



ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

ANTALYA BİLİM UNIVERSITY
INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

ABUIJSS

2025

antalya.edu.tr



Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Tüm makaleler intihal taramasından geçirilerek yayımlanır. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

Antalya Bilim University International Journal of Social Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. All articles are published after a plagiarism scan. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

❖ *Editörler / Editors in Chief*

✚ Prof. Dr. Ömer TURUNÇ (Antalya Bilim Üniversitesi)

❖ *Yayın Kurulu / Editorial Board*

- ✚ Prof.Dr. Semih Ekercin, rector@antalya.edu.tr, Antalya Bilim Üniversitesi
- ✚ Prof.Dr. Mehmet Aktan, mehmet.aktan@antalya.edu.tr, Antalya Bilim Üniversitesi
- ✚ Prof.Dr. Emine Şen Tunç, emine.tunc@antalya.edu.tr, Antalya Bilim Üniversitesi
- ✚ Prof.Dr. İbrahim Sani Mert, ibrahim.mert@antalya.edu.tr, Antalya Bilim Üniversitesi
- ✚ Prof.Dr. Umut Avcı, umutavcis@gmail.com, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
- ✚ Prof.Dr. Abdullah Çalışkan, abdullah.caliskan@toros.edu.tr, Toros Üniversitesi

❖ *Danışma Kurulu / Advisory Board*

- ✚ Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Himmet KARADAL (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Sefa ÇETİN (Antalya Bilim Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Ünsal SİĞRİ (Ostim Teknik Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- ✚ Doç.Dr. A. Mohammad ABUBAKAR (Antalya Bilim Üniversitesi)
- ✚ Doç.Dr. Gökben BAYRAMOĞLU (Hitit Üniversitesi)

İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

Names are listed in academic title and alphabetical order.

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article:

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

İçindekiler

Kapak ve Künye		1-5
1. Metin Serhat İLTER	ENDÜSTRİYEL İŞGÜCÜ KAPSAMINDA DEZAVANTAJLI İŞGÜCÜ VE TÜRKİYE'DEKİ GÖRÜNÜMÜ	6-26
2. Yılmaz KALELİ Levent KÖSE KAHYAOĞLU	TÜRKİYE-JAPONYA TİCARETİNİN COĞRAFI DAĞILIMININ ANALİZİ	27-36
3. Reyhan AKAN Özlem KÖROĞLU Abdullah ÇALIŞKAN	SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ, ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACILIK ROLÜ	37-61
4. Bulut DOĞAN	AFET YÖNETİMİNDE KAMU POLİTİKASI SÜRECİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ	62-82

ENDÜSTRİYEL İŞGÜCÜ KAPSAMINDA DEZAVANTAJLI İŞGÜCÜ VE TÜRKİYE'DEKİ GÖRÜNÜMÜ

Metin Serhat İLTER*

ÖZ: Sosyal yapıda önemli değişimler meydana getirmiş ve getirmeye devam eden Endüstrileşme Süreci içerisinde barındırdığı olumlu ve olumsuz olgularla desteklenmektedir. Bu çalışmada endüstrileşme sürecinin olumsuz ve fakat tutarlı bir çalışmayla olumluya çevrilebilecek konusu olan dezavantajlı işgücünden bahsedilmiştir. Dezavantajlı işgücü, kırılgan yapıyı haiz işgücünü temsil etmektedir. Bu bağlamda kadın ve çocuk işçiliği, engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımı ve göçmen işgücü dezavantajlı işgücü sınıfında değerlendirilmektedir. Bu çalışmada ağırlıklı olarak İş Kanunları karşısında bu kategoride yer alan bireylerin durumu değerlendirilmiştir. Sosyal politika açısından konu irdelenmiştir. Özellikle doğu illerinde ailevi geçimliğe katkı açısından hanelerde yaşayan çocukların çalıştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye'de geçen yıl ölen dört çocukta biri iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölmüştür. Hamile kadınlar; içinde bulundukları biyolojik duruma uygun olmayan çalışma ortamı ve işlerde çalıştırılmaktadır. Göçmen işgücü bedava işçi olarak değerlendirilmekte ve birçok sosyal hakları törpülenmektedir. Engelli bireyler çalışma ortamında normal bireyler gibi hatta bazı işkollarında daha fazla çalıştırılmaktadır. Bu yaşananlar vicdanları yaralamakta ve kanun erkinin daha geçerli bir mevzuatı hazırlamasını gerekli kılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Endüstriyel İşgücü, Dezavantajlı Gruplar, Sosyal Politika

Makalenin türü: Araştırma

Jel Sınıflandırması: J1, J15

DOI:

Geliş tarihi: 29.04.2025 / **Kabul Tarihi:** 27.06.2025 / **Yayın Tarihi:** 10.07.2025

DISADVANTAGED LABOR FORCE IN THE CONTEXT OF INDUSTRIAL LABOR FORCE AND ITS OUTLOOK IN TÜRKİYE

ABSTRACT: The Industrialization Process, which has brought about and continues to bring about significant changes in the social structure, is supported by the positive and negative phenomena it contains. In this study, the disadvantaged labor force, which is a negative subject of the industrialization process, but which can be turned into a positive subject with a consistent work, is mentioned. Disadvantaged labor represents the labor force with a fragile structure. In this context, women and child labor, participation of people with disabilities in the labor market and migrant labor force are considered as disadvantaged labor force. This study mainly evaluates the situation of individuals in this category in the face of Labor Laws. The issue is analyzed in terms of social policy. Especially in the eastern provinces, there is a need to employ children living in households to contribute to family livelihood. One in four children who died in Türkiye last year died as a result of work accidents and occupational diseases. Pregnant women are employed in work environments and jobs that are not suitable for their biological condition. Migrant labor is considered as free labor and many of their social rights are eroded. People with disabilities are employed as normal individuals in the working environment, even more in some lines of work. These experiences hurt the conscience and make it necessary for the law enforcement to prepare a more valid legislation.

Key Words: Industrial Labor Force, Disadvantaged Groups, Social Policy

Type of article: Research

Jel Classification: J1, J15

DOI: 10.54969/abuijss.1686814

Received: 29.04.2025 / **Accepted:** 27.06.2025 / **Published:** 10.07.2025

*Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, e-posta: mserhatilter@gmail.com, Orcid: 0000-0002-6146-0057.

Kaynak gösterimi için:

İLTER, M.S.(2025). Endüstriyel işgücü kapsamında dezavantajlı işgücü ve Türkiye'deki görünümü.. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 6- 26. DOI: 10.54969/abuijss.1395204

1.Giriş

Dezavantajlı işgücü; kadın, çocuk, engelli, göçmen ve eski tutuklu/hükümlü bireylerden oluşan ve toplum tarafından birçok sebepten dışlanmış insanlardan oluşmaktadır. İnsanları dezavantajlı kılan en önemli etken bireysel yetenek ve eğitimleriyle herhangi bir iş kolunda çalışma isteği törpülenen ve özellikle kadın çalışanlar üstünde bir cam tavan oluşturan öznel bakış açısidir.

Kadınların her iş kolunda rahatlıkla çalışmadığı bir ortamda dezavantajlı konumdan bahsedilebilir. Örneğin; çalışmaya istekli, belli bir konuda yetenekli ve eğitilmiş kadın işgücü hukuki sınırlamalar sebebiyle çalışmamaktadır*. Hal böyle olunca, kadın işgücü hukuki sınırlarla çalışma usul ve esasları belirlenmiş işlerde ya kaçak çalışmakta ya da yardımcı eleman olarak çalışmaktadır.

Çocuk işçiliği Türkiye için başlı başına bir sorundur. Hem aile içi emeğin görünmez kaynağı hem de sanayiden tarıma geniş bir skalada çalışan çocuklardır. Yasalarla çocuk işçiliği yasaklanmış[†] olsa da çocuk işçiliği yasalardaki boşluktan, yanlış düzenlenmiş yasalardan ve hane içi çalışan sayısına duyulan ihtiyaçtan başvuru bir yoldur[‡].

Engelli bireylerle eski tutuklu/hükümlü bireylerin çalışması kanunlarla düzenlenmiş olmasına rağmen bazı iş kollarında çalışan engelli bireylerle eski tutuklu/hükümlü bireyler normal bireylerden daha fazla çalışmakta ve daha az ücret almaktadırlar.

Göçmen işgücü; mülteci ve göçmen kategorisinde yer alan bireylerden oluşmaktadır. Birçoğu kaçak yollarla ülkemize geldiğinden ve çalışılmak istenmeyen iş kollarında (sağlıksız çalışma ortamı veya atık ayrıştırma gibi kirli ve ağır işler) çalışmak zorunda kalan ve emeğini çok düşük ücretler karşılığında trampa eden bireylerden oluşmaktadır.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde endüstriyel işgücünün kavramsal boyutundan bahsedilmiştir. İkinci bölümde, endüstride kadın çalışanlar başlığı altında kadın işgücü ve çalışma ilişkileri anlatılmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde çocuk işçiliği geniş bir boyutta tartışılmıştır. Dördüncü bölümde, endüstride dış ülkeden gelen çalışanlar, göçmen işgücü adı altında incelenmiştir. Sonuç bölümünde araştırma boyunca tartışılan konunun genel bir değerlendirilmesi yapılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

* İK m. 72 gereğince "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaşta kadınların çalıştırılması yasaktır". Fakat yer ve su altında çalıştırma yasağı kapsamında bulunan bu kanun maddesi özellikle denizcilik sektöründe faaliyet gösteren (gemi altı tamir ve tadilat; su altı kaynak işleri gibi) şirketler tarafından manipüle edilmekte ve bu kanun maddesi yokmuş gibi davranılmaktadır. Kanunen yasak olmasına rağmen Türkiye'de kadınlar sualtı işlerinde çalışmakta ve çalıştırılmaktadır. Örnek olarak; TRT Belgesel'in 5.3.2025 tarihli yayınında Sualtı Ustaları isimli programda, A.D. isimli kadın dalgıç sualtında gemiye kaynak yapmakta ve sualtında gemi bakım onarım işinde çalışmaktadır.

† İK m. 71 gereğince çocuk işçiliğine sınırlama getirilmiş olmasına rağmen, uygulamada çalıştırılan çocuk işçilerin yaşı 5'e kadar düşmüştür. Tablonun korkutucu yanı, 4-5 yaşındaki çocukların çöp ayrıştırma ve atık toplama işlerinde kendini göstermektedir.

‡ İK m. 73 gereğince "Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır". Fakat yasağa rağmen çocuk işçiler sanayiden sayılan işlerde çalıştırılmaya devam etmektedir. İSG verilerine göre geçen yıl her ölen dört çocuktan bir iş kazası sonucu ölmüştür. En çok çocuk iş kazası ölümleri Şanlıurfa ili'nde yaşanmıştır. Nüfusa oranla Şanlıurfa'da meydana gelen çocuk işçi ölümleri mercek altına yatırılmalı ve devletin sorumlu kurum ve kuruluşları tarafından detaylı olarak incelenmelidir.

2. Endüstriyel İşgücü

Endüstri Devrimi sonrası İngiltere’de oluşan işçi sınıfı benzeri bir işçi sınıfı oluşumu Türkiye şartlarında oluşmamıştır. Makal (2018) bu süreci *ameleden işçiye* olarak isimlendirmekte ve *“Türk tarımının küçük toprak mülkiyetine ve düşük arazi kullanımına dayanan bu yapısı, işgücü ve ücretli emek açısından, Endüstri Devrimini yaşayan Avrupa ülkelerinden daha farklı sonuçlar doğuracaktı. Küçük üreticiliğin egemen olduğu tarımsal yapı, hem tarım kesiminin kendi içinde ücretli emeğin ortaya çıkmasını olumsuz yönde etkilemekte, hem de mülksüzleşerek sanayi kesimine yönelecek bir potansiyel işçi kitlesinin ortaya çıkmasını zorlaştırmaktadır”* değerlendirmesinde bulunmaktadır. Hal böyle olunca Türkiye’de bir işçi sınıfından bahsetmek mümkün değildir. Fakat bununla birlikte endüstriyel gelişme beraberinde eğreti işlerle uğraşan veya kırsalda tarımla uğraşan bir kesimin büyük şehirlerdeki fabrikalara gelip buralarda çalışmasıyla başlayan bir işçi kitlesinin oluşumuna meydan vermiştir. Türkiye’de işçiye bakışın bu nedenle farklı bir perspektiften olması ve Kıta Avrupasındaki sanayileşme süreciyle karşılaştırılmaması ya da karıştırılmaması gerekmektedir. Tarihsel süreçte işçi açısından sağlanan hak ve kazanımların 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle törpülediği bilinen bir gerçektir. 1980 sonrası uygulamaya konulan yeni ekonomi modeli, yani ithal ikameci yaklaşımdan ihracata yönelik yaklaşım beraberinde yeni endüstriyel oluşumları ve işçi gruplarını da ortaya çıkarmıştır. Türkiye’de gelişen endüstriyel işletmeler beraberinde tam zamanlı çalışma, iş güvencesi, insana yaraşır işler, sağlıklı çalışma ortamı, tatmin edici bir ücret ve ömür boyu istihdam gibi konuları gündeme getirmiş, endüstride işçi olmak ayrıcalıklı bir sınıf gibi algılanır olmuştur. Çünkü her açıdan işçinin yaşam kalitesini arttıran endüstriyel işletmelere girmek ve buralarda çalışmak zordur. Başlıca çekici unsurlar, iyi ücret, iyi çalışma ortamı örneğin işçiler için dinlenme odaları, kreşler, öğle yemeği ve boş zaman aktivitelerini yapabilecekleri spor salonları, kütüphaneler, sosyal alanlar, lokaller ve her türlü sağlık hizmeti alabilecekleri profesyonel kuruluşlardır. Bu nedenle endüstriyel işçi olmak bireyler için tercih edilmektedir. Eğreti işlerde güvencesiz olarak çalışan işçilerle endüstriyel işçiler arasında fersah fersah fark bulunmakta ve endüstriyel işçiler ayrıcalıklı sınıfı olgusuyla karşılaşılmaktadır. Marx’ın Endüstri Devrimi sonrası yazınında *“insanların dünyasının değersizleşmesi nesnelerin dünyasının değer kazanması ile orantılı olarak artar”* savı yine endüstrileşme sonrası İngiltere’inde o zamanın şartlarına göre değerlendirilmelidir. Günümüzde endüstriyel işçi üretimin vazgeçilmez unsurudur ve her daim değerlidir. Ayrıca ürettiğine değer katmaktadır. Bu kattığı değer endüstriyel tesis tarafından finans kapitale katkı olarak değerlendirilmektedir. Bu konuya getirilen eleştirilerin başında Türkiye’de bu tarz işçinin kazanımlarını ve haklarını tam olarak ödeyen kaç endüstriyel işletmenin olduğuna dairdir. Bu durum endüstriyel işgücü piyasasının sorunu olmayıp diğer işletme ve tesislerin de işçilerine benzer kazanımlar ve haklar sunmasıyla ilgilidir.

Endüstriyel işçiler örgütlü işçi sınıfının bel kemiğidir. Çünkü sahip oldukları sendikal haklarla işveren karşısında ellerini güçlendirmişlerdir. Böylece enflasyon konusunda dramatik bir şekilde eriyen işçi, memur ve emekli maaşlarına koşut daha iyi bir reel gelir elde etmekte ve işveren karşısında ücret tespiti ve toplu pazarlık görüşmelerinde sendika temsilcileriyle temsil edilmektedirler.

Endüstriyel işgücü altında incelenmesi gereken başka bir konu sendikalaşma oranı ve sendikal haklara dairdir. Endüstriyel işletmelerde sendikalaşma oranı endüstriyel işletme olmayan küçük ve orta ölçekli tesisler ile orta ölçekli tesislere göre çok daha fazladır. Güvencesiz işgücü piyasasında sendikalı olmaya iyi gözle bakılmamakta ve sendikalı işçiler bir yolu bulunarak işten çıkarılmaktadır. Bu açıdan endüstriyel işçiler üyesi bulundukları sendikalar vasıtasıyla ellerini güçlendirmekte ve işveren karşısında toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi konularında talepkâr konuma gelmektedirler. Yoksa işveren karşısında hakkını savunamayan bir işçi işgücü piyasası açısından da değersizleşmektedir.

Endüstriyel işgücü bilgi yönetimiyle eşgüdümlüdür. Eğitim ve kişisel gelişim endüstriyel işgücü açısından önemlidir. Beşerî sermaye olarak değerlendirilen bu teori, eğitimin bireylerin yeteneklerini geliştirdiğini, yani çalışanların verimliliklerini artırdığını; ücretin de farklı kategorilerdeki çalışanların marjinal verimliliklerini yansıttığını kabul eder. Eğer eğitim bireylerin verimlilik kapasitesini artırıyorsa, aynı zamanda emeğin sahibinin pazarlık gücünün de artmasına neden olacaktır. Böylelikle rasyonel bireyler, ellerindeki olanakları (özellikle zaman ve kaynaklar) hemen harcama yerine gelecekteki getirisi düşünülerek eğitime yatırma/yatırmama yönünde karar vereceklerdir (Ercan ve Özar, 2000). Bu savla endüstriyel işletmeler formel eğitim vermeleri açısından bir okuldur ve çalışanların gerek proses gerekse iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitilmesinde büyük katkıları bulunmaktadır. Türkiye’de bir endüstriyel tesiste uzun yıllar çalışıp buradan emekli olan bireyler bunu bir gurur kaynağı olarak değerlendirmekte ve çalıştıkları tesisin ismini vermekten mutlu olmaktadır.

Endüstrileşme süreci, sosyal yapıda önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Endüstrileşmenin ve ekonomik gelişmenin sonuçlarından birisi de nüfus yapısındaki değişimdir. Nitekim, bu değişimle bağlı olarak toplam işgücü içerisinde ücretlilerin oranı giderek artmış; sorunları tüm toplumu etkiler ve ilgilendirir duruma gelmiştir. Bu bağlamda, işçinin sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması sadece işçi ve işveren taraflarını ilgilendiren bir sorun olmaktan çıkmıştır. Sorun; ekonomik anlamda üretim ve emek verimliliğinin artması yönünden, sosyal anlamda ise toplum sağlığı ile sosyal barış açısından tüm toplum kesimlerini ilgilendirmektedir. Bir diğer anlatımla, iş sağlığı ve iş güvenliği bir yandan çalışanların, öte yandan toplum sağlığı ve menfaatleri bakımından büyük bir öneme sahiptir (Demirbilek, 2005).

3. Endüstride Kadın Çalışanlar (Kadın İşgücü)

Cinsiyete dayalı iş bölümü üzerinde sanayileşmenin etkilerine dair bilinen bir açıklama, sanayi öncesi zamanlarda ve sanayileşmenin ilk aşamalarında *üretim biriminin* aile özel alanı olmasıdır. Aile üyeleri: kadınlar, erkekler ve çocuklar yan yana ve bazı açıklamalara göre büyük ölçüde cinsiyetçi olmayan bir biçimde çalışmışlardır (Strangleman ve Warren, 2015). Sanayi toplumunun gelişmesi sonucunda çalışma evin özel alanından çıkmış ve kamusal alana dahil olmuştur. Böylece kadınlar evde kalıp bakım yükümlülüğünü üstlenirken, sanayileşme ve üretimin artması sonucunda ortaya çıkan çalışma biçimleri ya da işler erkek işlerine dönüşmüştür (İlter, 2019).

Refah Devleti Modeli’nde, liberalizm sonrası neo-liberal politikalar, tüm dünyada işgücü piyasasında değişime yol açmıştır. Avrupa’dan Asya Pasifik’e kadar geniş bir

coğrafyada kadın işgücüne ihtiyaç duyulmuş ve bunun sonucunda kadınlar işgücü piyasasında daha aktif konuma gelmeye başlamışlardır (İlter, 2019).

1970’lerde artan petrol fiyatlarıyla ağırlaşan döviz darboğazı, tüm gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de, uluslararası finans kurumlarının yönlendirmesiyle ihrac yönelimli sanayileşme politikasının benimsenmesinde etkili olmuştur. 24 Ocak 1980’de alınan ekonomik kararlarla başlayan süreç, Türkiye’nin kalkınma politikalarında ithal ikameci dönemin sona erdirilmesi ve ihracata yönelik sanayileşme dönemine geçişin başlangıcıdır (Toksöz, 2012). Yeni politikaların en fazla eleştirildiği konulardan biri gelirin bölüşümü oldu. Emek ve tarım gelirlerinin düşürülmesi, 24 Ocak programının en temel unsurlarından biriydi (Pamuk, 2023).

Türkiye’de, 1980 sonrası benimsenen neo-liberal politikalar sonucu işgücü piyasasında kadın emeğine ihtiyaç duyulmuş, bunun sonucunda da kadınlar, öncelikle hazır giyim sektöründeki işçi açığı sebebiyle çalışmaya başlamışlardır. Bunda kadınların ev ortamında dikiş-nakış gibi işlere ellerinin yatkınlığı etkili olmuştur (İlter, 2019).

