ve Kutlu, 2016; Rojasve ark, 2014; Gerçekler, 2012). Bu çalışmalar sonucunda sağlık kuruluşlarında çalışanlarda örgüt iklimi algısının yaşa göre değişkenlik göstermediği söylenebilir. Ayrıca çalışmada özel kurum çalışan katılımının az olması çalışma sonucuna yansıtıldığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada örgüt iklimi ortalamalarının kurumda çalışılan birime göre anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Yoğun bakımda çalışanların ameliyathanede çalışanlara göre örgüt iklimi algısının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Kaya'nın 2018 yılında yaptığı çalışmada ise örgüt iklimi ortalamalarının çalışılan birime göre anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Ancak Kaya'nın çalışmasında örgüt iklimi ölçeğinin "ekip çalışması" ve "destekleyici iklim" alt boyutlarında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Acil servis hemşirelerinin ekip çalışması ve destekleyici iklim algılarının yoğun bakımda çalışan hemşirelerden düşük olduğu görülmüştür. Yoğun bakımlar multidisipliner ekiple çalışılan, yoğun, karmaşık ve hasta bakım uygulamalarının ameliyathane, acil ve kliniklere göre daha fazla uygulandığı birimlerdir. Yoğun bakımların bu özelliğinin çalışma sonucuna yansıtıldığı düşünülmektedir.

### **3.1. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Tartışılması**

Bu çalışmada klinik yönetim iklimi ile örgüt iklimi arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif ve orta düzey bir ilişki olduğu bulunmuştur. Taboli ve arkadaşlarının 2015 yılında yaptığı çalışmada örgüt kültürünün klinik yönetim ve hastane performansı arasındaki ilişkinin anlamlı ve olumlu düzeyde olduğu bulunmuştur. Sarchielli ve arkadaşlarının 2016 yılında yaptığı çalışmada klinik yönetimle klinik birimlerin performansı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Gürdoğan'ın 2012 yılında yaptığı çalışmada klinik yönetim uygulamalarının sağlık çalışanlarının iş doyumunu arttırdığını belirtmektedir. McSherry ve Pearce'nın 2011 yılında yaptığı çalışmada uygun yönetimin olmaması, çalışanların desteklenmemesi, uygun olmayan örgüt iklimi, iletişim ve eğitim eksikliği klinik yönetim uygulanmasındaki engeller olarak belirtmiştir. Ravaghi'in 2014 yılında yaptığı çalışmada insan gücü ve bütçe eksikliği, zayıf yönetim sistemi, uygun olmayan organizasyon yapısı ve kültürün klinik yönetiminin uygulanmasının önündeki başlıca engeller olduğunu belirtmiştir. Eraslan

ve Hayran'ın 2023 yılında yaptığı çalışmada hekim ve hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinin klinik yönetim iklimi ve hasta güvenliği kültürü üzerindeki belirleyiciliğinin oldukça düşük olduğu bulunmuştur. Literatür olumlu örgüt ikliminin klinik yönetim uygulamalarını destekleyici olduğunu belirtmektedir. Ülkemizde yeni bir kavram olan klinik yönetimin yöneticiler ve çalışanlar tarafından henüz istenen düzeyde anlaşılabilmesi, sağlık kuruluşlarında örgüt iklimini etkileyen olumsuz birçok faktörün bulunması çalışmamızın sonucuna yansdığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada klinik yönetim iklimi ile bakım davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif ve çok düşük düzey bir ilişki bulunmuştur. Veenstravearkadaşlarının2016 yılında yaptığı çalışmada klinik yönetimle bakım kalitesi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgüt iklimi ile bakım davranışları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Bu çalışmanın etki analizi sonucunda klinik yönetim iklimi ile hasta bakımı davranışları arasında doğrusal, anlamlı, negatif ve düşük düzey bir ilişki bulunmuştur. 2021 yılında Azilaku ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada klinik yönetim ile hastane performansı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Klinik yönetim, hasta bakım sürecine dahil multidisipliner bir ekiple yürütülen faaliyetlerdir. Hasta bakım kalitesinde bakım davranışları algısı ise hemşirelerin sundukları hasta bakımını bireysel değerlendirmelerini kapsamaktadır. Bireysel bakım algıları ve bakımı değerlendirmeleri söz konusu olduğundan çalışmamızın sonucunda klinik yönetim ikliminin hasta bakım kalitesini negatif yönde etkilediği sonucu çıkmıştır. Klinik yönetim uygulamalarını sahiplenen ve bakımın kalitesinin bireysel değil de iyi bir ekip çalışması ile sunulduğuna inanan çalışan sayısının artması gerekmektedir.

Bu çalışmada örgüt ikliminin, klinik yönetim iklimi ile hasta bakım davranışları arasındaki etkisinde düzenleyici rolü olmadığı görülmüştür. 2014 yılında Aryankhesal ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada olumlu örgüt iklimine sahip hastanelerin klinik yönetim uygulamalarında daha başarılı olduğu bulunmuştur. Tabolivearkadaşlarının2015 yılında yaptığı çalışmada örgüt kültürünün klinik yönetim üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Çalışma Türkiye genelindeki farklı kuruluşlarda çalışanlara uygulanması ve her kuruluşun örgüt iklimi farklı olması çalışma sonucuna yansdığı düşünülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmamıza yönelik araştırma sorularını değerlendirdiğimizde;

Çalışmamızın sonucunda klinik yönetim ikliminin bağımlı değişken olan hasta bakım davranışlarını anlamlı bir şekilde etkilediği sonucu bulundu. Örgüt ikliminin,



klirik yönetişim iklimi ile hasta bakım davranışları arasındaki etkisinde düzenleyici rolü olmadığı görüldü.

Yapılan çalışmada yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, çalışılan birim, kurumda çalışma yılı ve çalışılan kurumun klinik yönetişim iklimi ve bakım davranışları ortalamaları üzerinde anlamlı bir fark olmadığı bulundu. Örgüt iklimi ortalamalarında ise çalışılan bölümün anlamlı bir fark olduğu bulundu. Yoğun bakım ünitelerinde çalışanların ameliyathanede çalışanlara göre örgüt iklimi ortalamalarının daha yüksek olduğu bulundu.

Hastanelerde klinik yönetişimi ve örgüt iklimini orta düzeyde destekleyen bir iklim olduğu ve henüz istenilen seviyede olmadığı tespit edildi.

### **Yöneticiler İçin Öneriler**

- Yönetim anlayışının değiştirilerek, katılımcı ve çalışanları destekleyici yönetişim anlayışının benimsenmesi,
- Ekip çalışmasının desteklenmesi, iş birliği ve güven duygusunun oluşturulması,
- Çalışanların eğitim, kariyer ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesi,
- Ülkemizde yeni bir kavram olan klinik yönetişim konusunda yöneticilere ve tüm çalışanlara eğitim kapsamlı eğitim verilmesi,
- Diğer kuruluşlardaki iyi klinik yönetişim uygulamalarının takip edilmesi,
- Hastanelerde klinik yönetişim iklim düzeylerinin düzenli aralıklarla ölçülmesi ve değerlendirilmesi,
- Klinik yönetişim uygulamalarını destekleyen ve yüksek katılım sağlayan çalışanlar için ödül ve motivasyon desteği sağlanması,
- Ülkemizde henüz yeni bir kavram olan klinik yönetişimin önemli bileşenleri kapsamında hastanelerde kurumsal ve bireysel gelişim konusunda çalışanların desteklenmesi,

### **Çalışanlar İçin Öneriler**

- Çalışanların klinik yönetişimi sahiplenmesi ve klinik yönetişimin önemini kavraması,
- Ekip çalışması ile uyumlu çalışması ve hasta bakım kalitesi sonuçlarını takip etmesi

### **Araştırmaclar İçin Öneriler**

- Hastanelerde örgüt iklimi ve klinik yönetim iklimi algılarını inceleyen çalışmaların farklı yapıdaki hastanelerde, özel sağlık kuruluşlarında, hastane dışı diğer sağlık kuruluşlarında yapılması,
- Çalışanların örgüt iklimi ve klinik yönetim iklimi algı düzeylerini yükseltecek girişimlere ya da uygulamalara yönelik görüşlerinin alınması,
- Klinik yönetim kavramı birçok sağlık çalışanını kapsadığından hemşire dışındaki diğer sağlık çalışanlarının da klinik yönetim algılarının ölçülmesi olarak söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- Ageiz, M.H., Elshrief, H.A., Rashad, R.M. (2022). Success Factors Key for Lean Management Practice and Clinical Governance Climate Implementation as Perceived by Nurse Managers: A comparative Study. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 10(28.), 25-40.
- Ak, M. (2018). Aile Sağlığı Merkezlerinde Örgütsel İklim Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53 (3) :1235-1257
- Akbulut, Y., Kutlu, G. (2016). Örgüt İkliminin Belirlenmesi: Kamu Hastanesi Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3).
- Akçay, İ. (2021). Müziğin Covid-19 Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Bakım Davranışlarına ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi Hemşirelik Programı, Ankara.
- Alikari, V., Gerogianni, G., Fradelos, E.C., Kelesi, M., Kaba, E., & Zyga, S. (2023). Perceptions of Caring Behaviors among Patients and Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 396.
- Altın, İ. (2019). Hemşirelerin Bakım Kavramına İlişkin Metafor Algıları ve Bakım Davranışları. Yozgat Bozok Üniversitesi- Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ortak Yüksek Lisans Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları, Yozgat.
- Arslanoğlu, A. Kalite yönetimi. (Ed. N. Gemlik). Hastane Yönetiminde 4 Boyut. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2018.
- Aryankhesal, A., Tabatabaee, S.S., Kalhor, R., Joyani, Y., Moradi, N. (2014). Association of Organizational Climate and Hospital Performance in Establishment of Clinical Governance in Tehran University of Medical Sciences (2012). *Journal of Inflammatory Diseases*, 18(5), 43-50.
- Azilaku, J. C., Abor, P. A., Abuosi, A. A., Anaba, E. A., Titiat, A. (2021). Relationship between Clinical Governance and Hospital Performance: a Cross-Sectional Study of Psychiatric Hospitals in Ghana. *International Journal of Health Governance*, 26(3), 225-236.
- Babapour, A.R., Gahassab-Mozaffari, N., Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' Job Stress and Its Impact on Quality of Life And Caring Behaviors: A Cross-Sectional Study. *BMC nursing*, 21(1), 1-10.
- Bahrami, M.A., Sabahi, A.A., Montazeralfaraj, R., Shamsi, F., Ardekani, S.E. (2014). Hospitals' Readiness for Clinical Governance Implementation in Educational Hospitals of Yazd, Iran. *Electronic Physician*, 6(2), 794.
- Baştürk, M. (2019). Hemşirelerin Yaşlı Bireylere İlişkin Tutumlarının Bakım Davranışlarına Etkisi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ.
- Bekleviç, A.Ç. (2019). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Profesyonel Değerlerinin Bakım Davranışlarına Etkisi: Zonguldak İl'i Örneği. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı. Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

- Bıyık, Ü.E. (2020). Cerrahi Hemşirelerin Sağlık Bakımında Bilgisayar Kullanımına Yönelik Tutumları ile Bakım Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Brennan, N.M., Flynn, M.A. (2013). Differentiating Clinical Governance, Clinical Management and Clinical Practice. *Clinical Governance: An International Journal*, 18(2), 114-131.
- Burtson, P.L., Stichler, J.F. (2010). Nursing Work Environment and Nurse Caring: Relationship Among Motivational Factors. *J Adv Nurs* 66, 8, 1819-31.
- Caricati L, Sala R.L, Marletta G, Pelosi G, Ampollini M, Fabbri A, et al. (2014). WorkClimate, WorkValues and Professional Commitment As Predictors of JobSatisfactionInNurses. *Journal of Nursing Management*. 22(8):984-994.
- Cihangiroğlu, N, Teke, A, Uzuntarla, Y. (2016). Hastanelerde Klinik Yönetişim İkliminin Değerlendirilmesi: Bir Eğitim Hastanesi Örneği. *GülhaneTıpDergisi*, 58, 1-5.
- Çelik, N.S. (2022). Hemşirelerin Yorgunluk Düzeyleri ile Bakım Davranışları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Dehnavieh, R., Ebrahimipour, H., Jafari Zadeh, M., Dianat, M., Noori Hekmat, S., Mehrolhassani, M.H. (2013). Clinical Governance: The Challenges of Implementation in Iran. *International Journal of Hospital Research*, 2(1), 1-10.
- Durukan, E. (2019). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Bakım Davranışları ve Çalışma Koşulları. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Erenoğlu, R., Can, R., Tambağ, H. (2019). Hemşirelik Bakım Davranışları ve Bakım Davranışları ile İlgili Faktörler; Doğumevi Örneği. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 29(1), 79-88.
- Eraslan, N., Hayran, O. (2022). Klinik Yönetişim İkliminin Hasta Güvenliği Kültürü ile İlişkisinin İncelenmesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Eraslan, N., Hayran, O. (2023). Klinik Yönetişim İklimi ve Hasta Güvenliği Kültürü Üzerindeki Sosyo-demografik Özelliklerin Belirleyiciliği: Türkiye Perspektifi. *Journal of Biotechnology and Strategic Health Research*, 7(1), 54-66.
- Erdoğan, A. (2015). İstatistikî Metodlar ve Matematik Modeller. İstanbul: DER Yayınları.
- Erol F, Türk G. (2019). Assessing the Caring Behaviours and Occupational Professional Attitudes of Nurses. *J Pak Med Assoc*. 2019;69(9):783-787.
- Fardazar, F.E., Safari, H., Habibi, F., Haghighi, F.A., Rezapour, A. (2015). Hospitals' Readiness to Implement Clinical Governance. *International journal of health policy and management*, 4(2), 69.
- Filiz, M, Bardakçi, S. (2020). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel İklim Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Artvin İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 436-449.

- Flynn, M.A., Brennan, N.M. (2021). Mapping Clinical Governance to Practitioner Roles and Responsibilities. *Journal of Health Organization and Management*, 35(9), 18-33.
- Flynn, M.A., Burgess, T., Crowley, P. (2015). Supporting and Activating Clinical Governance Development in Ireland: Sharing Our Learning. *Journal of Health Organization and Management*.
- Freeman, T. (2003). Measuring Progress in Clinical Governance: Assessing The Reliability and Validity of the Clinical Governance Climate Questionnaire. *Health Services Management Research*, 16(4), 234-250.
- Gauld, R., Horsburgh, S. (2020). Has the Clinical Governance Development Agenda Stalled? Perceptions of New Zealand Medical Professionals in 2012 and 2017. *Health Policy*, 124(2), 183-188.
- Gauld, R., Horsburgh, S. (2015). Healthcare Professionals' Perceptions of Clinical Governance Implementation: a Qualitative New Zealand Study of 3205 Open-Ended Survey Comments. *BMJ open*, 5(1).
- Gauld, R., Horsburgh, S., Brown, J. (2011). The Clinical Governance Development Index: Results from a New Zealand Study. *BMJ Quality & Safety*, 20(11), 947-952.
- Gauld, R., Horsburgh, S., Brown, J. (2011). The Clinical Governance Development Index: Results From A New Zealand Study. *BMJ Quality & Safety*, 20(11), 947-952.
- Gerçeker, B. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Bilgi Güvenliğinin İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Green A. (2004). Caring Behaviors as Perceived by Nurse Practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 16(7):283-290.
- Gül, Ş., Dinç, L. (2018). Hastaların ve Hemşirelerin Hemşirelik Bakımına Yönelik Algılarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 5(3), 192-208.
- Güleşen, G. (2022). Hemşirelik Bakımında Önemli Bir Kavram: Karşılanamayan Hemşirelik Bakımı ve Nedenleri. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 42-49. <https://doi.org/10.51536/tusbad.1042757>
- Gün, İ., Söyük, S. (2017). Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, *ACU Sağlık Bil Derg* 2017(1):40-48.
- Gürdoğan, E.P. (2012). Bir Üniversite Hastanesinde Klinik Yönetişim İkliminin Hemşirelerin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi, Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul.
- Gürdoğan, E.P., Alpar, Ş.E. (2014). Klinik Yönetişim İklimi Ölçeğinin KYİÖ Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirliği. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (3), 229-235.
- Halis, M., Uğurlu, Ö.Y. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 101-123.
- He T, Wang L, Ye X.C, Du Y, Zhong Z.F, Liu H. (2013). Perceptions of Caring in China: Patient and Nurse Questionnaire Survey. *Int Nurs Rev.*;60(4):487-493.
- Hezer, M. (2019). Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Hemşirelik Bakım Kalitesinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi Sağlık

- Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- İstatistiklerle Türkiye 2022. Erişim tarihi: 27.05.2023  
[https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istatistiklerle\\_turkiye.pdf](https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istatistiklerle_turkiye.pdf)
- İşcan, Ö.F., Karabey, C.N. (2007). Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180-193.
- Kaba, N.K., Öztürk, H. (2022). Nurses' Perceptions of Clinical Governance Climate. *Journal of education and research in nursing (Online)*, 19(2), 198-207.
- Kahveci, R., Koç, E.M., Aksoy, H., Başer, D.A. (2020). Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı'nın Klinik Uygulama Rehberleri Alanındaki Faaliyetleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*,23(4),737-755.
- Karademir, G. (2019). Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Karassavidou, E., Glaveli, N., Zafiroopoulos, K. (2011). Assessing Hospitals' Readiness for Clinical Governance Quality Initiatives Through Organisational Climate. *Journal of health Organization and Management*, 25(2), 214-240.
- Kaya, C. (2018). Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları ve Örgüt İklimi Algılayışları, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koca, R. (2022) Cerrahi Hemşirelerin Covid-19 Korkusu İle Bakım Davranışları Arasındaki İlişki, Maltepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Koroğlu, N. (2018). Hemşirelerin Değerlendirmesiyle Hastanelerin Yönetişim İklim Düzeylerinin Belirlenmesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Kurşun, Ş. (2010). Genel Cerrahi Servisinde Hasta ve Hemşireler Tarafından Hemşirelik Bakım Kalitesinin Algılanması. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı. Doktora Tezi, İstanbul.
- Kutluca, S.M. (2022). Hemşire ve Hastaların Hemşirelerin Bakım Davranışlarını Değerlendirmesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Yozgat.
- Lale, B.M. (2019). Hemşirelerin Çalışma Ortamına İlişkin Tutumları ve Klinik Yönetişim İklimi Düzeyleri, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Leggat, S.G., Balding, C. (2017). Bridging Existing Governance Gaps: Five Evidence-Based Actions That Boards Can Take to Pursue High Quality Care. *Australian Health Review*, 43(2), 126-132.
- McSherry, R., Pearce, P. (2011). Clinical Governance: A Guide to Implementation for Healthcare Professionals. John Wiley & Sons.
- Medeiros, M. (2018). Shared Governance Councils: 10 Essential Actions for Nurse Leaders. *Nursing Management*, 49(7), 12-13.
- Mikail, E.H., Çora, H. (2020). Örgüt İkliminin Özel Sağlık Sektöründe Hizmet Kalitesi Üzerine Yansımalarına İlişkin Bir Çalışma. *Turkish Studies*, 15(1).
- Mosadeghrad, A.M., Ghorbani, M. (2017). The Barriers of Clinical Governance Implementation in Khozestan Province Hospitals. *Journal of Health in the Field*, 4(4), 44-56.

- Mousavi, S. M. H., Agharahimi, Z., Daryabeigi, M., Rezaei, N. (2014). Implementation of Clinical Governance in Hospitals: Challenges and the Keys for Success. *Acta Medica Iranica*, 493-495.
- Mukendi, A.K. (2022). Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Hasta Bakım Davranışlarının Belirlenmesi. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Mumcu, Ş. (2023). Örgüt İkliminin Sanal Kayıtma Davranış Üzerindeki Etkisi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- Okumuş, D., Uğur, E. (2017). Hemşirelerin Duygusal Zeka Düzeylerinin Bakım Davranışlarına Etkisi, *ACU Sağlık Bil Dergisi*:104-109.
- Özdemir Kutluca, E. (2018). Hemşirelerin Örgütsel İklim ve Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Değerlendirmeleri. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Papastavrou E, Andreou P, Efstathiou G. (2014). Rationing Of Nursing Care and Nurse-Patient Outcomes: A Systematic Review of Quantitative Studies. *The International Journal of Health Planning and Management*. 2014; 29(1):3-25
- Platis, C., Maggou, C., Alikari, V., Theofilou, P., Dreliozzi, A., Bellali, T. (2020). Investigation of the Perceptions on Clinical Governance of Health Professionals of Two Public Hospitals. 663-700.
- Ravaghi, H., Zarnaq, R.K., Adel, A., Badpa, M., Adel, M., Abolhassani, N. (2014). A Survey on Clinical Governance Awareness Among Clinical Staff: A Cross-Sectional study. *Global journal of health science*, 6(6), 37.
- Rojas D, Seghieri C, Nuti S. (2014). Organizational Climate: Comparing Private and Public Hospitals Within Professional Roles. *Suma De Negocios*.5:10-4.
- Sarchielli G, Plato G, Cavalli M, et al. (2016). Is Medical Perspective on clinical Governance Practices Associated with Clinical Units Performance and Mortality? A Cross-Sectional Study through A Record-Linkage Procedure. *SAGE Open Medicine*, 4: 1-12
- Saruhan, Ş.C., Yıldız, M.L. (2017). Çağdaş Yönetim Bilimi. 3. basım, Beta Basım A. Ş., İstanbul; p: 35.
- Sekaran, U. (1992). Research methods for business, Canada, John Wiley and Sons, Inc
- Sobaci, M.Z. (2007). Yönetişim Kavramı ve Türkiye’de Uygulanabilirliği Üzerine Değerlendirmeler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 195-208.
- Sönmez, K. (2014). Sağlık Sektöründe Örgüt İkliminin İş Doyumuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Taboli, H., Ayagh, G., Bastami, R., Hakimi, I. (2014). Modeling the Relationship between Organizational Culture, Clinical Governance, and Organizational Performance: A case study of Tamin Ejtemaee Hospitals in Mazandaran Province, Iran.
- Tiryaki, H.Ş, Bahçecik, N. (2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Yönetici Hemşire ve Hemşirelerin Kurumsal İklimi Algılayışları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-15.
- Toksöz F. (2008). İyi Yönetişim El Kitabı. 1. Basım. Tesev Yayınları, İstanbul, 18-19.



- Ünal, F.N. (2019). Sağlık Çalışanlarının Hasta Güvenliği İklimi Algılarına Yönelik Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi, İşletmeEnstitüsü.
- Ünver, T. (2021). Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri ile Hemşirelik Çalışma Ortamının Bakım Davranışlarına Etkisi Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Veenstra G.L, Ahaus K, Welker G.A, et al. (2017). Rethinking Clinical Governance: Healthcare Professionals Views: a Delphi Study. *BMJ Open*; 1-7.
- Wu, Y., Larrabee, J.H., Putman, H.P. (2006). Caring Behaviors Inventory: a reduction of the 42-Item Instrument. *Nursing Research*, 55(1),18-25.
- Yakıt, E. (2020). Cerrahi Birimde Çalışan Hemşirelerin Merhamet ve Bakım Davranışlarının İncelenmesi. Biruni Üniversitesi Lisanüstü Eğitim Enstitüsü. Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelik TezliYüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Yalçınsoy, A. (2019). Örgüt Kültürü ve Örgüt İkliminin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 67-77.
- Yaprak E. (2009). Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Yau, X.C., Tam, W.S.W., Seah, H.W.V., Siah, C.J.R. (2019). An Exploration of Factors Influencing Inpatient Nurses' Care Behaviour in an Acute Hospital Setting. *International Journal for Quality in Health Care*, 31(6), 473-479.
- Yüksekbilgili, Ö. (2017). Özel Sağlık İşletmeleri Çalışanlarının Örgüt İklimi Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 45-60.
- Yürün, Y. (2015). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Hasta Bakım Davranışlarının Belirlenmesi. Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Hemşirelik Programı.Yüksek Lisans Tezi, Kıbrıs.



## SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN 4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU

**Cumhur HAVAN**

Dr, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi

cumhurhavan@gmail.com

**ORCID:** 0000-0003-3289-4523

**Başvuru Tarihi:** 06/06/2024

**Kabul Tarihi:** 02/08/2024

**DOI:** HAVAN, C. (2024), Sosyal Politika Açısından 4688 Sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 25, s. 1299-1325. doi: 10.21441/sosyalguvence.1497153

### ÖZ

Sanayileşmenin sebep olduğu işçi sorunlarına tepki olarak ortaya çıkan sosyal politika, zaman içinde toplumun her kesimini kapsayacak şekilde fonksiyonlar geliştirmiştir. Bu süreçte sosyal politikada dar ve geniş anlamda iki temel yaklaşımda kabul görmüştür. Çalışmamızın konusu bakımından dar anlamda sosyal politika, memurların haklarını koruyan, çalışma barışını sağlayan, sosyal adaleti amaçlayan politika alanıdır. Bu araştırmada, ‘‘4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’’ dar anlamda sosyal politika perspektifinden ele alınmıştır. Kanun madde ve gerekçeleri bu bağlamda incelenmiş, sosyal politika ile kanun hedefleri arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Türkiye’de, kamu görevlisi sendikalarına getirilen üyelikle ilgili kısıtlamalar, uluslararası sözleşmelerin gerekliliklerini tam olarak karşılamamaktadır. Anayasa Mahkemesi kararları ve uluslararası eleştirilere rağmen, bu yasaların kapsamı hala geniştir. Toplu pazarlık açısından ise toplu sözleşme hakkı ile grev hakkı birbirini tamamlamalıdır. Ancak, ülkemizde kamu görevlilerinin grev hakkının sınırlandırılması, toplu sözleşme sürecini etkisiz kılmakta ve demokratik bir hakkın kullanımını engelleyerek işçilerde var olan bu hakkın memurlarda olmaması dolayısıyla sosyal adaleti ve Anayasal eşitliği zedelemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Politika, Kamu Sendikacılığı, 4688 Sayılı Kanun

## **LAW NO. 4688 ON PUBLIC OFFICIALS AND COLLECTIVE BARGAINING IN TERMS OF SOCIAL POLICY**

### **ABSTRACT**

Social policy, which emerged as a reaction to worker problems caused by industrialization, has developed functions to cover all segments of society over time. In this process, two basic approaches have been accepted in social policy in narrow and broad sense. In terms of the subject of our study, social policy in the narrow sense is the policy area that protects the rights of civil servants, ensures labor peace and aims for social justice. In this study, “Law No. 4688 on Public Officials' Trade Unions and Collective Bargaining” is analyzed from the perspective of social policy in the narrow sense. The articles and justifications of the law are analyzed in this context and the relationship between social policy and the objectives of the law is evaluated. In Turkey, restrictions on membership of public employee unions do not fully meet the requirements of international conventions. Despite Constitutional Court rulings and international criticism, the scope of these bans is still broad. In terms of collective bargaining, the right to collective bargaining and the right to strike should complement each other. However, the restriction of the right to strike for public servants in our country renders the collective bargaining process ineffective and prevents the exercise of a democratic right, undermining social justice and constitutional equality by denying this right to civil servants, which is available to workers.

**Key Words:** Social Policy, Public Unionism, Law No. 4688

## GİRİŞ

Sosyal politika, sanayileşmenin yol açtığı işgücü sorunlarına yanıt olarak ortaya çıkmış ve zamanla işlevleri toplumun tüm kesimlerini kapsayacak şekilde gelişmiştir. Bu genişleme sürecinde sosyal politikaya yönelik dar ve geniş olmak üzere iki temel yaklaşım ortaya çıkmıştır. Sosyal politikanın temel amacı, sosyal adalet ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda sosyal korumayı sağlamak ve refahı teşvik etmek, eğitim, istihdam, sağlık, güvenlik, beslenme, barınma gibi temel ihtiyaçları karşılamaktır. Bu politikaların kapsamı başlangıçta işçileri kapsamış, daha sonra tüm bağımlı çalışanları, işsizleri, küçük işletmecileri, topraksız çiftçileri ve geliri olmayan ya da yetersiz olanları kapsamıştır. Bunların yanı sıra engelliler, kadınlar, çocuklar, gençler, yaşlılar, eski hükümlüler, göçmenler vb. gibi dezavantajlı kesimler de sosyal politikanın alanına dâhil olmuştur. Disiplin aynı zamanda insan merkezli bir genişleme yaşamıştır; çünkü farklı grupları kapsayan sosyal politikaların bu grupların ihtiyaçlarına yönelik faaliyet ve destek sağlaması gerekmektedir. Sosyal yardımlardan sağlığa, hukuki korumadan kişisel yardıma, eğitimden bakım hizmetlerine, istihdam politikasından işsizlik ödeneklerine, temel gelirden çocuk ve aile refahına dek pek çok değişik konu sosyal politikanın ilgisini çekmiştir. Sosyal politikalar kamusal niteliği nedeniyle devlet tarafından uygulanmakta, aynı zamanda kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ve yerel yönetimler yani belediyeler tarafından da desteklenmektedir. Sosyal politikalar yerli ve yabancı kaynaklarla desteklenirken, ülkelerin kendi ekonomik, sosyal, politik ve kültürel koşulları yani iç dinamikleri bu politikaları belirlemekte ve ülkelerin sosyal politikaları birbirinden farklılaştırmaktadır. Hedef kitle ve konulara yönelik sosyal politika hedeflerine ulaşabilmek için sosyal planlama, kanun ve yönetmelikler, kurumlar, sosyal güvenlik sistem ve kuruluşları gibi çeşitli araçlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araçlar çoğunlukla doğrudan devlet tarafından veya devletin kontrolü altında uygulanır.

Devletlerin sosyal politikalarını tesis ederken başvurduğu en önemli araçlardan biri hukuk normlarıdır. Çünkü devletin onayladığı hukuk kuralları toplumsal hayata yön verir. Sosyal politika ile hukuk arasındaki bağ o kadar iç içe geçmiştir ki biri olmadan diğeri var olamaz. Bu nedenle sosyal politikaların uygulanabileceği ve sürekliliğinin sağlanabileceği temel araçlar genellikle kanun ve yönetmeliklerdir. Temel yasal düzenlemeler anayasa ve kanunlardır. Sosyal politikanın çerçevesi yasa ve yönetmeliklerle belirlenirken, anayasalar, kanunlar ve diğer yasal ve hukuki kurallar da hedef toplumsal yapıya göre formüle edilir. Bu çalışmanın konusu itibarıyla sosyal politika, dar anlamda memurların haklarını koruyan, hiyerarşik çatışmaları en aza indirerek çalışma barışını sağlayan, toplumsal düzeni ve toplumsal adaleti sağlamayı amaçlayan politika alanını ifade etmektedir. Sendikaların ve toplu pazarlık haklarına

dair hukuksal düzenlemeler, salt dar anlamda sosyal politika hedeflerine ulaşmakla kalmayıp aynı zamanda kolektif iş hukuku düzenlemeleri, sosyal adaletin sağlanmasına da katkıda bulunarak çalışma hayatında barışı tesis etmek adına kritik bir araçtır.

Çalışmamızda, “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” dar anlamda sosyal politika kapsamında ele alınacaktır. Yasanın gerekçeleri ve maddeleri bu bağlamda detaylı bir şekilde incelenecek, ayrıca bu kanun ile sosyal politika hedefleri arasındaki ilişki kapsamlı bir biçimde sorgulanacaktır. Sosyal politika hedefleri ile yasal düzenleme arasındaki uyum derecesi objektif bir değerlendirmeye tabi tutulacak ve sonuç bölümünde ise elde edilen bulgular paylaşılacaktır.

## **1. SOSYAL POLİTİKALARIN HUKUKİ DÜZENLEMELERE ETKİSİ**

Hukuk, bireylerin devletle ve birbirleriyle olan ilişkilerine yön veren, toplumsal düzeni şekillendiren kuralların tamamıdır. Hukuki normların esas maksadı; barış, adalet, eşitlik, özgürlük, güvenlik ve toplumsal düzeni temin etmektir. Bu bakış açısından, sosyal politika ve hukukun hedefleri ile amaçları birbirine oldukça yakındır.

1982 Anayasası'nda, 2010 yılındaki bir değişiklikle sosyal politika kavramı ilk kez kullanılmıştır. Bu düzenleme, "Ekonomik Hükümler" bölümü altında yer alan ve "Planlama; Ekonomik ve Sosyal Konsey" başlığına sahip 166. madde içinde 4. madde olarak yer almaktadır. Söz konusu düzenleme, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında danışmanlık görevini üstlenen Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluşuna ilişkin hususları düzenlemektedir (Yalın, 2023, s.375).

Ayrıca Anayasamızda, doğrudan sosyal politikayla ilişkilendirilmiş olarak sosyal adalet, sosyal devlet, sosyal haklar ve temel ilke ve kavramlar da bulunmaktadır. Anayasa'nın 176'ncı maddesinde başlangıç kısmının anayasa metnine dâhil olduğu hüküm altına alınmıştır. Başlangıç kısmında: “Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu...” ifadesi yer almaktadır. Metinde “sosyal adalet” ve “onurlu bir hayat sürdürme” şeklinde kullanılan kavramlar sosyal devlet ile ilişkili kavramlardır. Yine Anayasamızın Cumhuriyetin nitelikleri başlıklı 2'nci maddesinde sosyal politikanın temel ilkelerine atıfta bulunulmuştur. Başlangıç ilkeleri, sosyal hukuk devleti ve insan haklarına saygı vurgulanmıştır.

Anayasası'nın 2'nci maddesinde vurgulanan “toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde” ifadeler ile başlangıç hükümleri birlikte düşünüldüğünde, “insan haklarına saygılı” ifadesinin, insan haklarını merkeze alan devlet vurgusundan

devleti merkeze alan bir hukuk anlayışına dönüş olarak yorumlanmaktadır (Soysal, 1997, s.127).

Sosyal politika bağlamında önemli bir ilke de sosyal devlet anlayışının güçlendirilmesidir. 20. yüzyılda ortaya çıkan sosyal devlet ilkesi, liberal devletin getirdiği zorlukları düzenlemeyi amaçlar. Ancak, bu ilke bireylere, hukuk devleti ilkesi gibi mutlak bir hak tanımaz. Devlet, ekonomik gelişmelere ve mali kaynaklara bağlı olarak, ekonomik ve sosyal adaletsizliği azaltmak için sorumluluklar üstlenir. Bu bağlamda, 1982 Anayasası'nda sosyal devlet, herkesin insanın şerefine yakışan bir asgari yaşam standardını sağlama amacıyla devlete düşen görevi ifade etmektedir (Özbudun, 2012, s.141).

Sosyal politika, ülkedeki her bireyin sosyal ve ekonomik durumunu iyileştirmeyi amaçladığından dolayı, vatandaş ile sosyal politika arasındaki bağ daha önemli ve belirgin hale gelmektedir (Şenkal ve Doğan, 2012, s.64). Devletler, eşitlik ve adaleti tesis etme, vatandaşlarını koruma hedefiyle öncelikle bireysel iş hukukunu düzenleyen yasal mevzuatı uygulamış, bu adımı kolektif iş hukukunu düzenleyen yasalar izlemiştir. İş Hukuku, sadece bir yasal düzenleme olmanın ötesinde, sosyal politikanın bir nevi ürünü ve önemli bir aracıdır. İş hukuku ve sosyal politikalar, çeşitli ideolojilerin ve sosyal grupların kesişimi ve mücadelesi ile şekillenir. Bu çerçevede, devletin hukuki düzenlemeleri, vatandaşların haklarını korurken toplumun genel refahını artırmayı hedeflemektedir (Arıcı, 2006, s.78).

Ancak, küresel işletmelerin genişlemesiyle birlikte sınırların genişlemesi, devletin hukuki yetkilerini zayıflatmaktadır. Eğer hedeflere hukuki yolları kullanmadan ulaşmak mümkünse, şirketlerin doğal ve yasa dışı gücü karşısında, sosyal düzenlemenin sınırları aşılabacaktır. Bu durum, günümüz dünyasında sosyal politikaya karşı çıkmanın zorluğunun bir göstergesidir. Dahası, bu durum sadece bir sosyal politikaya karşı çıkma sorunu olmaktan öte, devletin kendi sınırları dâhilinde geleneksel sosyal politika gücünün gün geçtikçe etkisizleşmesine yol açmıştır. Bu durumun iki temel nedeni vardır. Birincisi, sosyal sistem ulusal seviyede kalsa da siyasi ve ekonomik alanda etkinliği harici etmenlerce şekillenmektedir. Diğeri, küreselleşmenin yol açtığı ulusal sınırları aşan ve bazı uluslararası ticaret modellerini geliştirebilen ölçek ekonomilerin ortaya çıkmasıdır. Bu bağlamda, ulus devletlerin ölçek ekonomilerinin yükselmesiyle tek başına kendi iç dinamiklerine uyan sosyal politikaları uygulama yeteneği azalmıştır (Erdut, 2004, s.27). Bu sebeple, sosyal politikalarda küresel konjonktürün etkisi ve belirleyiciliği daha da önemli hale gelmiştir.

Sosyal politikanın koruma hedeflerindeki genişlemeyle birlikte, iş hukukunda korumanın daraltılması yönündeki değişikliklere tanık olunmaktadır. Günümüz dünyasında sosyal politika, yalnızca çalışma yaşamının olumsuz koşulları ile sınırlı değil; aynı zamanda çalışanların toplum içinde yaşadıkları veya yaşayabilecekleri ekonomik, sosyal ve kişisel nitelikli riskler, eksiklikler, kısıtlılıklar, engeller gibi konuları da içermektedir. Bu minvalde "koruma" kavramı, ayrımcılıktan yoksulluğa kadar geniş bir yelpazede yardım ve himaye etmek, destek vermek, sorumluluk üstlenmek gibi anlamları içermektedir (Altan, 2003, s.6).

Buna karşılık, yasal zeminde iş hukukunun esasını oluşturan işçiyi koruma ilkesinde de değişiklikler yaşanmaktadır. Bu değişim, ekonomik mazeretlerle işçiyi koruyan hukuki düzenlemelere karşı adımların atılmasını içermektedir, özellikle de kuralsızlaştırma ve esnekleştirme. Örneğin işyerini koruma, işçi ile işveren arasında denge unsuru olma gibi hususlar vurgulanmakta ve bu doğrultuda örgütlenme özgürlüğünden toplu pazarlık hakkına dek kazanılmış hakları kısıtlayan düzenlemeler hayata geçirilmektedir. Bu yaklaşım, yeni haklar kazanmaktan ziyade kazanılmış hakları muhafaza etme ihtiyacını gündeme getirmiş ve uluslararası haksız rekabet, özellikle emeği ve örgütleri zayıflatmıştır.

Sosyo-ekonomik haklar genellikle, temel hak ve özgürlüklere küresel bir hassasiyet ve güvence sağlamaya çaba sarf edilirken, insan hakları anlayışı içinde göz ardı edilmektedir. Liberal anlayış, sosyo-ekonomik hakları hak olarak tanımamakta ve bu hakları gündemden çıkarmayı başarmaktadır. Bu durum, özellikle işçiler ve memurlar gibi yardım ve destek arayan tüm kesimleri olumsuz yönde etkilemektedir (Koray, 2007, s.27).

Ülke şartlarının belirlediği sosyal politikalar, gün geçtikçe uluslararası gücün etkisi altına girmekte; aynı zamanda ulusal şartlar ve egemenlikle şekillenen hukuksal reformlar da bu evrimin etkisi altında değişmektedir. Çok uluslu sermayenin giderek daha etkin hale gelmesi ve hareketliliğinin artması, ulus devletlerin etkinlik alanının ve gücünün kısıtlanmasına neden olmaktadır. Bu durum, sosyal politikaları olumsuz etkilemenin yanı sıra korumacı hukuki düzenlemelerden esneklik ve nihayetinde kuralsızlaştırmaya doğru bir evrimi tetiklemektedir. Dolayısıyla, günümüzde asıl belirleyici gücün piyasa olduğu ve 21. yüzyılda tabandan yükselen yeni bir sosyal politika talebinin oluşmadığı bir süreçte, mevcut yapının devam edeceği açıktır. Ancak tarih boyunca, haksızlıklara dayalı düzenlerin hiçbir dönemde sürdürülemediği gerçeği göz önünde bulundurularak, toplumsal sorunlar sosyal politikaların önemini artıracak ve hukuksal düzenlemeler de bu süreci hızlandıracaktır (Yorgun, 2013, s.363).

## 1.1. Türkiye’de Sosyal Politikanın Gelişimi ve Hukuki Düzenlemeler

Türkiye’de sosyal politikanın tarihçesine değinmeden önce, Batı medeniyetinin düşünsel kökenlerine de bir göz atmak yerinde olacaktır. Türkiye’nin düşünce ve iktisat tarihinde, Batı’da olduğu gibi radikal bir değişim yaşanmamıştır. Batı, kendi geleneğine meydan okuyarak, aydınlanma yolunda yeni bir döneme giriş yapmayı başarmıştır. Batı’nın tarih içindeki evrimi ve sanayi devriminin getirdiği siyasal, sosyal ve ekonomik deneyim, Batı’ya modern anlamda sosyal politikanın teorik ve pratik alanında önemli kazanımlar sağlamıştır. Bu nedenle, Türkiye’de sosyal politikanın gelişmemesinin nedenini anlamak için sadece Batıdaki uygulama sonuçlarına değil, aynı zamanda modern sosyal politikanın doğuşu ve evrim sürecine de odaklanmak gerekmektedir.

Sosyal politikaların ilk örnekleri olarak kabul edilebilecek uygulamalar, siyasi tarihimizde Osmanlı İmparatorluğu’nda görülmektedir. Osmanlı’dan Türkiye’ye geçen süreçte, sosyal politika öncelikli olarak din, ahilik, vakıflar ve kültür merkezli bir gelişim göstermiştir. Sosyal politika alanındaki evrimi anlamak için tarihsel dönemlere odaklanmak önemlidir. Osmanlı İmparatorluğu’nda gerçekleştirilen ilk uygulamalar, çağdaşı diğer devletlerle birlikte ele alındığında, ilerleyen politika ve değişimlerin başlangıcı olarak değerlendirilebilir.

Türkiye’de sosyal politikanın tarihsel gelişiminde, ekonomik temelli bir sosyal olgu olan sanayi devrimi gibi bir dönem olmasa da Cumhuriyet dönemindeki çabalar kendi içinde bir kırılma noktası oluşturmuştur. Bu bağlamda, Türkiye’de sosyal politikanın oluşumu ve gelişimi incelenirken, Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet dönemi olacak şekilde iki farklı başlık altında ele alınmalıdır (Altan, 2007, s.65).

Yukarıda açıklanan sebeplerle Türkiye’deki sosyal politikaları iki ayrı başlık altında değerlendirmek daha yerinde olacaktır.

### 1.1.2. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Sosyal Politikalar

Osmanlı İmparatorluğu, Batı etkisindeki modernleşme dönemi dışında, siyasal, sosyal ve ekonomik açılardan Batı Avrupa’daki gibi bir ilerleme süreci yaşamamıştır. Osmanlı’nın Batı etkisindeki modernleşme çabaları genellikle padişah, bürokrasi ve sınırlı sayıdaki aydınlar tarafından yönetilmiş ve tabandan ziyade üst düzeydeki kesimlerin inisiyatifinde gerçekleşmiştir. Diğer yandan, Batı’da siyasal, sosyal ve ekonomik gelişim, halk ve burjuva merkezli çabaların etkisiyle şekillenmiştir.

Cumhuriyet öncesi dönemi genel olarak incelediğimizde; Osmanlı İmparatorluğu’nda, sanayileşme ve demokratikleşme konularında yeterli ilerleme sağlanmadığı için, sosyal politikanın gelişmesi için uygun koşulların oluşmadığı

görülmektedir (Talas, 1992, s.38).

Ancak, dünya genelinde hukuki koruma süreçlerine benzer gelişmeler yaşanırken, ülkemizde de bu yönde geç de olsa adımlar atıldığını gözlemlemekteyiz. Özellikle Cumhuriyet öncesinde, işçilerin korunması adına sınırlı da olsa ilk düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, 1865 yılında yürürlüğe giren Dilaver Paşa Nizamnamesi, madenlerde çalışanları korumaya yönelik hükümler içermiş; 1869'da çıkarılan Maadin Nizamnamesi ve 1877'de onaylanan Mecelle ise çalışma hayatını düzenleyen maddeler içermiş ve tarih boyunca önemli bir yer edinmiştir. (Yorgun, 2013, s.363).

Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma hayatı ve ücretli kesimin çalışma koşullarını düzenlemeye yönelik hukuki düzenlemeler görece kısıtlı ve dolaylı bir nitelikteydi. Bu ıslahatlar, devletin siyasi ve toplumsal özelliğine uygun biçimde totaliter bir karakter taşıyordu ve işçiyi koruma amacından ziyade üretimi artırmaya yönelikti. Sosyal politika anlamında dar izlere rastlanan düzenlemeler sadece madencilik sektörünü kapsamış, ancak temel hedefleri işçi koruması değil, üretimin artırılmasıydı (Makal, 1999, s.41).

Bu düzenlemelerde devletin koruyucu rolü, açıkça üretimin devamını sağlama odaklıydı ve işçileri koruma amacından kısmi bir şekilde söz edilmişti.

Sanayileşme süreci hem dünya genelinde hem de ülkemizde ivme kazandıkça, çalışanları korumaya yönelik kapsamlı hukuki düzenlemeler de artmıştır. Özellikle 1921 yılında Zonguldak ve Ereğli maden ocaklarında çalışan işçileri koruma amacı taşıyan kanun ve 1923 yılında düzenlenen 1. İzmir İktisat Kongresi'nde çıkarılan kanunlar, bu süreçte geniş bir perspektifle işçileri koruma prensibinin öne çıktığını göstermektedir.

### **1.1.3. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Sosyal Politikalar**

Cumhuriyetin ilk on yılında öne çıkan liberal politikaların etkisiyle, ne sosyal nede ekonomik alanda istenen ilerleme kaydedilememiştir. Ancak sanayi planları ve artan sanayi üretimi ile birlikte işçi sınıfı artış göstermiştir. Bu artışın doğurduğu dar anlamda sosyal sorunlara odaklanılarak, özellikle üretimin güvence altına alınması amacıyla hukuksal reformlar artırılmaya çalışılmıştır. Daha evvel ülkemizde birtakım girişimler yapılsa da devletin "sosyal" olarak nitelendirilen kamu politikaları takip etmeye başladığı yıllar aslında 1930'lardan sonra yoğunlaşmış, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise bu politikalar yerleşik hale gelmiştir. Toplu iş hukukunda 1947 yılında çıkartılan 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" ile birlikte ve yeni bir döneme girilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nin



sosyal bir hukuk devleti olarak tanımlandığı 1961 Anayasasında sosyal hedeflerin yasal düzenlemelerle şekillendirileceği ilkesinin anayasal bir zaruret olarak kabul edildiği ifade edilmektedir. Bu kapsamda, iktisadi ve sosyal haklar ile ödevler ilk kez anayasal güvenceye girmiştir. Yasal düzenlemelerle sosyal politikayı güvence altına alma anlayışı, sosyal tarihimizde önemli bir dönüm noktası oluşturmaktadır (Yorgun, 2013, s.364).

1961 Anayasası, devlete temel hakları gerçekleştirmeyi bir görev olarak yükler ve ondan "özgürleştirici" bir rol üstlenmesini, sadece izlemek yerine aktif önlemler almasını talep eder. Çünkü devlet 10. Maddeye göre, bireyin temel hak ve özgürlüklerini, kişisel huzuru, hukuk devleti ve sosyal adalet ilkelerine uygun olmayan biçimde kısıtlayan iktisadi, sosyal ve siyasi tüm engelleri ortadan kaldırır; bireyin maddi ve manevi varlığının zenginleşmesi için gereken koşulları yaratır (Gülmez, 1990, s.2).

Bu ve benzeri anayasal düzenlemelerin ardından hayata geçirilen, 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, grevli toplu pazarlık sistemini oluşturmuştur. Serbest toplu pazarlık sisteminin 1963 yılında hayata geçmesiyle birlikte, kolektif müzakere hakkı dar anlamda sosyal politika araçlarından biri olarak kullanılmaya başlanmıştır (Yorgun, 2013, s.364).

Sosyal hukuk devleti ilkesinin 1982 Anayasası'nda korunması, hukuki düzenlemelerin sosyal politikalara uygunluğunu zorunlu kılmaktadır. Anayasa'nın 5. Maddesine göre, devlet, siyasi, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmayı amaçlar. Ancak, bu hükme rağmen, sendikacılık ve toplu pazarlık alanında kısıtlamalara gidilmiş, liberal ekonomi politikalarına ağırlık verilmiştir (Arıcı, 2006, s.81).

Türkiye'de özellikle 1980 sonrası dönemde, sosyal politikaları etkileyen önemli bir faktör, Avrupa Sosyal Şartı olmuştur. 1989 yılında kabul edilen bu şartname, özellikle 2000'li yıllarda sosyal politikaların belirlenmesinde etkin olan bir yaklaşımın oluşmasına katkıda bulunmuştur. 1999 yılında hayata geçirilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 2001'de çıkan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile 2006'da yürürlüğe giren "5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası" Kanunları, Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanmasına yönelik yapılmış önemli yasal düzenlemelerdir (Türkoğlu, 2013, s.285).

Çoğulcu demokrasinin olduğu dönemlerde, temel hak ve özgürlüklerin anayasal güvence altına alındığı zamanlarda iş mevzuatında hızlı değişimler yaşanmıştır. Ancak, demokrasiye ara verilen geçiş dönemlerinde, iş hukukuna hemen yansıyan kısıtlamaların özellikle sosyal haklarda gerçekleştiği gözlemlenmektedir. Bu durum,

sosyal ve siyasal gelişmeler ile iş hukuku arasında sıkı bir etkileşim bulunduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır (Kutal, 2006, s.107).

Genel bir değerlendirme yapacak olursak; Cumhuriyet döneminde sosyal politika alanında Avrupa ülkelerini yakından takip ederek, bu doğrultuda kanunlar çıkarılmış ve reform çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Ancak, bu ülkelerin tecrübe ettiği sosyal, siyasal ve ekonomik gelişmelerin tam anlamıyla Türkiye'de yaşanmamış olması, geniş halk kesimlerini ve farklı sınıfları etkileme konusunda bir eksiklik yaratmıştır. Zira her ülkenin kendine özgü iç dinamikleri vardır ve bunlar o ülkenin tarihi, dini, sosyo-kültürel yapısı ve ekonomisi gibi etkenler tarafından şekillenmektedir.

## **2. SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN 4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU**

Tokol ve Alper'e (Tokol ve Alper, 2012, s.3) göre kapitalist üretimi benimsemiş sistemlerde elde edilen değer adil bir biçimde paylaşılması sosyal politika sayesinde olur. Bu politikalar, çalışanların haklarına ve özgürlüklerine odaklanarak sosyal adaleti güvence altına almayı hedefler.

Bir toplumun tüm kesimlerinin büyük oranda ahenk içinde olmasını sağlayan duruma, sosyal denge denir. Sosyal denge, coğrafi bölgeler, sosyal gruplar, sınıflar ve sosyal hizmetlerden faydalanan kesimler arasında tesis edilmesi gereken geniş yelpazeli bir dengeyi ifade eder. Toplumsal çözümleri engelleyerek, bir bütünleşme süreci içinde toplumun varlığını sürdürmek sosyal bütünleşme hedefini ifade eder. Toplumun her seviyesinde ve toplumsal gelişme sürecinin her aşamasında sosyal bütünleşme hedefinin gerçekleştirilmesi büyük önem arz eder (Şişman, 2013, s.95).

Bu bağlamda sosyal politikanın amaçlarından olan sosyal adalet ve sosyal denge hedeflerine ulaşmak açısından düşünüldüğünde; bağımlı çalışan olan işçi sınıfı ile memurlar arasındaki sosyal adalet ve sosyal dengeyi sağlamak bağlamında 4688 sayılı Kanun Türkiye Cumhuriyetinin Anayasa ile teminat altına alınan "Sosyal Devlet" olma ilkesi ile de örtüşmektedir. Öte yandan teknik olarak sosyal politika aracı olarak yasanın kendisi düşünüldüğünde aşağıdaki açıklamalar yerinde olacaktır:

İşçilerin bir araya gelerek kazandıkları güçle, çalışma koşullarını iyileştirmek adına sergiledikleri gayret, sosyal politika literatüründe "kendi kendine yardım hareketi" olarak bilinen geniş bir süreci kapsar (Çubuk, 1983, s.56). Uluslararası alanda uzun bir süreç olarak görülen bu gelişmeler, Türkiye'de de zamanla yaşanmış ve bu bağlamda anayasal ve yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. 25 Haziran 2001 yılında Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4688 Sayılı Kamu Görevlileri

Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu memurlara işveren olan Devlet karşısında güçlenerek memurların kendi haklarını koruma amacıyla bir araya gelme, dayanışma içinde mücadele etme, sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi imzalama hakkını sağlamak üzere çıkarılmıştır. Demire (Demir, 2006, s.94) göre Kanunların, bilhassa iş hukukuyla alakalı olanların, ortaya çıktıkları siyasi ve sosyo-ekonomik konjonktürün etkilerinden tamamen sıyrılabildiklerini ifade etmek çok zordur.

Yasalar, toplumun düzenini sağlamak ve ihtiyaçlarına yanıt vermek üzere oluşturulur. Her bir yasa, belirli bir amacı güder ve bu amaçları içeren metinlere gerekçe adı verilir. Genel gerekçelerin yanı sıra madde gerekçeleri de her kanunda bulunur, bu gerekçeler maddelerin neden düzenlendiğini açıklar. Gerekçeler, kanun metinlerini anlamada önemli bir role sahiptir çünkü belirsiz veya tartışmalı konularda yol gösterici olurlar. Gerekçeler, kanun metni ile günlük hayat arasında bir bağlantı kurmada yardımcı olur (Yorgun, 2013, s.366).

Bu sebeple, bu bölümde gerekçeleri de göz önüne alarak yeni 4688 Sayılı Kanunu, sosyal politika açısından değerlendirmeye çalışacağız.

### **2.1. Sosyal Politika Açısından Kanunun Genel Gerekçesi**

Bir kanunun sosyal politika açısından genel gerekçesi, toplumun genel refahını artırmak, adaleti sağlamak, insan haklarını korumak ve ekonomik eşitsizlikleri azaltmak gibi yüksek hedeflere yönelik olmalıdır. Aynı zamanda, toplum içindeki farklı kesimler arasında denge ve uyum sağlamak, sosyal güvenliği güçlendirmek ve insanların yaşam kalitesini artırmak amacını taşır. Sosyal politika, genellikle sosyal adalet, eşitlik ve sürdürülebilir kalkınma gibi temel değerlere ulaşmayı amaçlar. Bir kanunun sosyal politika gerekçesi, toplumun bütününe refahını gözeterek insan odaklı bir perspektifle yazılma amacı gütmelidir.

Yasanın genel gerekçesinde çıkarılma amacının izahında, "Demokratik ve sosyal bir hukuk devleti olmanın önemli bir göstergesi olan örgütlenme özgürlüğüne vurgu yapmak ve bu temel insan hakkını, sendikal hak olarak tüm çalışanlara ayrımsız bir şekilde tanımaktır." Ek olarak, bu kanun ile ulusal düzeyde örgütlenme özgürlüğünün meşrulaşması, memurların sendikal haklarını kısıtlamasız kullanabilmeleri, çalışma şartlarının geliştirilmesi, verimliliğinin sağlanması, sendika içi demokrasinin geliştirilmesi ve yönetimde katılımın artması gibi insan odaklı hedeflerin amaçlandığı belirtilmiştir (Tuncay, 2007, s.164).