Türkiye’de İş Hukuku mevzuatında kadınların çalıştırılacağı iş kolları ve çalışma şekilleri sınırlandırılmış olup birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, İK m. 72’ye göre kadınlar su altındaki çalışmalarda bulunmamaktadır. Halbuki gerekli teknik ve mühendislik eğitimi almış ve profesyonel dalış sertifikası bulunan kadın işçilerin endüstriyel işletmelerin su altı çalışmalarında bulunmalarının hem fizyoloji hem de teknik konular açısından değerlendirildiğinde bir sakıncası bulunmamaktadır. Çünkü tüplü ya da tüpsüz serbest dalış yapan kadın sporcuların bu konuda ne kadar başarılı oldukları bilinmektedir. Ayrıca profesyonel dalış sertifikası yanında su altı mühendislik hizmetleri konusunda eğitim almış kadın mühendisler bulunmaktadır. Su altında çalışan kadın mühendislerin çalışmaları da son derece ağırdır ve bu kanun kapsamına göre çalışmaları ve çalıştırılmaları suçtur. Kanun koyucu bu kanun maddesini günümüz şartlarına göre tekrardan düzenlemelidir. Çünkü doğalgaz boru hattı konusunda uzman ve işi gereği deniz ortasında platformda çalışmak zorunda olan bir kadın mühendis aynı zamanda su altında tüplü dalış becerisi ve sertifikasına sahipse böyle bir durumda teknik imkanlar elverdiği ölçüde her türlü su altı projesinde yer alabilmelidir. Çünkü uzmanlık bilgisi gerektiren konularda işin başında olması gereklidir. Su altında çalışacak işçilere ve dalgıçlara platformda, gemide ya da karada *şurada şu işlemleri yapın* gibisinden direktifler verdiğinde işin başında olmadığından dolayı büyük bir ihtimalle su altı çalışması başarısız olacaktır. O zaman konuyu aynı düzeyde bilen bir erkek çalışan işin başına geçecektir. Bu nedenle kadın işgücüne ilgili su altı çalışmalar konusundaki mevzuatın tekrardan gözden geçirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde her ne sebeple olursa olsun kadınların su altında çalışmalara katılması kaçak ve kanunsuz bir çalışma olmakla birlikte işverene de cezai işlemi gerektirir. Halbuki mühendislik çalışmalarda kadın işgücünün birçok işte erkek işgücüne eşdeğer bazen daha fazla uzmanlık gerektiren bilgiye sahip olduğu ortadadır. Bu nedenle konu mevzuatı hazırlayanlar tarafından bu yönde tekrar incelenmelidir. Ayrıca endüstriyel çalışmalar disiplinlerarası konuları da içerdiğinden bir endüstriyel tesisin kuruluşunda deniz sahasında birçok farklı uzmanlık gerektiren mühendise ihtiyaç hasıl olduğundan kadın çalışanlar da işin içine girecek ve planlanan bölgede çalışmalara iştirak edeceklerdir.

Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı olarak, kadınla erkeğin sosyal ve kültürel açıdan tanımlanmasını, toplumların bu iki cinsi birbirinden ayırt etme biçimini,

onlara verdiği toplumsal rolleri anlatmak için kullanılan bir kavramdır (Ecevit, 2012). Toplumsal cinsiyet kavramının farklı bir kullanımı, kadınla erkek arasındaki ayrımın ilişkisel boyutlarını ortaya çıkarmak için geliştirilmiştir. Bu kavramı sosyal ilişki olarak açıklayan yaklaşım aslında, kadın ve erkek olmanın, nasıl kurumsal alandaki kaynaklara giriş, bunların kullanım hakkı ve bu hakların kontrolü alanlarında yeniden üretildiğini tanımlamaktadır (Dedeoğlu, 2000).

Kadının ev işlerine dair, hane içi karşılıksız emeği literatürde *yeniden üretim* olarak isimlendirilmektedir. Türkiye'de toplam işgücü içinde kadın işgücü oranının düşük kalması ve kadın işçi istihdamının Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında az olmasının sebebi kadının evi çekip çeviren anne rolünün ev içi hane üretim ve yeniden üretim sürecindeki baskın gücü sebebiyledir. Türkiye'de kadın çalışmaları konusunda çalışan akademisyenler bu durumu bir eksiklik olarak görmelerine koşut bunun toplumsal açıdan farklılık ve farkındalık içeren yönü de bulunmaktadır. Bunlardan biri aile ve iş yaşamını uyumlaştırma politikalarıdır. Kadın işgücü katılım oranının yükseltilmesi için aile ve iş yaşamı uyumlaştırma politikalarının geliştirilmesi konusunda görüşler bulunmaktadır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması denilince ilk akla gelen kadın ve erkeğin iş ve aile yaşamı arasında bir denge yakalamasıdır (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015).

Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede kadınların istihdama katılmalarının önünde engel oluşturan aile-içi karşılıksız emek ve karşılıksız bakım hizmetleri iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikalarıyla hafifletilmeye çalışılmaktadır (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015).

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları, çalışma süreleri ve izinlerine ilişkin yasal mekanizmalar ve bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal mekanizmalar olmak üzere iki grupta toplanabilir. Yasal düzenlemeler ebeveyn izni, emzirme izni, hamilelik süresince kadın çalışanları koruyan hükümler, aile içinde çocuk dışındaki diğer bakım sorumluluklarına ilişkin izinler, çalışma süreleri ve esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelerden oluşurken; kurumsal mekanizmalar daha çok doğumdan sonra çocukların bakımına ilişkin hizmetleri içermektedir (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015).

Tüm bunlar Türkiye genelinde incelendiğinde iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları başarısız olarak değerlendirilmektedir. Bu başarısızlığın baş nedeni bakım hizmeti politikalarının yetersizliğidir.

Endüstriyel işletmeler, çalışan kadın işgücünün iyilik halinin devamına azami dikkat gösteren işletmelerdir. Bu nedenle çocuk, yaşlı ve engelli bakımı için tesis yerleşkesi içinde hizmet binaları kurarak bu konuda kadın çalışanların refahlarını arttıracak ve iş sağlığı ve güvenliği açısından da hem güvenceli hem de huzurlu bir iş ortamında çalışmalarını sağlayacaklardır. Birçok endüstriyel tesis içinde kreş bulunmakla birlikte imkânı olmayan veya başkasına teslim edemeyeceği bakmakla yükümlü olduğu diğer bireyleri sürekli gözlemleyebileceği, ihtiyaç veya istek halinde yanlarına anında gidebileceği tesis içinde mekanların olması da sadece kadın işgücü açısından değil tüm tesis çalışanları için bir gerekliliktir.

Tahmin edileceği üzere işgücü piyasasındaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve insana yaraşır iş olarak nitelendirilen güvenceli işlerin sayısının artması, kadın istihdamını yukarı çekecektir. Örneğin, Danimarkalı sosyolog Esping-Andersen'in yaptığı bir çalışma göstermektedir ki, güvenceli işlerde çalışan kadınlar güvencesiz, esnek ve geçici işlerde

istihdam edilen kadınlardan daha fazla sayıda çocuğa sahiptir. Yani, kadınların güvenceli işlerde çalışması aynı zamanda dinamik nüfus yapısını koruyacak bir yöntem olarak düşünülebilir (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015).

Bu konuda diğer ülkelerin yaptığı olumlu çalışmalar model olarak kullanılabilir. Örneğin, İskandinav ülkelerinde devlet eliyle sağlanan bakım hizmeti desteği kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmıştır. ABD’de piyasa mekanizması tarafından sağlanan hizmetler kadınların işgücüne katılımını mümkün kılmaktadır. AB’de ayrımcılığa ilişkin yasal düzenlemelerin kaldırılması, çalışma saatlerinin uyumlaştırılması ve kadınların zamanının hem bakım hem de çalışma için ayarlanması kadın istihdamını arttırmaktadır.

Walby’nin İskandinav modeli ve Amerikan modeli kıyaslamasında da görüldüğü gibi kamu eliyle sağlanan bakım desteği kadın istihdamını arttırmakta, piyasa mekanizması tarafından sağlanan hizmetler kadınların işgücüne katılımını arttırmaktadır (İlter, 2019).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında psiko-sosyal destek, kadın işgücünün bakım yükümlülüğünün kamu ya da özel sektöre devrinde kendini göstermektedir. Psikolojik açıdan rahat ve huzurlu olan bireylerin iş ortamındaki davranışı da olumlu yönde görülmektedir. Ayrıca kadın çalışanların üzerindeki bakım yükümlülüğünün devri onların bu konuda harcadığı parasal gelirlerin de kendilerine kalmasına ve ekonomik açıdan da rahatlamalarına sebep olmaktadır. Fakat, göçmen işgücü içinde yer alan kadın çalışanlar açısından durum biraz farklıdır.

Göçmen kadın işçiler, atölyelerde çalışabilecek yaşta çocuklarını da götürerek, onlarla birlikte aynı atölyede çalışmaktadırlar. On yaş ve üzeri çocuklar haftalık 75TL veya daha az parayla bu atölyelerin işçileri olmaktadır. Aslında çocuklarıyla aynı yerde çalışmak kadınlar için çelişkili bir durum yaratmaktadır. Hem çocuk denecek yaşta evlatlarını çalıştırmak zorunda kaldıkları için üzüntü duyarken, hem de çocuklarının bütün gün gözlerinin önünde olmasından memnun görünmektedirler (Dedeoğlu, 2011).

Bu tür atölyeler genellikle fason üretim ağırları içinde yer alan ve kendilerinden hacmen daha büyük endüstriyel tesislerin işlerini alan doğrudan olmasa da dolaylı olarak endüstriyel üretimin içinde yer alan küçük veya orta büyüklükte işletmelerdir⁵.

Bir işin tümü başka bir işverene bırakılmışsa, mesela anahtar teslimi bina yapımında taşeron yoktur. Taşeron olması için bir de asıl işveren olmalıdır. İşin tümüyle bir başka işverene veya bölünerek farklı işverenlere verilmesinde alt işveren ilişkisi yoktur. Fason üretimde alt işverenlik yoktur (Şakar, 2017). Bu nedenle bu tür atölyelerde çalışan işçileri ve göçmen işçileri İK m. 2/(6) kapsamına almak mümkün değildir^{**}.

⁵ Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler; kısaca KOBİ olarak isimlendirilen ve görünürde birkaç kişinin çalıştığı ve daha çok şahsa ait izlenimi veren kurumsallaşamamış işletmelerdir. KOBİ’ler aldıkları işlerle reel sektör içinde çok çabuk gelişip inkişaf edebilmekte, devletin ve yarı özerk kuruluşlarının (GEKA gibi) verdiği teşviklerle çok kısa sürede büyük işletmeler olabilmekte ve hatta kurumsal yapıyı haiz olup endüstriyel tesislere dönüşebilmektedirler.

^{**} Bu nedenle, *anahtar teslimi* bir binanın yapımını üstlenen kişi alt işveren değil, işveren niteliği taşır. Örneğin Karayolları Genel Müdürlüğü ihale suretiyle bir yolun *tamamının yapımını* bir şirkete (müteahhide) verse, bu şirketle genel müdürlük arasında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşmaz; söz konusu şirket alt işveren sayılmaz. Çünkü bu yol yapımında Karayolları Genel Müdürlüğü’nün hiçbir işçisi çalışmamaktadır (Süzek, 2022: 165).

Türkiye’de endüstriyel üretimde fason üretim ağları içinde çalışan göçmen işçiler bulunmaktadır. Bu işçiler güvencesiz ve eğreti işlerde hem uzun saatler çalışmakta hem de düşük ücret almaktadırlar. Enformel çalışma ilişkilerinde kadın ve çocuk işçiliği ekonomik olduğu kadar toplumsal bir sorundur. Bu konuda Dedeoğlu (2011) yaptığı saha araştırmasında *Türkiye’nin en önemli sektörlerinden birinin küresel ihracat şampiyonu olmasına katkısı* olan göçmen kadın ve çocuk işçiliği üzerine tespitlerde bulunmaktadır. Bulunduğu yerde göç nedeniyle işgücü piyasasında ve sosyal çevrede sorun yaşayan bu insanlar kayıt dışı işlerde çalışan endüstriyel üretimin bir parçasıdır.

Kadın işçilere pozitif ayrımcılık yapılmalı, özel günlerinde fazladan izin kullanmaları sağlanmalı, evde çocuk, bebek, yaşlı veya engelli birey varsa iş yükü ona göre azaltılmalı ve evinde bakmakla yükümlü olduğu bireyler olduğu unutulmamalı, iş yerinde fiziksel ve psikolojik şiddete uğramalarına engel olunmalı, kısaca çalışma ortamında bir nebze olsun rahatını ve refahını sağlayıcı tedbirler alınmalıdır.

16 Ağustos 2013 tarih ve 28737 sayılı “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair” yönetmelik kapsamı genişletilerek, süt izni olarak bilinen ücretli izin bu yönetmelik kapsamına alınmalı ve sosyal devlet anlayışı içinde bu konuda yeni sosyal politikalar geliştirilmelidir. Avrupa Ülkeleri ortalaması olan 130 hafta olan doğum izni, bu kadar olmasa bile 105 hafta olmalıdır. Bu yönetmelik hem özel hem de kamu sektörünü bağlayıcı olmalıdır. Yani anne 105 hafta işe gitmiş gibi maaşını almaya devam etmelidir. 4857 Sayılı iş kanununun 74. Maddesinde bu süre 2+8+8, en fazla 18 hafta olarak düzenlenmiştir (İlter, 2019).

4. Endüstride Çocuk İşgücü (Çocuk İşçiliği)

Türkiye’nin Kabul Ettiği UÇÖ’nün 59 nolu sözleşmesinde *“Onbeş yaşın altındaki çocuklar kamu ve özel sektör sanayi işletmelerinde ya da bunların alt birimlerinde istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar. Ancak, tabiatı icabı veya çalışma şartlarından dolayı orada istihdam edilen kişilerin hayatı, sağlığı veya ahlaki bakımından tehlike arzeden işler hariç olmak üzere, milli mevzuat bu çocukların sadece işverenin aile üyelerinin çalıştığı işletmelerde çalışmasına izin verebilir”* hükmü bulunmaktadır. Bu sözleşmeye göre çocuk işçi olarak kabul edilen nüfusun çalışma ilişkileri düzenlenmiştir. Türkiye taraf olduğu bu sözleşme ile yurtiçinde çalıştırılan Azerbaycanlı göçmen işçilerin çalıştıkları atölyelerde çocuklarını götürüp orada çalışmalarına müsaade etmektedir. Bu konunun insani boyutu akademik olarak ayrıca incelenmesi gereken bir konudur⁺⁺.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 73. maddesine göre Türkiye’de sanayide çocuk işçi çalıştırılmamaktadır. Fakat dünyada durum farklıdır. Dünya üzerinde özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülke olarak tabir edilen ülkelerde işgücünün önemli bir kısmını kız ya da erkek çocuklar oluşturmaktadır. Bunun ana nedeni birbiriyle doğrudan bağlantılı olarak; haneye giren parasal gelirin yetmemesi, aşırı yoksulluk, yetersiz beslenme ve eğitim olanaklarından yoksunluktur.

⁺⁺ Daha detaylı bilgi için bkz. UÇÖ’nün 182 nolu sözleşmesi.

UÇÖ'nün 2004 yılında yayınladığı bir raporda çocuk işçiliğine mahkum olmuş 218 milyon çocuk bulunduğuna ve bunlardan 126 milyonunun tehlikeli işlerde çalıştığı belirtilmektedir (Kumar vd, 2010).

Gelişmekte olan ülkelerde temel insani gereksinimlerden yoksun olan çocukların %25'i bilgiye erişimden, %14'ü sağlık hizmetlerinden ve %15'i eğitimden yoksundur (Kumar vd, 2010).

Eğitim görmesi gereken yaşta sanayide bir tezgâh başında çalışan çocuk; yetersiz beslenme, kötü çalışma koşulları, sağlıksız iş ortamı ve uzun süreli ağır çalışma koşulları sebebiyle fizyolojik olarak da yeterince gelişmemektedir. Ayrıca iş kazalarına ve meslek hastalıklarına ve bunlarla bağlantılı tehlike ve risklerle doğrudan karşılaşma ve etkilenme açısından yetişkinlere göre daha dezavantajlı bir konumdadırlar.

Çocukluğunu okulda geçiren çocuklar zihinsel gelişim ve bilgilerini ilerletmektedirler ve bu da onlara daha az okula giden çocuklara nazaran daha becerikli, üretken ve daha iyi maaş alan erişkinler haline gelme imkânı tanımaktadır (Kumar vd, 2010).

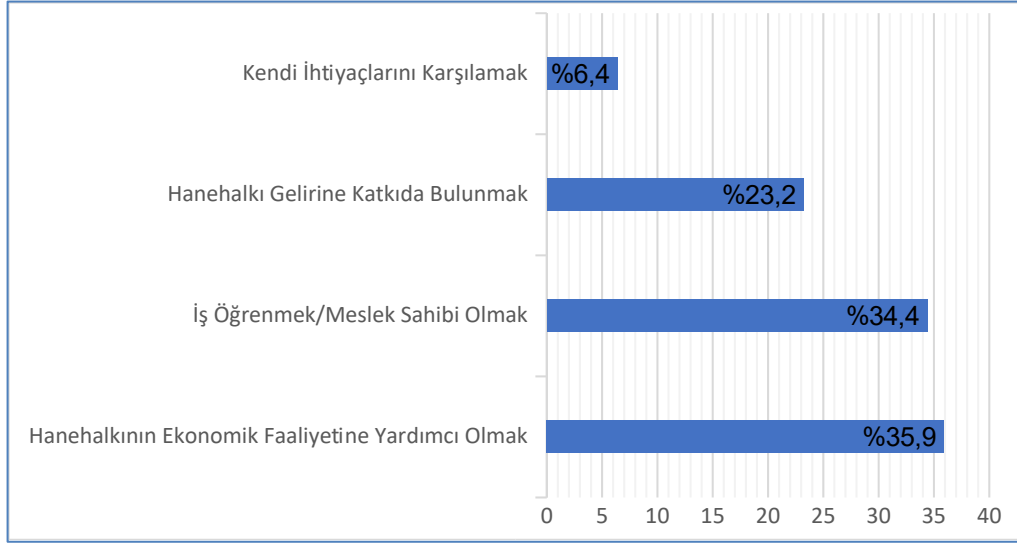
Gelişmekte olan ülkelerde endüstriyel faaliyetlerde ülke ekonomisinde önemli yer tutmakta olan çocuk işçiliği olağan karşılanmaktadır. Halbuki çok küçük yaşlarda endüstride çalışmaya başlayan bireyler sağlıksız, kısa ömürlü, eğitimsiz ve bilgisiz bireyler olarak yetişmektedir. Bu durumda ülkenin beşerî sermayesi yeterince gelişemeyip gelecek nesillerin işe yaramaz bir hale dönüşmesine sebep olmaktadır.

Çocuk işçiliği, yetişkin işgücünün çalışamaz durumda olması veya yetişkin işgücünün çalışsa bile haneye giren paranın yetersiz kalması ve geçim ekonomisine yetmemesiyle doğrudan ilişkilidir. Kendileri çalışmayıp çalışma yükünü çocuklarının üzerine yıkan ebeveynler de bulunmaktadır. Sorun aslında tek bir bakış açısından değerlendirilmemeli ve bu ortamı oluşturan şartlar hem sosyolojik hem de kültürel antropolojik olarak derinlemesine incelenmelidir. Bu sorun çözülmedikçe dünya üzerindeki çocuk işgücünün yetişkin işgücünün yerini alması kaçınılmazdır.

Türkiye'de çocuk işçiliğine bakış açısı cumhuriyetin ilk yıllarında bu konuda çıkarılan kanunlarla son derece dikkat çekici bir konuma ulaşmış ve dünyadaki ülkelerin birçoğundan daha iyi bir duruma gelmiş olmasına rağmen yürürlükteki mevzuat yine de tatmin edici olmayıp birtakım eksiklikler barındırmaktadır.

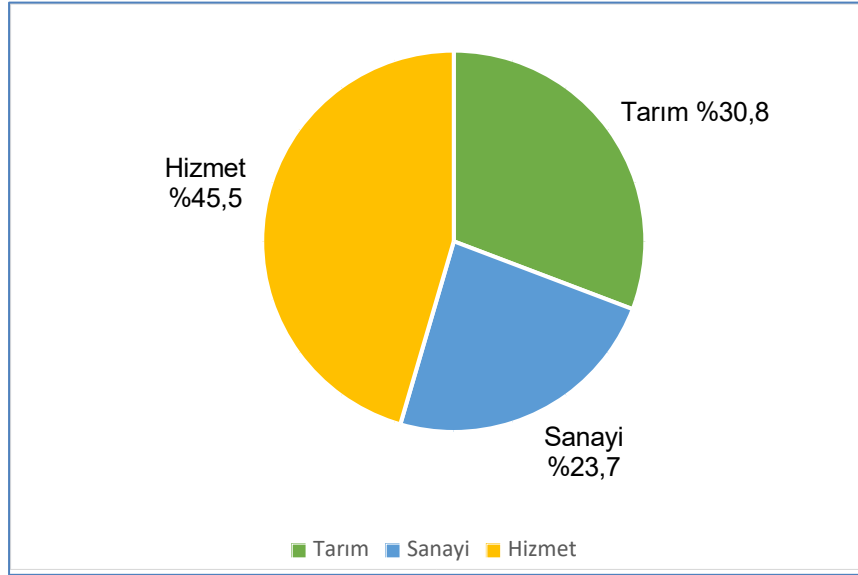
Şekil 1: Çocukların Bir İşte Çalışma Sebepleri

ENDÜSTRİYEL İŞGÜCÜ KAPSAMINDA DEZAVANTAJLI İŞGÜCÜ VE TÜRKİYE'DEKİ GÖRÜNÜMÜ



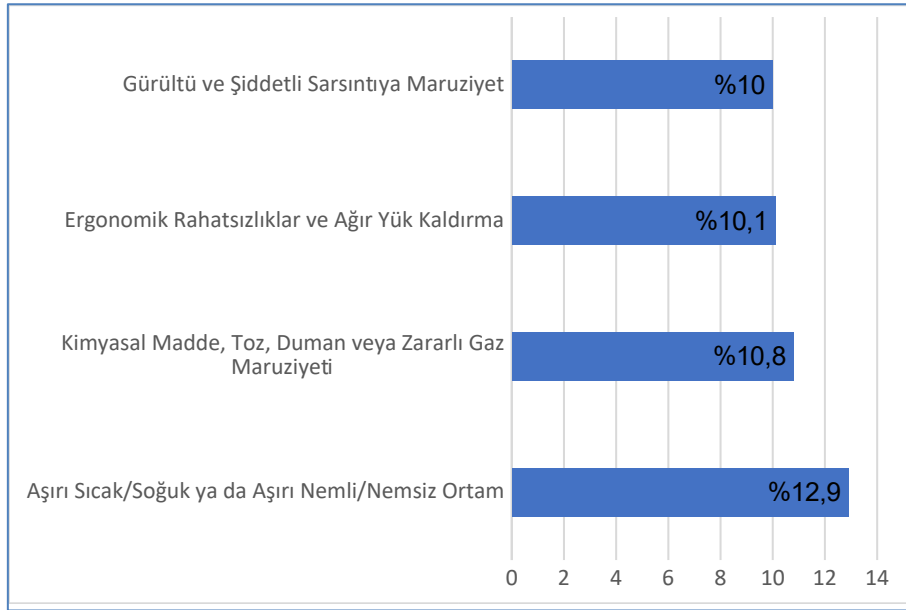
Çocuk İşgücü Araştırması, 2019 yılının dördüncü çeyreğine 5-17 yaş grubundaki çocuklara uygulanmıştır. Türkiye genelinde 5-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 16.457.000 kişi olarak tahmin edilmiştir. Yaş grupları itibarıyla 5-11 yaş grubundaki çocuk sayısı 9.012.000, 12-14 yaş grubundaki çocuk sayısı 3.796.000, 15-17 yaş grubundaki çocuk sayısı ise 3.649.000 kişi olarak tahmin edilmiştir. Bir ekonomik faaliyette çalışan 5-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 720.000 kişi olup çalışan çocuklar arasında 5 yaşında çocuk gözlenmemiştir. 5-17 yaş grubunda çalışan çocukların aynı yaş grubundaki çocuklar içinde payını gösteren istihdam oranı ise %4,4'dür. Çalışan çocukların %79,7'sini 15-17 yaş grubundaki çocuklar oluştururken, %15,9'unu 12-14 yaş grubundaki çocuklar, %4,4'ünü ise 5-11 yaş grubundaki çocuklar oluşturmuştur. Cinsiyete göre incelendiğinde çalışan çocukların %70,6'sını erkek çocuklar, %29,4'ünü kız çocuklar oluşturmaktadır. Çalışan çocukların %65,7'si bir eğitime devam ederken, bu oran erkeklerde %65,6, kızlarda %66,1'dir. Çalışan çocukların %34,3'ü eğitime devam edememiştir. Çalışan çocukların çalışma nedenlerine bakıldığında; %35,9 hanehalkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak, %34,4 ile iş öğrenmek, meslek sahibi olmak, %23,2 ile hanehalkı gelirine katkıda bulunmak, %6,4'ü ise kendi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalıştıkları tespit edilmiştir (TUIK, 2019).