4688 Sayılı Kanun'un amaç bölümünde Kanunun çıkarılma nedenini ifade olarak inceleyecek olursak; "*Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları*

*sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.” İbaresini yer almıştır. Bu ifade Kanunun hangi gerekçe ile ilkeler doğrultusunda hazırlandığını açıkça göstermektedir. Buradan hareketle 1961 Anayasası ile yasal bir zemin kazanan memur sendikacılığını, 1965 yılında çıkarılan 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile kıyaslayacak olduğumuzda, 624 Sayılı Kanunda Amaç ve Kapsam; “işçi niteliğinde olanlar dışındaki kamu hizmeti görevlilerinin ortak mesleki, kültürel, sosyal ve iktisadi hak ve menfaatlerini korumak, özellikle mesleki gelişmeyi ve aralarındaki yardımlaşmayı sağlamak” şeklinde düzenlenmiştir.*

Kanun metninde geçen “özellikle mesleki gelişmeyi ve aralarındaki yardımlaşmayı sağlamak” ifadesinden, sendikaların daha çok idare ile işbirliği içinde çalışan kuruluşlar olmasının hedeflendiği, memurların sadece istek ve ihtiyaçlarını ilgili idareye ileten mesleki teşekküller olduğu, bir tür yardımlaşma sandığı işlevi göreceği anlamı doğmaktadır. Öte yandan maddede sadece “korumak” sözcüğüne yer verilmesi; dolayısıyla “geliştirmek/iyileştirmek” sözcüğünün yer almaması Kanunun amacının dar tutulduğunu ve memur sendikacılığının bir mücadele aracı olarak kabul edilmediğini göstermektedir (Mahiroğulları, 2006, s.150).

4688 Sayılı Kanunun amaç kısmı ile selefi olan 624 Sayılı Kanunun amaç kısmı kıyaslandığında 624 Sayılı Kanun özgürlükçü ve kapsayıcı olmadığı çıkarımını yapmak yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda 4688 Sayılı kanun selefine göre sosyal politikanın amaçlarından olan sosyal adalet hedefine ulaşmada daha kapsayıcı bir rol olarak sosyal politika açısından kanunun gerekçesini net bir biçimde ortaya koymaktadır.

Sosyal politika perspektifinden özgürlükçü ve kapsayıcı yasalar tercih edilse de özgürlük kavramının anlamına önem vermek gereklidir. Güçlü olanı güçsüz karşısında savunmasız bırakılması ve eşit müzakere şartlarına sahip olmamaları sosyal adaleti bozabilir. Bu nedenle "özgürlükçü yasa" terimini bu açıdan değerlendirmek gerekir. Sosyal politika perspektifinden değerlendirildiğinde, hukuk devleti olma gayesinin temel prensiplerinden birisi, vatandaşlar arasında herhangi bir ayırım gözetmeksizin sosyal ve ekonomik haklara kavuşmalarını temin etmek, bu hakların serbestçe kullanılmasını sağlamak ve bu hakları güvence altına almak olarak belirir. Gerekçede vurgulanan eski düzenlemelerin sendikacılığı ve toplu pazarlık sistemini yeterince geliştiremediği, kanunlarda yapılan düzenlemelerin kifayetsiz olduğu, pozitif değişikliklerin bazı maddeler arasında kaybolduğu ve bütünlük oluşturmadığı tespitleri son derece mühimdir. Bu sebeple, yeni düzenlemenin toplu pazarlık sistemini ve sendikacılığı güçlendirecek özellikte olması ve maddelerin kendi arasında bir

tutarlılığının olması büyük önem taşır (Yorgun, 2013, s.367).

Bu bağlamda, mevcut kanunun, toplu pazarlık sistemini ve sendikacılığı güçlendirmeye odaklanarak, maddelerin kendi içinde uyum sağlaması oldukça önemlidir. Yani, bir maddede ilerleme kaydedilirken diğerinde geri adım atılmaması amaçlanmalıdır. Bu düşüncüyü destekleyen ifadeler, gerekçede şu şekilde yer almaktadır: 624 sayılı kanunla kamu sendikacılığı ve dolayısıyla toplu sözleşme düzeni daha ileriye taşınmak istenmiş, fakat bu hedefe ulaşılamamıştır. Ayrıca, kısmi değişikliklerle bir bütünlük sağlanamadığından, pratikte yaşanan problemlerin çözümünde etkili olunamamıştır. Genellikle liberal bir bakış açısıyla yapılan bu değişiklikler, kanunların değiştirilmeden bırakılan diğer maddeleri içerisinde anlamını yitirmiştir. Bu nedenle ihtiyaç duyulan; Türk endüstri ilişkileri sistemini geliştiren, çağın gerekliliklerini taşıyan ve aynı zamanda memurların çalışma hayatındaki sorunlarını insani bir perspektifle temelinden çözüme kavuşturan uzun soluklu bir kanundur. Bu bağlamda 4688 sayılı kanun çıkmış olduğu 2001 yılından günümüze kadar yapılan değişikliklerle çağın gereklerini ve emsal endüstri ilişkileri sistemlerini yakalasa da hala bir takım eleştirilere maruz kalmaktadır. Buradan hareketle sonraki bölümde kanun maddeleri ve gerekçelerini sosyal politika açısından değerlendireceğiz.

## 2.2. Sosyal Politika Açısından Kanunun Maddeleri ve Gerekçeleri

4688 Sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu'nu; “*Birinci Kısım (Amaç, Kapsam Tanımlar), İkinci Kısım (Kuruluş Esasları ve Organlar), Üçüncü Kısım (Üyelik ve Güvenceler), Dördüncü Kısım (Faaliyetler, Yasaklar ve Yönetime Katılma), Beşinci Kısım (Sendika ve Konfederasyonların Gelirleri, Giderleri ve Denetimi), Altıncı Kısım (Toplu Sözleşme), Yedinci Kısım (Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler)*” olmak üzere toplam yedi kısımdan oluşmaktadır. Ancak biz bu çalışmada ilgili kanunu sosyal politika perspektifinden değerlendirirken, öncelikle sosyal politikanın hedeflerine hizmet eden unsurlara odaklanmalıyız. Bu çerçevede ilgili kanunu, “*sendika özgürlüğü*”, “*toplu iş sözleşmesi hakkı*” ve “*grev hakkı*” gibi üç önemli başlıkta değerlendirmek, konuyu daha anlaşılır ve insan odaklı bir şekilde ele almamıza yardımcı olacaktır.

### 2.2.1. Sendika Özgürlüğü Açısından Kanun

Sendikaların temel görevi; sosyal, ekonomik ve siyasi alanlarda etkinlik sergilemektir. Bu sorumlulukları yerine getirme amacıyla atılan ilk adım, örgütlenmedir. Sendikalar arasında dayanışma sağlayarak ekonomik değerlerin adil ve eşit bir şekilde paylaşılmasına katkıda bulunanlar ile hükümetlerin sosyal politikalarını şekillendirmek için örgütlü bir güç olarak hareket edenler arasında bir ayrım vardır. Bu iki bakış açısından örgütlenme, büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle, bir yasayı sosyal

politika açısından değerlendirirken, öncelikle örgütlenme hakkına dair maddeleri incelemek önemlidir. Çünkü örgütlenme hakkını sınırlayan, yetersiz güvenceler sağlayan ve kısıtlamalar getiren hükümler, kanunun sosyal politikaya olan etkisini kısıtlayabilir veya zayıflatabilir.

Ülkemizde sendikaların kuruluş süreci, 1982 Anayasası'nın 3 Ekim 2001 tarihli 4709 sayılı yasasıyla değiştirilmiş 51. maddenin 1. fıkrasına göre şekillenmiştir. Bu maddeye göre, çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla sendikalar ve üst teşekküller kurabilir, bu kuruluşlara özgürce üye olabilir ve istedikleri zaman üyeliklerinden çekilebilirler. Bu düzenleme aynı zamanda, kimse tarafından bir sendikaya zorlanmamanın ve üyelikten ayrılmanın önemini vurgular. Bu prensiplere uygun olarak, Sendikalar Yasası'nın 2821 sayılı 6. maddesi de sendika ve konfederasyonların önceden izin almadan kurulabileceğini açıkça belirtir (Duyuş, 2010, s.6).

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun ikinci bölümünde kamu görevlileri sendikalarının kuruluş ilkeleri ve organları detaylı bir biçimde incelenmiştir. Bu düzenlemede memurlar için, işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının kurulmasına benzer biçimde, serbest kuruluş anlayışı benimsenmektedir. 6/1 hükmüne göre, sendika ve konfederasyonlar önceden izin almadan rahatlıkla kurulabilirler (Cindemir, 2017, s.100).

Kanunun 4. maddesine göre; "Sendikalar, Türkiye genelinde faaliyet göstermek amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan memurlar tarafından kurulur." İşçi sendikacılığı bağlamında genelde iş yeri ve iş kolu sendikacılığı terimleri mevcuttur. İş kolu sendikacılığı, iş yerlerinde dayanışmayı ve çalışma koşullarındaki bütünlüğü güvence altına almak açısından son derece kritiktir. Kanun, işçi sendikacılığındaki gelişmeleri göz önünde bulundurarak, güçlü sendikacılığı desteklemek amacıyla hizmet kolu esasını dikkate almış ve meslek veya iş yeri esasına göre sendika kurulmasını yasaklamıştır. Kanunun 5. Maddesinde bu hizmet kolları belirtilmiştir bunlar; "büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri, eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri, sağlık ve sosyal hizmetler, yerel yönetim hizmetleri, basın, yayın ve iletişim hizmetleri, kültür ve sanat hizmetleri, bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri, ulaştırma hizmetleri, tarım ve ormancılık hizmetleri, enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri, diyanet ve vakıf hizmetlerini" içermektedir. Kamu hizmetlerinin niteliği ve kamu görevlilerinin yoğunluğu göz önüne alınarak sendikaların kurulabileceği hizmet kolu sayısı 11 olarak belirlenmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda belirtilen 28 işkolunun fazlalığı ve uygulama sırasındaki zorluklar göz önüne alınarak hizmet kollarının sayısı azaltılmıştır (Eren, 2002, s.110).

Anayasa, işverenlerin ve çalışanların tümünün önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluşlar kurabilecekleri, serbestçe sendikaya üye olup ayrılacakları pozitif ve negatif sendika özgürlüğünü tanımaktadır (md.51/I). Bu düzenleme, 4688 sayılı Kanun'da da serbest kuruluş ilkesini (md. 6/I) ve pozitif (md. 14/I) ile negatif sendika özgürlüğünü (md. 16/I) içermektedir. Pozitif sendika özgürlüğü, Türkiye'de işçi ve kamu görevlileri arasında sendika çeşitliliğine yol açmaktadır. 4688 sayılı Kanun'da kamu görevlileri sendikaları belirlenen on bir hizmet kolunda Türkiye genelinde faaliyet gösterme yetkisine sahiptir (md. 4 ve 5). Bu kural, kamu görevlileri sendikaları arasında kategorik bir çeşitliliği meydana getirirken, birden çok sendikanın aynı hizmet kolunda faaliyette bulunması ideolojik sendika çeşitliliğine neden olabilmektedir (Çelik, 2010, s.55).

2022 yılı itibarıyla, sağlık ve sosyal hizmetlerde 40, eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinde 49, büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetlerinde ise 41 sendika faaliyette bulunmaktadır. Bu parçalanma, üst kuruluşlara da yansımakta olup, toplam 12 kamu görevlileri konfederasyonu 2022 yılı dâhilinde faaliyette bulunmaktadır. İşçi sendikaları üzerinde olduğu gibi, kamu görevlileri sendikaları üzerinde de siyasetin Türkiye'de önemli bir etkisi bulunmaktadır. Üstelik bu etki kamu görevlileri sendikalarında daha da fazla gözlenmektedir. Sendikalar, toplumsal hareketin bir parçası olarak görülmeli ve siyasetin dışında tutulmamalıdır. En muhafazakâr görüşler bile, sendikaların siyasete duyarsız olmamasını, ancak bu ilişkinin sınırının belirli bir ölçü içinde olması gerektiğini savunmaktadır (Uçkan Hekimler, 2023, s.50).

Ancak Türkiye'deki sendikalar, genellikle yasama ve yürütme organlarına baskı yaparak siyaseti etkilemek yerine, çoğu zaman siyasi partilerin ve hükümetin etkisi altında hareket ederek, adeta bu partilere hizmet etmektedir. Bu nedenle, kamu görevlileri sendikalarının siyasi partilerle olan pozisyonu ve ilişkileri, sendikaların nüfuzunu ve etkisini önemli ölçüde şekillendirebilmektedir.

Bunun yanı sıra siyasi partilerin sendikaların üyelerinin potansiyel oylarından yararlanmak sendikaların da siyasi partilerin bilhassa kamuda oluşturdukları siyasi baskıdan faydalanmak için karşılıklı işbirliği yaptıkları da görülmektedir (Havan, 2023, s.365).

Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü, Anayasa ve 4688 sayılı Kanun çerçevesinde önem kazanmış olup, sendikal örgütler için serbest kuruluş prensibi benimsenmiştir. Kamu görevlisi olarak çalışmak, sendika kurma hakkını kazanmak için gereken temel koşuldur. Sendikal örgütler, tüzükleri ve belirtilen belgelerle ilgili il valiliğine başvurarak tüzel kişilik kazanırlar (md. 6/III ve IV). Tüzükte veya belgelerde hata, eksiklik yahut kanunla çelişki olması, sendikal örgütün kuruluşunu engellemez.



Bu durumda ilgili valilik, eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini talep eder; tamamlanmazsa, ilgili valilik bir ay içinde iş mahkemesine başvurarak sendikal örgütün faaliyetini durdurma talebinde bulunabilir. Mahkeme, azami 60 günlük bir süre içinde çelişkinin, hatanın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde sendikal kuruluşun kapatılmasına karar verebilir (md. 6/VII ve VIII). Özetle, valilik sendikaların kuruluş başvurularını reddetme veya kapatma yetkisine sahip değildir; bu yetki iş mahkemelerine aittir. Ancak Türkiye'de, sendikaların serbest kuruluş prensibini sarsan bazı uygulamalarla karşılaşma eğilimindedir (Uçkan Hekimler, 2023, s.50).

Özgürlükçü bir perspektifle, kamu görevlilerinin kapsamlı bir biçimde tanımlanması ve bu sayede sendikal özgürlüklerin kişisel olarak geliştirilmesi oldukça kritiktir. Buna rağmen, 4688 sayılı Kanun'un ilgili hükmünün özgürlükçü bir yapısının olmadığını belirtmek gerçekçi bir değerlendirmedir. Kanununun 15. maddesinde, kamu görevlisi olmalarına rağmen üyeliğe dair bazı kısıtlamaların geniş bir biçimde yer alması önem arz etmektedir. Yani bu maddeye göre 4688 sayılı Kanun kapsamındaki memur sendikalarına;

*"a) Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde görev yapan kamu görevlileri, b) Yüksek yargı organlarının başkanları ve üyeleri, savcılar, hakimler ve bu meslekten sayılanlar, c) Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilatlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları, d) Yükseköğretim Kurulu Başkanı ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkanı ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları, e) Mülkî idare amirleri, f) Silahlı Kuvvetler mensupları, g) Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları, h) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları, i) Emniyet hizmetleri sınıfı, j) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri," üye olamazlar ve sendika kuramazlar.*

Belirtilen hükümde yer alan "Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı" ifadesinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi önemli bir gelişmedir. Anayasa Mahkemesi, Demir/Baykara kararına atıfla, TBMM Başkanlığı idari personelinin sendikal haklardan mahrum bırakılmasının, telafi edilmesi güç ve imkânsız sonuçlar doğuracak şekilde ikna edici ve zorlayıcı gerekçelere sahip olmadığına hükmetmiştir. Bu karar, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) sözleşmelerinde var olan fiilen otorite sahibi üst düzey yöneticiler ve istihbarat teşkilatları haricindeki personelin kapsam dışı tutulamayacağı görüşüne de uygun



düşmektedir. Ancak, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği'nde görev yapan üst düzey yöneticiler dışındaki personel için getirilen yasak, UÇÖ sözleşmelerine aykırı olduğu değerlendirilmektedir. Yani, Anayasa Mahkemesi'nin aldığı bu karar, kamu görevlilerinin sendikal haklarını genişletme yolunda önemli bir adım olarak öne çıkmaktadır (Cindemir, 2017, s.104).

Memur-Sen'in kamu görevlilerini temsilen imzaladığı; *“Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme”* 'de, toplu sözleşme ikramiyesinden yararlanma şartlarına dair önemli bir düzenleme bulunmaktadır (md. 23/I). Bu düzenleme, toplu sözleşme ikramiyesinden yararlanabilme hakkını, sadece bağlı olduğu hizmet kolundaki kamu görevlisi mevcudunun %1'inden çok olan sendikalar için öngörmektedir. Böylece, toplu sözleşme ikramiyesinden faydalanma hakkı, tüm sendika üyeleri yerine sadece belirli bir üye sayısına ulaşan sendikalara üye kamu görevlilerine tanınmıştır. Bu karara ilişkin KESK'e bağlı olan Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası öncelikle yürütmesinin durdurulması ve Anayasaya aykırı bu kararın iptali istemiyle dava açmıştır. Davaya ilişkin 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.”* Hükmünü vererek bahse konu yürütmeyi durdurmuştur. Ancak Danıştay'ın bu kararına rağmen, 28 Aralık 2022 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan *“7429 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”* ile sendika üyesi kamu görevlilerine devlet tarafından ödenecek destek hususunda farklı bir uygulamaya geçilmiştir. 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 toplu 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 toplu sözleşmeyle*

*belirlenen tutarda toplu sözleşme ikramiyesi ödenir. Toplu sözleşme ikramiyesi ödenen kamu görevlilerine ayrıca toplu sözleşme desteği yapılmaz.”*

Yani, bahse konu yasal düzenleme ile sendika üyesi olan kamu görevlilerine devlet tarafından ödenecek mali destek hususunda %2'lik bir baraj konularak ikili bir sistem başlatılmıştır. Bu çerçevede, kamu görevlilerinin en az %2'sini üye yapamayan sendikalara üye olan kamu görevlileri, Ocak 2023 itibarıyla her üç ayda bir 291 TL tutarında toplu sözleşme desteği alırken, %2'lik barajı aşan sendikalara üye olanlar ise aynı dönemde her üç ayda bir 824 TL tutarında, daha yüksek olan toplu sözleşme ikramiyesi almaya hak kazanmıştır. Bu durum, özellikle KESK ve KESK'e bağlı sendikaların büyük tepkisine neden olmuş, bahse konu Kanun'un zaten hali hazırda güçlü ve büyük olan kamu görevlileri sendikalarını daha da güçlendirmeyi amaçladığı ifade edilmiştir. Kamu görevlileri sendikalarının sayısal gücünün siyasetten büyük ölçüde etkilendiği düşünüldüğünde, bu Kanunun kamu görevlileri sendikalarını siyasete daha da bağımlı ve eğilimli duruma getireceği söylenebilir. Bu yasal düzenlemenin bireysel ve kolektif sendika özgürlüğüne aykırı olduğu iddiasıyla ana muhalefet partisi olan CHP tarafından Anayasa Mahkemesi'ne taşınmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin daha önceki kararlarını dikkate alarak, Anayasaya aykırı bu yasal düzenlemeyi de iptal edeceği tahmin edilebilir (Uçkan Hekimler, 2023, s.52).

Nitekim Uçkan Hekimlerin tahmin ettiği gibi Anayasa Mahkemesi söz konusu kanunu Anayasaya aykırı bularak 18 Ocak 2024'te esastan iptal etmiştir.

Yukarıdaki değerlendirmelerden anlaşılacağı üzere, 4688 Sayılı Kanun, sendikal özgürlük bağlamında istenilen seviyeyi yakalayamamıştır. Bu sebeple örgütlenmenin yeteri kadar korunmadığı ve sosyal politikalara yön verecek güçlü bir sendikal örgütlenmenin oluşamayacağı düşünülmektedir. Yapılan kanuni düzenlemelerin memur sendikalarını desteklemek ve güçlendirmek yerine, emek sömürsüne dayalı rekabeti destekleyerek neo-liberal ekonomik yapıya hizmet etmek ve örgütlü gücü sınırlamak sonucunu doğurabileceğini değerlendirmekteyiz.

### **2.2.2. Toplu İş Sözleşmesi Açısından Kanun**

Çalışma barışının sağlanmasında, sendikaların oynadığı rol büyük bir öneme sahiptir; çünkü çalışma barışı olmaksızın sosyal adalet gerçekleşmez. Sendikaların sosyal, siyasal ve ekonomik etkilerini ne kadar verimli bir şekilde yerine getirebildikleri, çalışma barışına ve sosyal adalete olan katkılarını belirler. Ekonomik görevlerini yerine getirirken sendikalar, genellikle iki ana stratejiyi kullanır: İlki, toplu iş sözleşmeleri yapmak; diğeri ise baskı unsuru olarak hükümetlerin ve ilgili sektörlerin ekonomik kararlarını kendi çıkarları doğrultusunda yönlendirmektir. Memurlar, genel olarak toplu iş sözleşmesi hedeflerini elde etmek amacıyla sendika kurma veya sendika

üyeleri olma yolunu tercih ederler. Bu sebeple, örgütlenme hakkı ile toplu iş sözleşmesi hakkı birbirinden ayrı bir şekilde değerlendirilemez.

Toplu pazarlık, çalışanların haklarının temel direği ve sendikal mücadelede kilit bir araçtır. Örgütlenme ve sendika hakkı, çalışanların haklarını savunma konusunda hayati bir rol oynar. Ancak sendikaların hedeflerine ulaşma noktasında, bu amaca ulaşmada en önemli koz toplu pazarlıktır. Toplu pazarlık, çalışanlar ile işverenler arasında geniş kapsamlı bir şekilde karşılıklı çıkar ve menfaatleri düzenleyen, adeta sosyal bir anlaşma biçimidir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005, s.342).

Toplu pazarlık, tarafların karşılıklı müzakerelerle ortak bir metin üzerinde anlaşarak ve bu metni başka bir sürece tabi tutmadan uygulamaya koymalarını içeren toplu mücadele en geniş anlamını yansıtır. Elbette toplu pazarlıkla düzenlenen haklar, yasalara aykırı olamaz. Fakat toplu pazarlığın konularının saptanması, kanuni sebeplerle kısıtlanamaz. Haricindeki herhangi bir yaklaşım, toplu pazarlık kapsamında değerlendirilemez. Sosyal diyalog, toplu görüşme ve toplu sözleşme toplu pazarlığın bileşenleri olarak kabul edilebilir. Fakat, toplu pazarlıkla aynı kategoride değerlendirilemezler. Türkiye'de kamu görevlileri için öngörülen toplu görüşme yönteminin asla toplu pazarlık olarak nitelendirilemeyeceği vurgulanmıştır. Toplu pazarlık hakkı, henüz tam manasıyla ele alınmasa da gelecekte detaylandırılacak şekilde dört uluslararası belge tarafından düzenlenmiştir. Türkiye, bu dört belgeden üçünü imzalarken, diğerini toplu pazarlık ve grevle ilgili maddeye çekince koyarak onaylamıştır. Bu noktada, Türkiye'nin toplu pazarlık konusundaki uluslararası belgelere ilgisiz kalmadığını söylemek mümkündür (çünkü imzalanmayan belge, Türkiye'nin AB üyesi olmaması sebebiyle imzalanmamıştır). Ancak, toplu pazarlık alanının daha etkili bir şekilde işlemesi için sadece belge imzalamak yetmez; bu belgelerin gerekliliklerini uygulamada yerine getirmek de önemlidir (Bülbül, 2009, s.75). Bülbül bu ifadeleri yazdığı yasa ilk haliyle idi Bülbülün öngördüğü gibi yasa 04.04.2012 tarihinde kabul edilen 6289 sayılı Kanunla Türkiye, AB normlarında bir toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkını memurlara kazandırmış oldu.

Halkoylamasıyla birlikte 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan değişiklikle, Anayasa'nın 53. maddesi aracılığıyla memurlara grevsiz biçimde toplu sözleşme hakkı tanındı ve bu hakkın kullanımının yasayla düzenleneceği vurgulandı. Kamu görevlileri, bu toplu sözleşme hakkının kullanımına dair umutlar içindeydiler ve bu umutlar, 04.04.2012 tarihinde onaylanan 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile sona erdi. Yeni yasa, 4688 sayılı yasanın adını "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" olacak şekilde değiştirdi ve genel çerçevede toplu pazarlığın kapsamı ve tarafları, kamu görevlilerine verilen toplu sözleşme hakkı, toplu sözleşme görüşmelerinde çıkabilecek uyuşmazlıkların

zorunlu tahkim yoluyla çözülmesinin kapsamını ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun teşkilatlanma ve çalışma prensiplerini belirledi (Görmüş, 2012, s.11).

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti (KGSH) ile Kamu İşveren Heyeti (KİH) arasında gerçekleşen toplu görüşme süreci (md.29/I) oldukça merkezi bir yapıdadır. Cumhurbaşkanı KİH'nin tüm üyelerini belirlemektedir. KİH'e Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakan tarafından başkanlık yapılı ve kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri ile Cumhurbaşkanı'nca belirlenen bakanlıklardan teşekkül eder. (md.29/II). KGSH ise toplam 15 üyesi vardır. Kendisine bağlı sendikaların toplam üye sayısına göre belirlenen bir temsilci ile her hizmet kolunda en çok üyeye haiz kamu görevlileri sendikalarının temsilcilerinden oluşur. Temsilciler, bağlı sendikaların üye sayılarına göre belirlenen birinci, ikinci ve üçüncü sıradaki konfederasyonlar tarafından seçilir (md.29/III). Bu sayede KGSH'de yetki çoğunlukla en çok üyeye sahip konfederasyona verilir ve çoğulcu bir temsil sisteminden ziyade çoğunluğa dayalı bir sistem uygulanır. KGSH başkanı, üyeleri tarafından değil, en çok üyeye sahip konfederasyonun başkanı olarak atanır. Ayrıca, bu konfederasyonun heyetinde, diğer konfederasyonlardan farklı olarak, iki temsilci bulunur. En fazla üye kaydeden konfederasyona bağlı sendikaların, ilgili hizmet kollarında en yüksek üye sayısına ulaşabileceği göz önüne alındığında, 15 temsilcili Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'nin (KGSH) 13 temsilcisi genellikle en fazla üyeye sahip olan tek bir konfederasyondan gelir. Aslında, ilk iki dönem toplu sözleşmeleri hariç, son yapılan tüm toplu sözleşmelerde KGSH'nin 15 temsilcisinden 13'ü Memur-Sen temsilcilerinden oluşmuştur. Memur-Sen, sendikalı kamu görevlilerinin %52'sini temsil eder ve KGSH'de yaklaşık %87'lik bir paya sahip olarak üye dağılımında ciddi bir dengesizliğe neden olur. Türkiye'deki siyasi etkinin memur sendikaları üzerindeki etkisi, özellikle Memur-Sen'in sayısal gücünü sağlayan siyasal bağ göz önüne alındığında, toplu görüşmelerin iki taraf arasında değil, adeta tek bir taraf aracılığıyla yürütüldüğünü söylemek mümkündür. Taraflar toplu görüşme süreci sonunda anlaşmaya varırsa, kamu görevlilerinin sosyal ve genel mali haklarına yönelik bölüm ile her bir hizmet koluna ait sosyal ve mali hakları içeren tek bir metin, taraflarca imzalanarak Resmî Gazete'de yayımlanır ve yürürlüğe girer (md.31/V ve VI). Ancak, taraflar toplu görüşmelerde kamu görevlilerinin genel hakları veya belirli bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklar konusunda anlaşma sağlayamazsa, anlaşmazlık çözümü için çatışmacı yöntemlere başvuramazlar. Bu tür durumlar için zorunlu tahkimin yürütüldüğü Kamu Görevlileri Hakem Kurulu (KGHK) devreye girer. Bu, Türkiye'de memurlar açısından toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu bir sistemin uygulandığı anlamına gelir. Toplu sözleşme imzalanamadığı durumlarda, taraflar arasında uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren toplantı tutanağı imzalandıktan veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı belirlendikten itibaren üç iş günü içinde, sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalama

yetkisine sahip olan kişiler, KGHK'ye başvurabilirler (md.33/III) (Uçkan Hekimler, 2023, s.54).