Şekil 2: Çocuk İşgücünün Bulunduğu Sektörler



Çalışan çocukların %30,8'i tarım, %23,7'si sanayi, %45,5'i ise hizmet sektöründe yer almıştır. İşteki duruma göre çalışan çocukların %63,3'ü ücretli veya yevmiyeli, %36,2'si ücretsiz aile işçisi, %0,5'i ise kendi hesabına çalışmıştır.

Şekil 3: Çocuk İşgücünün Sağlığını Olumsuz Etkileyen Faktörler



Çalışma ortamında fiziksel sağlığı olumsuz etkileyen faktörler incelendiğinde; çalışan çocukların %12,9'unun aşırı sıcak/soğuk ya da aşırı nemli/nemsiz bir ortamda çalıştığı, %10,8'inin kimyasal madde, toz, duman veya zararlı gazlara maruz kaldığı görülmüştür. Çalışan çocukların %10,1'i zor duruş şekli veya harekete maruz kalmış veya ağır yük taşımıştır. %10'u ise gürültü veya şiddetli sarsıntıya maruz kalmıştır. Çalışan çocukların %6,4'ünün çalıştığı ortamda kaza riski ile karşı karşıya kaldığı, %4,6'sının ise çalıştığı işyerinde göz yorgunluğu veya görsel odaklanma konusunda risk altında olduğu belirlenmiştir. Çalışan çocukların %1,3'ü çalıştığı yerde bir yaralanma veya sakatlanmaya maruz kalırken, %4,4'ü

çalıştığı yerde yaralanma veya sakatlanma durumuna tanık olmuştur. İşyerinin çalışma koşullarından kaynaklı herhangi bir rahatsızlık geçirenlerin oranı %0,6 iken, bu duruma tanık olanların oranı %2,2 olmuştur. Çalışan çocukların %0,1'i çalıştığı y erde fiziksel, sözlü şiddet veya kötü muameleye maruz kalırken, bu duruma tanık olanların oranı ise %1,5 olmuştur (TUIK, 2019).

Konu iş kazası ve meslek hastalıkları açısından değerlendirildiğinde, Türkiye'de çocuk işçiliği dramatik bir şekilde artmakta ve çocuklar da iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmaktadırlar. Kimyasal madde ile temas, ağır yük kaldırma, ergonomik bozukluklar, göz rahatsızlıkları, gürültü, makineler kaynaklı şiddetli sarsıntı, psikolojik ve fiziksel şiddet en çok görülen maruziyetlerdir. Bunlara yetersiz beslenme ve gelişim bozukluğu eklendiğinde sağlıklı bir ömür sürmeleri endişe verici boyutlara ulaşmaktadır.

2024 yılı itibariyle güncel verilere göre Türkiye'de resmi rakamlara göre 853.000 gayri resmi rakamlara göre 2.000.000 çocuk işçi bulunmaktadır. Son 12 yılda 695 çocuk işçi iş başında meydana gelen iş kazası ve/veya meslek hastalığı sebebiyle hayatını kaybetmiştir.

Türkiye'de endüstriyel tesislerde çocuk işçi çalıştırılmamaktadır. Sanayide çalışan çocuk işçilerin oranı %23,7 olup çocuk işgücü daha çok KOBİ'lerde çalıştırılmaktadır. Toplumsal değerler sebebiyle her ne kadar çocuk işçilere hafif işler (çay getirme, ortalığı süpürme, aletleri toplama vs.) verilse de konu işverenlerin insafına bırakılmamalı ve devletin paydaş kurumlarınca KOBİ'lerdeki denetimler sıklaştırılmalıdır.

İK m. 71 çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağını düzenlemiş olup *çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez* öngörüsünde bulunmasına rağmen ülkemizde çocuk çalıştırma^{††} yaşı 5 yaşa kadar düşmüşken bu çocukların büyük bir çoğunluğu eğitim hayatını terk etmişken, yetersiz beslenirken ve sağlıksız ortamlarda çalıştırılırken burada hangi kişisel yatkınlık ve yetenekten bahsedilmektedir. İlgili kanun gereği onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmışken 5-6 yaşındaki çocuklar, sanayi işlerinde, atık toplamada, tekstil atölyelerinde ve tarım arazilerinde nasıl olup da çalıştırılmaktadır. Meselenin insani boyutu dışında bu konudaki mevzuatın yetersizliği gün gibi ortadayken ve kanun maddesinin devamında okul öncesi çocuklardan da bahsedilmekteyken sınırlamanın 15 yaş olarak mevzuata girmesi uygulamalarla kesin kez bir tezat oluşturmakta ve vicdanları yaralamaktadır.

5. Endüstride Dış Ülkeden Gelen Çalışanlar (Göçmen İşgücü)

^{††} Çocuk işçilerin bir vasisi vardır ve çocuklar kendi başlarına çalışmaya karar vermemektedirler. Aileleri yaşadıkları ekonomik zorluklar sebebiyle çocukları çalıştırmaktadırlar. Bu nedenle çocuk çalışması yerine çocuk çalıştırılması kavramı bu üzücü durumu anlatmada daha gerçekçi olmaktadır.

Göç, insanlık tarihini şekillendiren en önemli yer değiştirme hareketidir. Tarih boyunca birçok kavim ve uygarlık geren iten gerekse çeken unsur olarak göçten etkilenmiştir. Günümüzde göçler; Büyük Endüstriyel Kazalar, Doğal Afetler, Savaşlar ve İklim Değişikliği gibi sebeplerle gerçekleşmektedir.

Tarih boyunca devam eden göç olgusunu tek bir sebebe indirgemek doğru değildir. Göç; siyasi baskılar, dini ve etnik çatışmalar, iç savaşlar, işsizlik, düşük ücretler, doğal afetler, iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, akademik kariyer hedefleri, demografik yapının değişmesi gibi ekonomik, siyasi ve toplumsal odaklı pek çok sebepten kaynaklanabilir (Yılmaz ve Özer, 2022).

Göç, mekânsal olarak değerlendirilen tanımda; bir yerden başka bir yere insanların taşınması ya da yer değiştirmesi durumudur. Zorunlu göç olarak değerlendirildiğinde çeşitli zorlama unsurlarıyla örneğin, iç savaş veya afet gibi sebeplerle bir yerden başka bir yere kitlesel insan hareketleridir (İlter, 2019).

Kullanımda göçmen ve mülteci kavramları genellikle birbirine karıştırılmaktadır. Göçmen, bir ülkeden başka bir ülkeye herhangi bir zorlama olmadan göç eden bireyler için kullanılırken mülteci bulunduğu bölgede savaş ve kıtlık gibi gerek insan yapısı gerekse doğal afetler sebebiyle göç eden bireyler için kullanılmaktadır. Ayrıca göçmenlik olgusu ekonomik ve toplumsal sebeplerden kaynaklanırken mültecilik insan hakları ihlalleriyle özdeşleştirilmektedir.

Mültecilik kavramı, zorunlu göç diye tasvir edilen durumlar sonucunda açığa çıkan ve yasal statünün kazanılmasıyla yürürlüğe konulan, uluslararası hukukta sıkça karşılaşılan 21. yüzyılın en önemli kavramlarından biridir. Krişçi (1996)'ya göre mülteci; kendi vatanında dini, ırkı ya da siyasi ideolojisinden ötürü kendisini baskı altında hisseden, yine taraflı bir tutuma maruz kaldığı için kendi ülkesine karşı güvenini kaybeden, bu sebeple başka bir ülkenin korunmasından faydalanmak için yapmış olduğu hukuki başvurusu kabul edilmiş kişidir (Yılmaz ve Özer, 2022). Böylece göçmen birçok illegal yolla ülkeye giren ve şartları zorlayarak eğreti işlerde çalışıp hayatta kalmaya çalışan birey olarak değerlendirilirken, mülteci yasaların koruması altında ve yasalarca kendisine verilen hakları kullanarak oturma ve çalışma izni alan refah içinde yaşayan, kendisinin ve ailesinin hayatını kurtaran kişi olarak değerlendirilebilir.

Türkiye, uluslararası göç hareketliliğinin merkezinde yer alan kaynak, hedef ve transit bir ülkedir. 1950-1970 yılları arasında “işçi göçü” ile göç veren ülke konumundan çıkarak dünyanın en büyük mülteci nüfusuna sahip ülke durumuna dönüşmüştür. Söz konusu sürecin oluşmasına kaynaklık eden sebepler ve oluşan göç dalgaları şu şekilde sıralanabilir (Aygül, 2018).

Asya ülkeleri olan Irak, İran, Afganistan, Pakistan, Bangladeş, Myanmar, ayrıca Afrika ülkeleri olan Somali, Sudan, Eritre, Nijerya gibi siyasi ve ekonomik istikrarsızlık, çatışma, savaş, yoksulluk vb. koşullar sonucu, yaşamsal varlığını sürdürmek amacıyla ülkelerinden ayrılan kişileri kapsayan göç dalgalarıdır. Her iki göç dalgası da (Doğu-Batı, Güney-Kuzey) Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ya da Avrupa ülkelerine gitme amacını taşıyan, bu nedenle Türkiye’yi bir geçiş/transit ülke olarak gören kişilerden oluşmaktadır.

Diğer göç hareketliliği ise Türkiye’nin güçlü bir ekonomik yapıya sahip olmasından dolayı “bavul ticareti” yapan; ayrıca çalışma izni alarak ya da ülkeye yasadışı/kaçak yollarla

giren özellikle Doğu Bloku ülkeleri olan Moldova, Ukrayna, Romanya, Gürcistan gibi ülkelerden gelen, Türkiye'yi hedef ülke olarak gören kişilerin oluşturduğu göç dalgasıdır. Söz konusu göç dalgası aynı zamanda Azerbaycan, Kırgızistan, Özbekistan, Kazakistan gibi Orta Asya Türk Cumhuriyetleri'nden gelen göçmen işçileri de kapsamaktadır.

Küreselleşme süreci ile birlikte oluşan uluslararası bütünleşme süreci aynı zamanda bireylere ve gruplara iletişim ve seyahat özgürlüğü sağlamıştır. Ülkeler arasındaki mesafeler kısalmış ve çizilen yapay sınırlar belirsiz bir hale gelmiştir. Nihayetinde bu göç dalgası diğerlerine göre sayısal olarak bir anlam ifade etmese de Çin Halk Cumhuriyeti'nden Amerika Birleşik Devletleri'ne, Rusya Federasyonu'na kadar çeşitli ülkelerden Türkiye'ye gelen kişileri kapsamaktadır.

Geçici koruma kapsamında bulunan ve Suriye İç Savaşı neticesinde kitlesel olarak göç eden Suriyeliler ise söz konusu göç dalgalarından bir diğerini oluşturmaktadır.

Suriyeli Araplar tarafından Türkiye'nin göç edilen hedef yer olarak seçilmesinin üç temel nedeni bulunmaktadır. Yılmaz ve Özer (2022) yaptığı saha araştırmasında göç etme sebeplerinin %89,8 Türkiye'nin güvenli bir ülke olması, %84,5 Kültürel ve dinsel anlamda Türklere duyulan yakınlık ve %64,6 iki ülke arasındaki mesafenin kısa olması sonuçlarına ulaşmıştır. Aynı araştırma da Türkiye'nin Suriyeli Araplar için göç edilecek yer tercihinde; hayat standardının yüksek olması, refah içinde yaşama ve istihdam olanakları olarak değerlendirme %20 civarında çıkmıştır. Bu konuda basına yansıyan haberlerden; refah içinde yaşama ve istihdam olanakları konularında Suriyeli Arapların Avrupa Birliği'ni ve ABD, Kanada gibi refah seviyesi yüksek ülkeleri tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Türkiye'deki mültecilerin istihdam alanları ve koşulları diğer (göç) alıcı ülkelerle benzerlik göstermektedir. Diğer bir deyişle Almanya, Fransa, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada gibi alıcı/hedef ülkelerdeki mültecilerin istihdam alanları ve koşulları, ayrıca uyum problemleri büyük ölçüde kesismektedir: Mültecilerin, yaşadıkları illerdeki işgücü piyasalarına girişleri, illerin ekonomik durumlarına bir diğer deyişle yörenin ihtiyaçlarına göre şekillenmekte daha çok emek yoğun sektörlerde ve ağırlıklı olarak vasıfsız iş kollarında çalıştıkları (bağımlı olarak çalıştıkları ve/veya zamana dayalı çalıştıkları) gözlenmektedir (Aygül, 2018).

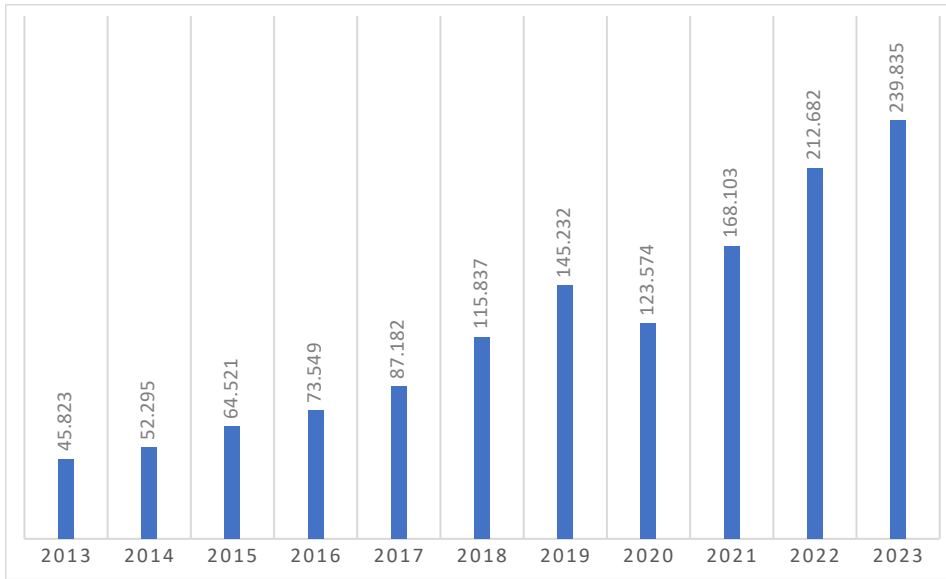
Ülkemizde göçmen veya mülteci^{§§} statüsünde bulunan bireylerin iki tür çalışma ilişkisi içinde bulundukları gözlemlenmiştir. Birincisi enformel işgücü olarak çalışma yaşamında yer alma ikincisi formel işgücü olarak çalışma yaşamında yer almadır. Enformel işgücüne ait net bir rakam bulunmamakla birlikte bu işgücü ordusuna dahil çalışan göçmen veya mülteci statüsündeki işçilerin genellikle eğreti ve güvencesiz işlerde çalıştıkları bilinmektedir.

^{§§} Göçmen ve mülteci tanımlamasında sığınmacı tabiri kullanılması da mümkündür. Fakat işgücü piyasası açısından durum değerlendirildiğinde işgücü piyasasında sığınanlara değil çalışanlara ücret ödendiğinden *göçmen işgücü* tabiri daha doğru görünmektedir. Ayrıca Türkiye'de bu konuda yapılan akademik çalışmalara bakıldığında konuyu bilmeyen veya tam hâkim olmayan birtakım akademisyenlerin de bu konuda yazı yazdıklarına şahit olunmuştur. Bu durum beraberinde yapılmaması gereken yanlışlıkları da getirmektedir. *Çalışma, işgücü ve ücret* gibi konular *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı* uhdesinde incelenen konular olduğundan bu konuda çalışma yapmak isteyen akademisyenlerin bu konularda tam donanımlı olması bilimsel yöntemler ve sorumluluklar açısından da zorunlu bir gerekliliktir.

Ülkemizde işgücü piyasasına ilişkin bir başka önemli sorunda yüksek oranlı kayıt-dışı ve enformel sektör istihdamının varlığıdır. TÜİK'e göre enformel sektör istihdamı, şirketleşmemiş (hukuki durumu ferdi mülkiyet veya adi ortaklık olan), basit usulde vergi veren veya hiç vergi vermeyen, 1-9 kişi çalışanı olan tarım dışı tüm ekonomik birimlerde çalışanlar" olarak tanımlanmaktadır. Enformel işler genellikle güvencesiz, eğreti ve düşük gelir getiren işlerdir. Bu yönüyle enformel istihdam ciddi sorun oluşturmaktadır (Sapancalı, 2008).

Hal böyle iken resmi kanaldan başvuru yapıp çalışan göçmen/mülteci işgücü de bulunmaktadır. Şekil.4'de yıllara göre çalışma izni almış olan işçilerin grafiği gösterilmiştir.

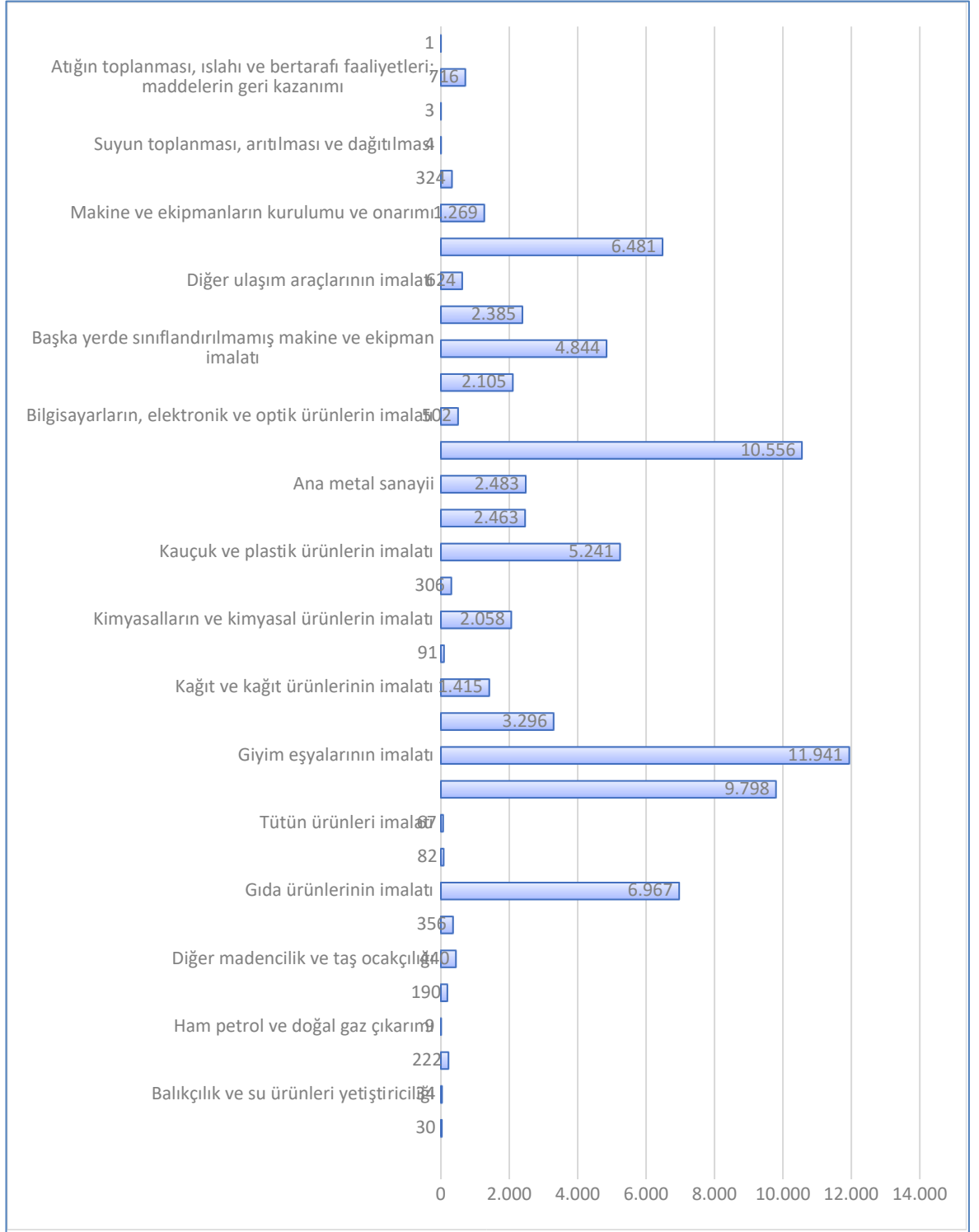
Şekil 4: Yıllara Göre Yabancılar Verilen Çalışma İzinleri



Kaynak: TÜİK, 2023: Çalışma izni İstatistikleri

Şekil 5: Ekonomik Faaliyetlere Göre Yabancılar Verilen Çalışma İzinleri

ENDÜSTRİYEL İŞGÜCÜ KAPSAMINDA DEZAVANTAJLI İŞGÜCÜ VE TÜRKİYE'DEKİ GÖRÜNÜMÜ



Kaynak: TÜİK, 2013: Çalışma İzni İstatistikleri

Türkiye’de yabancı işgücü en çok giyim eşyası imalatı ve endüstriyel metal ürünleri (makine ve teçhizat hariç) imalatı işkollarında çalışmaktadır. Ülkemizin genel ekonomik

menfaatleri dahilinde vasıfsız işgücünden çok nitelikli işgücüne çalışma imkanları sunulması daha doğru görünmektedir^{***}.

Türkiye’de dışarıdan nitelikli iş gücünü çekmek için yapılan uygulamalardan biri *Turkuaz Kart*^{***} uygulaması olup bilim, teknoloji, kültür, sanat, spor, yatırım, üretim ve benzeri alanlarda prestij sahibi ve alanlarında saygın dünya vatandaşları için ülkemizde geniş haklar ve ayrıcalıklar tanıyan bir uygulamadır. Turkuaz Kart yabancı ülke vatandaşlarına ülkemizde süresiz çalışma ve ikamet hakkı sağlamaktadır. Bu kart ayrıca eşlere ve çocuklara da süresiz ikamet hakkı sağlamaktadır. Bu kart ile bir işverene bağlı olarak çalışılabileceği gibi bağımsız olarak da çalışma hakkı bulunmaktadır. Uluslararası seyahatlerde Türkiye’ye çoklu giriş-çıkış hakkı sunmaktadır. 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 12nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında Turkuaz Kart sahibi ve yakını, milli güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel teşkil edecek bir hali bulunmaması ve geçiş süresi kaydının kaldırılması şartıyla Türk vatandaşlığı kazanabilmektedir. Bunlarla birlikte Turkuaz kart sahipleri, Türkiye’de askerlik yapma yükümlülüğünden muaftırlar. Seçme ve seçilme, kamu görevlerine girme haklarından yararlanamazlar. Sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı olup, bu hakların kullanımında ilgili mevzuattaki hükümlere^{***} tabidirler.

Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK) m. 11/(5) *“Turkuaz Kart uygulamasında; akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlaması öngörülenler nitelikli yabancı olarak değerlendirilir”* öngörüsünde bulunmakta olup m. 11/(6)’da *“Geçici koruma sağlanan yabancılara bu madde hükümleri uygulanmaz”* öngörüsüyle bu karta sahip olamayacak yabancılara sınırlamalar getirilmiştir. Ayrıca m. 8/(6) *“28/2/2008 tarihli ve 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun ve ilgili mevzuat kapsamında Ar-Ge Merkezi Belgesi olan firmalarda Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancılardan çalışma izni başvuruları Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının olumlu görüşü olması hâlinde değerlendirilir”* öngörüsüyle araştırma geliştirme laboratuvarlarında çalışacak olanların ön izne tabi olduğunu da belirtmiştir.

^{***} Dünyada 21.yy ekonomilerinde ciddi bir şekilde nitelikli işgücü açığı ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Ülkelerin değişen demografileri ve üretim model ve teknolojileri ile birlikte niteliksiz işgücünden nitelikli işgücü talebine doğru bir yönelme vardır. Bu bağlamda gün geçtikçe ülkeler çalıştırılacak daha nitelikli işgücüne ihtiyaç duyduklarının farkına varmaktadırlar. Kimi ülkeler bu durumun farkına önceden vararak nitelikli işgücü çekim politika ve uygulamalarına yönelik çalışmalarına başlamış durumdadırlar. Bu çalışmalar neticesinde yetenek sahibi olan kişileri elde etmeye yönelik bir rekabet ortamı da doğmaya başlamıştır. Konu hakkında daha detaylı bilgi için bkz. Emre Ünal, Nitelikli İşgücü Çekimine Yönelik Politikalar, Uygulamalar ve Türkiye Değerlendirmesi, Uzmanlık Tezi, **Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü**, Ankara, 2020.

^{***} Turkuaz Kart hakkında daha detaylı bilgi için bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, <https://www.csgb.gov.tr/uigm/turkuaz-kart-sahipleri/>

^{***} İlgili mevzuat Türk İş Kanunları olup 4847 Sayılı İş Kanunu, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu, 5510 Sayılı Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere düzenlemiş olan diğer yönetmelikleri içermektedir.

Göçmen işgücü olarak çalışan bireylerin bir bölümü vatansızlar^{§§§} kategorisindedir. Bu bireyler herhangi bir ülkenin diplomatik haklarından yararlanmayan ve dünya üzerindeki hiçbir devlete vatandaşlık illiyeti bulunmayan ve fakat yabancı olarak kabul edilenlerdir. Türkiye'de yaşayan vatansız kişiler bulundukları ilin valiliğinin nüfus müdürlüğü biriminden Vatansız Kişi Kimlik Belgesi almakla yükümlüdürler. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu m. 50'ye göre vatansızlığın tespiti Göç İdaresi Genel Müdürlüğüne yapılmaktadır. Vatansız kişi kimlik belgesi harçlardan muaftır. İki yılda bir yenilenen ve verilen kişiye Türkiye'de ikamet etme izni veren bir belgedir.

Vatansızlar çalışma izni ile ilgili işlemlerde UİK hükümlerine tabidirler. Bu kapsamda UİK'in "Çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar" başlıklı 16. maddesinde vatansız statüsündeki kişilere yönelik olarak düzenlenen çalışma izinlerinin değerlendirilmesi, reddedilmesi işlemleri ve izin türlerine ilişkin belirli istisnalar tanınabileceği belirtilmiştir. Halen uygulanmasına devam edilen 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği'nin "İzinlerin verilmesi veya uzatılmasında değerlendirme" başlıklı 13. maddesinde vatansız statüsündeki yabancıların çalışma izinlerinin değerlendirme kriterlerine tabi tutulmaksızın sonuçlandırılacağı belirtilmiştir (Horuztepe, 2021).

Endüstriyel bölgeler, sahip olduğu yüksek istihdam ve ekonomik çekim gücü sebebiyle göçte etkili olurken, endüstriyel kazalar sonucunda çevrenin kirlenmesi ve ekonomik refahın kaybı sebebiyle itme gücüne sahip olabilmektedirler.

Böylelikle refah seviyesi yüksek, istihdam alanları geniş ve her yönden gelişmiş ülkeler, menşe ülkelerde memnuniyetsizliği asgari düzeyde olan kişileri kendilerine çekmek için önemli fırsatlar yaratmaktadır. Yakın çağa geldiğimizde, örneğin 1960'lı yıllarda Almanya, genç ve dinamik işgücü açığını kapatabilmek adına Türkiye gibi yaş ortalaması düşük ve nüfusu fazla ülkelere işçi alımı politikası yürütmüştür (Yılmaz ve Özer, 2022). Halbuki, Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede yeterli sayıda endüstriyel işletme olsaydı ve endüstriyel üretim yapılsaydı, üretken işgücü genç yaşta göç etmek zorunda kalmayacak ve sağlanan istihdam olanaklarıyla sanayileşmenin önü açılmış olacaktı. Bugün halen tartışılan aynı zaman diliminde (1960-1970) ekonomik gelişmesini tamamlamış Kore, Japonya ve Almanya gibi ülkelerle aynı düzeye ulaşabilecekken bu treni kaçırmış olan Türkiye'nin hamaset politikaları bırakıp gelişen ve değişen dünyadan neden geri kaldığı üzerine daha sistemli ve yapıcı düşünmesi gerekmektedir.

Görece olarak gelişmiş endüstriyel bölgeler göç konusunda işgücünü kendine çeken konumdayken kırsal ve geri kalmış veya iş olanakları kısıtlı bölgeler istihdam yetersizliği sebebiyle itici ve istenmeyen konumdadır.

Avrupa Birliği sınırları içindeki büyük endüstriyel tesisler, mülteci konumuna düşmüş göçmenleri ülkelere kabul eden yasalar çerçevesinde istihdam etmektedirler. Avrupa Birliği sağlanan sosyal imkanlar ve refah sağlayıcı istihdam koşulları sebebiyle göçmenler tarafından

^{§§§} Kendisi de vatansız olan Edward Said bu kavramı *Yersiz Yurtsuz* olarak tanımlamış; *ben kaçınılmaz olarak bir ayrıcalık olarak değil, modern yaşama hakim olan kitlesel kuramlara alternatif olarak sürgünden bahsediyorum. Sürgün ne de olsa bir tercih mevzuu değildir. Ya onun içinde doğarsın ya da o senin başına gelir. Fakat sürgünün bir kenarda oturarak bu yarayı iyileştirmeyi reddetmemesi koşuluyla ondan öğrenilecek birçok şey vardır: O, titiz bir (müsamahakâr veya somurtkan değil) öznellik oluşturmalıdır, çıkarımında bulunmuştur. Konu hakkında daha detaylı bilgi için bkz. Edward W. Said. **Sürgün Üzerine Düşünceler**, çev. Salih Özer, Hece Yayınları, Ankara, 2015, s. 196.*

tercih edilen mekanlardır. Sosyal güvenceli istihdam olanakları göçmen işçiler tarafından tercih edilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) hazırlamış olduğu bildirge ve sözleşmelerle göçmen işçilerin haklarını düzenlemiştir. Göçmen işçilerle ilgili ilk sözleşme 1952 yılında yürürlüğe giren 97 sayılı sözleşmedir. Daha sonra 1978 yılında yürürlüğe giren ve 97 sayılı sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikte olan 143 sayılı sözleşme gelmektedir. Ayrıca 1999 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı da göçmen işçilerle ilgili düzenlemeleri içermektedir. Avrupa Sosyal Şartı'nın ilk üç maddesi herkesin özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatına sahip olduğu, tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olduğu ve tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı olduğundan bahsetmekte olup göçmen işçilerin; çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunması ve yardım almaları konusunda 19. Maddesi açıklamada bulunmuştur.

Tahminlere göre 2019 yılında dünyada uluslararası göçmen sayısı 272 milyondur ve bunların 245 milyonu çalışma çağındadır. Dünyadaki toplam 169 milyon göçmen işçinin %32,2'si Avrupa ülkelerinde çalışmaktadır. Sektörel rakamlara göre, göçmen işçilerin %66,2'si hizmet sektöründe, %26,7'si sanayide, %7,1'de tarımda çalışmaktadır (ILO, 2021).

Uluslararası göçmen işçilerin 99 milyonu erkek, 70 milyonu kadındır. Kadınlar göçmen işçilerin %41,5'ini, erkekler ise %58,5'ini oluşturmaktadır. Kadın payının düşük olması, bir yanda yabancı göçmenler arasında oranlarının daha düşük olması (%47,9), diğer yanda da işgücü piyasasına katılım oranlarının erkeklere göre nispeten düşük olması (kadınlarda %59,8 ve erkeklerde %77,5) ile açıklanabilir. Kadınlar, göçmen işçi olarak daha fazla ekonomik ve ekonomik olmayan engellerle karşılaşmaktadır. Kadınların iş arama nedeniyle değil aile üyelerine eşlik etme nedeniyle göç etme olasılığı daha yüksektir. İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına uğrayabilmekte, kendilerine ait sosyal ağları bulunmamakta, bu nedenle de yabancı bir ülkede iş ve yaşam dengesi kurmaları zorlaşmaktadır. Tüm bunlar göçmen işçiler arasında kadın oranının düşmesini sağlayan faktörlerdir (ILO, 2021).

Uluslararası göçmen işçilerin işgücü katılım oranları her geçen yıl düşmektedir. Uluslararası göçmenlerin işgücüne katılımındaki azalış muhtemelen, göçmen olmayanları da etkileyen faktörler tarafından oluşturulmaktadır. Bu faktörler arasında demografik değişimler (örneğin yüksek gelirli ülkelerin çoğunda nüfusun yaşlanması), teknolojik değişim, işgücü piyasası ve göç politikaları vardır. Uluslararası göçmenlerin durumunda ilave faktörler olarak işgücü piyasasında ayrımcılık ve iş edinme engelleri, yetersiz lisan bilgisi, varış ülkelerinde kendi beceri ve niteliklerinin tanınmasındaki sınırlılıklara ilişkin zorluklar sayılabilir (ILO, 2021).

Endüstriyel tesislerde istihdam edilen göçmen işçilerin, yapacakları işlerde ne kadar profesyonel ve bilgili olurlarsa olsunlar, bahsedilen faktörler sebebiyle tesis yöneticilerinin yönlendirmeleriyle bir rotasyon eğitimi alınmaları gerekmektedir.

6. Tartışma ve Sonuç

Engelli ve eski tutuklu/hükümlü bireylerin emeği yok pahasına değerlendirilmemeli ve bu kategoride yer alan insanlar mesleki eğitim ve toplum yararına programlarla topluma kazandırmaya dönük yeni projelerle desteklenmelidir.

Çocuk işçiliği ve kadın işçiliği konusundaki kanunlar yetersizdir. İK m. 71, m.72 ve m. 73 günün şartlarına göre tekrardan düzenlenmeli çocuk işçiliğini mutlaka bir engel (sınırlama değil) getirilmeli, kadınların sualtı işlerinde çalışmasının önü de açılmalıdır. Çünkü bilimsel araştırmalardan sualtı teknolojisini içeren birçok işkolunda, bu konuda iyi eğitim almış kadın işgücüne ihtiyaç bulunmaktadır.

Göçmen işgücü sadece kol gücü olarak değerlendirilmemeli ve AB ve ABD'de olduğu gibi ar-ge, mühendislik bilgiyi haiz bireyler tercih edilmelidir. Şartları taşıyan göçmen işçiler hem iş sağlığı ve güvenliği açısından hem de iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması babında rotasyon eğitimine tabi tutulmalıdırlar.

Kaynakça

Resmî Gazete, Sayı: 12586, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 29.04.1967

Resmî Gazete, Sayı: 25134, 4857 Sayılı İş Kanunu, 10.06.2003

Resmî Gazete, Sayı: 26200, 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006

Resmî Gazete, Sayı: 8140, 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 20.06.1952

Resmî Gazete, Sayı: 28339, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012

Resmî Gazete, Sayı: 29800, 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, 13.08.2016

Aygül, H. H. (2018). Mülteci Emeğinin Türkiye İşgücü Piyasalarındaki Görünümü ve Etkileri, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 9(20).

Ecevit, Y. (2012). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Ercan, F. ve Özar, Ş. (2000). Emek Piyasa Teorileri ve Türkiye'de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış, **Toplum ve Bilim Dergisi**, 86.

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği, **Toplum ve Bilim Dergisi**, 86.

Dedeoğlu, S. (2011). Türkiye'de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır-Giyim Sanayinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 66(1).

Dedeoğlu, S. ve Şahankaya, A. (2015). Türkiye'de İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları, 2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet, Ankara: İmge Yayınları.

Demirbilek, T. (2005). İş Güvenliği Kültürü, İzmir: Legal Yayıncılık.

Horuztepe, G. S. (2021). Türkiye’de Çalışan Yabancıların İş Kanunundan Kaynaklanan Hak ve Yükümlülükleri, Uzmanlık Tezi, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Ankara.

ILO (2021), Küresel Yabancı Göçmen İşçi Tahminleri Sonuçlar ve Metodoloji, İşgücü Göçü Şubesi Çalışma Koşulları ve Eşitlik Departmanı-İstatistik Departmanı Yayını, Geneva.

İlter, M. S. (2019). Kırsal Yoksulluk, Göç Ve Afet İlişkisi: Zeytinköy Orman Yangını Örneği. **Afet ve Risk Dergisi**, 2(2).

İlter, M. S. (2019). Türkiye’de Refah Devleti Modeli’nin Yeniden Yapılandırılması ve Kadın İstihdamı Üzerine Etkileri. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi**, 3(2).

Kumar, A, Mishra A.J. ve Kumar, I. (2010). Gelişmekte Olan Ülkelerde Çocuk Yoksulluğunun Erişkin Yoksulluğu Üzerindeki Etkisi. Yoksulluğa Çözüm Bulunması ve Ortadan Kaldırılması ile İlgili Öneriler, Uluslararası Yoksullukla Mücadele Stratejileri Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul: T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Yayını.

Makal, A. (2018). Ameleden İşçiye. İstanbul: İletişim Yayıncılık.

Pamuk, Ş. (2023). Türkiye’nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Said, E. W. (2015). Sürgün Üzerine Düşünceler, çev. Salih Özer, Ankara: Hece Yayınları.

Sapancalı, F. (2008). Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar, **TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 21(2-3).

Strangleman, T. ve Warren, T. (2015). Çalışma ve Toplum, çev. Fuat Man, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Süzek, S. (2022). İş Hukuku, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Şakar, M. (2017). Genel Gerekçeleriyle Notlu İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Toksöz, G. (2012). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeli, Kalkınmada Farklı Yörüngeler, Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı. Ankara Üniversitesi Yayını.

Ünal, E. (2020). Nitelikli İşgücü Çekimine Yönelik Politikalar, Uygulamalar ve Türkiye Değerlendirmesi, Uzmanlık Tezi, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Ankara.

Yılmaz, E. A. ve Özer, Y. E. (2022). İtme Çekme Kuramı Bağlamında Türkiye’deki Suriyelilere Yönelik Bir Alan Araştırması: Aydın İli Örneği, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13(1).

<https://www.csqb.gov.tr/uigm/turkuaz-kart-sahipleri/> Erişim tarihi: 28.4.2025

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Cocuk-Isgucu-Anketi-Sonuclari-2019-33807> Erişim tarihi: 28.4.2025

TÜRKİYE-JAPONYA TİCARETİNİN COĞRAFİ DAĞILIMININ ANALİZİ

Yılmaz Kaleli*

Prof. Dr. Levent Köse Kahyaoğlu**

ÖZ: Türkiye-Japonya ticaretinin coğrafi dağılımının analizi, son on yıla ait verilerin kapsamlı bir şekilde incelenmesiyle değerlendirilmiştir. Bu analiz, her iki ülke arasındaki ticaret hacminin daha da genişlemesi ve gelişmesi adına mevcut fırsatların ve karşılaşılan engellerin tespit edilmesini mümkün kılmaktadır. Aynı zamanda, bu engellerin nasıl aşılabileceğine dair stratejik bir perspektif sunulmaktadır. Buna ek olarak, küresel rekabetin diğer ülkelerden kaynaklanabilecek etkilerini en aza indirmek amacıyla gerekli önlemlerin alınması gerektiği ortaya konulmaktadır. Çalışma, bu hedeflere ulaşılması ve iki ülke arasındaki ticari ilişkilerin sürdürülebilir bir şekilde geliştirilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Anahtar kelimeler: Türkiye, Japonya, ithalat, ihracat, analiz

Makalenin türü: Araştırma

Jel Sınıflandırması: F10,F16

DOI: 10.54969/abuijss.1713107

Geliş tarihi: 06.06.2025/ **Kabul Tarihi:**23.06.2025 / **Yayın Tarihi:** 10.07.2025

ANALYSIS OF THE GEOGRAPHICAL DISTRIBUTION OF TURKEY-JAPAN TRADE

Abstract: The geographical distribution of Turkey-Japan trade has been analyzed through a comprehensive examination of data from the past decade. This study identifies opportunities and challenges for the further expansion and development of trade between the two countries while offering strategic insights into overcoming these obstacles. Additionally, it highlights the importance of implementing necessary measures to mitigate the impact of global competition from other countries. The study aims to achieve these objectives and foster sustainable trade relations between Turkey and Japan.

Keywords: Turkey, Japan, imports, exports, trade analysis

Type of article: Research

Jel Classification: F10,F16

DOI: 10.54969/abuijss.1713107

Received:03.06.2025 / **Accepted:**23.06.2025 / **Published:** 10.07.2025

* Isparta University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economy, Isparta isamujou@gmail.com, ORCID ID: 0009-0005-2842-9401

* Isparta University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economy, Isparta leventkosekahyaoğlu@sdu.edu.tr, ORCID ID: 0000 0002 5466 5396

Kaynak gösterimi için:

KALELİ, Y. ve KÖSE KAHYAĞLU, L. (2025). Türkiye-japonya ticaretinin coğrafi dağılımının analizi. *Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 37-61 DOI: 10.54969/abuijss.1713107

1. Giriş

Öncelikle Türkiye-Japonya Ticaretinin Coğrafi Dağılımının Analizi konusunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından Türkiye-Japonya Ticaret İlişkilerinin Tarihsel Gelişimine ve her iki ülkenin bu konudaki kurumsal yapılanmalarına kısaca değinmek faydalı olacaktır. Tarihsel olarak Türkiye ile Japonya arasındaki ilişkiler, 13. yüzyıla kadar uzanmakta olsa da modern dönemde diplomatik ilişkiler 1870'lerde Sultan II. Abdülhamid döneminde başlamıştır. (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2025; Tepealtı, 2024). Diğer yandan ekonomik ilişkiler ise ancak 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren hız kazanmıştır. Bu bağlamda muhtelif konularda temel işbirliği yapılmasına karar verilmiştir. İlk olarak yapılan anlaşmalar sonucu 1970 yılında Japonya, Türkiye'ye altyapı projeleri için önemli krediler tahsis etmiştir; mesela Haliç Köprüsü inşaatı için 3,3 milyon Japon Yen'i tutarında kredi sağlanması bunlardan biridir. Daha sonra 1984 yılında Türk-Japon Teknik İşbirliği Projesi kapsamında İstanbul Tuzla'da teknik okullar açılmıştır. 1985 yılında ise iki ülke arasında ekonomik ve kültürel işbirliği artmış; Japonya Mitsui Bankası Türkiye'de yatırımlar yapmış, Sabancı Holding ile ortak şirketler kurulmuş, Brisa ve Toyotosa gibi ortak girişimler hayata geçirilmiştir. Aynı dönemde Koç Topluluğu ile de Japon firmaları arasında domates salçası üretimi vb. sektörlerde işbirlikleri başlamıştır (Tepealtı, 2024). 1990~2000 yılları arasında kurumsal işbirlikleri derinleşmiş ve ticaretin hacmi de artmaya başlamıştır. Bu dönemde Japonya'dan Türkiye'ye doğrudan yatırımlar artmış ve 2010~2020 yılları arasında 2.9 milyar dolar seviyesine ulaşmıştır (Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK), 2023; Cengiz, 2024). Aynı şekilde iki ülke arasında altyapı, sağlık, gıda ve enerji, otomotiv, teknik, gibi çeşitli sektörlerde ortak projeler ve işbirlikleri gelişmiştir. Tabi bunda Türkiye'nin Avrupa, Asya ve Afrika pazarlarına erişiminin önemi büyüktür. Bundan dolayı Japon firmaları Türkiye'yi lojistik ve üretim merkezi olarak cazip görmüştür.