Tüm olumlu gelişmelere rağmen, grev hakkından mahrum bırakılan toplu sözleşme hakkı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87, 98 ve 151 numaralı sözleşmelerinde vurgulanan kolektif sendika özgürlüğü ile uyumsuz durumdadır. Bu durum, sendika özgürlüğü ile toplu sözleşme ve grev hakları arasında bir ayırım veya birbirini zayıflatma yaklaşımının, sendikal özgürlüklerin etkinliğini ciddi şekilde azalttığı anlamına gelir. Kamu görevlilerinin sendikal haklarını kapsamlı biçimde koruyabilmek için, sendika kurma hakkının yanı sıra toplu sözleşme hakkındaki bu düzenlemenin, grev hakkıyla birlikte ve ayrıca memurların siyaset yasağının kaldırılmasıyla birleştirilmesi gerekmektedir (Görmüş, 2012, s.10).

### 2.2.3. Grev Hakkı Bakımından Kanun

Grev hakkı ve sağlanan güvence, sendikal birlikteliği ve toplu müzakere potansiyelini güçlendirir. Bu hak olmaksızın, diğer haklar etkinlik kazanamaz.

6289 sayılı Kanun'da yapılan değişiklikle, toplu sözleşme hakkının esas unsuru olan grev hakkının hem Anayasal hem de kanuni bir hak olarak kabul edilmemesi, aslında toplu sözleşme hakkının pratiğini ciddi şekilde kısıtlamaktadır. Çünkü endüstri ilişkileri sistemi, güç dengesini esas almaktadır. Bu dengenin bir tarafın lehine ağır basması halinde, adil bir toplu pazarlıktan bahsetmek güçleşir ve bu husus, güçlüünün güçsüze hâkim olmasına dönüşebilir. Mevcut durum içerisinde, bir yanda devletin otoriter gücüne sahip olan kamu işveren heyeti; öte yanda, toplu sözleşme müzakerelerinde herhangi güce veya yaptırıma sahip olmayan kamu görevlileri sendikaları bulunmaktadır. Grev yasağından kaynaklı güç dengesizliği, özgür olamayan, sınırlanmış bir toplu sözleşme sürecine neden olur ve bu da toplum kesimleri arasındaki çatışmaların artmasına sebep olabilir. Çünkü grev yasakları, sadece grevleri önlemekle kalmaz, aynı zamanda çalışma ilişkilerinde çatışmaları artırıcı bir etki yaratır (Görmüş, 2012, s.21).

Grev hakkı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" bölümünde 54. madde ile işçilere tanınmış ve güvence altına alınmıştır. Ancak, kamu görevlilerinin grev hakkı konusunda durum oldukça karmaşıktır. Anayasa'da, kamu görevlilerine özel bir grev hakkı düzenlemesi bulunmamaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işçilerin grev hakkını korumaktadır, ancak bu hak kamu görevlileri için geçerli değildir. Anayasa ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bir arada değerlendirildiğinde, Türkiye'de kamu görevlilerinin grev hakkına sahip olmadığını söylemek mümkündür. Bu durumu pekiştiren bir diğer unsur, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 5237 sayılı Türk

Ceza Kanunu'nun, kamu görevlilerinin grev yapmasını açıkça yasaklayan hükümler içermesidir (Sayın ve Gümüş, 2023, s.570).

Anayasa'da yapılan değişikliklerin ardından, 4688 sayılı Kanun üzerinde gerekli değişikliklerin yapılabilmesi için sosyal taraflar arasında uzlaşma sağlanamamış, bunun üzerine 4 Nisan 2012' de yürürlüğe giren 6289 sayılı Kanun ile 4688 sayılı Kanunun çoğu maddesinde değişiklikler yapılmış ve bahse konu Kanun'un ismi "*Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*" olarak değiştirilmiştir. 6289 sayılı Kanun ile memurların toplu pazarlık hakkı ayrıntılı bir şekilde ele alınmış, ancak grev hakkı tanınmamış ve olası anlaşmazlıkların çözümü için Kamu Görevlileri Hakem Kurulu (KGHK) adlı zorunlu tahkim kurumu getirilmiştir. (Uçkan Hekimler, 2023, s.49).

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere maalesef Türkiye'de memurların grev hakkı yoktur. Memurlara grev hakkının tanınmaması sosyal politika açısından birçok farklı görüşü beraberinde getirebilir. Grev hakkının sınırlı olması, devletin istikrarını koruma amacını taşıyabilir. Özellikle kamu hizmeti sunan kurum ve kuruluşlarda çalışan memurların grev yapma yetkisi, kamu hizmetlerinin aksamamasını ve toplumsal düzenin korunmasını sağlamak amacıyla kısıtlanabilir görüşü bazı bilim insanları tarafından yaygın olarak kabul gören bir görüştür. Yani bu görüşe göre sağlık, eğitim, güvenlik gibi kritik alanlarda hizmet sunan memurların grev nedeniyle oluşacak aksaklıkları önlenmesi amaçlanmaktadır. Diğer bir perspektif ise, memurlara grev hakkı tanınmamasının demokratik hakların kısıtlandığı anlamına gelebileceğidir. Toplumsal katılım ve demokratik süreçlerin güçlenmesi açısından, memurların da grev hakkına sahip olması, işçi sınıfının haklarını savunabilmesi anlamında önemli olabilir. Bu görüşler arasında bir denge bulmak ve toplumsal ihtiyaçlara uygun bir çözüm getirmek, Türkiye'deki sosyal politika anlayışının gelişmesi açısından son derece önemlidir. Unutulmamalıdır ki, bu konudaki yaklaşımlar zaman içinde değişebilir ve toplumsal taleplere göre şekillenebilir.

## **GENEL DEĞERLENDİRME**

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, kamu görevlilerinin sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı gibi temel haklarını düzenlemekte ve güvence altına almaktadır. Bu bağlamda, kanunun sosyal politika açısından değerlendirilmesi yukarıda belirtilen üç önemli başlık altında değerlendirildiğinde:

Sendika Özgürlüğü: 4688 Sayılı Kanun, kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakkını tanımakta ve bu hakkı güvence altına almaktadır. Kanun, kamu görevlilerinin kendi aralarında sendika kurabilme ve mevcut sendikalara üye olabileme

hakkını sağlamaktadır. Sendika özgürlüğü, demokratik bir toplumun temel taşlarından biri olup, kamu görevlilerinin hak ve çıkarlarını korumak için etkin bir şekilde örgütlenebilmelerini mümkün kılmaktadır. Ancak bazı kamu görevlilerinin sendikal haklarının kısıtlanmış olması, sendika özgürlüğü açısından eleştirilebilecek noktalardır.

Toplu İş Sözleşmesi Hakkı: 4688 Sayılı Kanun, kamu görevlilerinin toplu iş sözleşmesi yapma hakkını düzenlemektedir. Kanun, toplu iş sözleşmesi süreçlerinin nasıl işleyeceğini belirlemekte ve bu süreçlerin adil ve şeffaf bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Toplu iş sözleşmesi hakkı, kamu görevlilerinin ücret, çalışma koşulları ve diğer özlük hakları konularında daha iyi şartlar elde etmeleri için müzakere yapabilmelerine olanak tanımaktadır. Bu durum, kamu sektöründe çalışanların yaşam standartlarının yükseltilmesine ve iş barışının korunmasına katkı sağlamaktadır. Ancak Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti (KGSH) ile Kamu İşveren Heyeti (KİH) arasında gerçekleşen toplu görüşme sürecinin oldukça merkezi bir yapıda olması ve KİH'nin tüm üyelerinin Cumhurbaşkanı tarafından belirlenmesi uluslararası alanda oldukça eleştirilmektedir.

Grev Hakkı: 4688 Sayılı Kanun'da grev hakkı bulunmamaktadır. Bu durum, kamu görevlilerinin taleplerini daha güçlü bir şekilde dile getirmelerine ve haklarını savunmalarına engel teşkil etmektedir. Grev hakkının olmaması, kamu görevlilerinin sendikal mücadelesinin etkisini sınırlamakta ve hak arama özgürlüklerini kısıtlamaktadır. Bu durum, sendikal hareketin güçlenmesini ve kamu görevlilerinin çalışma koşullarının daha etkin bir şekilde iyileştirilmesini zorlaştırmaktadır.

## SONUÇ

Yayılmacı ve küresel ekonomik düzenin yol açtığı ince eşitsizlikleri hafifletme, mağduriyetleri ve kayıpları gidermek, toplumsal adalet ve eşitlik ideallerine erişme, iş huzurunu ve toplumsal bütünlüğü koruma amacıyla, sosyal politikaların ne denli kritik olduğu kabul edilmiş bir gerçektir. Ancak, bu politikaların kapsamı, etkisi ve yoğunluğu konularında farklı görüşler bulunmaktadır. Aynı şekilde, demokrasinin olmazsa olmaz unsurlarından biri olarak kabul edilen sendikalar ve bu alandaki haklar hem ulusal hem de uluslararası belgelerle koruma altına alınmış olmasına rağmen, bu hakların uygulanmasına yönelik düzenlemeler çeşitli özelliklere sahiptir. Sendikal haklar, temel insan haklarıdır ve toplumsal barış ile çalışma barışının sarsılmaz güvencesidir. Bu hakların sınırlandırılması veya etkisiz hale getirilmesi, başlangıçta işverenlere (kamuda hükümete) ekonomik avantajlar sağlayabilir, cari açığa, iç borçlanmaya ve bütçeye faydası oluyor gibi gözükabilir. Ancak uzun vadede, bu tür sınırlamalar büyük tehditleri beraberinde getirerek çalışma huzurunu ve barışını tehdit



eden sonuçlara neden olabilir, toplumsal barışı ortadan kaldıracaktır ve nihayetinde kendini demokratik sosyal ve hukuk devleti olarak nitelendiren devletleri sosyal politikaların etkinliği açısından uluslararası otoriteler tarafından eleştiriye açık hale getirebilir.

İşçilerin perspektifinden, sendikal hakların eski bir mücadele konusu olarak kabul edildiği ve hukuki açıdan bu hakkın kullanımına yönelik kısıtlamaların kaldırılması anlayışının devlet tarafından benimsendiği açıkça bilinmektedir. Ancak, Türkiye'nin de kabul ettiği uluslararası sözleşmelerin gerekliliklerini tam olarak yerine getirmediği bir noktaya gelinmiştir. Bilhassa kamu görevlisi sendikalarına üyelikle ilgili yasaklar ve kısıtlamalar son derece geniş bir biçimde ele alınmış ve uluslararası denetim organları tarafından eleştirilmiştir. Anayasa Mahkemesi kararlarıyla, AİHM'nin de doğrultusunda, kamu görevlisi sendikalarına üyelikle ilgili 4688 sayılı kanundaki yasak kapsamının azaltılmasına rağmen, hala imzalanıp iç hukukta yer bulan uluslararası sözleşmelere uygun değildir. Diğer bir ifadeyle sendikaya üye olamayacak kamu görevlilerinin kapsamının genişliği diğer uluslararası endüstri sistemleriyle kıyaslandığında örgütlenme özgürlüğü açısından ilkel ve demokratik olmamakla nitelendirilmektedir. Buda doğal olarak sosyal adalet açısından memurları dezavantajlı duruma sokmaktadır.

Diğer yandan toplu pazarlık açısından düşünüldüğünde, toplu sözleşme hakkı ile kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarına tanınan yetki, uyuşmazlıkların zorunlu tahkimle çözülmesi ilkesiyle birlikte gelmektedir. Bu hak, kamu görevlileri sendikalarının toplu pazarlığı etkili bir şekilde yürütebilmesi için kritik bir araç olan grev hakkı ile tamamlanmalıdır ancak maalesef ülkemizde grev hakkının yokluğu, toplu sözleşme hakkını anlamsız kılarak, anayasal bir hak olma özelliğini zayıflatmakta ve bu hakkın kullanımını büyük ölçüde engellemektedir. Gerçekte, kolektif sözleşme hakkı ile grev hakkı birbirinden ayrılamayan unsurlardır. İş ilişkileri sisteminde grev hakkının olmaması durumunda, kolektif sözleşme sürecinin hakem kurulu tarafından sonlandırılması ve kurulun hükümetin önerisine yakın bir karar alması, kurulun bağımsızlığını ve tarafsızlığını sorgulanır hale getirmiştir. Ek olarak, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun aldığı bu karar, memurların güvenini boşa çıkartmıştır. Yapılan değişiklikten sonra, kamuda çalışan tarafların özgür iradeleriyle uzlaşarak kolektif sözleşme imzalaması pek olası görünmemektedir. Kanun bu biçimiyle kolektif sözleşme değil, tek taraflı sözleşme yasasıdır.

Türkiye'deki memur grev yasağı algısı, devletin toplumun bazı kesimlerini bir tehdit olarak görmesinin bir yansıması gibi algılanmaktadır. Cumhuriyetin 100. yılında modern Türkiye hedefine ulaşmak için en başta devletin milletini bir tehlike olarak görmemesi konusunda adım atılmalıdır. Kamu görevlilerinin devlete tehdit



oluşturacakları düşüncesinden vazgeçerek, eksik olan toplu sözleşme hakkını grev hakkıyla tamamlamak önemli bir demokratik ve sosyal politika adımı olacaktır. Bilimsel çalışmalar grev yasağının, toplumsal barışı ve adaleti sağlamaktan çok toplumsal kesimler arası çatışmaları artırma eğiliminde olduğunu göstermektedir. ILO normları ve uluslararası kanunlar nezdinde, memur sendikaları ile yapılan müzakereler sonucunda asgari hizmetler ve bu hizmetlerin yürütülmesi için zorunlu olan minimum çalışan personel sayısının hesaplanarak, memurlara asgari hizmetleri sağlayacak biçimde grev hakkı tanımanın toplu sözleşme gücünü artırıcı ve toplumsal gerilimleri azaltıcı bir etki yapacağı değerlendirilmektedir. Kamu görevlileri sendikalarına grevli toplu sözleşme hakkının sağlandığı bir endüstri ilişkileri sisteminde, sendikaların üyelerini etkili bir şekilde temsil edebilme gücü de hiç kuşkusuz artacaktır. Kamu çalışanlarının sendikal haklarının güçlendirilmesi, sosyal politika açısından değerlendirildiğinde, demokratik bir perspektifle ele alınmalı ve örgütlenmeyi teşvik etmek, çalışanların sosyal refahlarını artırmak adına önemli bir adım olmalıdır. Kamu çalışanlarının daha güçlü sendika haklarına sahip olmaları, sosyal politika açısından önemli bir adım olup, bu haklar sayesinde elde edilecek refah ve ilerleme toplumun geneline olumlu bir katkı sağlayacaktır. Son olarak, kanun, kamu görevlilerinin sosyal haklarını kısmen güvence altına alsın ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunsun da daha kapsayıcı ve dengeli bir yaklaşımla grev hakkının sağlanması genişletilmesi, kamu görevlilerinin hak arama süreçlerinde daha etkili olmalarını sağlayabilir.

## **KAYNAKÇA**

- Altan, Ö. Z. (2003). Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi Yayın No:1477, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Altan, Ö. Z. (ed.), (2007). Sosyal Politika, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, 1. Baskı, 3-82.
- Arıcı, K. (2006). Sosyal Politika Araçlarından Biri Olarak İş Hukuku, 1936 Tarih ve 3008 Sayılı İş yasasının 70. Yılında Ekonomik ve Sosyal Boyutlarıyla İş Yasalarımız. Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri, Ankara: Ankara Üniversitesi SBF ve Türk-İş Yayını, 77-83.
- Bülbül, O. (2009). Uluslararası Belgeler Karsısında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cindemir, H. (2017). Establishment and Organization of Public Servants Trade Unions in Turkey. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 16(1), 99-113. <https://doi.org/10.21547/jss.272973>
- Çelik, A. (2010). Vesayetten siyasete Türkiye’de sendikacılık: Parti-Devlet ilişkileri (1946-1967). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çubuk, A. (1983). Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, İ.İ.B.F Yayın No:18, Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.
- Demir, F. (2006). Bir Sosyal Politika aracı Olarak 70. Yılında 1936 Tarihli İş Kanunu ve Çalışma Hayatımıza Yansımaları, Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri, Ankara: Ankara Üniversitesi SBF ve Türk-İş Yayını, 84-99.
- Duyuş, E. S. (2010). Kamu Sendikaları, Türkiye’de Kamu Sendikalarının Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdut, Z. (2004). Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika. Çalışma Ve Toplum, 2(2), 11-37.
- Eren, H. (2002). Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun Öngördüğü Memur Sendikacılığı. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, VI(1-4), 105–132. [https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebyuhfd/issue/63548/969956#article\\_cite](https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebyuhfd/issue/63548/969956#article_cite)
- Görmüş, A. (2012). Kamuda Grevsiz Toplu Sözleşmenin ILO Normlarına Uyumu Ve Grev Hakkı Kapsamında Asgari Hizmetler Yaklaşımı. Sosyal Bilimler Metinleri, 2012(1), 1-28.
- Güleç, M. (1990). Memurlar ve Sendikalar, Ankara: İmge Yayınları
- Havan, C. (2023). Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Gelişmeler–4, Kutlu (Ed). Kamuda Sendika-Siyaset İlişkisinin Sendikal Tercihe Etkisi: Bağımsız Yerel Haksen Örneği, içinde (359-387). Platunus Yayınevi. DOI:10.5281/zenodo.10017830
- Koray, M. (2007). Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak. Çalışma ve Toplum, 4(15), 19-56.
- Kutal, M. (2006). Sosyal Politika Araçlarından Biri Olarak İş Hukuku 1936 Tarih ve

- 3008 Sayılı İş yasasının 70. Yılında Ekonomik ve Sosyal Boyutlarıyla İş Yasalarımız, Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri, Ankara: Ankara Üniversitesi SBF ve Türk-İş Yayını, 100-115.
- Lordoglu, K. ve Özkaplan, N. (2005). Çalışma İktisadı, İkinci Basım, İstanbul: Der Yayınevi.
- Mahiroğulları, A., (2006). Gelişim Süreci ve Yasal Çerçevesiyle Türkiye de Memur Sendikacılığı. İktisat Fakültesi Mecmuası , 55, (1), 143-189.
- Makal, Ahmet (1999) Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920- 1946, Ankara: İmge Yayınları.
- Özbudun, E. (2012). 1924 Anayasası, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Sayın, K. E. ve Gümüş, C. (2023). Anayasa Mahkemesi Kararlarında Kamu Görevlilerinin Grev Hakkı. Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(2), 567-622. <https://doi.org/10.59933/tauhfd.1411610>
- Soysal, M. (1997). 100 Soruda Anayasanın Anlamı, İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Şenkal, A., Doğan, M. (2012). Sosyal Politika Ve Sosyal Haklar; Vatandaşlık Haklarının Yeniden Kavramsallaştırılması Arayışı, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.9, S.17, 63-80
- Şişman, Yener, (2013). Sosyal Politika Cilt-1, Eskişehir: Açık öğretim Fakültesi Yayınları.
- Talas, C. (1992). Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tokol, A., Alper, Y. (2012). Sosyal Politika, (2. Baskı), Bursa: Dora yayıncılık.
- Tuncay, C. (2007). Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9, 157–175.
- Türkoğlu, İ. (2013). Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik. Akademik İncelemeler Dergisi, 8(3): 275-305.
- Uçkan Hekimler, B. (2023). Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Paradoksu: Güçlü Sendikacılık mı, Bağımlı Sendikacılık mı? Journal of Social Policy Conferences (84), 43-57. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1288455>
- Yalın, M. (2023). Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmelerinde Sosyal Politika. Adalet Dergisi (71), 341-387. <https://doi.org/10.57083/adaletdergisi.1391692>
- Yorgun, S. (2013). Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. Çalışma ve Toplum, 4(39), 357-380.

## BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ZORUNLU ARABULUCULUK UYGULAMASININ İŞ MAHKEMELERİNE KATKISI

### Erdal BEŞOLUK

Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul/Türkiye, erdalbesoluk@hotmail.com.tr

**ORCID:** 0000-0001-8796-4547

### Abdüssamed KETEN

Dr. Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul/Türkiye, abdussamedketen@gmail.com

**ORCID:** 0000-0002-0582-7774

### Abdurrahman KESKİN

Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Bayburt/Türkiye, abdurrahmankeskin@bayburt.edu.tr

**ORCID:** 0000-0003-1547-0358

**Başvuru Tarihi:** 22/04/2024

**Kabul Tarihi:** 11/07/2024

**DOI:** BEŞOLUK, E., KETEN, A., KESKİN, A. (2024), Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Uygulamasının İş Mahkemelerine Katkısı, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 25, s. 1326-1352. doi: 10.21441/sosyalgüvence.1472157

### ÖZ

25 Ekim 2017 tarih ve 30221 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı Kanun’un 3. maddesinde, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda İş Mahkemelerine başvurmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Böyle bir uygulamaya gidilmesinin temel nedeni iş mahkemelerindeki sürekli artan dava yükünün davaların görülme sürelerini uzatmasıdır. Bu durum hem adaletin zamanında tecelli etmemesine hem de işçilerin hak kayıpları yaşamasına sebebiyet vermektedir. Öte yandan iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun ihtiyari bir yöntemken 7036 sayılı kanun ile zorunlu hale getirilmesi, zorunluluk unsurunun hem anayasal zemine hem de iş hukukunun temel ilkelerine aykırı olup olmadığı tartışmalarını da beraberinde getirmiştir. Bu çalışma zorunlu arabuluculuğun 2017’den günümüze kadar uygulamada ne ölçüde başarılı olabildiğini mevcut eleştiriler çerçevesinde incelemektedir. Bu çalışma zorunlu arabuluculuk uygulamasının uygulamada yeterli olmamasına rağmen iş mahkemelerinin dava yükünü kayda değer bir şekilde azalttığını savunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Arabuluculuk, Zorunlu Arabuluculuk, İş Mahkemeleri Kanunu, İşçi-İşveren Uyuşmazlıkları

## **THE CONTRIBUTION OF MANDATORY MEDIATION PRACTICE IN INDIVIDUAL EMPLOYMENT DISPUTES TO LABOR COURTS**

### **ABSTRACT**

The third article of Law No. 7036, which was published in the Official Gazette dated October 25, 2017, and numbered 30221, introduced a requirement to apply to a mediator before filing lawsuits for worker claims and reinstatement demands based on employment contracts and collective bargaining agreements. The primary reason for implementing such a measure is the increasing caseload in labor courts, which prolongs the duration of trials. This situation not only prevents justice from being delivered in a timely manner but also leads to losses of rights for workers. On the other hand, the transition of mediation in labor disputes from a voluntary method to a mandatory one with Law No. 7036 has sparked debates on whether this mandatory aspect contradicts the constitutional basis and the fundamental principles of labor law. This study examines the extent to which mandatory mediation has been successful in practice since its implementation in 2017, within the framework of existing criticisms. The study argues that although the mandatory mediation practice has not been entirely adequate in practice, it has significantly reduced the caseload of labor courts.

**Key Words:** Mediation, Mandatory Mediation, Labor Courts Act, Employer-Employee Disputes

## GİRİŞ

Günümüz demokratik toplumlarında insanların adalet mekanizmasından temel beklentileri herkesin eşit bir şekilde adalete ulaşabilmesi ve adaletin zamanında tecelli etmesidir. Ne var ki küreselleşmenin endüstri ilişkilerine olan etkisi ve teknolojik ilerlemelerin mümkün kıldığı esnek istihdam modelleri, Türk mevzuatının uygulamada yetersiz kaldığı söylemlerini şiddetlendirmiş ve başta çalışma mevzuatı olmak üzere sosyal hayatı düzenleyen kurallarda değişikliklerin yapılması zorunluluğunu gündeme gelmiştir. Bu bağlamda ilk olarak Hukuk Muhakemeleri Kanunu değiştirilmiş ve devamında ise yargılamanın yükününün hafifletilmesi amacıyla Arabuluculuk müessesesi 6325 sayılı yasa ile yürürlüğe girmiştir. Aynı zamanda bu gelişmeler ve değişiklikler, 1950'den bu yana yürürlükteki 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun değiştirilmesini de gerektirmiştir. Birçok yeni düzenlemenin mevzuata girişi ve iş yargılamasında arabuluculuk sürecinin yapısının değiştirilmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Zira 25 Ekim 2017 tarih ve 30221 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan işçilik alacakları ve işe iade konularına ilişkin uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerine başvurmadan önce arabulucuya gitme zorunluluğu getirilmiştir.

İş mahkemelerinin sürekli artan iş uyuşmazlıkları sonrasında iş yükünün artması ve dava sürelerinin uzaması işçilerin hak kayıpları yaşamasına neden olmaktadır. Bu tür hak kayıplarının önüne geçmek, işçi-işveren arasındaki belli uyuşmazlıkların tarafların ortak iradesine bağlı olarak kolayca çözümlenebilmek ve iş mahkemelerinin dava yükünü azaltmak için uygulama alanı bulan zorunlu arabuluculuk uygulaması diğer taraftan bazı eleştirileri de beraberinde getirmiştir. İlk olarak, ihtiyari olan arabuluculuk faaliyetinin zorunlu hale getirilmesi iş mevzuatının temel ilkelerine aykırı olduğu için eleştirilmiştir. Nitekim arabuluculuk özü itibariyle tarafların karşılıklı anlaşmasına dayan ihtiyari bir sistem olarak süregelmiştir. Dolayısıyla tarafların arabuluculuk yöntemine zorlanması, arabuluculuk müessesinin var olma sebebiyle çelişmektedir. Diğer bir eleştiri ise arabuluculuğun zorunlu kılınmasının anayasaya aykırılık teşkil ettiği yönündedir. Bu çalışma mevcut eleştiriler çerçevesinden zorunlu arabuluculuk faaliyetinin meşruiyetini tartışmaktadır. Ayrıca bu çalışma zorunlu arabuluculuk faaliyetinin uygulanmaya başladığı 2017 sonrasında ne ölçüde başarılı olabildiği ve uygulanma sebebi olan iş mahkemelerinin dava yükünü azaltıp hak kayıplarını engelleme işlevini ne ölçüde yerine getirebildiğini tartışmaktadır. Bu çalışma, zorunlu arabuluculuk faaliyetinin uygulamada yeterli olmamasına rağmen iş mahkemelerinin dava yüküne olumlu katkı sağladığını savunmaktadır.

## 1. GENEL OLARAK ALTERNATİF UYUŞMAZLIK ÇÖZME YÖNTEMİ VE İŞ UYUŞMAZLIĞI

İnsanlar adaletin temini ile adil ve zamanında tecelli etmesi gibi işlevleri varoluş amacına uygun olarak devletten beklemektedir. Bu nedenle, bir hukuki ilişkinin taraflarının uyuşmazlık yaşamaları halinde ilk ve asıl yol olarak devlet mahkemelerine gitmeleri ve her uyuşmazlığın çözümünün devletten beklemesi son derece doğaldır. Bu durum mahkemelerin iş yükünün artmasına, yargılama süresinin uzamasına ve yargılama maliyetlerinin artmasına sebep olmaktadır. İnsanların adalete geç ulaşması veya ulaşamaması gibi sorunlar ise alternatif uyuşmazlık çözme yöntemlerini (AUÇY) gündeme getirmektedir (Özbay, 2006: 459).

Tarihsel olarak alternatif uyuşmazlık çözüm yolları (*Alternative Dispute Resolution*), çok eski tarihlerden itibaren çeşitli uygarlıklar tarafından uygulanmıştır. Ancak kurumsal anlamda Anglosakson kökenli bir ekseriyet taşıyan bu yöntem, özellikle küreselleşmenin de etkisiyle beraber, Kıta Avrupası ülkelerinde yaygınlaşmaya başlamıştır (Bulur, 2007: 31). Kavramsal açıdan ilk olarak 1960'lı yılların sonlarına doğru toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların çözümü için Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya AUÇY kavramı, daha sonra Birleşik Krallık'ta ("Anglo– Amerikan hukuk sisteminin bir parçası olarak") gelişimine devam etmiştir (Orhan ve Eşiyok, 2021: 87). Özellikle sanayileşmiş ülkelerde AUÇY'nin hızla geliştiği ve yasal mevzuatların bu duruma destek olduğu görülmektedir (Özbay, 2006: 461).