Her iki ülke ilişkilerinin son 10 yılına veya güncel durumlarına bakılacak olursa 2014 yılında Türkiye ve Japonya arasında, hâlâ müzakere aşamasında olan Ekonomik Ortaklık Anlaşması (EPA) müzakereleri başlatılmıştır. Bu anlaşmanın neticelenerek bir an önce yürürlüğe girmesi beklentisi vardır. Böylece ticaretin çeşitlendirilerek dengeleneceği ve yatırımların artırılacağı umit edilmektedir (Stratejik Düşünce Enstitüsü (SDE), 2025; Avrasya İncelemeleri Merkezi (AVİM), 2025). Son olarak 2024 yılında iki ülke diplomatik ilişkilerinin 100. yılı kutlanmış ve bu dönemde Türkiye'nin Japonya'ya ihracatı 717,6 milyon dolara yükselerek rekor kırmıştır. Ticaret hacmi ise 5,5 milyar dolar civarına yükselmiş ve karşılıklı ziyaretler, iş konseyi toplantıları ve ekonomik işbirliği faaliyetleri artarak devam etmiştir (Türkiye İhracatçıları Meclisi (TİM), 2025). Yine aynı şekilde destekleyici kurumsal yapılanmalar ve politikalar geliştirilmeye çalışılmıştır. Türkiye-Japonya İş Konseyi gibi kurumsal yapılar, iş dünyası temsilcilerinin işbirliğini artırmak için önemli platformlar sağlamaktadır (İstanbul Maden İhracatçıları Birliği (İMMİB), 2024). Türkiye'nin de "Uzak Ülkeler Stratejisi" kapsamında Japonya ile tedarik zincirlerinde payını artırma hedefi bulunmaktadır. Japonya'nın imzaladığı mega serbest ticaret anlaşmaları (Trans-Pasifik Ortaklığı için Kapsamlı ve Aşamalı Anlaşma=CPTPP, Japonya-Avrupa Birliği Ekonomik Ortaklık Anlaşması=Japan-EU EPA, Bölgesel Kapsamlı Ekonomik Ortaklık=RCEP vb.) karşısında Türkiye'nin de benzer anlaşmalar yaparak küresel tedarik zincirine entegrasyonunu güçlendirmesi beklenmektedir (Keidanren (Japan Business Federation, 2025).

Türkiye, genel olarak ihracatını artırmaya ve özellikle stratejik sektörlerde ithalata olan bağımlılığını azaltma maksadıyla ihracat odaklı bir ekonomi politikası izlemiştir. Ülke, daha dengeli bir ticaret profili hedefleyerek ihraç ürünlerini ve ticaret ortaklarını çeşitlendirmek için muhtelif adımlar atmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı, 2012).

Türkiye'nin başlıca ihraç ürünleri arasında tekstil-giyim, otomotiv parçaları ve araçları, makine, elektronik, demir ve çelik ürünleri ile meyve, fındık ve tahıl gibi tarımsal ürünler yer

almaktadır. Türkiye'nin ihracat pazarı da Almanya, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, İtalya, Fransa ve Orta Doğu ve Kuzey Afrika'daki komşu ülkeler de dâhil olmak üzere -atılan adımlar doğrultusunda- başlıca ticaret ortaklarıyla çeşitlendirilmiştir (Türkiye İhracatçılar Meclisi, 2021).

Türkiye'nin başlıca ithal ürünleri arasında ise makine ve ekipman, kimyasallar, metaller, mineraller ve yakıtlar yer almaktadır. Başlıca ithalat ortakları ise Çin, Almanya, Rusya, Amerika Birleşik Devletleri ve İtalya'dır. Türkiye enerji ithalatına, özellikle de toplam ithalatının önemli bir bölümünü oluşturan doğal gaz ve petrole büyük ölçüde bağımlıdır (Temiz, 2009).

Türkiye'nin genel ihracat ve ithalat politikası ihracat odaklı büyümeye yöneliktir. Türkiye ekonomik büyüme sağlamak için ihracatını artırmaya odaklanmış ve tekstil başta olmak üzere otomotiv ve elektronik gibi çeşitli sektörlerde başarı elde etmiştir. Ülke ayrıca jeopolitik gerilimler veya ekonomik dalgalanmalarla ilişkili riskleri azaltmak için ihracat hedeflerini de çeşitlendirmeye çalışmıştır (Apaydın & Açıkalın, 2015).

Türkiye, bilhassa enerji ve savunma gibi stratejik sektörlerde ithalata olan bağımlılığını azaltmayı hedeflemektedir. Bu durum, yenilenebilir enerji kaynakları da dâhil olmak üzere yerli sanayilerin geliştirilmesine, araştırma ve geliştirmeye yatırım yapılmasına yol açmıştır.

Türkiye, diğer ülkelerle ticaretini artırmak ve pazarlarını çeşitlendirmek için çeşitli Serbest Ticaret Anlaşmaları (STA'lar) imzalamıştır. Aynı zamanda bu anlaşmalar, Türk işletmelerinin yeni pazarlara erişmesine ve daha güçlü ticari bağlar kurmasına yardımcı olmaktadır. Türkiye, özellikle yüksek enerji ithalat faturası ve imalat sektörü için ara mal ithalatı nedeniyle sürekli ticaret açığı ile karşı karşıya kalmış ve bu durum da ihracatı artırarak ve ithalatı ikame edecek yerel sanayileri geliştirerek ticaret açığını azaltmaya odaklanılmasına yol açmıştır (Güneş & Arslan, 2018).

Türkiye'nin genel ihracat ve ithalat politikası, ithalata bağımlılığı azaltmaya odaklanırken ihraç ürünlerini ve ticaret ortaklarını çeşitlendirmeyi amaçlamaktadır. Ülke bu hedeflere ulaşmada bazı başarılar elde etmiştir, ancak süregelen ticaret açığı ve yüksek enerji ithalatı gibi zorluklar da halen devam etmektedir (Erdoğan, 2006).

Japonya ise dünyanın üçüncü büyük ekonomisidir ve uluslararası ticarete önemli bir oyuncudur. İhracat ve ithalat politikaları, rekabet gücünü korumak, yenilikçiliği teşvik etmek ve enerji güvenliğini sağlamak için tasarlanmış bir dizi stratejiyle şekillenmektedir (Katz, 2015).

Japonya'nın başlıca ihraç ürünleri arasında yüksek teknoloji ve katma değerli ürünlere odaklanan otomobiller, makineler ve elektrikli ekipmanlar yer almaktadır. Diğer önemli ihracat kalemleri arasında kimyasallar, plastikler ve optik ve tıbbi ekipmanlar vardır. Japonya, küresel pazarlarda rekabet avantajı sağlayan yüksek kaliteli ürünleri ve en son teknolojisiyle tanınmaktadır. Başlıca ihracat noktaları arasında Amerika Birleşik Devletleri, Çin ve diğer Asya ülkelerinin yanı sıra Avrupa pazarları da bulunmaktadır (Bown & Crowley, 2006).

Japonya'nın başlıca ithal ürünleri ise enerji güvenliği için gerekli olan petrol, doğal gaz, kömür ve diğer mineral yakıtlardır. Ayrıca diğer önemli ithalat kalemleri arasında makine, elektronik, tıbbi ve optik ekipman ve kimyasallar da vardır. Başlıca ithalat ortakları ise Çin, Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya ve Güneydoğu Asya ve Orta Doğu'daki çeşitli ülkelerdir (Kamei vd., 2003).

Japonya'nın genel ihracat ve ithalat politikası yüksek değerli ve yüksek teknoloji ürünlerine odaklanma yönündedir. Japonya araştırma ve geliştirmeye (AR-GE) büyük önem vermekte ve teknoloji sektörüne önemli yatırımlar yapmaktadır. Bu durum da onlara otomobil ve elektronik gibi yüksek teknoloji ihracatında rekabet avantajı sağlamıştır (Kiyota & Urata, 2008).

Japonya da, özellikle son yıllarda, belirli ülkelere veya bölgelere aşırı bağımlılıkla ilişkili riskleri azaltmak için ticaret ortaklarını çeşitlendirme politikası izlemeye başlamıştır.

Japonya aynı zamanda aktif olarak STA müzakereleri de yürütmekte ve Trans-Pasifik Ortaklığı için Kapsamlı ve Aşamalı Anlaşma (CPTPP) ile Bölgesel Kapsamlı Ekonomik Ortaklık (RCEP) vb. gibi bölgesel ticaret ortaklıklarına da katılmaktadır. Ve bu anlaşmalar sayesinde de Japon işletmelerinin yeni pazarlara erişimine yardımcı olarak katkı sunmakta ve daha elverişli bir ticaret ortamı oluşturmaktadır (Itou & Hoshi, 2020).

Japonya enerji ihtiyaçları için büyük ölçüde ithalata bağımlıdır ve istikrarlı bir enerji kaynakları arzını güvence altına almak ithalat politikasının önemli ve kritik bir yönüdür. Ülke, ithal fosil yakıtlara bağımlılığı azaltmak için enerji kaynaklarını ve tedarikçilerini çeşitlendirmeye, yenilenebilir enerjiye yatırım yapmaya ve enerji verimliliğini teşvik etmeye çalışmıştır (Kiyota & Urata, 2008).

Japonya'nın genel ihracat ve ithalat politikası, yüksek teknoloji ve katma değerli sektörlerdeki rekabet gücünü korumaya, ticaret ortaklarını çeşitlendirmeye ve enerji güvenliğini sağlamaya odaklanmaktadır. Japonya küresel bir ticaret merkezi olarak konumunu korumada başarılı olsa da enerji bağımlılığı ve yaşanan nüfusla ilgili zorluklarla karşılaşmaya devam etmektedir. (Ito & Hoshi, 2020).

2. Türkiye'nin Japonya'ya İhracatı

Türkiye'nin Japonya'ya ihracatı, diğer büyük ekonomilerle olan ticaretine kıyasla nispeten daha düşüktür. İhraç edilen başlıca ürünler arasında bazı otomotiv parçaları, demir-çelik ürünleri, tekstil, kimyasallar ve tarım ürünleri yer almaktadır. Diğer yandan Türkiye'nin rekabet avantajına sahip olduğu gıda ürünleri, tekstil ve otomotiv parçaları gibi sektörlerde büyüme potansiyeli bulunmaktadır.

Tablo 1.'de 2013-2021 yılları arası standart uluslararası ticaret sınıflamasına göre (SITC) sınıflandırılmış Türkiye'den Japonya'ya ihraç edilen ürünlerin değerleri görülmektedir.

Tablo 1. SITC'ye göre Türkiye'den Japonya'ya İhracat

Yıl	İçecekler Tütün	Ham Maddeler	Mineral Yakıtlar	Hayvansal ve bitkisel yağlar	Kimyasal Ürünler	Mamul mallar	Makine ve ekipman
2013	862.540	24.306.860	147.255	17.532.236	6.879.620	77.116.260	94.764.460
2014	19.048.122	35.915.748	138.748	13.013.613	10.964.500	75.946.899	40.837.798
2015	12.307.092	27.185.105	554.788	9.488.089	9.981.303	51.053.268	48.393.471
2016	7.283.063	31.561.384	357.916	5.202.348	12.879.045	47.436.500	62.754.644
2017	2.428.510	51.828.220	191.347	6.916.481	9.641.234	59.604.000	86.250.140
2018	5.125.975	52.832.174	102.347	15.660.596	12.822.735	77.539.335	95.195.210
2019	2.639.060	46.165.628	474.009	10.495.377	19.566.204	87.837.419	80.725.557
2020	5.017.693	27.011.880	710.414	10.100.886	20.436.153	63.133.687	65.790.952
2021	8.230.848	35.101.007	952.862	16.799.819	22.243.240	92.632.621	79.287.615

2022	26.902.921	41.969.752	314.824	22.940.919	28.619.484	106.917.541	83.220.051
2023	12.826.376	35.447.466	701.733	34.750.910	47.059.239	93.646.471	110.465.958

Kaynak: Birleşmiş Milletler Comtrade Veri tabanı

Tablodaki verilere dayanarak, kategorileri emek-yoğun ve sermaye-yoğun ürünler olarak ikiye ayırabiliriz. Sermaye yoğun ürünler, yüksek oranda sermaye ve teknoloji gerektiren, emek yoğunluğunun düşük olduğu ürünlerdir. Makine ve ekipman ihracatı, sermaye yoğun ürünler kategorisine girer ve bu tür ihracatın artması, ülkenin ekonomik büyümesine ve teknolojik yeteneklerine katkı sağlar.

Buna göre emek yoğun ürünler olarak, içecekler ve tütün, hayvansal ve bitkisel yağlar, mamul mallar kabul edilebilir. Sermaye yoğun ürünler ise ham maddeler, mineral yakıtlar, kimyasal ürünler ve makine ve ekipman olarak kabul edilmektedir.

Emek yoğun ürünlerden içecekler ve tütün kategorisindeki ihracat yıllar içinde önemli dalgalanmalar göstermiş, 2014 yılında zirve yapmış ve 2017’den bu yana genel bir artış eğilimi göstermiştir. Bu durum, Türkiye’nin Japonya’ya daha fazla içecek ve tütün ürünü ihraç ettiğini gösterebilir, ancak toplam hacim diğer kategorilere kıyasla nispeten düşük kalmaktadır.

Emek yoğun ürünlerden bir diğeri olan hayvansal ve bitkisel yağlar kategorisindeki ihracat, özellikle 2013 ve 2018 yılları arasında genel bir artış eğilimi göstermiş, sonraki yıllarda ise bazı dalgalanmalar yaşamıştır. Bu durum, muhtemelen Japon pazarında belirli yağ türlerine olan talepten dolayı Türkiye’nin bu ürünleri Japonya’ya giderek daha fazla ihraç ettiğine işaret ediyor olabilir.

İmal Edilmiş Mallar, emek yoğun ürün kategorisinde yer almaktadır. Bu kategori 2013’ten 2023’e kadar genel bir artış eğilimi göstermiştir ve bu da Türkiye’nin Japonya’ya daha fazla emek yoğun mamul mal ihraç ettiğini göstermektedir. Bu mallar tekstil, mobilya veya diğer tüketim mallarını içerebilir.

Sermaye yoğun ürünlerden olan hammadde ihracatı 2013 ile 2017 yılları arasında artmış, 2017 ile 2020 yılları arasında azalmış ve 2023 yılında ılımlı bir artış göstermiştir. Bu dalgalanma, Japon pazarında belirli hammaddelere yönelik talepteki değişikliklerle veya küresel pazar koşullarıyla ilgili olabilir.

Bir diğer sermaye yoğun ürün olan mineral yakıtlar, genel olarak, ihracat hacmi diğer kategorilere kıyasla nispeten düşük kalmaktadır. Yıllar içinde dalgalanmalar olmuş, 2020’de önemli bir artış yaşanmıştır. Bu kategorideki değişiklikler ticaret anlaşmaları, stratejik ortaklıklar veya küresel piyasa koşulları gibi çeşitli faktörlerle açıklanmaktadır.

Sermaye yoğun ürünlerden kimyasal ürünler kategorisindeki ihracatın 2013’ten 2023’e kadar istikrarlı bir artış göstermesi, Türkiye’nin Japonya’ya daha sermaye yoğun kimyasal ürünler ihraç ettiğine işaret ediyor. Bu büyüme, Türkiye’nin genişleyen kimya endüstrisine ve Japon pazarı için yüksek kaliteli kimyasal ürünler üretme kabiliyetine bağlanabilir.

Sermaye yoğun malların en önemli kategorisi olan makine ve ekipman kategorisi ihracatı değeri 2013-2017 yılları arasında artarak, 94.764.460 dolardan 86.250.140 dolara çıkmıştır. Bu süre zarfında, Türkiye’nin sermaye yoğun ürünlerde rekabet gücünü artırdığı ve ihracatını genişlettiği söylenebilir. 2017-2018 yıllarında makine ekipman ihracat değeri önemli bir artış göstererek 110.465.958 dolara ulaşmıştır. Bu dönemde yaşanan büyüme, Türkiye’nin makine ve ekipman sektöründe teknolojik gelişmelere ve üretim kapasitesine yatırım yaptığına işaret edebilir. 2019 ve 2020 yıllarında ihracat değeri, 80.725.557 dolar ve 65.790.952 dolar ile daha düşük seviyelere gerilemiştir. Bu düşüş, küresel ekonomik koşullar, politik faktörler veya sektörel sorunlar gibi dış faktörlerin etkisiyle gerçekleştiği söylenebilir. 2021 yılında ihracat değeri, 79.287.615 dolara çıkmış ve toparlanma eğilimi göstermiştir. Bu durum, Türkiye’nin

sermaye yoğun ürün ihracatında yeniden büyümeye başladığını göstermiştir. Daha sonra 2022 ve 2023 yıllarında artış ivmesi yakalamış ve 2023 yılında rekor bir seviyeye ulaşmıştır. Türkiye'nin Japonya'ya yönelik makine ve ekipman ihracatının sermaye yoğun ürünler açısından genel bir büyüme eğiliminde olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, dönemsel dalgalanmalar ve ihracat değerlerindeki düşüşler göz önüne alındığında, Türkiye'nin bu alanda sürekli büyüme sağlamak için ihracat stratejilerini ve teknolojik yatırımlarını güçlendirmesi önemlidir.

Sonuç olarak, eldeki verilere göre Türkiye'nin Japonya'ya ihracatı daha çok emek yoğun ürünlere, özellikle de mamul mallara odaklanırken, kimyasal ürün ihracatında da kayda değer bir artış görülmektedir. Ancak, her bir kategorideki ürünler hakkında daha spesifik bilgiler olmadan, bu eğilimlerin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkilerini tam olarak değerlendirmek zordur.

3. Türkiye'nin Japonya'dan İthalatı

Türkiye'nin Japonya'dan ithalatı ağırlıklı olarak makine, elektrikli ekipman, taşıt ve yüksek teknoloji ürünlerinden oluşmaktadır. Japon şirketleri, Türkiye pazarında talep gören yüksek kaliteli, teknolojik olarak gelişmiş ürünler üretme konusunda rekabet avantajına sahiptir. Ancak Türkiye'nin ithalata bağımlılığını azaltma ve yerli sanayiye geliştirme çabaları, bazı sektörlerde Japon ihracatının büyümesini etkileyebilir. Tablo 2.'de 2013-2021 yılları arası standart uluslararası ticaret sınıflamasına göre (SITC) sınıflandırılmış Türkiye'den Japonya'ya ithal edilen ürünlerin değerleri görülmektedir.

Tablo 2. SITC'ye göre Türkiye'nin Japonya'dan İthalatı

Yıl	İçecekler Ve Tütün	Ham Maddeler	Mineral Yakıtlar	Hayvansal ve bitkisel yağlar	Kimyasal Ürünler	Mamul mallar	Makine ve ekipman
2013	6.080	58.321.814	1.328.773	415.937	248.445.948	521.808.873	2.538.773.561
2014	59.700	73.073.053	1.298.676	302.934	271.716.352	464.520.050	2.307.497.091
2015	134.798	71.230.261	1.684.296	341.818	257.228.453	481.216.672	2.115.313.252
2016	290.445	78.430.689	1.807.826	251.706	269.532.744	535.991.004	2.824.637.624
2017	518.545	87.031.141	2.300.276	131.081	299.172.688	410.009.812	3.255.938.416
2018	475.969	73.501.304	3.189.038	125.264	278.577.635	451.726.389	3.357.380.925
2019	1.325.361	68.466.414	16.465.724	322.332	291.227.937	473.831.016	2.467.772.750
2020	760.575	49.506.592	3.066.173	218.491	288.262.455	507.632.387	2.521.553.903
2021	1.437.701	71.538.358	3.625.223	404.783	350.903.011	785.957.054	2.842.991.123
2022	1.671.773	89.575.287	3.786.431	108.494	350.258.289	799.136.301	2.825.886.359

2023	1.820.586	97.762.512	18.388.198	193.926	357.080.008	890.471.147	3.283.424.351
------	-----------	------------	------------	---------	-------------	-------------	---------------

Kaynak: Birleşmiş Milletler Comtrade Veri tabanı

Tablodaki verilere dayanarak, kategorileri yukarıdaki gibi emek-yoğun ve sermaye-yoğun ürünler olarak ikiye ayırabiliriz. Buna göre emek yoğun ürünler olarak, İçecekler ve Tütün, Hayvansal ve bitkisel yağlar, Mamul Mallar kabul edilebilir. Sermaye yoğun ürünler ise ham maddeler, mineral yakıtlar, kimyasal ürünler ve makine ve ekipman olarak kabul edilmektedir. Buna göre Türkiye'nin Japonya'dan yaptığı ithalatın ağırlıklı olarak sermaye yoğun ürünlerden oluştuğu görülmektedir. Bu durum, Japonya'nın yüksek kaliteli, teknolojik açıdan gelişmiş makine, ekipman ve kimyasal ürünler üretme konusundaki itibarıyla uyumludur.

Makine ve ekipman gibi sermaye yoğun ürünler, 2017'de zirve yaparak ve 2020'den 2023'e kadar kayda değer bir artış göstererek yıllar içinde önemli bir büyüme göstermiştir. Özellikle 2023'te büyük bir artış gösterdiği görülmektedir. Bu durum, Türkiye'nin Japonya'dan daha ileri teknoloji ve makine ithal ettiğini ve bunun da potansiyel olarak yerli üretim kapasitesini ve genel ekonomik kalkınmasını geliştirebileceğini göstermektedir.

Öte yandan, içecekler, bitkisel ve hayvansal yağlar, tütün ve mamul mallar gibi emek yoğun ürünler, Türkiye'nin Japonya'dan yaptığı ithalatın daha küçük bir bölümünü temsil etmektedir. Bu kategorilerde yıllar içinde bazı dalgalanmalar olmuştur, ancak genel olarak sermaye yoğun ithalata kıyasla nispeten daha düşük kalmaktadırlar.

Türkiye'nin Japonya'dan ithalatı ağırlıklı olarak sermaye yoğun ürünlerden oluşmakta ve Japonya'nın ileri teknoloji ve makine alanındaki gücünü yansıtmaktadır. Emek yoğun ithalat daha az önemli olmakla birlikte, bu değerlendirmenin geniş kategorilere dayandığını ve her bir gruptaki belirli ürünleri tam olarak yakalayamayabileceğini göz önünde bulundurmak önemlidir.

Ürünleri detaylandırmak gerekirse emek yoğun ürünler içinde içecekler ve tütün kategorisi, 2018'den 2019'a önemli bir artışla birlikte yıllar boyunca dalgalanmalar göstermiştir, ancak genel olarak Japonya'dan yapılan toplam ithalatın küçük bir kısmını temsil etmektedir. Bu durum, Türkiye'nin bu ürünler için Japonya'ya çok bağımlı olmadığını, muhtemelen diğer ülkelerden tedarik ettiğini veya yurt içinde ürettiğini göstermektedir.

Emek yoğun ürünler içinde hayvansal ve bitkisel yağlar kategorisinin ithalat değerleri 2013'ten 2018'e kadar genel bir düşüş gösterirken 2019 ve 2021'de kayda değer bir artış göstermiştir. Sağlanan verilerin ithal edilen yağların türünü belirtmediğini kabul etmek önemlidir. Yenilebilir yağlar, madeni yağlar ya da diğer yağ türlerini içerebilir ve bu da Türkiye pazarı için farklı sonuçlar doğuracağı söylenebilir.

Emek yoğun ürünlerin bir diğeri mamul mallar kategorisi, 2023'de önemli bir sıçrama ile 2013'ten 2023'e kadar artış eğilimi göstermektedir. Bu durum, Türkiye'nin Japonya'dan muhtemelen tekstil, mobilya veya diğer tüketim malları gibi sektörlerde daha fazla emek yoğun mamul mal ithal ettiğine işaret etmektedir. Ancak, bu kategorideki ürünler hakkında daha spesifik bilgiler olmadan Türkiye ekonomisi üzerindeki etkilerinin tam olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmek gerekir.

Sermaye yoğun ürünlerden ham maddeler kategorisi için Japonya'dan hammadde ithalatında 2013-2017 yılları arasında genel bir artış eğilimi görülürken, sonraki yıllarda bazı dalgalanmalar yaşanmış olduğu söylenebilir. Bu durum, Türkiye'nin imalat sektörü veya altyapı projeleri için belirli hammaddelere olan talebiyle ilgilidir.

Sermaye yoğun ürünlerden bir diğeri Mineral Yakıtlar kategorisinde yıllar içinde önemli dalgalanmalar görülmüş olup 2019 yılında ciddi bir artış yaşanmıştır. Japonya'nın sınırlı doğal

kaynakları göz önüne alındığında, bu artış belirli ticaret anlaşmaları, stratejik ortaklıklar veya tek seferlik mineral yakıt alımlarıyla ilgili olduğu söylenebilir.

Sermaye yoğun ürünlerden olan kimyasal ürünlerin, Japonya'dan ithalatı 2013 ve 2023 yılları arasında genel bir artış eğilimi göstermektedir. Bu durum, Türkiye'nin ilaç, tarım veya imalat gibi çeşitli sektörlerde kullanılan yüksek kaliteli kimyasal ürünler için Japonya'ya güvendiğini göstermektedir.

En önemli sermaye yoğun ürünlerden olan makine ve ekipman kategorisi için ithalat değerleri, orta yıllarda bazı dalgalanmalarla birlikte 2013 ile 2023 yılları arasında genel bir artış eğilimi göstermektedir. Bu durum, Türkiye'nin Japonya'dan otomotiv, elektronik veya diğer imalat sektörleri gibi çeşitli sektörlerde kullanılabilecek daha fazla makine ve ekipman ithal ettiğini göstermektedir. Japonya'nın ileri teknoloji ve yüksek kaliteli makineler konusundaki uzmanlığı, Türkiye'ye yerli üretim kapasitesini geliştiren son teknoloji çözümler sağlayabilir.

Veriler, Türkiye'nin Japonya'dan yaptığı ithalatın ağırlıklı olarak sermaye yoğun ürünlerden oluştuğunu ve makine ve ekipmanların en önemli kategori olduğunu göstermektedir. Kimyasal ürünler, hammaddeler ve emek yoğun mamul malların ithalatında da genel bir artış eğilimi söz konusudur.

4. Değerlendirme

Her iki ülke de ekonomik işbirliğini geliştirmek için adımlar atmıştır. Türkiye ve Japonya 2014 yılında, iki ülke arasındaki ticaret ve yatırımı teşvik etmeyi amaçlayan "Japonya-Türkiye Ekonomik Ortaklık Anlaşması"nı imzalamıştır. Anlaşma mal ticareti, hizmet ticareti, yatırım ve fikri mülkiyet hakları gibi alanları kapsamaktadır. Ayrıca iki ülke, her iki ülkenin iş çevreleri arasında diyalogu kolaylaştırmak ve işbirliği fırsatlarını araştırmak amacıyla "Türkiye-Japonya İş Formunu" kurmuştur.

Türkiye ve Japonya arasındaki ikili ticaretin büyümesi için fırsatlar bulunmakla birlikte, bazı zorlukların da ele alınması gerekmektedir. İki ülke arasındaki coğrafi mesafe ve iş kültüründeki farklılıklar ticaretin önünde engeller oluşturabilir. Ayrıca, Asya ve Avrupa'daki diğer ekonomilerden kaynaklanan rekabet de Türkiye ile Japonya arasındaki ticaretin büyümesini etkileyebilir.

Bununla birlikte, yenilenebilir enerji, altyapı geliştirme ve turizm gibi sektörlerde büyüme için potansiyel fırsatlar bulunmaktadır. Her iki ülke de bu alanlarda ticareti geliştirmek için kendi güçlerinden faydalanabilir.

Türkiye ile Japonya arasındaki ithalat ve ihracat ilişkisi Avrupa ve ABD'ye nispeten daha düşük seviyededir. Bununla birlikte, her iki ülke de ticari bağlarını güçlendirmek için adımlar atmıştır ve çeşitli sektörlerde büyüme potansiyeli bulunmaktadır. Coğrafi uzaklık ve diğer pazarlardan kaynaklanan rekabet gibi zorlukların ele alınması, iki ülke arasında daha sağlam bir ticaret ilişkisinin geliştirilmesinde önemli olacaktır.

Türkiye ile Japonya arasındaki ticaret ilişkisi sermaye yoğun ve emek yoğun ürünler açısından incelendiğinde, her iki ülkenin de daha çok kendi ekonomik güçlerine ve karşılaştırmalı üstünlüklerine dayalı olarak birbirini tamamlayan ürünlerin ticaretini yaptığı görülmektedir.

Sermaye yoğun ürünler, yüksek düzeyde sermaye yatırımı ve teknoloji gerektiren ürünlerdir; emek yoğun ürünler ise daha çok işgücüne, daha az sermaye ve teknolojiye dayanır. Genel olarak, Japonya gibi gelişmiş ülkeler sermaye yoğun ürünlerde rekabet üstünlüğüne sahipken, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler emek yoğun ürünlerde karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olma eğilimindedir. Aşağıda iki ülke arasındaki ticaret kalemleri ifade edilmiştir.

Japonya'nın Türkiye'ye ihracatı (Sermaye yoğun):

- Otomotiv ve otomotiv parçaları
- Elektronik ürünler ve bileşenler
- Makine ve ekipman

- Tıbbi cihazlar ve eczacılık ürünleri
- Türkiye'nin Japonya'ya İhracatı (Emek-yoğun):
- Tekstil ve konfeksiyon ürünleri
- Gıda ve tarım ürünleri
- Madencilik ürünleri

Teknolojik açıdan ileri bir ekonomiye sahip gelişmiş bir ülke olarak Japonya, otomotiv, elektronik, makine ve tıbbi ekipman gibi sermaye yoğun ürünlerin önemli bir ihracatçısıdır. Türkiye, yerli sanayisini ve ekonomik kalkınmasını desteklemek için bu yüksek teknoloji ürünlerini ithal etmektedir.

Öte yandan Türkiye, büyük işgücü ve düşük işgücü maliyetleri nedeniyle emek yoğun ürünlerde karşılaştırmalı bir avantaja sahiptir. Sonuç olarak, Türkiye Japonya'ya tekstil, hazır giyim, gıda ve tarım ürünleri gibi ürünler ihraç etmektedir. Bu ihracatlar Türkiye'nin ekonomik büyümesine katkıda bulunmakta ve ticaret ilişkisinin dengelenmesine yardımcı olmaktadır.

Özetle, Türkiye ile Japonya arasındaki ticaret ilişkisi sermaye yoğun ve emek yoğun ürünler açısından tamamlayıcı niteliktedir. Her iki ülke de kendi karşılaştırmalı üstünlüklerinden yararlanmakta, Japonya Türkiye'ye yüksek teknolojili, sermaye yoğun mallar ihraç ederken, Türkiye de Japonya'ya emek yoğun mallar ihraç etmektedir. Bu ticaret dinamiği iki ülke arasındaki ekonomik bağları güçlendirmekte ve karşılıklı ekonomik büyümelerine katkıda bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Apaydın, F., & Açıkalın, S. (2015). Türkiye'de 1980 dönüşümü sonrası istikrarsız büyümenin ekonomi politigi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (43), 200-210.
- Avrasya İncelemeleri Merkezi (AVİM). (2025, Nisan 24). Bakan Bolat: Türkiye-Japonya Ekonomik Ortaklık Anlaşması müzakere aşamasındadır. <https://avim.org.tr/tr/Bulten/BAKAN-BOLAT-TURKIYE-JAPONYA-EKONOMIK-ORTAKLIK-ANLASMASI-MUZAKERE-ASAMASINDADIR>
- Bown, C. (2017). Mega-regional trade agreements and the future of the wto. *Global Policy*, 8(1), 107-112.
- Bown, C. P., & Crowley, M. A. (2006). Policy externalities: How US antidumping affects Japanese exports to the EU. *European Journal of Political Economy*, 22(3), 696-714.
- Cengiz, K. (2024). Türkiye'de finansal gelişme ve doğrudan yabancı yatırımların ekonomik büyüme üzerindeki etkisi (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://acikerisim.erbakan.edu.tr/server/api/core/bitstreams/57923c51-35c6-4922-8606-3b3daa89ef6a/content>
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK). (2023, Ocak). Japonya bilgi notu. <https://www.deik.org.tr/uploads/japonya-bilgi-notu-ocak-2023.pdf>
- Erdoğan, S. (2006). Türkiye'nin İhracat Yapısındaki Değişme ve Büyüme İlişkisi: Koentegrasyon ve Nedensellik Testi Uygulaması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2006(1), 30-39.
- Güneş, M., & Arslan, T. (2018). Enerji Bağımlılığında Avrupa Birliği, Rusya, Türkiye Üçgeni ve Doğu Akdeniz Alanı. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 4(7), 32-60.
- Ito, T. (2015). The Plaza Agreement and Japan: Reflection on the 30th year anniversary. (伊藤、2015。プラザ協定と日本:30周年を振り返る)
- Ito, T., & Hoshi, T. (2020). *The Japanese Economy*. MIT press.

- Ito, T., & Hoshi, T. (2020). *The Japanese Economy*. MIT press. (伊藤 孝文・星 孝文 (2020). 日本経済。MIT プレス= Ito, Takafumi ve Hoshi, Takafumi (2020). Japon Ekonomisi. MIT Basını.)
- İstanbul Maden İhracatçıları Birliği (İMMİB). (2024, Ekim 9). 27. Türkiye-Japonya İş Konseyi Ortak Toplantısı. <https://immib.org.tr/tr/27-turkiye-japonya-is-konseyi-ortak-toplantisi>
- İstanbul Maden İhracatçıları Birliği (İMMİB). (2024, Ekim 9). 27. Türkiye-Japonya İş Konseyi Ortak Toplantısı. <https://immib.org.tr/tr/27-turkiye-japonya-is-konseyi-ortak-toplantisi>
- Kamei, K., Sano, A., Kikuchi, K., Makimura, K., Niimi, M., Suzuki, K., ... & Miyaji, M. (2003). The trend of imported mycoses in Japan. *Journal of infection and chemotherapy*, 9, 16-20. (亀井 功・佐野 明・菊池 功・牧村 功・新見 正・鈴木 功・... 宮地 正 (2003). 日本における輸入真菌症の動向。感染症と化学療法ジャーナル、9、16-20。= Kamei, ikuo Sano, Akira Kikuchi, Kazuo Makimura, Kazuo Nimi, Masayuki Suzuki Kazuo... Miyaji Masayuki (2003). Nihon ni yunyū sa reru shinkin-shō no dōkō. Kansenshō to kagaku ryōhō jānaru, 9, 16-20.)
- Katz, R. (2015). *Japan, the system that soured*. Routledge.
- Keidanren (Japan Business Federation). (2025, March 18). Japonya-Türkiye arasındaki EPA'nın hızla sonuçlandırılması çağrısı. <https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2025/016.html>
- Kiyota, K., & Urata, S. (2008). The role of multinational firms in international trade: the case of Japan. *Japan and the World Economy*, 20(3), 338-352. (清田 和之・浦田 聡 (2008) 。 国際貿易における多国籍企業の役割：日本の事例。日本と世界経済、20(3)、338-352。= Kiyota Kazuyuki, Urata Makoto (2008). Kokusai bōeki ni okeru takokusekikigyō no yakuwari: Nihon no jirei. Nihon to sekai keizai, 20 (3), 338-352.)
- Stratejik Düşünce Enstitüsü (SDE). (2025, Nisan 24). Ticaret Bakanı Ömer Bolat: "Türkiye ve Japonya Ekonomik Ortaklık Anlaşması (EPA) müzakere aşamasında". <https://www.sde.org.tr/haber/ticaret-bakani-omer-bolat-turkiye-ve-japonya-ekonomik-ortaklik-anlasmasi-epa-muzakere-asamasinda-haberi-57970>
- T.C. Dışişleri Bakanlığı. (2025). Türkiye – Japonya siyasi ilişkileri. Retrieved June 24, 2025, from <https://www.mfa.gov.tr/turkiye-japonya-siyasi-iliskileri.tr.mfa>
- Temiz, D. (2009). Gümrük Birliği ile birlikte Türkiye'nin dış ticaretinde yapısal değişimler oldu mu?. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 8(1), 115-138.
- Tepealtı, F. (2024). Türkiye-Japonya ilişkileri: Yüz yıllık bir değerlendirme. *İnsan ve Gelecek Dergisi*, 2024(Yıl), 136–156. <https://doi.org/10.32003/igge.1500261>
- Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı. (2012), 2023 Türkiye İhracat Stratejisi ve Eylem Planı, 2023 İhracat Stratejisi Koordinasyon Kurulu, Ankara.
- Türkiye İhracatçıları Meclisi (TİM). (2025, Nisan). Japonya Ülke Bilgi Notu. https://tim.org.tr/files/downloads/Ulke_Bilgi_Notlar%C4%B1/Japonya_Ulke_Bilgi_Notu.pdf

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ, ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACILIK ROLÜ

Reyhan AKAN *

Özlem KÖROĞLU **

Abdullah ÇALIŞKAN***

ÖZ: Bu çalışma, örgütlerin temel yapı taşlarından olan insan kaynaklarının iş tatmini, örgütsel etik iklimi ve örgütsel destek konularına odaklanarak, bu unsurlar arasındaki kompleks ilişkileri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın örneklem grubunu Adana ilinde faaliyet gösteren sağlık sektöründe çalışan 426 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Bu kapsamda hazırlanan anket formu, Adana ilinde sağlık sektöründe yer alan sağlık çalışanlarına yüz yüze ve çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişki; SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak faktör analizi, regresyon analizi ve sobel testleri gibi istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sağlık kurumlarında örgütsel etik iklimi ile iş tatmini değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel desteğin değişkenler arasında aracılık rolü üstlendiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Kurumları, Örgütsel Etik İklim, İş Tatmini, Örgütsel Destek

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Jel Sınıflandırması: M10, M12

DOI: 10.54969/abuijss.1720679

Geliş Tarihi:17.06.2025

Kabul Tarihi:08.07.2025

Yayın Tarihi:10.07.2025

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE ON JOB SATISFACTION IN HEALTH INSTITUTIONS, THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT

ABSTRACT: This study aims to reveal the complex relationships between these elements by focusing on the issues of job satisfaction, organizational ethical climate and organizational support of human resources, which are the basic building blocks of organizations. The sample group of the study consists of 426 healthcare workers working in the health sector operating in Adana province. The survey technique was preferred as the data collection method. The survey form prepared within this scope was applied to healthcare workers working in the health sector in Adana province face-to-face and online. The relationship between the variables in question was analyzed with statistical methods such as factor analysis, regression analysis and Sobel tests using SPSS and AMOS package programs. According to the results of the study, it was determined that there were positive and significant relationships between the variables of organizational ethical climate and job satisfaction in healthcare institutions. It was observed that organizational support played a mediating role between the variables.

KeyWords: Health Institutions, Organizational Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Support

Aticletype :Research article

Jel Classification : M10, M12

DOI: 10.54969/abuijss.1720679

Received :17.06.2025

Accepted: 08.07.2025

Published: 10.07.2025

* Bu çalışma AKAN tarafından yapılan, Doç. Dr. KÖROĞLU danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

* Yüksek Lisans Öğrencisi. Toros Üniversitesi. Mersin, reyhaneseli@gmail.com, ORCID: 0009-0001-0581-9483 : Reyhan AKAN

**Assoc. Dr., Mersin University, Mersin, okoroglu@mersin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6710-3790 : Doç.Dr. Özlem KÖROĞLU

*** Prof. Dr., Mersin, acaliskan90@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5746-8550 : Prof.Dr. Abdullah ÇALIŞKAN

Kaynak gösterimi için:

AKAN, R., KÖROĞLU, E. ve ÇALIŞKAN, A. (2025). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Etik İklimin İş Tatmini Üzerinde Etkisi, Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 37-61 DOI: 10.54969/abuijss.1720679

1.GİRİŞ

Hizmet sektörünün alt dalı olan sağlık sektörü; insanların ruhsal, fiziksel ve toplumsal bakımdan sağlığının korunması, iyileştirilmesi, sürekliliğinin sağlanması yoluyla toplumun mutluluğunun ve refah düzeyinin gelişmesi için sunulan hizmetleri içeren sektördür. Sağlık hizmetleri hayati önem taşıyan doğrudan insan hayatı ile ilgili hataya yer olmayan hizmetlerdir. Gelişmiş toplumların en önemli göstergelerinden biri toplumun sağlık düzeyi ve verilen sağlık hizmetleridir. Farklı profesyonel süreçleri yürüten birçok meslek grubunun bir uyum içerisinde sürekli bir döngüde sağlık hizmetleri sunumunu yaptığı işletmeler sağlık kurumlarıdır.

Sağlık kurumları; bu farklı iş süreçlerini ve meslek gruplarını içeren, bireylerin ve toplumun mevcut sağlık durumunu koruma, geliştirme varsa hastalık halini iyileştirmeyi amaçlayan örgütlerdir.

Çağımızda globalleşen ekonomik süreç, organizasyonların birbiri ile olan rekabetini hızlandırmıştır. Kendini geliştirip yenileyebilen toplumlar bireylerin refah seviyelerinin artmasına katkı sağlayabilirler. Bir organizasyonun geleceğini yönlendirebilmesi için nasıl daha mükemmel olabileceğinin yollarını araması gerekir. Sağlık sektöründe de sağlık hizmetlerinin sürekli iyileştirilmesi gerekliliğini doğurmuştur. Özel hastanelerin çoğalması oluşan rekabet ortamı personel ve müessese arasındaki ilişkinin incelenmesi gerekliliğini ve insan kaynaklarının öneminin dikkate alınması gerekliliğini sağlamıştır.

Personel ve müessese arasındaki ilişkinin bütün boyutlarla ele alındığı örgütsel destek kavramı ilk defa Eisenberger tarafından literatüre geçmiştir. Sağlık kurumlarının girdilerinden biri olan insan kaynakları yani personelden maksimum verim ve kalite elde etmek için iş tatminine ve örgütsel desteğe önem vermeleri gerekmektedir. İnsan sosyal bir varlıktır. Diğer insanlara ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaç fiziksel olabildiği gibi psikolojik de olabilir. Çalışan bir birey iş ortamında değer verildiğini hissetmek ister. Ayrıca iş ortamında kendilerine yol gösterici değerlere ihtiyaç duyarlar. Bu değerler kurumun etik iklimini oluşturmaktadır. Bundan dolayı işveren- çalışan ilişkisinin güçlendirilmesinde, etkili bir çalışma ortamının oluşturulmasında personelin iş tatmin düzeyinde mevcut örgütsel desteğin ve örgütsel etik iklimin etkisi oldukça fazladır. Personelin iş ile ilgili tüm duygu ve düşüncelerini belirleyen temel unsur iş tatminidir (Buyrukoğlu, 2022).

Literatür, veri tabanlarından anahtar kelimeleri kullanarak taranmış ve elde edilen makaleler, metodolojik yaklaşımlar, bulgular ve teorik katkılar açısından incelenmiştir. Araştırma kısmında Adana ilinde kamu veya özel sağlık kurumlarında çalışan 426 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilerek elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çalışmanın amacı sağlık kurumlarında örgütsel etik iklimin iş tatmini üzerine etkisini incelerken örgütsel desteğin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Literatürde bu üç değişkenin ikili ilişkileri pek çok kez ele alınmış olsa da, özellikle sağlık kurumları bağlamında örgütsel destek aracılığıyla üçlü bir yapının modellenmesi sınırlı çalışmalarla temsil edilmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın, hem kuramsal katkı sağlaması hem de sağlık yöneticilerine uygulamaya dönük öneriler sunması açısından literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Etik İklim

Doğru ve iyi olan tutumun ne olduğu ve kurum içerisindeki olaylarda etik tutumun ne olması gerektiğine dair ortak algı olarak tanımlanan etik iklim kavramı Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilmiştir. Kurum çalışanlarının etik davranışları üzerindeki örgütün rolüne değinmişlerdir. Örgütsel etik iklim örgütlerdeki etik problemlerin çözümü sürecindeki ortak tutumu açıklamaktadır. (Newman vd., 2017).