Tanım olarak bakıldığında AUÇY, devletin sahip olduğu yargılama gücüne ek olarak kullanılabilir ve devletin mutlak egemenliğine zarar vermeyen alternatif yöntemler olarak nitelendirilmektedir. Bu tanımlamaya göre, uyuşmazlık çözme işlevinin temel aktörü ve yargı erkinin sahibi devlettir ve bu yöntem uyuşmazlık yaşayan tarafların istemi halinde kullanılan alternatif bir çözüm aracıdır. Başka bir ifade ile bu yöntem, yargı ile rekabet eden yahut onun yerine ikame edilmeye çalışılan bir sistemden ziyade, ufak boyutlu ve kamu düzenini ile ilgili olmayan uyuşmazlıkların mahkemelere intikal etmeden önce, sözü edilen yollarla çözüme kavuşturulmasıdır (Tanrıver, 2006: 152). Başka bir tanıma göre ise AUÇY, "*bağımsız, tarafsız ve objektif bir üçüncü kişinin, aralarında uyuşmazlık bulunan tarafları bir araya getirerek, ortaklaşa bir çözüm bulmaları konusunda iletişim kurmalarını sağladığı ve aralarındaki uyuşmazlığı ya kendi kendilerine çözmeleri için onlara yardımcı olduğu ya da somut olayın özelliklerine göre onlara üzerlerinde fikir birliğine varabilecekleri çözüm önerileri sunduğu, devlet mahkemelerindeki yargılama usulünün aksine seçimlik bir yol olarak uygulama alanı bulan uyuşmazlık çözüm yolları bütünüdür*" (Bulur, 2007: 31). İş hukukunu da kapsayarak düzenlenen bu çalışmada, hakem

kararının yargı kararının yerini tuttuğu gerekçesi ile alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olmadığı ve diğer yöntemlerden ayrıldığı ifade edilmiştir (Özbek, 2007: 265-266).

### 1.1. Arabuluculuk Kavramı

Kişilerin günlük hayatlarında karşılaştıkları sorunların büyük bir kısmını, dava yoluyla değil, uzlaşmayla daha kolay sonuca ulaştırmaları yargıya alternatif veya destekleyici çeşitli yöntemler ortaya çıkmıştır. Bu yöntemlerde yasal haklarından ziyade asıl menfaatlerine yoğunlaşan kişilerin, mücadelecili uyuşmazlık çözüm yollarının aksine anlaşmaya dayalı çözüm arayışlarına girdikleri görülmüştür. Bu çözüm yollarından “Arabuluculuk (Mediation)” ise, bahsi geçen çözüm yollarından en etkili olanıdır. Arabuluculukta üçüncü kişiler taraflar arasındaki uyuşmazlık sürecini yönetmekte ve uyuşmazlığın esası hakkında çözüm bulmaları için tarafları özgür bırakmaktadır. Çözüm müzakereleri görevlendirilmiş tarafsız bir uzmanın katılımıyla sürdürülmektedir (Özbek, 2007: 187-188). Bununla birlikte, arabuluculuk literatürde modern ve geleneksel olarak ikiye ayrılmaktadır. Modern arabuluculukta, uyuşmazlık çözüm sürecinin ana aktörü uyuşmazlık tarafları olup, arabulucu sadece taraflara çözüme ulaşmaları hususunda yardımcı olmaktadır. Yargı sisteminin destekleyici bir unsur olarak geri planda olduğu görülmektedir. Devlet yargı sistemi ile bağlantısı olmayan geleneksel arabuluculuk ise, sürekli iletişim halinde olan ve birbirine sıkı sıkıya bağlı topluluklarda, saygın ve nüfuz sahibi üçüncü bir kişinin baskın rolü çerçevesinde şekillenen bir sistemdir (Özbay, 2006: 467).

Öte yandan farklı alternatif uyuşmazlık çözüme yöntemleri arasında kavramsal sınırların belirgin olmaması tanımlar arasında karmaşıklığa sebebiyet vermektedir. Nitekim kimi ülkelerde arabuluculuk ve uzlaşma kavramlarının birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Yine de her uzlaşma anlaşmasının imzalanmadan önce bir arabuluculuk aşamasından geçtiği bilinmektedir (Loi, 2016: 123). 2014 yılında yayımlanan Avrupa Yargı Sistemleri Raporunda arabuluculuğun, uzlaşmanın ve tahkimin sınırları şu şekilde çizilmiştir (Perçin, 2011: 181-182);

• **Arabuluculuk:** “Uyuşmazlık meydana gelen taraflar arasındaki müzakerelere katılarak tarafsız ve bağımsız bir şekilde destek sağlayan üçüncü bir kişinin çözüm sürecine gönüllü ve bağlayıcı olmayan iştirakine dayanan çözüm yöntemidir.”

• **Uzlaşma:** “Uzlaştırıcı teklifler sunarak tarafların karşılıklı olarak taviz vermesine ve çözüme ulaşılmasına çalışmaktadır.”

• **Tahkim:** “Tarafların kendi iradeleri ile seçtiği üçüncü bir kişinin çözüm sürecinde nihai karar verebilme gücü bulunduğu alternatif uyuşmazlık çözüm



yöntemidir. Birden çok hakemin aynı anda sürece dahil olabildiği bu yöntemde, taraflar hakemi ikna edebilmek için delillerini ve tanıkları sunabilirler.”

Tahkim, mahkeme kararı gibi icra edilen, verilen kararların kesin hüküm oluşturduğu uyuşmazlığı çözüme yöntemi ve yargı faaliyeti olarak tanımlanmaktadır. Tarafların kendi iradeleri ile serbestçe uyuşmazlık konusu üzerinde tasarruf ettikleri ve devlet yargısı yerine kendi belirleyecekleri hakem tarafından anlaşma yoluna girmeleridir (Özdemir, 2015: 207). 6235 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu<sup>1</sup> 2. Maddesinde arabuluculuk, “*sistemik teknikler uygulayarak, uyuşmazlık yaşayan taraflar arasında iletişim kanallarını açan, tarafların birbirlerini daha iyi anlayabilmeleri ve aralarındaki itlafın çözümünü kendilerinin üretmesini sağlamayı amaçlayan ve görüşmeler sonucunda bir çözüme varılamaması durumunda çözüm önerisi de getirebilen, alanında gerekli eğitime sahip tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi*” olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere ana amaç, tarafların kendi başlarına sağlayamadıkları sağlıklı iletişim ortamına, tarafsız üçüncü bir kişinin yardımının müdahalesi ile sürecin devamlılığının sağlanması ve uyuşmazlığı çözmekten ziyade uyuşmazlıkları tarafların çözmelerine yardımcı olunmasıdır (Erdoğan ve Erzurumlu, 2016: 9). Bir başka tanıma göre arabuluculuk, “*tarafların çözüm sürecinde kesin karar verme yetkisine sahip olmayan arabulucunun yardımıyla, üzerinde anlaşmışları belli başlı konularda karşılıklı iletişim ve ortak menfaatlerin gözetilmesi kaydıyla uygulanan çözüm yöntemidir*” (Namlı, 2016: 155). Buna göre, gerek başvuru gerekse de uygulanacak yöntem konusunda üçüncü kişinin egemen iradesinin aksine, tarafların iradeleri etkin olmaktadır. Nitekim arabuluculuk, diğer uyuşmazlık çözüme yönteminden farklıdır. Arabuluculuk, uyuşmazlık taraflarına bir şeyi yapıp yapmamaları hususunda karar direktmeyi değil, aksine tarafların ikna edilmesini amaçlamaktadır. Arabulucunun bağlayıcı bir karar verme yetkisinin olmadığı da düşünülürse, uyuşmazlığı çözenin arabulucu olmadığı ve sistemin anlaşmaya ve ikna etmeye dayalı bir yöntem olduğu görülmektedir. Ayrıca gerek tahkim gerekse dava yolundan farklı olarak, tarafların uyuşmazlık çözüme sürecine etkin katılımını, kendi hayatlarını etkileyecek konularda sorumlulukların kendilerinde olduğunu bilmelerini sağlamak ve şartlarını kendileri oluşturdukları anlaşmalara uymalarını kuvvetle muhtemel hâle getirmektedir (Kekeç, 2010: 41-42).

Arabuluculuğun sahip olduğu “*gizlilik*” unsuru sürecin uzlaşma ile tamamlanma ihtimalini arttırmaktadır. Sürecin gizli olarak yürütülmesi, tarafların uyuşmazlığı

<sup>1</sup> “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu”, 28331 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

sebebiyet veren bilgileri daha rahat açıklamalarına ve dolayısıyla menfaatlerin daha sağlıklı belirlenip uyuşmazlığın en kısa sürede çözülmesini sağlamalarına olanak tanımaktadır (Namlı, 2016: 156). Ayrıca arabuluculuk, tarafların uyuşmazlıklarına kendileri çözüm bulamayacaklarına inandıkları anda, üçüncü bir kişinin yardımına ihtiyaç duymaları aşamasında gündeme gelmektedir. Bu da arabuluculuğun “gönüllülük” esasına dayalı olduğunu anlamına gelmektedir (Tuğsavul, 2009: 10). Nitekim taraflar süreci başlatmak, sürdürmek ve sonlandırmak konusunda serbesttirler. Sürecin anlaşmazlıkla sona ermesi halinde ise, arabulucunun karar verme yetkisi bulunmamaktadır (Özdemir, 2016: 609).

## 1.2. Bireysel İş Uyuşmazlığı ve Türleri

İş ilişkilerinde taraflar arasında uyuşmazlıkların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu uyuşmazlıklar işçi-işveren arasındaki veya işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasındaki fikir ayrılıklarından ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, uyuşmazlıkların temelinde işverenin işçinin herhangi bir hakkını ihlal etmesi veya işçilerin çalışma şartlarında değişiklik istemeleri gibi çeşitli durumlar yatmaktadır (Çırak, 2006: 45). Bir başka ifadeyle, iş uyuşmazlığı aralarında menfaat ayrılığı bulunan bahsi geçen taraflar arasındaki uyuşmazlıklardır (Sümer, 2020: 271). Söz konusu uyuşmazlıklar, toplu iş sözleşmesinden kaynaklı olabileceği gibi mevzuat ile tanınmış çeşitli hakların uygulanmaması veya yanlış uygulanmasından da ortaya çıkabilmektedir (Koç ve Çukur, 2010: 7).

İş uyuşmazlıkları hak veya menfaat uyuşmazlıkları olarak ikiye ayrılmaktadır. Hak uyuşmazlıkları daha önceden mevzuat, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile güvence altına alınan ücret, fazla çalışma ücreti, izin, kıdem tazminatı, işin işçi tarafından ifası, çalışma süreleri, fesih ve işe iade gibi elde edilmiş hakların tamamen veya kısmen kullanılmaması sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Menfaat uyuşmazlıkları daha önceden taraflar arasında uzlaşa sağlanmış bir hak üzerinde değişiklik yapılması durumunda veya yeni bir hak üzerindeki görüşmelerde ortaya çıkarılan uyuşmazlıklardır. İşçilerin ücretlerinin artırılması, çalışma sürelerinin kısaltılması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi talepler menfaat uyuşmazlığına örnek gösterilebilir. Bu iki uyuşmazlık arasındaki en önemli fark menfaat uyuşmazlıklarında herhangi bir hukuki yola başvurmak mümkün değilken, hak uyuşmazlıklarında 5521 sayılı kanun uyarınca iş mahkemeleri görevlidir (Canpolat, 2013: 251).

Öte yandan iş sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlığın tarafları göz önüne alınarak yapılan bir diğer sınıflandırmada ise iş uyuşmazlığı, “bireysel iş uyuşmazlığı” ve “toplu iş uyuşmazlığı” olarak ikiye ayrılmaktadır (Canpolat, 2013: 252). Bireysel iş uyuşmazlığı, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan ve işçilerinin

tamamından ziyade bir veya birkaç işçi ve işveren arasında meydana gelen uyuşmazlıklardır (Orhan ve Eşiyok, 2021: 87). Toplu iş uyuşmazlığı ise, işçi sendikası ile işveren arasında işçilerin ortak hak veya çıkarları konusunda yaşadıkları uyuşmazlıklar olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2015: 842).

Özetle, bireysel iş uyuşmazlıklarında bir hak uyuşmazlığı söz konusudur. İşverenin, işçiye sağlanmış olan haklarını kullandırmaması, dolaylı veya doğrudan engellemesi durumlarında işçinin o hakkını talep etmesi söz konusu olmakta ve bu durumdan kaynaklı uyuşmazlık oluşmaktadır. Aynı durum işçinin işini eksik ifa etmesi veya hiç ifa etmemesi durumunda da görülmektedir. Bu durumda da işverenin zarara uğradığı hak uyuşmazlığı söz konusudur (Özdemir, 2016: 603).

## **2. DAVA ŞARTI OLARAK ZORUNLU ARABULUCULUK**

### **2.1. İş Mahkemesi Kanunundaki Zorunlu Arabuluculuk**

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile işçi ve işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde yetkili özel mahkemeler olarak teşkil edilen iş mahkemeleri kurulmuştur. Bu mahkemeler özel yargılama usulünü benimseyen ve uyuşmazlıklarda işçi yararını gözeten basit ve ucuz bir yargılama sistemine sahiptir (Lokmanoglu, 2017: 865). 1950’li yıllardan günümüze kadar nüfusun artması, çalışma ilişkilerinin değişmesi, üretim ve yapay zekâ teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, yeni iş alanlarının doğması gibi etkenlerle iş yaşamı oldukça hızlı değişim ve dönüşüm yaşamıştır. Bu durum işçi ve işveren arasında meydana gelen uyuşmazlıkların çeşit ve sayısında artış ortaya çıkarmıştır. Haliyle çoğalan dava sayıları beraberinde iş mahkemelerinin dava yükünü de artırmıştır (İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı, 2019: 10). Nitekim günümüzde iş mahkemelerinin etkin işlemlerini önleyen en önemli problemlerden birisi aşırı iş yüküdür. Bundan dolayı iş mahkemesindeki hâkimlerinin iş yükününün azaltacak, hâkimlerin dosya ve duruşma sayısını makul seviyeye indirecek, yargılamayı hızlandıracak çözümlerin getirilmesi önem teşkil etmiştir. 5521 sayılı Kanunun bu konuda yetersiz olması nedeniyle, 12.10.2017 tarihli 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>2</sup> kabul edilmiştir. İlgili Kanun 3. Maddesinde, iş yargılamasında zorunlu arabuluculuğa ilişkin yeni bir düzenleme getirildiği görülmektedir. Çalışmanın esasını teşkil eden bu madde uyarınca, bireysel ve toplu iş sözleşmesine dayanan iş uyuşmazlıklarında dava açılmadan önce arabuluculuk müessesine başvurmak zorunludur.

7036 sayılı Kanun’un 3. Maddesinde, toplu veya bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret alacakları ve işe iade talebi ile açılacak davalarda İş Mahkemelerine

<sup>2</sup> “İş Mahkemeleri Kanunu”, 30221 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

başvurmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Kanun zorunlu arabulucu başvuru konularını açıkça sınırlamıştır. Ayrıca zorunlu olan arabulucuya başvurunun yapılmaması hali ise, Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca dava şartı yokluğu<sup>3</sup> olarak değerlendirilecektir. Başka bir deyişle, üstte belirtilen işçi-işveren uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvuru zorunlu olarak sayılacak ve belirtilen yol izlenmeden yapılan başvurular iş mahkemeleri tarafından usulen reddedilecektir.

Dava şartı olarak arabuluculuk, işçi ve işveren arasındaki sorunların barışçıl yöntemlerle çözüleceği sistemdir. Uyuşmazlık taraflarının bir araya getirilmesinin ardından arabulucular, objektif olarak uyuşmazlık tarafları ile görüşme sağlayarak kendi çözüm yöntemlerini geliştirmelerini sağlamak ve iletişimin kurulmasında yardımcı olmaktadır. Ayrıca gerekli durumlarda sorunun çözümü için önerilerde bulunarak tarafların anlaşmaları yönünde yol gösterici de olabilmektedirler. Ek olarak belirtmek gerekir ki, ilgili Kanunun 3. Maddesi 3. Fıkrası uyarınca, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi veya manevi tazminat davaları, yani Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin davalarda zorunlu arabuluculuk müessesesi söz konusu olmayacaktır (Lokmanoğlu, 2017: 876).

Zorunlu arabuluculukta, yetki ve arabulucunun seçimi ise yine kanunda açıkça belirtilmiştir. Buna göre, Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Arabulucu bu listeden taraflarca belirlenir. Maddenin gerekçesinde de uyuşmazlık yaşayan tarafların üzerinde ortak uzlaşa ile belirlendiği üçüncü bir kişinin (arabulucunun) gözetiminde bir araya getirilmesinin mevcut anlaşmazlığın çok daha hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulmasını sağlayacağı vurgulanmaktadır.

Kanunda dikkat çeken bir başka husus, arabuluculuk ücreti ile ilgili sürecin sonunda tarafların anlaşabilmesi veya anlaşamaması halleri göz önünde tutularak iki farklı düzenlemeye gidilmesidir. Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları halinde, ücretin ilgili tarifeye göre taraflarca eşit bir şekilde karşılanacağı ifade edilmiştir. Ancak bir tarafın ilk toplantıya katılmaması halinde, bu tarafın faaliyet sonunda kısmen veya tamamen haklı çıkması dahi yargılama giderlerinin tamamını ödemesine engel olamayacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işe iade talebiyle yapılacak olan görüşmelerde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat

<sup>3</sup>Dava şartı yokluğu: “Mahkemenin, davanın esası hakkında yargılama yapabilmesi için varlığı veya yokluğu gerekli olan haller, dava şartıdır. Bir davanın esası hakkında incelemeye geçilebilmesi için gerekli bütün şartları sağlamak, davaların daha çabuk, basit ve ekonomik bir şekilde sonuçlanmasına yardımcı olur”.

tutarı ve çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret üzerinden arabuluculuk ücreti hesaplanacaktır. Yine ilgili Kanun uyarınca, arabuluculuk görüşmelerinin bitiminde tarafların anlaşamaması, tarafların arabuluculuk görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerin asgari süre olan iki saatten daha kısa sürmesi durumunda arabuluculuk ücreti hazineden ödenmektedir. Ancak iki saatten fazla süren görüşmelerin sonucunda anlaşma sağlanamazsa arabuluculuk ücreti taraflara eşit şekilde paylaştırılmaktadır. Görüldüğü üzere, tarafların arabuluculuk aşamasında anlaşmaya varmaları teşvik edilmektedir.

Ayrıca İş Mahkemeleri Kanunu 11. Madde ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları da değiştirilmiştir. Yapılan değişikliğe göre, işçi iş sözleşmesi feshedildiği tarihten itibaren 6 ay içinde, sözleşmenin geçerli bir nedenle fesih edilip edilmediği veya bir sebep gösterilmediği iddiası ile işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır. Yapılan arabuluculuk toplantılarında anlaşmaya varılamamışsa, taraflar son tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki hafta içinde iş mahkemelerine başvuru yapabileceklerdir. İlgili Kanunun 12. Maddesinde de dikkat çeken bir diğer husus, *“arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde, işe başlatma tarihini, ücret ve diğer hakların parasal miktarını ve işçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunlu olacaktır. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılıp tutanak buna göre tutulacaktır”* şeklindedir.

## **2.2. Arabuluculuğun Zorunlu Olmasına Getirilen Eleştiriler**

### **2.2.1. Arabuluculuğun Temel Mantığı ve Zorunluluk**

Günümüzde iş yargılamasında bireysel iş uyuşmazlıklarında çok fazla sorunun yaşanmasına bağlı olarak gün geçtikçe dava sayılarının arttığı bilinmektedir. Mevcut problemlerin bazıları uygulamadan bazıları ise mevzuattan dolayı ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir uyuşmazlık doğduğunda tarafların ilk çözüm yöntemi doğrudan mahkemelere başvuru yapmaktır. Ancak çözümü kolay olan bazı uyuşmazlıklarda doğrudan çözüm için mahkemeye başvurmak hem tarafların zaman kaybetmesine ve masrafa girmesine yol açmakta, hem de mahkemelerin iş yükünün artmaktadır. Bu bakımdan yargılamanın hızlı, basit ve ucuz bir şekilde sona erdirilmesi önemlidir. İşte bu noktada karşımıza alternatif uyuşmazlık çözme yöntemi olarak arabuluculuk çıkmaktadır (Özdemir, 2016: 197).

Arabuluculuk temel itibariyle, “gizlilik”, “iradilik”, “tarafsızlık” ve “uyuşmazlığa özgü çözüm” olarak 4 temel esasa dayanmaktadır (Arnold, 2005). 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda ise bu esaslar, “iradi olma”, “eşitlik” ve “gizlilik” olarak ifade edilmiştir. Ayrıca Kanunun ilgili maddesinde de

tarafının hem çözüm için arabulucuya başvurmak hem de görüşmeleri devam ettirip ettirmemek konusunda serbest oldukları vurgulanmıştır. Bu ifadeye ve kanunun bütününe dikkate alan bir söylemde bulunmak gerekirse, Arabuluculuk Kanununda bulunan sistemin, tamamıyla “*iradilik*” esasına dayalı olduğu görülmekte; İş Mahkemeleri Kanununda ise, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının zorunlu arabulucuya götürülmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu noktada, zorunlu arabuluculuğun hak arama özgürlüğü ile ilişkisi, temel arabuluculuk mantığından yola çıkarak zorunluluk ilişkisi ve zorunlu arabuluculuğun Anayasaya aykırılık teşkil edip etmediği konuları tartışma konusuna dönüşmüştür.

Zorunlu arabuluculuk, uyuşmazlık yaşayan tarafların mahkemeye veya hakeme başvurmadan önce mecburi olarak arabuluculuk sürecine katılmaları olarak tanımlanmaktadır (Winesstone, 2015). Arabuluculuğun kavramsal tanımlamaları yapılırken, ilk dikkati çeken “*iradilik*” unsurudur. Ancak Arabuluculuk Kanununda da açık bir şekilde belirli konularda başvuru bir zorunluluktur. Dolayısıyla tarafların arabuluculuk yöntemine zorlanması, arabuluculuk müessesinin var olma sebebiyle çelişmektedir (Quek, 2010: 483).

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 2. Maddesinde, hukukumuzda tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan uyuşmazlıkların çözümlenmesi için arabuluculuk usulüne başvuru isteğe bağlı tutulmuştur. Bir başka ifadeyle, arabuluculuk, uyuşmazlık çözümünün tarafların özgür iradesine bırakıldığı “*ihtiyari yöntem*” olarak kabul edilmiştir (Özmumcu, 2016: 827). Arabuluculuk özü itibariyle tarafların karşılıklı anlaşmasına dayanmaktadır. Temel mantığında ise, taraflar arasındaki iletişimin artması, iradi katılım ve uyuşmazlık çözümüne getirilecek çözümün sorumluluğunun üstlenilmesi yatmaktadır (Hopt ve Steffek, 2013: 12). Dolayısıyla zorunlu arabuluculuğun, arabuluculuk özüne aykırı olduğu görülmektedir. Öte yandan arabuluculuk mantığının ihtiyari nitelikte olması, arabuluculuğa teşvik için bazı sistemlerde zorunluluk getirilmesini engellememiştir. Dava öncesinde arabuluculuğun bazı ülkelerde, maliyetlerin düşürülmesi, zaman harcanmasının önüne geçilmesi ve daha çabuk çözümler getirilmesi için zorunlu hale getirildiği görülmektedir (Hopt ve Steffek, 2013: 12). Ancak yine de esas itibariyle bu ülkelerde de zorunlu arabuluculuğa yönelik eleştiriler süre gelmiştir.

Hâlihazırdaki arabuluculuk uygulamasının oldukça başarılı sonuçlar verdiği görülmüştür. Ancak bunun nedeninin tek başına zorunlu arabuluculuk mekanizmasının varlığı için geçerli bir sebep olduğunu söylemek güç olacaktır. Ayrıca tarafların uyuşmazlık halinde doğrudan mahkemeye gitmeleri, dava yerine arabuluculuğu tercih etmemeleri de düşünüldüğünde, temeli tarafların müzakeresine dayalı dostane uyuşmazlık çözme yollarının kişilerin iradesine bırakıldığı durumlarda da uygulaması

çok sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir. Nitekim İngiltere’de arabuluculuk yönteminin ihtiyari olduğu dönemlerde yaklaşık 4 bin uyuşmazlığın %4’ünde kuruma başvuru yapılmış; daha sonra yapılan teşvikler ve mahkemenin yargılama giderlerinin tehdidi ile başvuru oranı %141 artış göstermiştir (Quek, 2010: 483).

Zorunlu arabuluculuk modeline getirilen eleştirilere bakıldığında bunlar genel olarak, gönüllülük esasından kaynaklı bir sistemden vazgeçildiği ve bunun getireceği sonuçların taraflara hangi yönde etkilerinin olacağıdır. Uyuşmazlığın her iki tarafının da çözüm arama gayreti içinde olduğu düşünüldüğünde, çözüme ulaşmak için tarafların ne kadar bilgi sahibi oldukları tartışmalıdır. Nitekim işçilerin yeterli bilgisi olmadığı hukuki süreçlerde emrinde avukatlar bulunan işverenlere karşı dezavantajlı hale gelmektedir. Bir başka olumsuz yaklaşıma göre ise, mahkeme ortamında tarafların “düşmanca” davranışlarının da arabuluculuk faaliyeti sırasında devam edeceği üzerinedir. Çünkü taraflar arabuluculuğu öğrenmek ve etkili kullanmak yerine davanın bir parçası olarak görmektedirler (Özmumcu, 2016: 830).

Ek olarak, İş Kanunu’nun emredici niteliğinin, arabuluculuğun müzakere niteliğine uymadığı, eğer tarafların eşitliği söz konusuysa bu yöntemin verimli işleyeceği, ancak İş Hukukunda taraflar arasında belirgin eşitsizliklerin oluşundan kaynaklı zorunlu arabuluculuğun işlemeyeceği savunulmaktadır (Namlı, 2016: 160).

### **2.2.2. Anayasaya Aykırılık Tartışması**

Arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesinin anayasa da yer alan hak arama özgürlüğüne aykırılık oluşturup oluşturmayacağı hususunda görüş farklılıkları mevcuttur. Mevcut düzenlemeler ışığında zorunlu arabuluculuğun anayasaya aykırı olmadığını savunanlar olduğu kadar, anayasa da belirtilen hak arama hürriyetine aykırı olduğunu savunanlar da bulunmaktadır (Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2015: 126). Arabuluculuğun, kişilerin hak ve hürriyetlerine ve herhangi bir uyuşmazlık halinde mahkemeye erişim haklarına kısıtlama getirip getirmediği üzerinde yapılan tartışmalarda birçok düşünür, arabuluculuğun mahkemeye başvurma yanında, çözüm alternatifleri olarak gönüllülük esasına dayalı arabuluculuğun kişilerin hak ve hürriyetlerine engel oluşturmadığı değerlendirilmesinde bulunmaktadır (Karacabey, 2016: 469).

Mevcut Anayasanın konuyla ilgili belli başlı maddelerine baktığımızda, “Kişilerin hak ve ödevleri” başlığı altında temel hak ve hürriyetler sayılmıştır. Buna göre, “Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz.” Hükmü yer almaktadır. Ayrıca yargı yetkisinin bağımsız mahkemelerce yürütüleceği ve



devredilemez oluşu bir başka önemli husustur. Bunlara ek olarak “kanuni hâkim güvencesi” başlığı altında, “*Hiç kimse kanunen tabi olduğu mahkemeden başka bir merci önüne çıkarılamaz. Bir kimseyi kanunen tabi olduğu mahkemeden başka bir merci önüne çıkarma sonucunu doğuran yargı yetkisine sahip olağanüstü merciler kurulamaz.*”. Bu ifadeye göre, “*başka bir merci*” kavramı üzerinde tartışılması gereken bir konudur. Bazı görüşlere göre “*merci*” kavramı, bağımsız mahkemelerin yerine ikame edilecek her türlü mekanizmayı ifade ederken, aksini savunanlar ise bahsi geçen unsurun yargısal bir kuruluş olması gerektiği kanaatinde (Karacabey, 2016: 471).