Etik değerleri yüksek kurumlarda çalışanlar, etik kurallara bağlı olarak öz güven ve benimseme duygusu geliştirmekte ve bu duygular ışığında kuruma bağlılıkları ve iş performansları artmaktadır (Schroeder, 2002).

Kurumda bulunan yöneticiden işçiye tüm personelin aynı sorumluluk bilincinde olması ve bu bilinçle yaptıkları tüm faaliyetlerde örgütün prensiplerini göz önünde bulundurmasını sağlayan normlar bütününe örgütsel etik denir (Gül ve Gökçe, 2008).

Kurum personelinin ücretlerinin adil olarak dağıtılması, işleyişteki ahlaki değerlerin belirlenmesi, ortaya çıkan problemlerin çözüm yollarının belirlenmesi gibi önemli konularda kurumların tutumu etik iklim aracılığı ile belirlenir. Kurumların iş ve işleyişleri ile ilgili toplum tarafından belirlenmiş ahlaki değerler ışığında, kurum personelinin izin verilen veya yasaklı olan eylemlerle ilgili paylaştıkları ortak algı etik iklim ile açıklanabilir (Fein vd., 2021).

Etik iklimin örgütler için önem kazanması Sanayi Devriminden sonra meydana gelmiştir. Sanayi Devriminin sonuçlarından olan çevre kirliliği, çevreye verilen zararlar, hassas ve duyarlı müşterilerin baskıcı tutumları örgütler için etik sorunlar olarak karşılına çıkmıştır (Hicks, 1977).

Yapılan çalışmalarda örgütsel etik iklimin, kurum personelinin etik davranışlarını, örgüte bağlılıklarını, iş performanslarını, işe katılma eğilimlerini pozitif yönde etkilediği ayrıca işe devamsızlık, işe geç kalma, yolsuzluk gibi kurumun verimliliğini azaltacak davranışların oluşma olasılığını negatif yönde etkilediği belirtilmiştir (Teresi vd., 2019)

Artan rekabet ortamında hayatta kalmak isteyen şirketlerin devamlılıkları sağlayabilmek için belirli amaç ve hedeflerine ulaşmada etik iklimin büyük bir payı bulunmaktadır. Kurumda tüm personelce kabul görmüş ortak bir etik anlayışının benimsenmiş olması gerçekleşen veya gerçekleşme ihtimali bulunan problemlerin çözüm sürecinde büyük bir rol oynar. Yöneticilerin etik kurallar konusunda personele yol gösterici olmaları gerekmektedir. Kurumda hakim olan liderlik tarzının etik normlardan etkilenmiş olması personelinde etik normlara vereceği önemi arttırmaktadır. Böyle bir ortamda etik dışı davranışların gerçekleşme olasılığı da düşmektedir (Erdem, 2021).

Örgütlerin amaç ve hedeflere ulaşabilmeleri için insan kaynaklarında en üst seviyede verim alması gerekmektedir. Bu da hem çalışanlar hem de yöneticiler tarafından benimsenmiş örgütsel etik iklim ile gerçekleşebilir. Örgütsel etik iklim örgütün tüm üyeleri tarafından benimsendiğinde çalışanların, birbirleriyle ve yöneticilerle arasında sağlıklı bir iletişim oluşur, iş performansında artış meydana gelir, örgütsel bağlılık ve örgüt içerisinde huzurlu bir iş ortamı meydana gelir (Kahvecioğlu, 2022).

2.1.1. Örgütsel Etik İklimin Boyutları

Yapılan literatür taramasında bazı çalışmalarda etik iklim incelenirken bir boyutta ele alındığı bazı çalışmalarda ise çok boyutlu olarak ele alındığına rastlanmıştır (Çalışkan, 2022).

Örgütler için önemi yadsınamaz olan etik iklimin ölçülebilmesi, değerlendirme yapabilmek için sayısal verilere dökülebilmesi, personel arasındaki mevcut algının tespit edilebilmesi, örgüt içi etik iklimle ilgili sorun yaşanan konuların belirlenmesi, yapılan tespit ve değerlendirmeler sonucunda etik eğitimlerin planlanabilmesi Örgütsel Etik İklim Ölçeği ihtiyacını doğurmuştur. Çalışkan tarafından 2022 yılında geçerliliği ve güvenilirliği yapılan çalışma ile kanıtlanan bu ölçek dokuz maddeden ve iki boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; Kurallara Yönelik İklim ve Davranışlara Yönelik İklimdir (Çalışkan, 2022). Kurallara Yönelik İklim Boyutu; Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin kurum/ örgüt bazında ifadelerinin yer aldığı ilk 5 maddesinden oluşmaktadır. Davranışlara Yönelik İklim Boyutu; Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin davranışlarına yönelik ifadelerin yer aldığı son 4 maddesinden oluşmaktadır.

2.2. Örgütsel Destek

Örgütsel destek; örgütün, insan kaynaklarını oluşturan personelinin mutluluğunu, refahını mühimsemesi ve personelin işletmeye verdiği özene değer vermesi durumunu ve inançlarını ifade eder (Eisenberger vd., 1986). Çalışanların kurumda kendi düşüncelerine, mutluluğuna, varlığına ne düzeyde önem verildiğine dair hissettiğini algıda, algılanan örgütsel destek olarak tanımlanır (Gözüm, 2020).

Örgütsel desteğe verilen önem giderek artmaktadır. Personelin teşvik edilmesi, dışsal motivasyon araçları ile motivasyonunun sağlanması, işe devamlılıklarının sağlanması, görüşlerine önem verildiğinin hissettirilmesi, kendini ifade edebilmesi için örgütsel destek gerekli bir olgudur. Çalışanların aidiyet ihtiyacının giderilmesi, onaylanma istediğinin karşılanmasını etkili bir örgütsel destek sağlar. Çalışanların düşüncelerine görüş ve önerilerine önem verilmesi, çalışanların kendi çalışma ortamları ve işleri ile ilgili konularda karar alma sürecine dahil edilmesi aidiyet duygusunu artırır (Filiz, 2023).

Kurumlarında örgütsel destek algısını yüksek tutmak isteyen yöneticiler insan kaynaklarının öneminin ve etkili bir insan kaynakları yönetiminin kuruma olan katkılarının farkında olanlardır. Kurumsal amaç ve hedeflerin gerçekleşmesini sağlamak için, çalışanlardan tarafından örgütsel desteğin hissedilmesi ve bu desteğin artırılması gerekmektedir. Personelini maddi ve manevi desteklemeyen, personelin hissettikleri örgütsel desteği arttırmaya çalışmayan örgütler amaçladıkları başarı düzeyine ulaşmakta sorun yaşarlar (Sönmez, 2020).

Örgütsel desteğin sonuçlarının çok boyutlu olmasından dolayı önemi de büyük olmaktadır. Bireyler çalışma ortamlarında örgütsel destek ile devamlı karşılaşmaları kendilerini güvende hissetmelerine ve verimliliklerinde, göstermiş oldukları performansta artışı sağlamaktadır. İş ortamındaki pozitif duygu durumları, olumlu ruh halleri bireylerden başka bir bireye aktarılmakta hatta çalışanlardan yöneticilere yansımakta ve onlarında iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Korkmazyürek, 2020).

Çalışanların belli bir ücret karşılığında yapmış oldukları işlerini daha sahiplenerek, benimseyerek yapabilmeleri için takdir edilmeleri örgütsel desteği hissetmelerine gerekir. Çalışanlar örgütsel desteği hissettiklerinde olumlu bir algı geliştirirler ve bunu çalışmaya ortamlarında işlerine, sosyal ilişkilerine yansıtırlar (Demir, 2020).

Örgütsel destek seviyesini etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Bunlar maddi veya manevi olabilir. Algılanan örgütsel destek seviyesini etkileyen öncüller Esinberger ve Rhoades (2002) tarafından yönetici desteği, örgütsel adalet, örgütsel iş olanakları ve ödül, stres

oluşturan etkenler, iş güvenliği, eğitim, özerklik, personelin demografik özellikleri olarak sıralanmıştır.

Yapılan literatür taramalarında örgütsel desteği etkileyen unsurların ikiye ayrıldığı görülmüştür. Bunlar; örgütsel ve kişisel unsurlardır. Personelin algılarını; iş ortamı, iş ortamının fiziki koşulları, çalıştığı işletme, hizmet verdiği kitle gibi kişilerin kontrolünde olmayan örgütsel faktörler etkilemektedir. Algılanan örgütsel destek örgütsel olabildiği gibi kişinin kendi düşüncelerinin ve duygularının oluşmasını etkileyen kişisel faktörlerden de etkilenir.

2.3. İş Tatmini

Kişilerin iş hayatında karşılaştıkları kariyer imkanları, çalışma koşulları, aldığı ücret gibi etkenlerin etkileri ile ulaştığı tatmin durumu iş tatmini olarak ifade edilmektedir (Dwiyantia vd., 2019).

Bireylerin iş hayatlarında çalışmalarının karşılığı olarak aldıkları ücret, çalışma koşulları ve ortamı gibi etkenleri verdikleri emeklerle karşılaştırıp karşılaştırma sonucu oluşan memnuniyet durumu iş tatmini, memnuniyetsizlik durumu iş tatminsizliği olarak adlandırılır (Akpınar ve Cihangir, 2020). Kişilerin yaptığı işten memnuniyetini sağlayan uyum durumu iş tatminidir (Nam, 2018). İş tatminine yönelik ilk araştırmacılardan biri olan Hoppock (1935) tarafından iş tatmini kişilerin çalıştığı koşulları etkileyen fiziksel, fizyolojik ve psikolojik etmenler göz önüne alındığında bireyin ben işimden memnunum ifadesini söyleyebilmesi olarak tanımlanmıştır.

Elton Mayo ve arkadaşlarının neoklasik dönemde yapmış oldukları bir deneyde işçilerin diğerleri tarafından fark edilmesi, kendileriyle ilgilenmesi ile verimli çalışması arasında doğru orantı olduğunu saptamışlardır. Bu deney ile iş tatmini kavramı ilk kez meydana çıkmıştır. Çalıştığı işten manevi ve maddi durum elde eden bir çalışanın o işten tatmin olma duygusu da o kadar fazladır (Ergüder, 2021).

1976 yılında Locke tarafından yapılan iş tatmini tanımı en sık kullanılanlardan biridir. Bu tanım; birinin işine veya iş tecrübelerine verilen değerden oluşan hoş giden veya olumlu ruh halidir. Yine en sık kullanılan iş tatmini tanımlarından birine sahip olan Davis 1998 yılında iş tatminini kişilerin yaptıkları işten memnun veya memnun olmama durumu olarak tanımlamıştır.

Literatür incelendiğinde iş tatmini ile ilgili çeşitli tanımlara rastlanmaktadır. Bunun nedeni kişilerin bireysel özelliklerinin, beklentilerinin, işin niteliğinin farklı olması çalışılan ortamda karşılaşılan zorlukların ve getirilerin işletmeden işletmeye değişmesi olarak belirtilebilir (Tunç, 2017). Bununla birlikte literatürde karşımıza çıkan birkaç tanım şu şekildedir:

- Personelin beklentilerinin, psikolojik fiziksel sosyal ihtiyaçları ile birlikte giderilme düzeyi (Hoş ve Oksay, 2015)
- Personelin yaptığı işi ve işin getirilerini değerlendirme süreci (Çelik ve İnce, 2020)
- Kişilerin iş hayatında karşılaştıkları kariyer imkanları, çalışma koşulları, aldığı ücret gibi etkenlerin etkileri ile ulaştığı tatmin durumu iş tatmini olarak ifade edilmektedir (Dwiyantia vd., 2019).
- Bireylerin iş hayatlarında çalışmalarının karşılığı olarak aldıkları ücret, çalışma koşulları ve ortamı gibi etkenleri verdikleri emeklerle karşılaştırıp karşılaştırma sonucu oluşan

memnuniyet durumu iş tatmini, memnuniyetsizlik durumu iş tatminsizliği olarak adlandırılır (Akpınar ve Cihangir, 2020).

•Kişilerin yaptığı işten memnuniyetini sağlayan uyum durumu iş tatminidir (Nam,2018).

1920’li senelerde karşımıza çıkmaya başlayan iş tatmininin asıl önemi 1940 senelerinde fark edilmeye başlanmıştır. Çalışan bireylerin iş hayatında göz ardı edilmesi insan kaynaklarının yeterince önemsenmemesi bu kavrama yönelik farkındalığın oluşmasının gecikmesine neden olmuştur (Özpehlivan, 2018). Bireyleri iş yaşantılarında sergiledikleri bütün düşünceleri ve duyguları şekillendiren temel yapıtaşı iş tatminidir (Buyrukoğlu, 2022).

Çağımızda insan kaynaklarına, iş gücüne verilen önemin artması ile birlikte iş tatminine verilen önemde artmıştır. Günümüzde iş tatmini kavramı sık görülen araştırma konuları arasında yer almaktadır.

Personelin çalıştığı işten memnun olup olmaması bireyi, kurumu hatta toplumu önemli oranda etkilemektedir (Zeynel ve İlker, 2015). Çalıştığı işten memnun olamayan bireyin bu memnuniyetsizlik durumu davranışlarına yansımakta iş performansında düşüklüğe neden olmaktadır. Ve çalışma ortamını negatif anlamda etkilemektedir. Çalıştığı işten memnun olan bireyin iş performansı, verimliliği artacağı gibi kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesine de katkı sağlayacağı için işletmenin devamlılığının sağlanmasına etki etmekte ve giderek artan rekabet ortamında bu durum işletme için büyük önem arz etmektedir (Güder, 2021).

Kurumlarda işten ayrılmaların artması, çalışan kazalarının artması, iş performansında düşüş gibi olumsuz durumlarla karşılaştıklarında iş tatmini kavramının önemini anlamaktadırlar (Karakulle, 2020). 1997 yılında Spector tarafından iş tatmininin önemi üç kısımda ele alınmıştır. Bunlardan ilki kurumların personele insani değer vermesi saygılı davranmasıdır. İkincisi personelin işinden almış olduğu tatmin olma düzeyinin işletmeye olan davranışlarını, faaliyetlerini etkilemesidir. Üçüncüsü iş tatminin organizasyonun faaliyetlerini etkilemesidir (Aziri, 2011).

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler

2.4.1. Örgütsel Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi

Literatür incelendiğinde örgütsel etik iklim ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik kısıtlı çalışmalar olduğu, örgütsel iklim ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik daha fazla çalışma olduğu anlaşılmıştır. Bu kısımda örgütsel etik iklim ve iş tatmini ilişkisine yönelik sonuçlara ulaşabilen araştırmalara yer verilmiştir.

Örgütsel etik iklim ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki vardır. Örgütsel etik iklimle ilgili olarak personelde iki durumda iş tatmini oluşabilir. Bunlar; etik iklimin hakim olduğu bir kurumda çalışmanın vermiş olduğu iş tatmini ve kurumda etik uygulamaları görmenin vermiş olduğu iş tatminidir (Üngüren ve Çevirgen, 2009).

2001 yılında Koh ve Boo tarafından yapılan bir çalışmada etik iklim ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu saptanmıştır. Organizasyondaki olumlu etik iklim arttıkça çalışanların iş tatmin düzeylerinde artmıştır.Kurumlarda örgütsel etik iklim yöneticiler tarafından desteklendiğinde etik davranışlar ödüllendirildiğinde personelin iş tatmini de artmıştır (Koh ve Boo, 2004). 2014 yılında Karadut tarafından Akdeniz bölgesinde yer alan on dokuz konaklama işletmesinde 206 çalışanla yapılan bir çalışmada etik iklimin çalışanların iş tatmin seviyelerinde önemli bir etkisi olduğu saptanmıştır. 2008 yılında Yılmaz ve arkadaşları

tarafından yapılan bir çalışmada olumsuz örgütsel etik iklimin personelin iş tatminini de olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

2009 yılında Başar tarafından Marmara Bölgesi'nde yer alan farklı şirketlerde çalışan 626 kişinin katılımıyla yapılan çalışmada örgütsel etik iklim ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

2019 yılında Öztürk ve arkadaşları tarafından Konya ilinde yer alan hastanelerde çalışan 336 sağlık çalışanı ile yapılan çalışmada etik iklim ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

2022 yılında Sarıkaya tarafından yapılan çalışmada örgütsel etik iklim ile iş tatminin doğru orantılı olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada yöneticilerin etik ikilemleri çalışanlar için ortadan kaldırması gerektiği, örgütsel etik iklimin oluşması için çalışanlarında işveren kadar emek vermesi gerektiği belirtilmiştir.

Asmaa Farghaly Ali Mohamed ve arkadaşları tarafından 2022 yılında Mısır'da 199 hemşirenin katılımı ile yapılan covid-19 salgını sonrasında hemşireler arasında hastane etik iklimi, psikolojik iyilik hali ve iş tatmini arasındaki ilişki konulu çalışmada hastane etik iklimi ile psikolojik iyilik hali ve iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif korelasyon olduğu saptanmıştır.

2024 yılında Yiğit ve Kul tarafından Sakarya Büyükşehir Belediyesinin Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı çalışanları ile yapılan çalışmada örgütsel etik iklim ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Mersin ilinde çalışmakta olan 407 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilen hemşireler arasında iş tatmini üzerindeki örgütsel etik iklimin etkisi: meslektaşlara güvenin aracılık rolü konulu çalışma etik iklim ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiyi açıkça göstermiştir (Koroğlu vd., 2024).

Bu çalışmaların sonuçlarından faydalananak şu hipotezler ortaya konmuştur;

H1: Örgütsel etik iklimi, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H2: Kurallara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3: Davranışlara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.4.2. Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Destek İlişkisi

Genellikle örgütsel etik iklim ile örgütsel destek algısının çıktılarından olan örgütsel bağlılık, iş performansı, örgütsel güven, iş doyumu, işte kalma niyeti gibi konularda çalışmalar yapılmıştır. Yapılan incelemede çalışmamıza konu olan değişkenlerle ilgili hemşirelik mesleğine yönelik çalışmalar yapıldığı gözlemlenmiştir. Bu kısımda yapılan bu çalışmalar arasında sağlık kurumlarında örgütsel etik iklimin örgütsel destek üzerine etkisine yönelik sonuçlara ulaşabilen araştırmalara yer verilmiştir.

Ulutaş ve Aslan tarafından 2015 yılında yapılan etik iklim ve kültür, hasta güvenliği ve örgütsel destek değişkenlerinin geçerlilik ve ilişkilerinin araştırılması konulu çalışmanın örneklemini Konya ilindeki dört farklı hastanede çalışan 300 sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmada değişkenler ile ilgili ölçeklerin güvenilirliği ve değişkenlerin birbiri üzerine etkisi

araştırılmıştır. Çalışmada yönetici desteğinin etik iklim ve kültürünü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Robaee vd. (2018) tarafından yapılan 125 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada algılanan örgütsel destek ve hemşireler arasındaki ahlaki sıkıntı ele alınmıştır. Bu çalışmada hemşireler arasındaki algılanan örgütsel destek düzeyini ve ahlaki sıkıntıyı belirlemeyi ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi araştırma amaçlamıştır. Sonuç olarak hemşireler arasında örgütsel destek düzeyinin düşük olduğu ve ahlaki sıkıntı düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hastanelerde destekleyici bir ortam sağlanması ve ahlaki sıkıntıyı azaltmaya yönelik stratejiler düşünülmesinin gerekliliği hususunda önerilerde bulunulmuştur.

Aydan (2018) tarafından yapılan hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven seveleri üzerindeki etkisini konu alan araştırmanın örneklemini Ankara ilinde bulunan bir üniversite hastanesinde çalışan 167 hemşiredir. Çalışmada etik iklim algısı ile örgütsel güven arasında yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Zagenczyk vd. (2020) tarafından yapılan bir sağlık kuruluşundan 254 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmaya dayanarak, algılanan etik iklimin sırasıyla algılanan örgütsel destek ile örgütsel kimlik ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkileri güçlendirdiğini sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu sonuçlar, çalışanların bir örgütün etik iklimine ilişkin algılarının, algılanan örgütsel desteğe yönelik bilişsel ve duygusal örgütle ilgili tepkilerinde etkili olabileceğini, ancak işle ilgili duygusal tepkilerinde etkili olamayacağını göstermektedir.

Filiz (2023) tarafından yapılan sağlık çalışanlarının örgütsel güven ve örgütsel destek algılarının ihbarcılık eğilimi üzerindeki etkisini belirlemede etik kültür ve psikolojik güvenliğin aracı rolü konulu çalışmanın örneklemini İstanbul ilinde bulunan JCI Kalite ve Akreditasyon Belgesine sahip olan on sekiz hastane çalışan 589 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Çalışmada örgütsel destek iki boyutta ele alınmıştır ve örgütsel desteği en iyi açıklayan boyutun kurumsal destek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik kültürü de iki boyutta ele alınmıştır ve açıklık etik kültürü temsil eden en iyi boyut olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel destek algısı ve örgütsel etik iklimin yeterli düzeyde olmasının kurumlarda ihbarcılık mekanizmasının işleminde olumlu yönde katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmaların sonuçlarından faydalanarak şu hipotezler ortaya konmuştur;

H4: Örgütsel etik iklimi, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H5: Kurallara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H6: Davranışlara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.4.3. Örgütsel Destek ve İş Tatmini İlişkisi

Literatür incelendiğinde örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik kısıtlı çalışmalar olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışmalarda genellikle örgütsel destek ile iş tatmini arasında olumlu, pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu kısımda örgütsel destek ve iş tatmini ilişkisine yönelik sonuçlara ulaşabilen araştırmalara yer verilmiştir.

2024 yılında Görmüş tarafından yapılan sigorta hizmetlerinde algılanan örgütsel desteğin teknoloji kabul ve kullanımı üzerindeki etkisinde bireysel yenilikçiliğin düzenleyici

rolü konulu çalışmada çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş tatmini doğrudan veya dolaylı biçimde etkilediği belirtilmiştir.

Dönmez (2019) tarafından Muğla ilinde yer alan 4 yıldızlı ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 406 çalışan ile yaptığı çalışmada örgütsel desteğin iş tatminini pozitif etkilediği saptanmıştır.