Tarafı olduğumuz Uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olacağı Anayasa’nın ilgili maddesinde belirtilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 8. Maddesinin hükmü gereğince, “*her bireyin, kendisine yasalarla tanınan temel haklara aykırı uygulamalar karşısında, hak ve hukukunun fiilen korunması için, bu işle görevli ulusal mekanizmalara başvurma hakkı vardır.*” Benzer şekilde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin “Adil Yargılanma hakkı” başlığı altında, “*Herkes davasının, medeni hak ve yükümlükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir*” denilmektedir. Görüldüğü üzere, bu konuda taraf olunan uluslararası sözleşmelerin ortaya koyduğu hassasiyetin bağımsız mahkemeler üzerine olduğu görülmektedir. İşte bu nedendir ki adaletin hakkıyla yerini bulması gayesiyle, anayasamız tarafından temel haklar ve hürriyetler kapsamında değerlendirildiği ve koruma altına alındığı görülmektedir.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20.maddesinin ilk yürürlük metninde, toplu iş sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıklarda feshe karşı itirazın özel hakeme götürülmesi hususu düzenlenmişti. Konumuz açısından paralel nitelik gösteren bu husus, uyuşmazlıkların mahkeme usulü ile çözümüne farklı bir alternatif sunmuştu. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, iş mahkemelerinin dava yükünü azaltmak amacıyla özel hakem esasının öngörüldüğü kanısından hareketle, uyuşmazlığın çözümüne alternatif sunmaktaydı. Ancak bu düzenlemenin Anayasaya aykırı olduğu görüşleri neticesinde, Anayasa Mahkemesi isabetli bir karar alarak, “*toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya*” ifadesini ilgili metinden çıkarılmıştır. Yine de belirtmek gerekir ki, yapılan bu düzenlemenin aksine, işçinin özel hakeme gitme hususu iradi olduğundan, dava açma seçeneğinden vazgeçmesi Anayasaya aykırılık teşkil etmeyecektir. Dolayısıyla “*tarafklar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür*” ifadesi anayasaya aykırılık teşkil etmemektedir<sup>4</sup>. Buna istinaden, Anayasa

<sup>4</sup> AYM., 19.10.2005, E. 2003/66,K.2005/72, RG., 24.11.2007, S. 26710



Mahkemesinin bir başka kararına baktığımızda ise, “dava yoluyla mahkemelerde hak arama özgürlüğü, aynı zamanda temel hak niteliği taşımasının ötesinde diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmasını” ibaresi ile dava yolunun uyuşmazlık çözüme asıl yol olduğu açıkça belirtilmiştir<sup>5</sup>.

Anayasa Mahkemesinin yakın tarihli bir kararında da benzer bir şekilde ifadelerle yer verilmiştir<sup>6</sup>. Buna göre, alternatif uyuşmazlık çözüme yöntemlerinin özelde arabuluculuğun yargı merciine ikame amacıyla getirilmediği ve bir rekabet ortaya çıkarmadığı belirtilerek, hak arama hürriyetinin ihlalinin söz konusu olmadığı ve aksine ortaya çıkabilecek olan uyuşmazlıklarda çözüme katkı sağlayacak ek bir tamamlayıcı bir unsur olduğunun altı çizilmiştir.

### **3. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ZORUNLU ARABULUCULUK MEKANİZMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

İş sözleşmesinin temelini bağımlılık esasına dayalı olması ve gerek işçi gerekse işverenin gereksinim ve beklentilerinin sürekli değişkenlik göstermesi çalışma yaşamında çatışmaların süreklilik arz etmesine neden olmaktadır. Bu çatışmanın sürekliliği, İş Hukukunun işverene göre dezavantajlı olan işçiyi korumaya yönelmektedir. Ekonomik ve teknolojik değişimlerle beraber İş Hukukunun düzenleme alanına giren konuların çeşitlilik göstermesi, İş Hukukunun dayandığı ilkelerin, temel kavramların ve kurumların da sürekli olarak konjonktüre göre değişimini zorunlu kılmaktadır (Güzel, 2016: 1138).

7036 sayılı Kanundan önce mahkeme sürecinden tamamen bağımsız olarak ve tarafların serbest iradelerine bağlı bir şekilde yürütülen “mahkeme dışı” arabuluculuk sistemi yerini ilgili kanunla beraber “mahkeme içi” arabuluculuğa bırakmıştır. Hangi uyuşmazlıkların arabuluculuğa gideceğinin kanunla belirtilmesi, dava açmadan önce bu uyuşmazlıklarda arabuluculuğa başvurunun zorunlu olması gibi hususları barındıran bu sistem, mahkeme süreci ile bağlantılı yönetilmektedir (Tuğsavul, 2009: 138). 4857 sayılı kanunun 20.maddesindeki özel hakem yöntemi gibi diğer alternatif uyuşmazlık çözüme yöntemlerini özel hakeme başvuru aşamasında ihtiyari olsa da uyuşmazlık sonunda varılan kararlar bağlayıcıdır ve kesin hüküm taşımaktadır. Aksine 2018 yılı itibarıyla yürürlüğe giren zorunlu arabuluculukta ise, başvuru yolunun zorunlu olduğu ancak alınan kararların kesin hüküm barındırmadığı ve süreç sonunda iş mahkemesinde dava açılabilmesi görülmektedir. Ayrıca 7036 sayılı kanunun 11. Maddesi çerçevesinde mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay’ın bir ay içinde kesin olarak karar vereceği hükmü kaldırılarak istinaf yolu getirilmiştir. İlgili madde

<sup>5</sup> AYM., 03.02.2011, E. 2009/83, K.2011/29, RG., 14.05.2011, S. 27933

<sup>6</sup> AYM., 10/07/2013, E. 2012/94, K., 2013/89

zorunlu arabuluculuk mekanizmasını getirirken, özel hakem usulünden de vazgeçmeyerek arabuluculuk aşamasından sonra, iki hafta içinde iş mahkemesine dava açma sürecine alternatif olarak aynı sürede özel hakeme başvuru yolunu da açmıştır. Bu bakımdan gerek mahkemelerin gerekse Yargıtay'ın iş yükünün azaltılmasının hedeflendiği görülmektedir.

Öte yandan dava şartı arabuluculuğa yönelik bazı eleştirilerin de olduğu görülmektedir. İlk eleştiri, zorunlu arabuluculuğun iş hayatına uygulanması ile düzenlemedeki ifadelerin yeterli olup olmayacağı tartışmasıdır. Daha önce de bahsettiğimiz üzere gerek anayasal gerekse alternatif uyuşmazlık çözme yöntemlerinin mantıksal sınırları çerçevesinde eleştirilen zorunlu arabuluculuk müessesini teknik anlamda getirilen normlar bakımından da incelememiz gerekmektedir. Buna göre, kanunun ilgili maddesinde, bireysel veya toplu iş uyuşmazlıklarına dayanan “işçi” alacağı ve işe iade talebiyle açılacak davalar” ibaresinin altını çizmek ve üzerinde düşünmek gerekmektedir. Görüldüğü üzere, sadece işçilerin açacakları davaların zorunlu arabuluculuk yöntemine tabi tutulduğu görülmektedir. Her ne kadar işçinin alacakları söz konusu olsa da işveren açısından bakıldığında, örneğin sadakat borcuna aykırı davranan işçiye karşı tazminat davası açabilecektir. İbarenin işçiye yönelik emredici nitelikte olan alacakları üzerinde arabulucu vasıtasıyla pazarlık edilebilir bir hal almışken, işveren için doğrudan dava yolu açıktır (Doğan Yenisey, 2016: 186).

Bir başka tartışma konu ise, gönüllüğün esas olduğu arabuluculukta görüşmeleri sürdürecektir kişinin kim olacağı hususunda anlaşma sağlanmasıdır. Ancak yeni yöntemle beraber tarafların arabulucu üzerinde anlaşamamaları riskini barındırdığı hukuk camialarınca dile getirilmektedir. Arabuluculuk kurumu tarafından belirlenen arabulucu üzerine herhangi bir tarafın olumsuz yaklaşımı düşünüldüğünde, tarafların hiç tanımadıkları ve güvenmedikleri kişilerden gerçek anlamda bir sonuç elde etmeleri güç olacaktır (Oğuz, 2016: 80-86). Ayrıca bu durumun büyük şehirlerde sorun olmayacağı ancak, nispeten daha küçük ve akrabalık ilişkilerinin yüksek olduğu yerlerde ise arabulucunun işverene yakın birisi olması gibi durumlar ihtimal dâhilinde gözükmektedir. Dolayısıyla, yargılama sürecinin kısalması gayesi ile yapılan düzenlemenin, uygulamada açık olmamasından kaynaklı benzer sorunlar, sürecin uzamasına ve yargı yükünün hafiflememesine sebep olacaktır (Karacabey, 2016: 476).

Zorunlu arabuluculuk konusundaki diğer eleştiri ise görüşme sırasında tarafların temsili ve maliyetleri üzerine odaklanmaktadır. Tarafların arabuluculuk sırasında bir avukat tarafından temsil edilmesi, işveren için doğal bir sonuç olabilirken; işçinin gerek ekonomik durumu gerekse bu süreçte herhangi bir başka işletmede işe başlaması gibi durumlarda zorunlu hal almaktadır. Kanunun ilgili maddesinde özellikle vurgulandığı üzere, ilk görüşmelere katılmanın zorunluluğunun altı çizilmiştir. Dolayısıyla işçinin

hali hazırdaki işinden izin alamaması gibi durumların olması veya kendi isteğiyle avukat tutması hallerinde ise işçi hem arabulucunun hem de avukatın ücretini ödemek mecburiyetinde kalacaktır (Doğan Yenisey, 2016: 190). Oysaki dava açıldığında ve işçi lehine bir karar çıktığında, işverenden alınacak olan bu maliyet, hali hazırda güçsüz durumdaki işçiye yüklenmiştir. Üstelik arabulucunun ilk iki saatlik ücretinin Hazineden ödeniyor olması bir taraftan anlaşmayı teşvik ediciyken; diğer taraftan bakıldığında işverenlerin ekonomik olarak işçiden güçlü olduğu ve alacak miktarının yüksek olduğu noktalarda veya işçiyi yıldırma amaçlı işçiye hakkı olan tazminat miktarından çok düşük bir rakam teklif edebilecektir. Dolayısıyla eli güçsüz olan işçi, maliyetini hesap ederek gerçek alacağından vazgeçebilir duruma gelecektir. Anayasamızda belirtilen sosyal devlet ilkesi gereği, İş hukuku mevzuatı da işçinin haklarını işverene karşı koruma altına almıştır. Dolayısıyla işverenler de buna istinaden mahkemede dezavantajlı olduklarını dile getirmektedirler. Arabuluculuk uygulamasında işçi ve işveren tarafı eşit kabul edilerek aynı kurallara tabi uzlaşma ortamında bulunmaktadırlar. İşçinin hakkını bir an önce alma isteği, onun pazarlık gücünün zayıflamasına neden olacaktır (Karacabey, 2016: 480).

Yine de yapılan düzenlemenin hukuka hızlı erişim için bir zorunluluk taşıdığı ve iş mahkemelerinin dava yükünü hafifletmeye yönelik olduğu bir gerçektir. Nitekim Tablo 1’de iş mahkemelerine ulaşan dava sayıları gösterilmektedir. 2006 yılından, 2012 yılında çıkarılan 6235 sayılı Kanuna kadar olan sürede, toplam iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan davaların azalma göstermemiş aksine artış yaşamıştır. Ayrıca bir önceki yıldan kalan dava sayılarının da çokluğu İş yargısında mahkemelerin iş yükünün ciddi oranda olduğunu ve arttığını göstermektedir.

**Tablo 1:** İş Mahkemesi Dava Sayıları (2006-2021)

Yıllar	Geçen Yılandan Devren Gelen Sayısı	Yıl İçinde Açılan Dava Sayısı	Toplam	Çıkan Dava Sayısı	Çıkan Davanın Gelen Davaya Oranı (%)
2006	127.821	130.153	257.974	114.685	43,2
2007	150.887	113.172	264.059	122.957	44,6
2008	152.865	107.899	260.764	116.829	43,3
2009	152.688	135.697	288.385	124.236	41,8
2010	173.017	141.862	314.879	130.969	40,1
2011	195.550	141.783	337.333	142.825	40,9

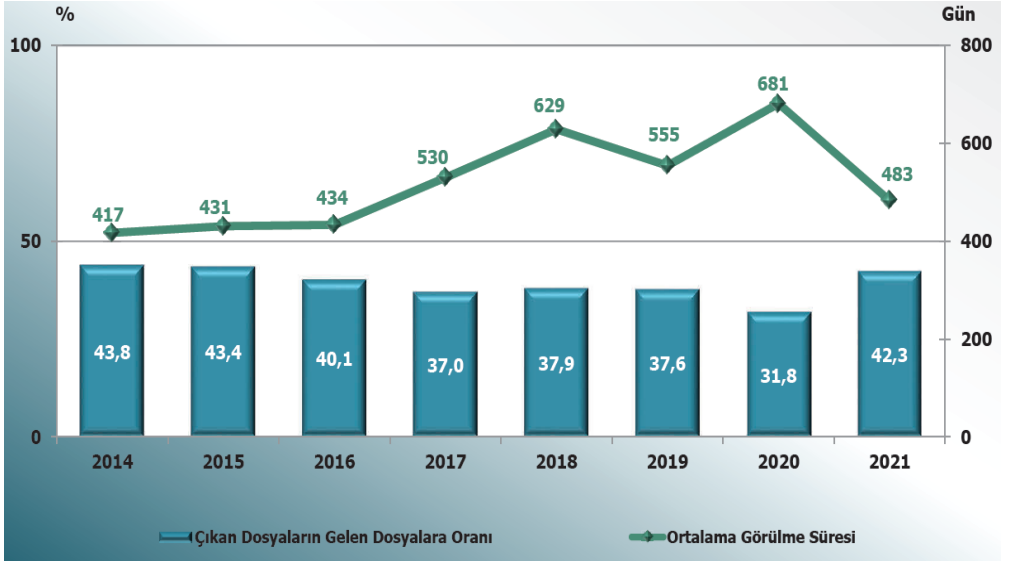
**Tablo 1 (Devamı): İş Mahkemesi Dava Sayıları (2006-2021)**

Yıllar	Geçen Yıldan Devren Gelen Sayısı	Yıl İçinde Açılan Dava Sayısı	Toplam	Çıkan Dava Sayısı	Çıkan Davanın Gelen Davaya Oranı (%)
2012	205.971	128.867	334.838	154.144	43,4
2013	201.309	179.556	380.865	189.551	46,6
2014	217.340	177.267	394.607	185.096	43,8
2015	238.792	188.436	427.228	197.990	43,4
2016	257.993	241.856	499.849	209.486	40,1
2017	313.040	227.449	557.986	206.469	37,0
2018	351.507	162.339	540.156	204.628	37,9
2019	335.519	208.173	569.595	214.228	37,6
2020	355.358	190.861	567.187	180.334	31,8
2021	386.845	268.389	680.167	287.399	42,3

**Kaynak:** Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adli İstatistikler 2021, 2022: 189; Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adli İstatistikler 2015, 2016: 186.

Tablo 1’de 2006-2016 yılları itibariyle iş mahkemelerine gelen ve çıkan davaların 2006 yılına göre değişimine incelendiğinde, 2016 senesinde devreden davaların 2006 senesine göre %101’lik artışla 257 bine, çıkan davaların ise %83’lük artışla 209.486 olmuştur. 2016’dan 2021’e gelindiğinde gelen davaların %50 artarak 386 bine, çıkan davaların ise %37 artarak 287 bine ulaştığı görülmektedir.

**Grafik 1:** 2014-2021 Arası İş Mahkemelerinde Ortalama Görülme Süresi, Gün ve Çıkan Dosyaların Genel Dosyalara Oranı (%)



**Kaynak:** Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adli İstatistikler 2021, 2022: 189.

Grafik 1’de 2016 öncesinde davaların ortalama görülme süresinin 400 gün civarında olduğu ve 2016’dan itibaren artış yaşayarak 2018’de 629 güne kadar tırmandığı görülmektedir. Yargılamanın bu denli uzun sürmesinin işçi açısından gerek Anayasaya gerekse Uluslararası Sözleşmelere uymadığı ve kişilerin adalete erişmelerinin önündeki bir engel teşkil ettiği ifade edilebilir.

Yapılan bir araştırmaya göre, arabuluculuk uygulamalarına bakıldığında, en fazla uygulamanın gerçekleştiği konunun %91 ile işçi ve işveren uyuşmazlıkları olduğu görülmektedir. Ayrıca hâkimlerin arabuluculuk uygulamaları üzerindeki görüşleri de bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun önemini fark ettirecek niteliktedir. 2012 yılından günümüze kadar yargının iş yükünün %90’lardan %80’lere inmesi, gelecekte oluşacak dava yükünün zorunlu arabuluculuk uygulamaları sayesinde azalacağı beklentisi ön plandadır. Ancak yapılan yasal düzenlemelerin yeterli olup olmadığı tartışma konusudur. Arabulucuların %60’ı mevzuatı yetersiz bulurken, hâkimlerin %80’i kısmen yeterli bulmaktadır. Her iki grup için de yasal düzenlemelerin yeterli olduğu kanaati %10’un altındadır. Dolayısıyla mevzuata eklenen zorunlu arabuluculuk faaliyetinin çalışma çevrelerince olumlu karşılanacağı kanısı tahmin edilebilmektedir (Akyıldırım, Oran ve Önel, 2017: 37). Zorunlu arabuluculuk konusundaki tartışmalardan bağımsız olarak mevcut duruma bakmak gerekirse, Tablo 2’te ihtiyari

ve zorunlu arabuluculuk uygulamaları ile sonuçlanan dava sayıları gösterilmektedir.

**Tablo 2:** Alternatif Çözüm Yollarına İlişkin Dava Sayıları (2015-2022)

YILLAR	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>İhtiyari Arabuluculuk ile Sonuçlanan Dava</b>	1.160	4.097	21.175	61.945	150.915	180.448	336.414	469.829
Anlaşma Sağlanan	1.129	3.875	18.263	58.613	148.973	178.373	332.701	464.436
Anlaşma Sağlanamayan	31	222	2.912	3.332	1.942	2.075	3.713	5.393
<b>Dava Şartı Arabuluculuk ile Sonuçlanan Dava</b>	-	-	-	342.744	536.969	446.744	532.465	569.818
Anlaşma Sağlanan	-	-	-	237.693	311.376	226.984	267.725	248.686
Anlaşma Sağlanamayan	-	-	-	105.051	225.593	219.760	264.740	321.132

**Kaynak:** Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adli istatistikler 2021, 2022; Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adalet İstatistikleri 2022, 2023: 55.

Tablo 2 incelendiğinde 2018 sonrasında dava şartı arabuluculuk uygulaması ile görülen dava sayıları ihtiyari arabuluculuk uygulamasından çok daha fazladır. Burada dikkate değer iki veri göze çarpmaktadır. İlki dava şartı arabuluculuk uygulamasından sonra bile ihtiyari arabuluculuk uygulaması ile görülen dava sayıları oldukça hızlı bir artış yaşamıştır. Nitekim 2018’de ihtiyari arabuluculuk ile görülen dava sayıları 61.945 iken, 2022’ye geldiğinde %668’lik bir artış yaşayarak 469.829’a ulaşmıştır. Ancak benzer tabloların diğer ülkelerde de görülmektedir. Örneğin İtalya’nın önceki yıllarda deneyimlediği zorunlu arabuluculuk mekanizmasına bakacak olursak; zorunlu arabuluculuğa geçilmeden önce, 2010 yılında ihtiyari arabuluculuğa başvuru sayısının 18 bin civarında olduğu ve zorunlu arabuluculukla beraber bu sayının 150 bine yaklaştığı görülmüştür. Ayrıca bu tarihten itibaren başvuruların %46’sında görüşmeler olumlu sonuçlanmıştır. (Erdoğan, 2016: 39). Diğer bir veri ise ihtiyari arabuluculuk faaliyeti sonrası anlaşma yaşanan davaların oranının zorunlu arabuluculuk faaliyetine kıyasla çok daha başarılı olduğudur. 2022 yılında ihtiyari arabuluculuk ile çözümlenen davaların başarı oranı %98,8 iken, aynı oran dava şartı arabuluculukta sadece %43 civarındadır.

Öte yandan dava şartı arabuluculuk ile anlaşmaya varılan davalarda sürekli bir artış görülmektedir ki bu artış iş mahkemelerinin dava yükü açısından oldukça

olumludur. Nitekim mahkemelere alternatif olan sistemlerin dünyanın diğer yerinde de uygulandığına ve mahkemelerin yüklerini azalttığına yönelik birçok örnek mevcuttur. İtalya'nın yanı sıra İngiltere'de de mahkemelere alternatif yöntemler uygulanmaktadır. İngiltere'de bireysel hak uyuşmazlıklarının belirlenmesinde normal mahkemelere alternatif olarak, çok rahat ulaşılabilir, resmiyetin az olduğu, daha az maliyetli ve hızlılığı esas alan İstihdam Mahkemeleri rol almaktadır. Kamu kurumu bünyesi dışında ise, İstihdam Mahkemelerine yardımcı olacak, danışmanlık, uzmanlık ve arabuluculuk hizmeti veren ACAS olarak adlandırılan kuruluş bulunmaktadır. İstihdam Mahkemelerinin görev alanına giren hemen hemen her konuda uzlaşma teklifi sunabilen bu kuruluşun, ülkedeki mahkemelerin iş yükü ve dava sürelerinin uzunluğu dikkate alındığında önemli bir mekanizma olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Olağan yasaların da tarafları anlaşmaya teşvik edici olması, mahkemeye yapılan başvuruların çok az bir kısmının gerçekte duruşmaya kaldığı görülmüştür. Bu bakımdan ACAS'ın %40'a varan başarı oranı yasadışı işten çıkarmalarda da benzer nitelik göstermektedir. 2012 yılı verilerine bakıldığında, haksız fesih nedeniyle uyuşmazlık yaşayanların %42'sinin ACAS'a başvuru yaptığı ve bunların sadece %9'unun başarısızlıkla sonuçlandığı görülmektedir (Ministry of Justice, 2012: 4). Diğer ülkelerde uygulanan alternatif yöntemlerin mahkemelerin iş yükünü azalttığı görülmektedir. Benzer durum ülkemiz açısından da geçerlidir. İlk olarak, Tablo 3'te İş Mahkemelerine ulaşan davaların türleri gösterilmektedir.

**Tablo 3:** Dava Türüne Göre İş Mahkemelerinde Açılan ve Karara Bağlanan Dava Sayıları (2018-2021)

Dava Türü /Yıl	2018		2019		2020		2021	
	Açılan	Karara Bağlanan	Açılan	Karara Bağlanan	Açılan	Karara Bağlanan	Açılan	Karara Bağlanan
Alacak*	112.805	126.142	155.511	139.921	-	-	214.017	205.252
Tespit**	41.112	3.286	42.876	39.520	-	-	37.370	40.844
Toplam Diğer Davalar	35.383	36.856	36.868	71.515	-	-	43.172	42.940
<b>Genel Toplam</b>	<b>189.300</b>	<b>205.874</b>	<b>235.255</b>	<b>215.388</b>	<b>190.861</b>	<b>157.818</b>	<b>294.559</b>	<b>289.036</b>

\*Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan işçilik alacakları ve işe iade konularına ilişkin uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerine başvurmadan önce arabulucuya başvurmak zorunludur.

\*\* İşe iade davası tespit davası içerisinde yer almaktadır (T.C. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Esas: 2015/37250 Karar: 2016/3142 Tarih: 15.02.2016).

**Kaynak:** Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Adli İstatistikler 2018-2019-2020-2021, kaynaklarından yazarlar tarafından derlenmiştir.

Tablo 3'e göre İş Mahkemelerine ulaşan alacak davalarının toplam davalara oranı sırası ile 2018'de %60, 2019'da %65 ve 2021'de %72'dir. Buna ek olarak tespit davalarındaki işe iade davalarını da bu oranlara eklersek, iş mahkemelerine ulaşan davaların oldukça büyük bir bölümü zorunlu arabuluculuk yönteminde başvurulması gereken dava konuları arasında yer almaktadır. Tablo 3 ve Tablo 2'yi karşılaştırsak eğer zorunlu arabuluculuk faaliyetinin İş mahkemelerinin yükünü azaltma amacına katkı sağladığı görülmektedir. Nitekim yıllar itibari ile bakılırsa, 2018 yılında iş mahkemelerine açılan dava sayısı 189 bin iken, dava açılmadan zorunlu arabuluculuk faaliyeti ile çözümlenen dava sayısı 237 bin, 2019 da açılan dava 235 bin iken çözümlenen 311 bin, 2020'de açılan dava 190 binken çözümlenen 226 bin ve 2021'de 294 bin iken çözümlenen 267 bindir. Diğer bir ifade ile işçi-işveren arasında meydana gelen iş uyuşmazlıklarının yarıdan fazlası iş mahkemelerine ulaşmadan zorunlu arabuluculuk faaliyeti ile çözüme kavuşmaktadır. Öte yandan Tablo 1 ve Tablo 2'deki veriler kıyaslandığında, 2018 öncesi yıllarda ihtiyari arabuluculuk faaliyetlerinin oldukça yetersiz olduğu da görülmektedir. Tablo 1'de gösterildiği üzere iş mahkemelerine gelen toplam dava sayıları sırası ile 2015'te 188 bin iken Tablo 2'ye göre ihtiyari arabuluculuk faaliyetleri ile çözümlenen dava sayısı bin civarında, 2016'da açılan dava sayısı 241 bin iken çözümlenen 3 bin ve 2017'de açılan dava sayısı 227 bin iken çözümlenen dava sayısı ise 18 bin civarında kalmaktadır. Başka bir ifade ile ihtiyari arabuluculuk faaliyeti ile çözümlenen dava sayıları İş Mahkemelerine ulaşan davaların oldukça uzağında ve yetersiz kalmaktadır. Bu yüzdendir ki zorunlu arabuluculuk faaliyeti bu eksikliği giderebilmek amacı ile 2018'den itibaren uygulanmaya başlanmıştır.

**Tablo 4:** Yıllara Göre İş Mahkemelerinde Devreden Dava Sayılarının Yüzde Değişimi (2014-2021)

Yıllar	Geçen Yıldan Devren Gelen Dosya Sayısı	Gelecek Yıla Devreden Dosyalardaki Yüzde Değişim (%)
2014	217.340	-
2015	238.792	8,82
2016	257.993	7,39
2017	313.040	17,9
2018	351.507	12,4
2019	335.519	-4,56
2020	355.358	-0,05
2021	386.845	8,03

**Kaynak:** Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, "Adli İstatistikler 2021" kaynağından yazarlar tarafından oluşturulmuştur.



Son olarak Tablo 4’deki diğer yıla devreden dava sayılarına bakıldığında zorunlu arabuluculuk sisteminin İş Mahkemelerinin hukuki yükünü azalttığı görülebilmektedir. 2018 öncesi devreden dava sayılarında bir artış görülürken, 2018 sorasında iki yıl üst üste devreden dava sayılarının oranı düşmüştür. 2019 ve 2020 yılında yüzde değişim negatif iken önceki dört gösterge yılında ise pozitifdir. Bu, zorunlu arabuluculuk faaliyetinin uygulanmaya başladığından itibaren hızlıca iş mahkemelerinin dava yüküne katkı sağladığının göstergesidir. Öte yandan, 2020’den 2021 yılına devreden dava sayılarında ise %8’lik bir artış yaşandığı görülmektedir. Buna 2020’de tüm dünya gibi ülkemizi etkisi altına alan korona salgının etkisi olduğu söylenebilir. Bu dönemde birçok adliye korona virüs tedbirleri gereği alınan adli tatil kapsamında duruşmalarını ileriki bir tarihe kadar ertelemiştir<sup>7</sup>. Bu sebeple 2020’den 2021 tarihine devreden dosya sayıları kendine has şartlar taşıdığından sağlıklı bir çıkarım yapmamızı engellemektedir. Nitekim Grafik 1’de görüldüğü üzere 2014 sonrası iş mahkemelerinde ortalama görülme süresi 2020 yılı bazında 621 güne kadar çıkarak en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Öte yandan 2018’de 621 güne çıkan ortalama dava görülme sayıları 2020 haricinde sürekli olarak düşüş yaşamıştır. 2018’de 629 olan davaların ortalama görülme sürelerin %11,7 azalışla 2019’da 555’e, 2020’de 681 olan gün sayısı ise %29 azalışla 2021’de 483 güne kadar düşüş yaşamıştır. Zorunlu arabuluculuk faaliyeti sonrası hem devreden dosya sayısının azaldığı hem de davaların ortalama görülme sürelerinin düştüğü görülmektedir. Zorunlu arabuluculuk konusundaki kaygı ve tartışmaları bir kenara bırakırsak, bu uygulamanın iş mahkemelerinin yükünü azaltarak insanların adalete ulaşma sürelerini kısalttığını söylemek hiç de yanlış olmayacaktır.

## SONUÇ

İş mahkemelerin sürekli olarak artan iş yükü ve yargılama sürelerinin uzaması hak kayıplarının artmasına ve adaletin zamanında tecelli etmemesine neden olmuş ve bu konuda zorunluluktan kaynaklanan bir mutabakat doğmuştur. 30221 sayılı Resmî Gazete ’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı Kanun’un 3. maddesinde, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda İş Mahkemelerine başvurmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Bu düzenleme yargılama anlamında çok büyük bir değişiklik getirmemekle birlikte, uyuşmazlıklarda arabuluculuğa başvurulmadan iş mahkemelerine başvurulması durumunda yapılacak başvuru usulen reddedilmektedir. Bir başka ifadeyle yasa koyucunun amacı, tarafların mahkemeden karar vermesini istemeden aralarında sorunları çözmeyi denemeleri, en son yol olarak “dava açma”

<sup>7</sup>Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Müdürlüğü, “Korona Virüsü Hakkında Alınacak Tedbirler”, 73640249-045.02[02]-39-2020-E.194/8898, 2020.

yolunu seçmeleridir. Bu uygulama esas itibariyle mahkeme dava yükünü azaltmayı amaçlasa da tarafların uyuşmazlık sonucundan memnun kalarak süreci bitirmelerini de hedeflemektedir.

Zorunlu arabuluculuk faaliyetinin uygulamada ne ölçüde başarılı olduğu meselesi tartışmalı bir durumdur. İlk olarak, 2017 sonrasında iş mahkemelerinin toplam dava sayılarında gözle görülür bir düşüş yaşanmadığı görülmektedir. Yıllara göre sırası ile bakılırsa, 2017'de toplam dava sayısı 227 bin iken, 2018 de 162 bin, 2019'da 208 bin, 2020'de 190 bin ve 2021'de 268 bindir. Öte yandan 2018 öncesinde sürekli olarak artan diğer yıldan devreden dava sayıları 2018 sonrasında iki yıl üst üste düşüş yaşamıştır. 2021'de devreden dosya sayısında bir artış yaşansa da bunu bir önceki sene olan 2020'de korona yüzünden yaşanan aksaklıklara ve adli tatil uygulamalarına bağlamak mümkündür. Nitekim dava görülme gün sayılarında da benzer bir durum mevcuttur. 2014 sonrasında iş mahkemelerinde sürekli artan ortalama dava görülme gün sayıları 2018'de 629 güne kadar ulaşmış, akabinde uygulanan zorunlu arabuluculuk faaliyeti ile bu oran bir düşüş ile 2019'da 555 güne gerilemiştir. Korona sürecinin etkisi ortalama dava görülme gün süresini 2020'de tekrar 681 güne yükseltmişken, korona sonrasında bu sayı 2021'de oldukça hızlı bir düşüşle son 5 yılın en düşük seviyesi olan 483 güne gerilemiştir.

Zorunlu arabuluculuğun ne ölçüde başarılı olabildiği yerine getirilen eski sistem olan ihtiyari arabuluculuk ile kıyaslandığında daha iyi anlaşılacaktır. Adından da anlaşılacağı üzere eski sistemin gönüllü bir girişim olması başvuru sayılarının düşük bir seviyede kalmasına ve tarafların direkt olarak iş mahkemeleri aracılığı ile çözüm aramasına neden olmaktadır. Yıllar itibari ile bakılırsa, 2018 öncesi ihtiyari arabuluculuğa başvuru sayıları sırası ile 2015'te 1.160, 2016'da 4.097 ve 2017'de 21.175 iken zorunlu arabuluculuk sonrası arabuluculuğa yapılan başvuru sayıları 2019'da 536.969, 2020'de 446.744, 2021'de 532.465 ve 2022'de 569.818'dir. Elbette bu kadar bariz bir başvuru farkı bulunmasının nedeni başvuruda uygulanan zorunluluk esasıdır. Ancak zorunlu arabuluculuğa yapılan başvuruların %50-60 arası dosya anlaşma ile sonuçlandığı görüldüğünde iş mahkemelerinin dava yükü açısından oldukça önemli bir katkısı olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim 2018'de iş mahkemesine açılan toplam dava sayısı 189 bin iken zorunlu arabuluculuk görüşmelerinde aynı yıl anlaşma ile sonuçlanan dava sayısı 237 bindir. Sırası ile bu sayılar 2019'da 235 bine karşı 311 bin, 2020'de 190 bine karşı 226 bin ve 2021'de 294 bine karşı 248 bindir.

Sonuç olarak, arabuluculuk faaliyetinin uygulamada bazı eksik ve aksak yönleri olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim işveren karşısında pazarlık gücü düşük olan işçinin uzun süre mahkeme kararı beklememek için arabuluculuk faaliyetleri sırasında daha fazla taviz vermeye açık olduğu bilinmektedir. Arabuluculuğun zorunlu hale

getirilmesi bu tür hak kayıplarının artmasına katkı sağladığı açıktır. Ayrıca zorunluluk unsurunun iş mevzuatının temel ilkelerine aykırı olduğu konusunda da eleştirilmektedir. Doğası gereği arabuluculuk ihtiyari bir yöntemdir. Benzer eleştiriler anayasaya aykırılık konusunda da gündeme gelmektedir. Ancak bu uygulamanın iş mahkemelerinin dava yüküne olan katkısı ihtiyari olan yönetime göre çok daha önemli olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim bunu dava gün sayıları, devreden dava gün sayıları ve zorunlu arabuluculuk ile anlaşılma sağlanarak iş mahkemelerine ulaşmayan dava sayılarında görebilmek mümkündür.

**KAYNAKÇA**

- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2016). *Adli istatistikler 2015*. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2019). *Adli istatistikler 2018*. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2020). *Adli istatistikler 2019*. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2021). *Adli istatistikler 2020*. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2022). *Adli istatistikler 2021*. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2023). *Adalet istatistikleri 2022*. Yayın No:17. Ankara.
- Adalet Bakanlığı Hukuk İşeri Genel Müdürlüğü. (2020). Korona virüsü hakkında alınacak tedbirler, <https://higm.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1732020142548Korona%20Vir%C3%BCs%C3%BC%20Hakk%C4%B1nda%20Al%C4%B1nacak%20Tedbirler%20Kapsam%C4%B1nda%20Tebliğat%20Giderlerinin%20C3%96denmesine%20C4%B0li%C5%9Fkin%20Tedbirler.pdf> adresinden ulaşılmıştır, 73640249-045.02[02]-39-2020-E.194/8898, (Erişim: 8 Mart 2023).
- Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı ve Avrupa Adaletin Etkinliği Komisyonu (CEPEJ). (2014). *Avrupa yargı sistemleri*. CEPEJ Çalışmaları No: 20.
- Akyıldırım, O., Dilan O. ve Önel O. (2017). Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk uygulamalarının geliştirilmesi projesi, Nihai Veri Araştırma Raporu.
- Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi. (2015). Arabuluculuk çalışma toplantısı arabuluculukla ilgili güncel sorunlar, beklentiler ve öneriler sonuç raporu. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1(1), ss.119-133.
- Arnold, M.Z. (2005). Conciliation of labor court disputes, *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 26, ss.401-420.
- Aydın, B. (2015). Bireysel iş uyuşmazlıkları ve tahkim. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 21(2), ss.839-863.
- AYM., 03.02.2011, E. 2009/83, K.2011/29, RG., 14.05.2011, S. 27933.
- AYM., 10/07/2013, E. 2012/94, K., 2013/89.
- AYM., 19.10.2005, E. 2003/66, K.2005/72, RG., 24.11.2007, S. 26710.
- Bulur, A. (2007). Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve arabuluculuk yöntemi. *Ankara Barosu Dergisi*, 65(4), ss.30-46.
- Canbolat, T. (2013). 6356 sayılı kanun'da barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuk. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), ss.247-274.
- Çırak, Ş. (2006). *İş kanunu açısından işyerlerinin denetimi*. Yayınlanmamış Yüksek

- Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Çukur, M. ve Koç, M. (2010). Ülkemizde bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde özel hakem. *Çimento İşveren Dergisi*, 24(5), ss.4-29.
- Doğan Yenisey, K. (2016). İş yargısında zorunlu arabuluculuk. içinde: *İş mahkemeleri kanunu tasarısı taslağının değerlendirilmesi*, Ed. Doğan Yenisey, K. Ankara: Dumat Ofset, ss.167-193.
- Erdoğan, E. ve Erzurumlu, N. (2016). *Hukuk uyuşmazlıklarında Türkiye'nin arabuluculuk tecrübesi ve zorunlu arabuluculuk taslağı*, İstanbul: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA).
- Güzel, A. (2016). İş mahkemeleri kanunu tasarısı taslağı hakkında bazı aykırı düşünceler. *Çalışma ve Toplum*, 3(50), ss.1131-1146.
- Hopt, K. J., & Steffek, F. (2013). *Mediation: Comparison of laws, regulatory models, fundamental issues. Mediation: Principles and regulation in comparative perspective*, Oxford Uni. Press, 3-130.
- Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu. (2012). 28331 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6325&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden ulaşılmıştır, (Erişim: 21 Mart 2023).
- İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı, 1211201914003511İMİK-GEREKÇELİ DÜZ METİN.pdf (adalet.gov.tr) adresinden ulaşılmıştır, (Erişim: 5 Mart 2023).
- İş Mahkemeleri Kanunu, (2017). 30221 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/10/20171025-8.htm> adresinden ulaşılmıştır, (Erişim: 11 Nisan 2023).
- Karcabey, K. (2016). Zorunlu arabuluculuğun hukukun temel ilkelerine aykırılığı ve uygulanabilirliğine dair sorunlar. *Ankara Barosu Dergisi*. (1), ss.457-489.
- Kekeç, E.K. (2010). *Arabuluculuk yoluyla uyuşmazlık çözümünde temel aşamalar ve taktikler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Loi, P. (2016). İtalyan iş hukukunda arabuluculuk ve uzlaşma, içinde: *İş mahkemeleri kanunu tasarısı taslağının değerlendirilmesi*, Ed. Doğan Yenisey, K. Ankara: Dumat Ofset, ss.121-147.
- Lokmanoğlu, S. Y. (2018). İş mahkemeleri kanunu ışığında arabuluculuk kavramı. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (33), ss.863-885.
- Ministry of Justice. (2012). Employment Tribunals and EAT Statistics 2011-2012.
- Namlı, M. (2016). İş mahkemeleri kanunu tasarısı taslağı ile getirilen zorunlu arabuluculuk kurumunun medeni usul hukuku bakımından değerlendirilmesi. İçinde: *İş mahkemeleri kanunu tasarısı taslağının değerlendirilmesi*, Ed. Doğan Yenisey, K. Ankara: Dumat Ofset, ss.151-167.
- Oğuz, Ö. (2016). *Türk iş hukuku'nda alternatif uyuşmazlık çözüm yolları*, İstanbul: Legal Yayınevi.

- Orhan, S. ve Eşiyok, Y. (2021). Bireysel iş uyuşmazlıkları ve alternatif çözüm yolları üzerine. İçinde: *Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri seçme yazılar – V*, Ed. Selek Öz, C., Değişim: Sakarya, ss.83-106.
- Özbay, İ. (2006). Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(3-4), ss.459-475.
- Özbek, M. (2006). Sosyal devletin gereği: adalete erişim. *Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi*, 2(4), ss.907-927
- Özbek, M. (2007). Avrupa birliğinde alternatif uyuşmazlık çözümü. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 68, ss.265-320.
- Özbek, M. (2007). Avrupa konseyi arabuluculuk yönergesi önerisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 56(1), ss.183-231.
- Özdemir, E. (2015). İş mahkemelerinin işleyişi ve bireysel iş uyuşmazlıklarının alternatif çözüm yöntemleri. *Çalışma ve Toplum*, 4(47), ss.185-222.
- Özdemir, O. (2016). Bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74(Özel Sayı), ss.601-615.
- Özmumcu, S. (2016). Karşılaştırmalı hukuk ve türk hukuku açısından zorunlu arabuluculuk sistemine genel bir bakış. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74(2), ss.842-807.
- Perçin, G. E. (2011). Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden arabuluculuğun hukuksal düzenlemelerdeki yeri. *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 31(2), ss.177-201.
- Quek, D. (2010). Mandatory mediation: an oxymoron-examining the feasibility of implementing a court-mandated mediation program. *Cardozo Journal of Conflict Resolution*, 11(2), ss.479-509.
- Quek, D. (2010). “Mandatory Mediation: An Oxymoron Examining the Feasibility of Implementing a Court-Mandated Mediation Program” *Cardozo Journal of Conflict Resolution*, V. 11, No. 2.
- Sümer, H. H. (2020). *İş hukuku*. 25. Baskı, Konya: Seçkin Yayıncılık.
- Tanrıver, S. (2006). Hukuk uyuşmazlıkları bağlamında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve özellikle arabuluculuk. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (64), ss.151-178.
- Tuğsavul, M.T. (2009). *Arabuluculuk kanun tasarısı çerçevesinde türk hukukunda arabuluculuk*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Winesstone, J. (2015). Mandatory mediation: a comparative review of how legislatures in california and ontario are mandating the peacemaking process in their adversarial systems. Mediate, <http://www.mediate.com/articles/WinestoneJ4.cfm> adresinden ulaşılmıştır, (Erişim: 29 Haziran 2023).

## A FIELD RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL STRESS AND SATISFACTION

**Osman KURTER**

Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü

osmankurter@karabuk.edu.tr

**ORCID:** 0000-0001-7581-1316

**Başvuru Tarihi:** 04/06/2024

**Kabul Tarihi:** 22/07/2024

**DOI:** KURTER, O. (2024), A Field Research on The Relationship Between Occupational Stress and Satisfaction, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 24, s. 1353-1375. doi: 10.21441/sosyalguvence.1495667

### **ABSTRACT**

This research was conducted to examine the phenomenon of job satisfaction in the context of job stress and was carried out with 319 academicians working at a state university in the Western Black Sea region of Türkiye. In the research, the "Job Satisfaction" Scale was used to examine the job satisfaction of academicians, and the "A Job Stress Scale-20" was used to examine their job stress. The data obtained from the research revealed that female academicians' job stress was higher, and their job satisfaction was lower than the men who were examined for the research, and that academic staff aged 30 and under had higher job stress and lower job satisfaction than the older employees.

**Keywords:** Occupational Stress, Job Satisfaction, Job Dissatisfaction, Productivity, Management, Strategic Management

## **İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR SAHA ARAŞTIRMASI**

### **ÖZ**

İş tatmini olgusunu iş stresi bağlamında incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma, Türkiye'nin batı Karadeniz bölgesindeki bir devlet üniversitesinde çalışan 319 akademisyenle gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen çalışmada, akademisyenlerin iş tatminlerini incelemek amacıyla "İş Tatmini" ölçeğinden, iş streslerini incelemek amacıyla "A İş Stresi Ölçeği-20"den yararlanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, kadın akademisyenlerin iş stresinin erkeklere oranla daha yüksek ve iş tatmininin ise daha düşük olduğu; 30 yaş ve altındaki akademik personelin iş stresinin daha yüksek ve iş tatmininin ise daha düşük seviyelerde bulunduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Stresi, İş Tatmini, İş Memnuniyetsizliği, Verimlilik, Yönetim, Stratejik Yönetim



## INTRODUCTION

Education is the most vital and critical issue for all countries for their success and future projections of where they would like to see themselves. Academicians are the fundamental element of an educational system and the main ingredient for its success and productivity. To improve the educational systems and improve the learning process, countries must start ensuring their university teachers' wellbeing. Unsatisfied and stressful academicians create stressful and unsatisfied educational institutions that produce below-standard students vis-à-vis society. After all, every profession from law, music, medicine, and engineering to piloting, starts with teaching, and teachers usually become role models for their students who will be future professionals in their communities. This is why this study is very important in guiding people on how to rebuild healthy communities.

Due to the importance of this topic, job satisfaction and job-related stress have been in the scope of many researchers who have been studying this topic in recent years. Following the industrialization trends and people starting to live and work in urban cities in large numbers, the issue of providing a pleasant work environment has been on the agendas of researchers, businesses, policymakers, and employee safety experts. Employers have been striving to hire the right individuals for the right job, who would not become a burden for them after being employed. Similarly, policymakers and employees want to ensure a safe and pleasant workplace that does not drive their employees to psychological breakdown. This is why the researchers have been working hard to identify conditions that elicit anger and anxiety and recommend steps to limit these anxious and stressful conditions so that the employees' psychological breakdowns do not occur, and productivity can be assured (Spector, 1998; Jex & Beehr, 1991).

Studies such as Fletcher & Payne (1980); Landsbergis (1988); Cooper, DeJong, Forsythe, & Ross, (1989); Vinokur-Kaplan (1991); Koslowsky, Aizer, & Krausz (1996); Stamps (1998), and many others have already established the relationship between job stress and job satisfaction, so this research does not try to reevaluate this connection one more time.

Before the US Postal worker named Patrick Henry Sherrill equipped with two 0.45 caliber weapons, walked into his workplace, locked the exit doors, and killed fourteen coworkers before committing suicide in 1986; decreasing occupational stress and providing pleasant work environments for the employees were on the minds of many researchers and policymakers (Talley, 2006). Since then, the unpleasant "going postal" terminology has been part of the daily jargon of many people. Foreseeing these

kinds of employee stress and dissatisfaction issues and trying to keep them healthy, the US Congress passed the Fair Labor Standards Act, which limited workers' schedules to five days and 44 hours a week schedule in 1933 (McCusker 1991). The US Congress also passed the National Labor Relations Act into law to guarantee many of the employee rights that may be taken granted as natural rights today, for the first time. These types of labor laws became realities in many other European countries in the following years. Türkiye passed Law 3008, guaranteeing the labor rights of employees which came into effect in 1936 (Oğuzhan, 2022).

After various regulations and providing various rights to the labor, employees and Human Resources professionals started to apply added measures to ensure a less stressful workplace and give priority to workplace safety issues. One of the earliest measures was to recruit more qualified employees who would be less likely to create problems during their employment. Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) psychological test, which was developed by Starke R. Hathaway and J. C. McKinley from Minnesota University to screen individuals for their psychological fitness was administered to almost all employees before they started their employment (Schiele, B. C.; Baker, A. B.; Hathaway, S. R., 1943). In later years, drug and physical well-being tests were also added to the procedure for recruiting to ensure addicted people are not employed and safer and less stressful workplaces are warranted.

In developing countries such as Türkiye, the industrialization trends and mass employment activities started a little later than the industrialized countries. Unfortunately, “going postal” types of occupational labor issues are becoming more and more part of their daily lives decades later than the developed countries. The higher education sector, being the catalyzer of change and transition, is not immune to these kinds of job-related stress associated with job dissatisfaction and employment-related problems. As in many other countries, it is expected that universities carry out needed research and develop methods to cure all of the problems related to labor issues for the public. Having dissatisfied academicians on their payrolls cannot only prevent their institutions from finding remedies for their issues, but they would also be unable to carry out any needed research for the public on these kinds of crucial issues. Satisfied higher education professionals will not only have a better working environment, but they will also educate the public and managers on finding a suitable labor force and increased productivity for the nation. Their productivity is not just important for their institutions, it is also crucial for the economic and social health of the nation as a whole (Greenberg, 2002; Küskü, 2003; Chaudhry, 2012). This is why a Black Sea region-public university’s academic employees were chosen for this job stress and satisfaction-related research. It is expected that this research will not only be a helpful resource for

the organization, it will also help other higher education institutions and employees.

## **LITERATURE REVIEW**

Job satisfaction is defined differently by many of the authors and researchers who have contributed to this scientific area of research. The term was defined for the first time by Fisher and Hanna (1931). These two researchers not only carried out the said 1931 research, but they also conducted many other case studies and investigations and published their works as books, conference proceedings, and articles in later years. The common theme for job satisfaction in Fisher and Hanna (1931), Herzberg (1968), Locke (1976), Robins (2003), Armstrong (2006), and Zhu (2012), defined as job satisfaction being employees' feelings towards their workplaces and this could be satisfactory or dissatisfactory.

There has been numerous research conducted in this area in the Western world other than the mentioned studies above. We can add Pierson and Seiler (1983); Moir, (1990); Hagedorn, (1994); and 1996; Shalvey, (1995); Johnsrud and Heck, (1998); and Kanji & Tambi, (1999) to this crowd. On the other hand, this research area is still a fairly new research field for developing countries such as Türkiye, Pakistan, and India. Nonetheless, these shortcomings have been eradicated quickly in recent years by respected researchers, such as Küskü (2003), Irfan & Farooqi (2004), Chaudhry (2012), and Kaur (2017).

Historically, Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation was instrumental in this research area that started the trend, and it has been replicated, expanded, and tested over and over by other investigators. Herzberg (1968) theorized that motivation factors such as recognition, praise, achievement, advancement, growth, and responsibility; and hygiene factors such as company policy, salary, job security, and supervision determine employees' satisfaction in their workplaces. According to Herzberg motivation factors lead employees to job satisfaction, while lack of hygiene factors create dissatisfaction at work.

Della A. Pearson and Robert E. Seiler carried out research in various universities in the USA. The research included 336 participants in 24 different, public, private, large, and small universities throughout the country. The study found academicians were more satisfied than dissatisfied (Pearson and Seiler, 1983).

Rue and Byars (2003), and Robins (2003) evaluated factors influencing job satisfaction and dissatisfaction and also detailed and expanded Herzberg's motivation and hygiene factors to make the theory more inclusive and complex. As time passed, the research area expanded, the literature accumulated, and more and more researchers

conducted research in this field.

Greenberg (2002), found academic jobs to be generally more satisfying and less stressful than other professionals. Conducting a similar investigation in a university setting Abdul Qayyum Chaudhry found an inverse relationship between occupational stress satisfaction. He did not find any difference in the stress levels of male and female respondents while younger age academicians had more job stress than the mature ones in his study. He also did not find any stress level differentiation between demographic groups of visiting, contract, or permanent employees (Chaudhry, 2012).

Varkey, Marcenaro-Gutierrez, Pota, Boxser & Pajpani (2013), conducted comparative global research evaluating the status of academicians in various countries. Using a scale called StatusIndex, they measured how each country was honoring and compensating their academicians. According to this research, Luxembourg and Switzerland compensated their academicians better than all other countries, while India scored the lowest in this measurement. As far as status and respect are concerned, academicians were regarded as the most astute and highly regarded in South Korea, China, Türkiye, Egypt, and Greece compared to other European and Anglo-Saxon countries. The researchers found the status index to be at the lowest end in Israel and Brazil.

### **Job Stress and the Factors that Create Job-Related Dissatisfaction**

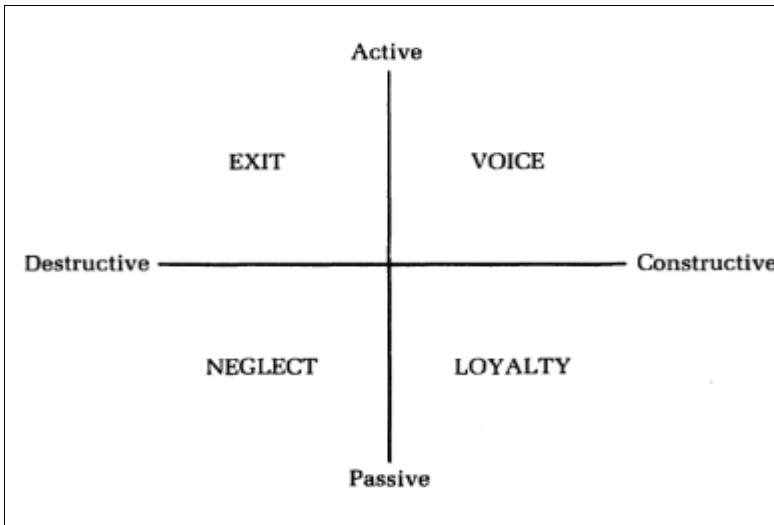
Stress is defined as “the burden on one's emotional or mental well-being created by demands on one's time,” by William Webster Dictionary. Synonymous words are listed as pressure, tension, strain, worry, anxiety, load, concern, weight, anger, irritation, etc. by the same source (The American College Dictionary, 1993).

As mentioned above, Herzberg's two-factor analysis measured satisfaction-creating factors as motivational, and dissatisfaction-creating factors as hygiene factors (Herzberg, 1968). In a way, satisfaction and dissatisfaction are like a scale balance, if one side is down, the other side would be up.

According to Robins (2003), dissatisfied employees would show their discontent by leaving the workplace, voicing their objections for fixing problems that they believe create displeasure, losing their loyalties to their workplaces, and finally reaching a stage called neglect, where the employees show chronic absenteeism, neglecting their jobs, frequent tardiness, reduced work efforts and increased errors and wrongdoings at work.

The relationship between active and passive job dissatisfaction and constructive and destructive employee reactions to these stimuli is depicted in the following Graph 1 by C Rusbult and D. Lowery (1995).

**Graph 1: Responses to Job Dissatisfaction**



**Source:** C. Rusbult and D. Lowery (1985), “When Bureaucrats get the Blues.”

Similar to Rusbult and Lowery's research, Nilufar Ahsan, Zaini Abdulah, David Yong Gun Fie, and Syed Shah Alam’s work conducted similar research in 2009, and found work stress and satisfaction are related and interconnected. This research depicts Role Conflict, Relationships with Others, Workload Pressure Home-work Interface, Role ambiguity, and Performance Pressure factors that influence occupational stress, and this stress, in turn, influences job satisfaction.

**Job Satisfaction and the Factors that Influence Being Satisfied at Work**

Job satisfaction can be defined as how content employees are with their workplaces. As mentioned above in the literature review section, Herzberg (1968), working with 203 engineers and accountants determined that “achievement, competency, status, personal worth, and self-realization” were factors that make employees happy and satisfied. Following Herzberg’s footsteps, there was additional research conducted on job satisfaction areas by others.

According to Mullins, Nelson, Busciglio, and Weiner (1988), in the research conducted in a nursing home environment, working condition was the most important factor influencing job satisfaction. The other research was conducted in the same year by Abraham Pizam and Yoram Neumann with hotel employees in the hospitality industry, which found that satisfaction with supervisors and co-workers, and the meaningfulness of the job, were the two factors that most influenced employees' satisfaction with their jobs (Pizam & Newman, 1988).

Kelly Mollica Duke and Jeannie Sneed also carried out similar research to determine factors that influence job satisfaction with university food service workers. Their result showed that the highest level of job satisfaction was attained by employees who got feedback from management and had good dealings with their co-workers (Duke and Sneed, 1989).

Wattson and Slack (1993) conducted a study on university employees and found the presence of quality-of-life programs on their job sites, such as childcare centers, fitness centers, and healthcare clinics were satisfactory factors with their jobs.

John E. Mathieu, David A. Hofmann, and James L. Farr in their research with 450 male engineers concluded that smaller departmental size and demographic indicators such as higher educational levels were important in their professional lives to be satisfied and happy (Mathieu, Hoffman, and Farr, 1993).

Similar research was conducted with 150 sales representatives of a publishing company and discovered that having sociable co-workers and better working conditions were the reasons behind organizational commitment and satisfied employees (Russ & McNeilly, 1995).

More comprehensive research involving about 55 thousand federal employees revealed that the factors creating satisfied employees were involved with more intrinsic rewards such as making contributions to the workplace and advancements and promotions were more important than the increased salaries (Ting, 1997).

Öznur Bozkurt and İlhan Bozkurt carried out research in a university setting to determine factors affecting university professors' job satisfaction (Bozkurt and Bozkurt, 2008). The researchers discovered that while university professors were overall satisfied with their jobs, the most important factor for academicians to be more satisfied with their jobs was an increase in their salaries. Bozkurts found university professors to be dissatisfied with their insufficient salaries and satisfied with the friendship relationships and social environments of their workplace.

If we summarize the factors that influence being satisfied or dissatisfied, here are the items:

- Salary
- Communication
- Management Style
- Friendship or Social Environment
- Getting Compliments
- Promotions

## **METHODOLOGY**

### **Purpose of the Research**

This research examines the phenomenon of job satisfaction concerning job stress. For this purpose, academicians who were expected to feel the facts in question intensely constitute the experimental group of the study, and through groups formed by taking demographic variables into account; It was examined whether there was a significant difference in terms of job satisfaction and job stress and the effect of job stress on job satisfaction.

### **Research Population and Subject Selection**

Since the research was conducted with academics employed by a public university, all academicians working at the same university constituted the population of this research. There were a total of 1108 academicians working at this relevant public institution. In the study, Krejcie and Morgan's (1970) sample size calculation is used to determine the acceptable sample size. According to this methodology, it is expected that in a population of 1108, the smallest sample size is required to be 286 people, based on  $\alpha=0.05$  significance and  $\pm 5\%$  margin of error (Davis and Cosenza, 1998). Based on these calculations and expectations, the research was carried out with a total of 319 academics, which is more than the minimal threshold.

### **Data Collection**

The survey method was employed for data collection purposes in this study. The survey form consists of a total of 3 parts and 33 questions. The first part of the survey form contains demographic questions, the second part consists of the "Job Satisfaction" scale to examine the job satisfaction of academicians, and the final part comprises "A Job Stress Scale-20" to examine academicians' job stress.

Seven open and closed-ended questions are part of the survey to describe the demographics of the participants. The "Job Stress Scale" was used to determine the stress levels of academic staff, and the "Job Satisfaction Scale" was used to determine their satisfaction levels with their occupation. The job stress scale used for this research was developed by Arkun Tatar (Tatar, 2020). The Work Stress Scale, which has a unidimensional structure, consists of 20 questions. The internal consistency level of the scale, in which a 5-point Likert scale was used determined to be 0.91. The job satisfaction scale which contains 18 items was developed by Arthur H. Brayfield and Harold F. Rothe (Brayfield and Rothe, 1951), and a 5-item short version was created by Timothy A. Judge, Edwin A. Locke, Cathy C. Durham, and Avraham N. Kluger (Judge, Locke, Durham and Kluger, 1998). The scale was also adapted into the Turkish

language by Oğuz Başol and Mehmet F. Çömlekçi (Başal and Çömlekçi, 2020). As a result of the adaptation study, the Chi-Square/Freedom Value of the scale was found to be 2.00; the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA): 0.06; the Normed Fit Index (NFI): 0.99; the Non-Normed Fit Index (NNFI): 0.99; Confirmatory Factor Analysis (CFI): 0.99; Goodness of Fit Index (GFI): 0.98, and Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI): 0.95.

### **Data Analysis**

The data collected within the scope of the research were analyzed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Exploratory Factor Analysis (EFA) and Reliability analysis tests were first carried out to determine whether the scales used in the research showed a valid structure and whether the data were reliable. After determining whether the scales used were structurally valid and reliable, it was examined whether the data showed normal distribution. In this context, it was determined that the data regarding job stress and job satisfaction scales were  $\pm 1.5$ , and parametric tests were performed in subsequent analyses. In the following step, the Independent Sample T-test and One-Way ANOVA test were used to determine the distribution of academic staff in terms of the descriptive characteristics of job stress and job satisfaction. In the last stage, the interaction between work stress and satisfaction was determined by simple regression analysis.

## **FINDINGS**

### **Findings Based on Demographics**

39.2% of the 319 total participants used for this research were women, and 60.8% were men. The age group was representative of the total workforce population consisting of 4.7%, 30 years old and under; 27.6%, 31-35 years old; 41.1%, 36-40 years old; and finally, 26.6%, 41 years old and over. In terms of educational levels, 76.5% representing the majority of the staff have a doctoral degree. 66.8% of the total respondents are married and 33.2% are single. 29.5% of the subjects did not have any children, while 22.6% had 1 child, 34.5% had 2 children, and 13.5% had 3 or more children. 106 personnel did not share their spouse's employment status because they were still single. On the other hand, 45.1% of the 213 married personnel have spouses who work, and 21.6% of married participants' spouses do not work. As far as the length of the employment demographic is concerned, the majority of the total employees tested have 11 years or more of professional experience at their employment place. Please see the following Table 1 below for details.



**Table 1: Demographics of the Participants**

<b>Variables</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percentage</b>
<b>Gender</b>		
Female	125	39,2
Male	194	60,8
<b>Age</b>		
30 years and below	15	4,7
31-35 years	88	27,6
36-40 years	131	41,1
41 years and above	85	26,6
<b>Marital Status</b>		
Married	213	66,8
Single	106	33,2
<b>Education Levels</b>		
Graduate Education	75	23,5
Doctoral Education	244	76,5
<b>Number of Offspring</b>		
No children	94	29,5
1 child	72	22,6
2 children	110	34,5
3 or more children	43	13,5
<b>Spouse's Employment</b>		
Employees	144	45,1
Homemaker	69	21,6
Didn't disclose	106	33,3
<b>Academic Experience</b>		
5 years and below	48	15,0
6-10 Years	53	16,6
11-15 Years	129	40,4
16 Years and above	89	27,9
<b>Totals</b>	<b>319</b>	<b>100</b>

**Source:** Researcher's calculations

### **Findings Regarding the Validity and Reliability of the Scales Used**

EFA was conducted to determine whether the job stress and job satisfaction scales used in the study were structurally valid for the research. In this context, the Varimax Rotation Method, one of the vertical rotation methods that have a wide usage

area and provide ease of interpretation, was preferred (Tavşancıl, 2002). In line with the obtained structure, the reliability coefficients of the scales were also measured with the Cronbach Alpha value. Structural validity and reliability results of the job stress scale are provided below in Table 2.

**Table 2:** EFA and Reliability Results of the Work Stress Scale

<b>Types of Stresses</b>	<b>Job Stress Levels</b>	<b><math>\alpha</math></b>
JS-2	0,940	0,982
JS-4	0,939	
JS-17	0,936	
JS-3	0,935	
JS-5	0,916	
JS-11	0,915	
JS-1	0,915	
JS-6	0,913	
JS-13	0,912	
JS-20	0,905	
JS-14	0,893	
JS-15	0,889	
JS-12	0,863	
JS-7	0,804	
JS-9	0,786	
JS-8	0,778	
<b>Eigenvalues</b>	12,717	
<b>Explained Variance Value</b>	<b>79,480</b>	
<b>Total Explained Variance Value</b>	<b>79,480</b>	
<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Sampling Adequacy</b>	<b>0,960</b>	
<b>Bartlett's Test for Sphericity: <math>\chi^2</math></b>	<b>8090,691</b>	<b>p=0,000</b>

**Source:** Researcher's calculations

EFA was applied to the data collected from academic participants. However, in the first stage, items IS-10, IS-16, IS-18, and IS-19 were removed from the scale due to the cross-loading, and the analysis was repeated. In line with the new structure that was obtained, a single-factor structure with 16 items was formed. With KMO=0.960 and Barlett value of  $p < 0.01$ , it was determined that the data regarding job stress was sufficient for factor analysis. It is stated that the variance explanation ratio in single-factor scales should be at least 0.30 (Gürbüz and Şahin, 2018). However, in this study, the value obtained was much higher than the expected amount. Therefore, we

can conclude that the data is sufficient to answer the research problem (Yaşlıoğlu, 2017). When the factor loadings of the scale items are examined; it can be seen that it varies between 0.77-0.94 and meets the rule that it must be at least 0.35 (Büyüköztürk, 2007). In addition, the reliability coefficient of the scale was determined as  $\alpha=0.982$ , and according to the  $>0.70$  rule, the scale is seen to be highly reliable (Akgül and Çevik, 2003).

In line with the data collected from the 319 subjects participating in this research, EFA was applied to the job satisfaction scale and the reliability of the resulting structure was tested. Findings obtained from these calculations are presented below in Table 3.

**Table 3:** EFA and Reliability Results of the Job Satisfaction Scale

Types of Job Satisfaction	Job Satisfaction Levels	$\alpha$
JS2	0,937	0,961
JS5	0,937	
JS1	0,931	
JS3	0,931	
JS4	0,914	
<b>Eigenvalues</b>	12,717	
<b>Explained Variance Value</b>	<b>86,534</b>	
<b>Total Explained Variance Value</b>	<b>86,534</b>	
<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Sampling Adequacy</b>	<b>0,898</b>	
<b>Bartlett's Test for Sphericity: <math>\chi^2</math></b>	<b>1854,951</b>	

**Source:** Researcher's calculation. \* $p<0.05$

As a result of Confirmatory Factor Analysis (CFA), the KMO value of the job satisfaction scale, which has a single-factor structure, was found to be 0.898 and the Bartlett value was found to be significant at  $p<0.01$ . These values mean that the data collected from 319 people is sufficient for structural validity. The job satisfaction scale explains 86.534% of the variance. Looking at the factor loadings; It was determined that it ranged between 0.91-0.93 and satisfied the  $\geq 0.35$  rule (Tabachnick and Fidell, 2013). However, the scale for the research is found to be highly reliable with a rate of 0.961 (Akgül and Çevik, 2003).

### Descriptive Analyses

At this stage, the arithmetic mean calculation was made from the descriptive analyses. In other words, the level of job stress and job satisfaction of the academic staff participating in the research was examined. The findings from these calculations

are presented in the following table 4.

**Table 4:** Descriptive Analyses Results of Job Stress and Satisfaction Levels

Variables	n	Min.	Max.	$\bar{X}$	SS
Job Stress	319	1,00	5,00	2,746	1,247
Job Satisfaction	319	1,00	5,00	3,228	1,348

**Source:** Researcher’s calculation

As we can see from Table 4, the job stress experienced by the academic staff who participated in the study is calculated to be  $\bar{X}=2.75$ , and accordingly, the job satisfaction is determined to be the medium level of  $\bar{X}=3.23$ .

### Variable Analyses

The job stress and job satisfaction levels of academic staff were also compared in terms of gender, age, marital status, education level, number of children, spouse's working status, and professional experience for this investigation. In this context, the independent sample T-test was performed for binary variables, and the One-Way ANOVA test was performed for multiple variables.

Detailed analyses of job stress and satisfaction comparison in terms of gender are given below in Table 5.

**Table 5:** Comparison of Job Stress and Satisfaction Levels According to Gender

Variables	Gender	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Job Stress	Female	125	3,345	1,230	7,454	<b>0,000*</b>
	Male	194	2,360	1,099		
Job Satisfaction	Female	125	3,017	1,447	-2,260	<b>0,025*</b>
	Male	194	3,364	1,266		

**Source:** Researcher’s calculation. \*p<0.05

As can be seen in Table 5, the job stress of the female academic participants in this research was higher with t=7.454, and p<0.05. On the other hand, their job satisfaction was lower with t=-2.266, and p<0.05.

For this research, whether job stress and job satisfaction differed significantly according to the ages of academic staff participating in this study was investigated and the analyses are presented in the following Table 6.

**Table 6:** Comparison of Job Stress and Satisfaction Levels According to Age Demographics

Variables	Age Brackets	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Scheffe
Job Stress	1. 30 Years and Blow	15	3,829	0,860	5,121	<b>0,002*</b>	1>2
	2. 31-35 Years	88	2,627	1,218			1>3
	3. 36-40 Years	131	2,829	1,268			1>4
	4. 41 Years and Above	85	2,550	1,208			
Job Satisfaction	1. 30 Years and Blow	15	2,040	0,941	6,007	<b>0,001*</b>	1<2
	2. 31-35 Years	88	3,372	1,275			1<3
	3. 36-40 Years	131	3,096	1,425			1<4
	4. 41 Years and Above	85	3,494	1,238			

Source: Researcher’s calculation. \*p<0.05

Table 6 shows a significant difference in the feelings of job stress and job satisfaction according to the tested age groups. Job stress level displayed at F=5.121, a p-value of 0.002 which is less than the expected p<0.05, and job satisfaction level, F=6.007, p<0.05 indicated this difference. We can conclude from these findings that the job stress of younger employees, aged 30 and under is greater than the older groups, and the job satisfaction of the same group is also lower than the other brackets.

The job stress and satisfaction level differentiation among the married and single participants were also investigated for this research, and the findings are displayed below, in Table 7.

**Table 7:** Comparison of Job Stress and Satisfaction Levels According to Marital Status

Variables	Marital Status	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Job Stress	Married	213	2,849	1,289	2,096	<b>0,037*</b>
	Single	106	2,540	1,136		
Job Satisfaction	Married	213	3,091	1,367	-2,609	<b>0,010*</b>
	Single	106	3,505	1,272		

Source: Researcher’s calculation. \*p<0.05

According to the analysis and the depicted table, we see that the married participants' job stress t=2,096, p<0,05 is higher than the singles group, and the job satisfaction of t=-2,609, p<0,05 is lower than the single groups of participants.

The research also entailed job stress and job satisfaction levels of academic staff working at the university compared to their educational status. The findings of this

analysis are depicted below in Table 8.

**Table 8:** Comparison of Job Stress and Satisfaction Levels According to Education Levels

Variables	Education Levels	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Job Stress	Master's Education	75	2,512	1,206	-1,908	0,059
	Doctoral Education	244	2,818	1,254		
Job Satisfaction	Master's Education	75	2,960	1,460	-1,868	0,064
	Doctoral Education	244	3,311	1,304		

**Source:** Researcher's calculation. \* $p < 0.05$

As seen in Table 8, it was determined that the job stress and job satisfaction levels of academic staff with both master's and doctoral degrees were close to each other with levels of  $p > 0.05$ , indicating an insignificant difference.

The relationship between occupational stress and satisfaction of participants in terms of the number of children they have was analyzed and the results are presented in the following Table 9.

**Table 9:** Comparison of Job Stress and Satisfaction Levels According to the Number of Children

Variables	Number of Children	N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	p	Scheffe
Job Stress	1. Without Children	94	2,539	1,089	3,525	<b>0,015*</b>	<b>4&gt;1</b>
	2. One Child	72	2,684	1,304			
	3. Two Children	110	2,759	1,282			
	4. 3 or More Children	43	3,268	1,273			
Job Satisfaction	1. Without Children	94	3,568	1,201	7,478	<b>0,000*</b>	<b>4&lt;1</b>
	2. One Child	72	3,363	1,389			
	3. Two Children	110	3,152	1,293			
	4. 3 or More Children	43	2,455	1,435			

**Source:** Researcher's calculation. \* $p < 0.05$

According to the result presented in Table 9, the work stress experienced by academic staff with three or more children who participated in the research was higher than those who did not have any children, where  $F = 3.525$ , and  $p < 0.05$ .

As depicted in Table 10, the number of married personnel who participated in this study was 213 individuals. The job stress and job satisfaction levels of the participants were compared according to their spouses' working status, and the results are shown below.

**Table 10:** Comparison of Job Stress and Satisfaction According to Spouse’s Employment

Variables	Spouse’s Employment Status	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Job Stress	Employed	144	2,649	1,239	-3,283	<b>0,001*</b>
	Unemployed	69	3,265	1,299		
Job Satisfaction	Employed	144	3,283	1,307	2,940	<b>0,004*</b>
	Unemployed	69	2,689	1,411		

Source: Researcher’s calculation. \*p<0.05

In the analysis depicted in Table 10, it may be determined that the stress level of academic staff whose spouses were not working was higher with t=-3.283, and p<0.05, whereas the satisfaction level was lower with t=2.940, and p<0.05.

For the following analysis, it was examined whether job stress and job satisfaction differ significantly in terms of the professional experience of the academic staff tested. As a result of this analysis Table 11, which is depicted below was obtained.

**Table 11:** Comparison of Job Stress and Satisfaction According to Job Experience

Variables	Job Experience	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Scheffe
Job Stress	1. 5 years and below	48	3,289	1,163	4,811	<b>0,003*</b>	1>3 1>4
	2. 6-10 Years	53	2,827	1,219			
	3. 11-15 Years	129	2,704	1,218			
	4. 16 Years and above	89	2,467	1,270			
Job Satisfaction	1. 5 years and below	48	2,608	1,270	8,647	<b>0,000*</b>	3>1,2 4>1,2
	2. 6-10 Years	53	2,766	1,383			
	3. 11-15 Years	129	3,432	1,278			
	4. 16 Years and above	89	3,543	1,304			

Source: Researcher’s calculation. \*p<0.05

The stress level of academic staff with five years and less work experience was higher than the academic staff with 11-15 years, and 16 and more years of experience with a value of F=4.811, and p<0.05. Less stressful groups 11-15 years and 16 or more years of experienced participants were also found to have higher satisfaction level than the personnel with 5 years and less and 6-10 years of experience with F values of 8.647, and p<0.05.

**Findings According to Regression Analyses**

Simple linear regression analysis was carried out on the data to determine the

effect of job stress on the job satisfaction of academic staff who were tested. The result of the analysis is depicted in Table 12.

**Table 12:** The Effects of Job Stress on Job Satisfaction

Mode	Non-Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Dev.	$\beta$		
Fixed	4,591	0,163		28,197	<b>0,000*</b>
Job Stress	-0,496	0,054	-0,458	-9,183	<b>0,000*</b>
R	0,458				
R <sup>2</sup>	0,210				
Adjusted R <sup>2</sup>	0,208				
Standard Deviation	1,200				
F	84,334				<b>0,000*</b>

**Source:** Researcher’s calculation. \*p<0.05

According to these calculations, we can conclude that the work stress of academic staff affects their satisfaction levels by 20.8%. In other words, it was determined that a one-unit increase in job stress causes a 0.496-unit decrease in job satisfaction.

### **LIMITATION OF THE RESEARCH**

As many behavioral scientists point out in the literature, many statistical calculations just like what the researcher has done for this study, intend to make generalizations, disregarding individual differences and personality traits. These qualitative studies are intended to explain average behaviors, despite considerable differences between individuals that may influence individual motivational factors. For example, while money could be regarded as the ultimate motivator for some employees, recognition, and lack of stress could be more important for others.

This is why Canadian Psychologist and Business School Professor Victor Vroom proposed The Expectancy Theory like Maslow’s Hierarchy of Needs Theory, providing the framework for various motivational expectations (Vroom, Porter & Lawler, 2015). For this research, individual differences, preferences, and expectations were not considered to reach a general understanding of job stress and job satisfaction. The research also did not measure performance-related output increases or decreases. Additional studies may be conducted in these mentioned areas, and decision-makers and researchers must factor in these shortcomings while evaluating this research and applying it to their work environments.



Other than the individual differences and expectations, country and regulation differences that exist in each country, locality, and state may limit the generalization and application of every situation and locality.

## **DISCUSSION AND CONCLUSION**

As a result of the analysis, it was determined that the job stress experienced by academic staff and, accordingly, their job satisfaction was at a medium level. This finding was in agreement with the literature. Pearson and Seiler's (1983) research at American universities also found academic jobs to be more satisfying than dissatisfying. Spector (1998) found teaching jobs to be generally satisfying, and satisfaction, performance, and better productivity are directly related phenomena. Greenberg's (2002) research result is also in agreement with the research outcome indicating university jobs to be more satisfying occupations. Bozkurt and Bozkurt (2008) indicate that while academicians are found to have many occupational problems with their work, they find their jobs to be valuable and enjoyable. Chaudhry (2012) found no significant relationship between overall job satisfaction and work stress while finding an inverse relationship between these two factors among private university professors.

It was determined that the female staff participating in the research had higher job stress and lower job satisfaction. This outcome is not always in agreement with others in the literature. While most of the literature research agreed with our findings of a significant difference between male and female participants in their job stress and satisfaction, Bilgiç (1998), and Chaudhry (2012) found no significant difference between male and female participants in their research.

It has been revealed that the job stress and job satisfaction of personnel aged 30 and under are higher. This outcome has been confirmed in all other research that has been investigated in the literature. There is no contradictory finding in this area.

It has been determined that married academic staff have higher job stress, but lower job satisfaction. This analysis result may be reached due to one of the potential factors called the home-work interface that influences job stress and job stress lowers job satisfaction (Ahsan et al, 2009).

It has been determined that the work stress experienced by academic staff who have three or more children is higher than those who do not have children. Likewise, the job satisfaction levels of participants with three or more children were lower compared to other participants. This result again, is no different than the above factor of being married. The other mentioned studies conducted in this regard like Ahsan et

al (2009) and others are indicative of the home-work interface increasing the stress and lowering the satisfaction levels of the employees.

For the same reasons mentioned above two related factors, in the study, it was determined that the stress level of academic staff whose spouses are not working was higher, but their satisfaction level was lower than their counterparts.

The stress level of academic staff with five and six years of experience was higher than the stress level of academic staff with 11 to 15 years of experience and 16 or more years of experience. On the other hand, the job satisfaction of the personnel with 11-15 years of experience and 16 or more years of experience was found to be higher than the satisfaction level of the personnel with 5 years or less and 6-10 years of experience. These results were in accord with other studies mentioned above in the literature section of the study (Bozkurt & Bozkurt, 2008; Chaudhry, 2012; Kaur, 2017).

In the analysis conducted to determine the effect of job stress on job satisfaction, it was found that job stress affected the satisfaction level by 20.8%. In other words, it was determined that a one-unit increase in job stress caused a 0.496-unit decrease in job satisfaction.

### **Recommendations**

While conducting this research, it was noted that most of the research dealing with job satisfaction and stress in the literature has been done in the fields of Higher Education and Healthcare industries. Conducting similar studies in other fields, such as manufacturing or service industries would be beneficial and more comprehensive. This way, the application of the findings would be broader and applicable.

The other improvement that could be made to produce more accurate and reliable results would be using a bigger sample size and conducting longer time series studies to eliminate external factors such as political and economic influences.

**REFERENCES**

- AHSAN, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., & Alam, S. S. (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), pp. 121-131.
- AKGÜL, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*, p. 436. Emek Ofset Ltd. Şti.
- ARMSTRONG, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*, Tenth Edition, p. 264. Kogan Page Publishing.
- BAŞOL, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), pp. 17-31.
- BOZKURT, Ö. & Bozkurt, I. (2008). A Field Study on Job Satisfaction Effecting Internal Factors in Education Sector. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), pp. 1-18
- BRAYFIELD, A. ve Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), pp. 307-311.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2007). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Pegem Atıf İndeksi, pp. 1-214.
- COOPER, R., DeJong, D. V., Forsythe, R., & Ross, T. W. (1989). Communication in the Battle of the Sexes Game: Some Experimental Results. *The RAND Journal of Economics*, pp. 568-587.
- DAVIS, D. ve Cosenza, R., M. (1998). *Business Research for Decision Making*. Pws-Kent Publishing Company.
- DUKE, K. M., & Sneed, J. (1989). A research model for relating job characteristics to job satisfaction of university foodservice employees. *Journal of the American Dietetic Association*, 89(8), pp. 1087-1091.
- FLETCHER, B., & Payne, R. L. (1980). Stress and Work: A Review and Theoretical Framework, I. *Personnel Review*, 9(1), pp. 19-29.
- GREENBERG, J. S. (2002). *Comprehensive Stress Management*. New York: McGraw Hill.
- GÜRBÜZ, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*, p. 271. Seçkin Yayıncılık.
- HERZBERG, H. F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46 (1), pp. 53-62.
- IRFAN, M., & Farooqi, R. (2004). Relationship among teaching attitude, job satisfaction and occupational stress of guest faculty and contractual lecturers in colleges of Punjab. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 8(11), pp. 08-12.
- JEX, S. M., & Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. In G.R. Ferns, & K.M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, (9), pp. 311-365. JAI Press.

- JUDGE, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83 (1), pp. 17-34.
- KAUR, S. (2017). Occupational Stress in Teaching: a Comparative Study of College Teachers in Punjab. *International Education & Research Journal*, 3(5), pp. 331-333.
- KOSLOWSKY, M., Aizer, A., & Krausz, M. (1996). Stressor and Personal Variables in the Commuting Experience. *International Journal of Manpower*, 17(3), pp. 4-14.
- KÜSKÜ, F. (2003). Employee satisfaction in higher education: the case of academic and administrative staff in Turkey. *Career Development International*, 8(7), pp. 347-356.
- LANDSBERGIS, P. A. (1988). Occupational stress among health care workers: a test of the job demands-control model. *Journal of Organizational Behavior*, 9(3), pp. 217-239.
- MATHIEU, J. E., Hoffman, D. A., & Farr, J. L. (1993). Job perceptions-job satisfaction relations: An empirical comparison of three competing theories. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(1), pp. 370-387.
- MCCUSKER, J. (1991, October). How Much is That in Real Money? A Historical Price Index for Use as a Deflator of Money Values in the Economy of the United States. In *Proceedings of the American Antiquarian Society*, 101(2), pp. 327-334.
- MULLINS, L. C., Nelson, C. E., Busciglio, H., & Weiner, H. (1988). Job satisfaction among nursing home personnel: The impact of organizational structure and supervisory power. *The Journal of Long-Term Care Administration*, 16(1), pp. 12-18.
- OĞUZMAN, M. K. (2011). 931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 33(3-4), pp. 215-227.
- PEARSON, D. A., Seiler, R. E. (1983). Environmental Satisfiers in Academia. *Higher Education*, 12(1), pp. 35-47.
- PIZAM, A., & Neumann, Y. (1988). The Effect of Task Characteristics on Hospitality Employees' Job Satisfaction and Burnout. *Hospitality Education and Research Journal*, 12(2), pp. 99-105.
- ROBINS, S. P. (2003). *Organizational Behavior*, pp. 72-84. 10th ed., Prentice Hall.
- RUE, L.W. and Byars, L. (2003). *Management, Skills and Application*, 10 ed., p. 259, McGraw-Hill/Irwin.
- RUSBULT, C., & Lowery, D. (1985). When bureaucrats get the blues: Responses to dissatisfaction among federal employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 15(1), pp. 80-103.
- SCHIELE, B. C.; Baker, A. B.; Hathaway, S. R. (1943). The Minnesota Multiphasic Personality Inventory. *Journal-Lancet*, (63), pp. 292-297.
- SHALVEY, D. H. (1995). *A qualitative study of the elements of school culture that support beginning teacher induction and their impact on continual school culture: A*

- case study of the Lodi new teacher project.* University of Southern California.
- SPECTOR, P.E. (1998). A Control Theory of the Job Stress Process. In C.L. Cooper (Ed.). *Theories of Organizational Stress*, pp. 153–169. Oxford University Press.
- STAMPS, P. L. (1998). Nurses and Work Satisfaction: An Index For Measurement. *AJN The American Journal of Nursing*, 98(3), pp. 16KK-16LL.
- TABACHNICK, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*, (Vol 6), pp. 497-516. Pearson.
- TALLEY, T. (2006, August 26). 20 Years Ago, First to 'Go Postal'. *The Washington Post*.
- TATAR, A. (2020). Madde yanıt kuramıyla A İş Stresi Ölçeği-20'nin geliştirilmesi: Güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21(Ek sayı.1), pp. 14-22.
- TAVŞANCIL, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*, p. 50. Nobel Yayıncılık.
- TING, Y. (1997). Determinants of job satisfaction of federal government employees. *Public Personnel Management*, 26(3), pp. 313-334.
- VARKEY, S., Marcenaro-Gutierrez, O., Pota, V., Boxser, M., & Pajpani, A. (2013). Global teacher status index. *Varkey Gems Foundation. Peter Dolton & Oscar Marcenaro-Gutierrez (Ed.), Foreword*, 4.
- VINOKUR-KAPLAN, D. (1991). Job Satisfaction Among Social Workers in Public and Voluntary Child Welfare Agencies. *Child Welfare*, pp. 81-91.
- VROOM, V., Porter, L., & Lawler, E. (2015). Expectancy Theories. In *Organizational Behavior 1*, pp. 94-113. Routledge.
- WATSON, D., & Slack, A. K. (1993). General factors of affective temperament and relations to job satisfaction over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(1), pp. 181-202.
- YAŞLIOĞLU, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı), pp. 74-85.
- The American Heritage College Dictionary. (1993). Stress. In *The American Heritage College Dictionary* (3rd ed., p. 1343).