Aktürk (2019) tarafından ana akım medya sektöründe çalışan 118 çalışan ile yapılan çalışmada örgütsel desteğin iş tatminine etkisinin olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karadirek (2020) tarafından Ordu ilinde çalışmakta olan 160 tekstil çalışanın katılımı ile yapılan çalışmada örgütsel desteğin içsel motivasyonu, iş tatminini ve örgüte bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilediği ancak dışsal motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır.

Karaca (2020) tarafından Kırşehir ilinde çalışmakta olan 181 okul öncesi öğretmeni ile yapılan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları İle İş Tatminlerinin İncelenmesi” adlı çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği’nin "Örgütsel Destek" ve "Yönetmel Destek" alt boyutları ile ölçeğin toplam puanlarına ilişkin algıları ile İş Tatmini Ölçeği’nin İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin alt boyutları arasında ve İş Tatmini Ölçeği’nin toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şanal (2022) tarafından Zonguldak ilinde yer alan 30 unlu mamul işletmesinden toplam 303 çalışan ile yapılan çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır.

Mascarenhas vd. (2022) tarafında Portekiz’de kamuya açık bir yükseköğretim kurumunda öğretim görevlilerinden ve destek personelinden oluşan 171 çalışan ile yapılan algılanan örgütsel destek, örgütle özdeşleşme ve işe bağlılığın iş tatminini nasıl etkilediği: cinsiyete dayalı bir bakış açısı konulu çalışmada örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinin erkek çalışanlar için daha güçlü olduğunu saptamıştır.

Gültekin vd. (2023) tarafından Akdeniz Bölgesi’nde yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde öğrenim gören ve beş yıldızlı otellerde en az bir dönem (5 ay) staj yapmış olan 11 ve 12. sınıf öğrencilerinden oluşan 417 katılımcı ile yapılan çalışmada örgütsel desteğin iş tatmini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Öztürk vd. (2023) tarafından Elazığ il merkezinde yer alan ilkokullarda görev yapmakta olan 314 öğretmenin katılımı ile yapılan çalışmada örgütsel destek ile iş tatmini arasında düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmaların sonuçlarından faydalanarak şu hipotezler ortaya konmuştur;

H7: Örgütsel destek bireylerin iş tatminlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H8: Örgütsel etik ikliminin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.

H9: Kurallara yönelik iklimin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.

H10: Davranışlara yönelik iklimin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.

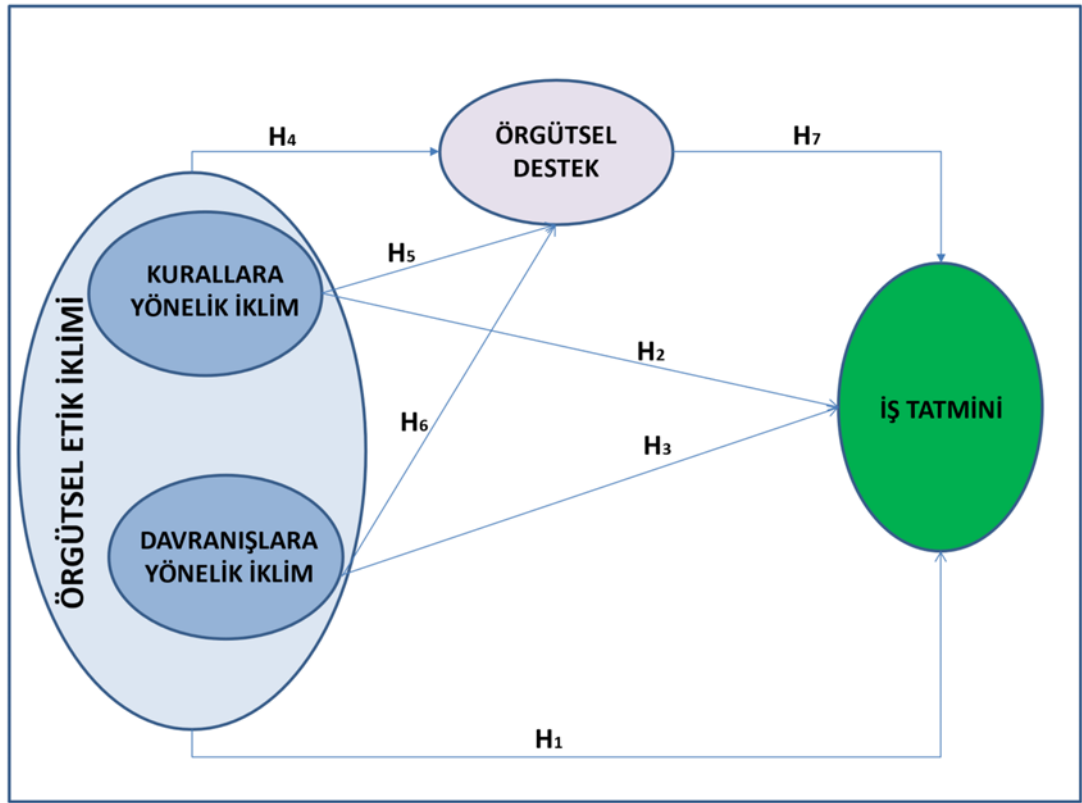
3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Adana ilinde çalışan sağlık personelinden oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem kısmı; Adana ilinde çalışan sağlık personeli arasından basit tesadüfi yöntem ile seçilen denekler tarafından oluşmaktadır. Bu kurumların bünyesinde tahmini 10000 çalışan görev yapmaktadır. Ana kütle üzerinden %95 Kurallara yönelik iklim bilirlilik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 370 kişi olarak hesaplanmıştır (Sekaran, 1992). Bu durumda kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak tesadüfi yöntemlerde totalde 500 kişiye anket uygulamasının yapılması hedeflenmiştir. Deneklere ulaştırılan anketlerin 467'sinden geri dönüş alınmasına karşın ancak 440 tanesinin analizlerin gerçekleşmesi için uygun olduğu anlaşılmıştır. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 14 veri seti çıkartılmış ve 426 katılımcının doldurmuş olduğu anketler analiz kısımlarına eklenmiştir.

3.2. Araştırma Modeli ve Veri Toplama Araçları

Şekil 1: Araştırma Modeli



Bu araştırmada verilerin toplanabilmesinde kullanılan teknik; anket tekniğidir. Bu kapsamda anketler, Adana ilindeki kamu ve özel sektörde çalışan sağlık personelleri üzerinden toplanmıştır. Anket formu incelendiğinde iki bölümden oluştuğu görülmüş ve total olarak 38 ifadenin birleşimi şeklinde oluşmaktadır. İlk bölümde demografik değişkenlerin bulunduğu 6 ifade yer alırken diğer kısım olan ikinci bölümdeyse 9 ifadeden oluşan Örgütsel Etik İklimi (Kurallara yönelik iklim, 5 madde; Davranışlara yönelik iklim, 4 madde; toplam 2 boyut, 9 madde), örgütsel destek (1 boyut, 10 madde), iş tatmini (1 boyut 13 madde) ölçekleri bulunmaktadır. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları SPSS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ise Amos programı ile analiz edilmiştir.

Örgütsel Etik İklimi (ÖEİ) Ölçeği: Sağlık sektöründe çalışan personelin, etik iklimine yönelik algılarını belirlemek üzere Çalışkan (2022) tarafından geliştirilen Örgütsel Etik İklimi (Kurallara yönelik iklim, 5 madde ve Davranışlara yönelik iklim, 4 madde) ölçeği kullanılmıştır. Çalışkan tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı sağlık sektörü için .89 olarak bulunmuştur. Sorular “Etik ilkeler, kurum politikaları ve yönetim kademelerindeki süreçler ve yaklaşımlarla desteklenmektedir.”, Kurumumda, etik olmayan davranış hemen tespit edilerek gerekli işlemler başlatılır.” ve “Kurumumda çalışanlardan biri, kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin üç faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .88 ile .72 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .93 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .78 ile .67 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 3’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin cronbach alfa güvenilirlik katsayısı etik iklimi bir bütün olarak .94; kurallara yönelik iklim .90; davranışlara yönelik iklim ise .91 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Destek (ÖD) Ölçeği: Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel destek algılarının ölçülmesinde Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen ve Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılarak kullanılan ölçek kullanılmıştır. Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur. On ifadeden oluşan ölçekte sorular “Çalıştığım kurumdaki ayrılmaya karar versem kurumum kalmam için beni ikna etmeye çalışır” ve “Çalıştığım kurum kapanırsa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .91 ile .63 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .94 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .83 ile .69 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 3’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .78 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini (İT) Ölçeği: Sağlık sektöründe çalışan bireylerin iş tatmin düzeylerini belirlemek üzere Çalışkan ve Köroğlu (2023) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. İçsel tatmin (6 madde) ve dışsal tatmin (7 madde) olmak üzere iki boyut ve toplam 13 ifadeden oluşan ölçekte sorular “İşimde tüm yeteneklerimi kullanma fırsatı buluyorum.” ve “İşyerimdeki çalışma saatleri ve esneklik beni özgür hissettiriyor.” şeklindedir. Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından ölçeğin güvenilirlik katsayısı sağlık sektörü için .80 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada iş tatmini değişkeni tek boyut olarak ele alınmış olup içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutları birleştirilmiştir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Bu çalışmada İş Tatmini ölçeği tek boyut olarak kullanılmıştır. Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .85 ile .60 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .94 ve Barlett testi anlamlı

($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .77 ile .62 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 3’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .94 olarak bulunmuştur.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	CMIN								
	χ^2	df	/ DF	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
				$\geq .85$	$\geq .80$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$
1. Örgütsel Etik İklim	223	85,8	2.6	0,91	0,90	0.95	0.96	0.96	0,04
2. Kurallara Yönelik İklim	383	178	2,15	0.89	0.88	0.95	0.94	0.94	0.06
3. Davranışlara Yönelik İklim	187	106	1,76	0.94	0.93	0.98	0.97	0.97	0.04
4. Örgütsel Destek	276,5	89,5	3,08	0.88	0.83	0.92	0.92	0.92	0.05
5. İş Tatmini	234	138	1,69	0.92	0.93	0.96	0.96	0.97	0.02

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

Veri toplama formu aracılığı ile alınan ilgili verilerin SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analizleri yapılmıştır. Ölçeklerle örnekleme uyumluluğunu belirleyebilmek adına yapı geçerlikleri AMOS paket programı dahilindeki doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılarak yapılmıştır. Ölçeklerde güvenilirlik analizleri ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısından faydalanılarak yapılmıştır.

Bu araştırma dahilinde katılımcıların bağımlı değişken olan iş tatminlerinin ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü ANOVA analizleri yapılmıştır.

3.3. Değişkenlerle İlgili Betimleyici Bulgular

Araştırmada 426 katılımcı üzerinden elde edilmiş olan betimleyici istatistiklere göre kullanılan bağımsız ve bağımlı değişkenlere ilişkin (toplam, ortalama ve standart sapma)

değerler Tablo 8’de verilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan Örgütsel Etik İklimi ve onun alt boyutları olan Kurallara Yönelik İklim ve Davranışlara Yönelik İklim ölçeklerinde yer alan toplam 9 madde, iki boyut ayrı ayrı ve tümleşik olarak aritmetik ortalamalar alınarak analizler yapılmıştır. Diğer bağımsız değişken örgütsel destek faktör analizi sonucu belirlenen 10 maddenin aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Bağımlı değişken olan iş tatmini ise toplam 13 madde faktör analizi sonucu belirlenen tek boyut olarak aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Hesaplamalarda en yüksek puan 5 (beş), en düşük puan ise 1 (bir) olmak üzere puanlama beş puan üzerinden yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Değişken ve Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişken	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİ	426	3,56	0,85
KURALLARA YÖNELİK İKLİM	426	3,60	0,85
DAVRANIŞLARA YÖNELİK İKLİM	426	3,51	0,94
ÖRGÜTSEL DESTEK	426	3,29	1,00
İŞ TATMİNİ	426	3,70	0,82

3.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 3). Tabloda ayrıca satırların sonunda güvenilirlik katsayıları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; çalışanların iş tatminlerinin, Örgütsel Etik İklimi ve onun alt boyutları olan Kurallara yönelik iklim, Davranışlara yönelik iklim ve aracı değişken olarak belirlenen örgütsel destek ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişken.	1	2	3	4	5
1.ÖEİ	(.94)				
2.KYİ	.94**	(.90)			
3.DYİ	.95**	.80**	(.91)		
4.ÖD	.80**	.77**	.75**	(.78)	
5.İT	.61**	.58**	.58**	.74**	(.94)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir. ** $p < .01$,

3.5. Demografik Gruplardaki Farklılıklar

Araştırmada bağımlı değişken olan iş tatmininin, cinsiyete, çalışılan kuruma, göre farklılık gösterip göstermediği “t-testi”; çalışanların yaşına, medeni durumuna, eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir.

İş Tatmininin cinsiyete ve çalışılan kuruma göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda (Tablo 4) sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminlerinin, cinsiyete ve çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 4: T Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	Sig
İş Tatmini	Kadın	30 5	3.7 1	,8 2	,63 0
	Erkek	12 1	3.6 7	,8 1	
	Kamu	37 9	3.7 2	,8 3	,09 7
	Özel	47	3.5 1	,7 6	

Not: ** $p < .01$, * $p < .05$

Sağlık kurumlarında çalışanların iş tatminlerinin eğitim durumuna, yaşa, medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir.

İş Tatmininin eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 5 de sunulmuştur. Tablo 5 de de görüldüğü üzere çalışanların iş tatminleri, eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir ($F=4,71$, $p>0,01$). Farklılaşan gruplar, ilköğretim-lisans ve ilköğretim-lisansüstü gruplarıdır.

Tablo 5: ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
İş Tatmini	İlköğretim	72	4,00	,88	4,71	,003
	Lise	47	3,66	,82		
	Lisans	222	3,68	,78		
	Lisansüstü	85	3,52	,81		

Not: ** $p < .01$, * $p < .05$

İş Tatmininin yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 6 de sunulmuştur.

Tablo 6 de de görüldüğü üzere çalışanların iş tatminleri, yaşa göre farklılık göstermektedir ($F=10,78$, $p<0,01$). Farklılaşan gruplar, 18-25 ile 46-55, 26-35 ile 36-45 ve 26-35 ile 46-55 gruplarıdır.

Tablo 6. ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
İş Tatmini	18-25	54	3,61	,96	10,78	,001
	26-35	191	3,49	,85		
	36-45	117	3,89	,66		
	46-55	64	4,04	,82		

Not: ** $p<.01$, * $p<.05$

İş Tatmininin medeni hale göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 7 de sunulmuştur.

Tablo 7 da da görüldüğü üzere çalışanların iş tatminleri, medeni hallerine göre farklılık göstermektedir ($F=10,55$, $p<0,01$). Farklılaşan gruplar, evli ve bekar gruplarıdır.

Tablo 7. ANOVA testi bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
İş Tatmini	Evli	274	3,82	,78	10,55	,001
	Bekar	133	3,43	,83		
	Ayrı	19	3,86	,97		

Not: ** $p<.01$, * $p<.05$

3.6.Sağlık Kurumlarında Örgütsel Etik İklimin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde çalışanların iş tatminleri bağımlı değişken olarak ele alınmış, Örgütsel Etik İklimi ve onun alt boyutları olan Kurallara yönelik iklim, Davranışlara yönelik iklim ve aracı değişken olarak belirlenen örgütsel destek, bağımsız değişkenler olarak ele alınarak, bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Örgütsel Etik İklimi (ÖEİ) ve onun alt boyutları olan Kurallara Yönelik İklim KYİ, Davranışlara Yönelik İklimin (DYİ) İş Tatmini (İT) üzerine etkisini ve bu etkide Örgütsel Desteğin (ÖD) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken (İT) üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir. Bu kapsamda ÖD düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, ÖEİ-ÖD, İT; KYİ-ÖD, İT ve DYİ-ÖD, İT arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 8, 9 ve 10'da verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken Örgütsel Etik İklimi bir bütün olarak ele alınmış ve iş tatmini ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu aşamanın ilk adımında **ÖEİ' nin İT' ni** ($\beta = .61, p < .01$) **anlamlı olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda ÖEİ' nin aracılığı araştırılan ÖD' ge olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **ÖEİ' nin ÖD' ği anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .80, p < .01$) tespit edilmiştir. Bu adımda aracılığı araştırılan ÖD' ğin İT' ne olan etkilerine de bakılarak rapor edilmiştir. **ÖD' ğin İT' ni** ($\beta = .74, p < .01$) **anlamlı olarak etkilediği** bulgulanmıştır. Bu aşamanın son adımında ise ÖEİ ve aracılığı araştırılan ÖD birlikte analize dahil edilmiş ve İT üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **ÖEİ' nin ÖD ile birlikte analize dahil edilmesi ile İT üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .22, p < .01$), **ÖD' nin de İT üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .46, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 6.9, p < .001$). Bu bulgu **ÖEİ'nin İT' ne etkisinde ÖD' ğin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H1, H4, H7 ve aracılık hipotezi olan H8' in desteklendiği** görülmektedir.

Tablo 8. Aracılık Testi Sonuçları (ÖEİ-ÖD-İT)

		β	
		ÖD	İT
ÖEİ	Test 1		
	Yaş		.08
	Çal.Süresi		.14
	ÖEİ		.61**
	Adjusted R ²		.36
	ΔR^2		.36
			(F=250**)
	Test 2		ÖD→İT
	Yaş	-.02	.09
	Çal.Süresi	.15	.11
	ÖEİ	.80**	.74**
	Adjusted R ²	.64	.54
	ΔR^2	.64	.54
		(F=368**)	(F=279**)
	Test 3		
	Yaş		-.08
	Çal.Süresi		-.14
	ÖEİ		.22**
	ÖD		.46**
	Adjusted R ²		.05
	ΔR^2		.05
			(F=224**)
	<i>Sobel Test(z)</i>	6.9**	

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Aracılık testinin ikinci aşamasında bağımsız değişken kurallara yönelik iklim ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu aşamanın ilk adımında **KYİ' in İT' ni** ($\beta = .58, p<.01$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda KYİ' in aracılığı araştırılan ÖD' ğe olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda **KYİ' in ÖD' ği anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .77, p<.01$) saptanmıştır. Bu aşamanın son adımında ise KYİ ve aracılığı araştırılan ÖD birlikte analize dahil edilmiş ve İT üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **KYİ' nin ÖD ile birlikte analize dahil edilmesi ile İT üzerindeki anlamli etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .28, p>.01$), **ÖD' nin de İT üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .37, p<.01$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamli bulunmuştur ($z=7.9, p<.01$). Bu bulgu **KYİ' in İT' ne etkisinde ÖD' ğin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H2, H5 ve aracılık hipotezi olan H9' un desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 9. Aracılık Testi Sonuçları (KYİ-ÖD-İT)

		β	
		ÖD	İT
KYİ	Test 1		
	Yaş		.16
	Çal.Süresi		-.11
	KYİ		.58**
	Adjusted R ²		.33
	ΔR^2		.32
			(F=318**)
	Test 2		
	Yaş	-.13	
	Çal.Süresi	.07	
	KYİ	.77**	
	Adjusted R ²	.59	
	ΔR^2	.59	
		(F=369**)	
	Test 3		
	Yaş		.03
	Çal.Süresi		-.14
	KYİ		.28
	ÖD		.37**
	Adjusted R ²		.08
	ΔR^2		.08
			(F=139*)
	Sobel Test(z)		7.9*

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Üçüncü ve son adımda, bağımsız değişken davranışlara yönelik iklim ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu aşamanın ilk adımında **DYİ' in İT' ni** ($\beta = .58, p<.01$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda DYİ' in aracılığı araştırılan ÖD' ğe olan etkisi

incelenmiştir. Analiz sonucunda **DYİ' in ÖD' ği anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .75, p < .01$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise DYİ ve aracılığı araştırılan ÖD birlikte analize dahil edilmiş ve İT üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **DYİ' in ÖD ile birlikte analize dahil edilmesi ile İT üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .31, p < .01$), **ÖD' ğin de İT üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .39, p < .01$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 4.7, p < .01$). Bu bulgu **DYİ' in İT' ne etkisinde ÖD' ğin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H3, H6 ve aracılık hipotezi olan H10' un desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 10. Aracılık Testi Sonuçları (DYİ-ÖD-İT)

		β	
		ÖD	İT
DYİ	Test 1		
	Yaş		-.05
	Çal.Süresi		.12
	DYİ		.58**
	Adjusted R ²		.34
	ΔR^2		.34
			(F=358**)
	Test 2		
	Yaş	-.14	
	Çal.Süresi	.05	
	DYİ	.75**	
	Adjusted R ²	.56	
	ΔR^2	.56	
		(F=395**)	
	Test 3		
	Yaş		-.08
	Çal.Süresi		.15
	DYİ		.31**
	ÖD		.39**
	Adjusted R ²		.09
	ΔR^2		.09
			(F=222**)
	Sobel Test(z)		4.7**

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Tablo 13. Hipotez Testi Sonuçları

HİTOTEZLER	SONUÇ
H₁: Örgütsel etik iklimi, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₂: Kurallara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₃: Davranışlara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₄: Örgütsel etik iklimi, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₅: Kurallara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₆: Davranışlara yönelik iklim, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₇: Örgütsel destek bireylerin iş tatminlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₈: Örgütsel etik ikliminin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₉: Kurallara yönelik iklimin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₀: Davranışlara yönelik iklimin, bireylerin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.	Desteklendi

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada örgütsel etik iklimin boyutları olan kurallara yönelik iklim ve davranışlara yönelik iklimin iş tatmini üzerindeki etkisi ve bu süreçte örgütsel desteğin aracılık rolü incelenmiştir. Bu araştırma Adana ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanları üzerinde anket yoluyla yapılmış olup araştırma örneklemini Adana ili ile sınırlıdır. Çalışmada 467 kişi geri dönüş sağlamış, veriler uygunluk açısından değerlendirildiğinde 440 anket değerlendirmeye alınmış, normal dağılımı bozan 14 veri seti çıkartılmış ve 426 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir. Bu çalışma ile örgütsel etik iklimin kurallara yönelik iklim boyutunun iş tatminine etkisi, örgütsel etik iklimin davranışlara yönelik iklim boyutunun iş tatmini üzerine etkisi ve örgütsel desteğin aracılık rolü yapılan testler sonucunda elde edilmiştir.

Araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının demografik faktörlerinin iş tatminine etkisi incelendiğinde; sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminlerinin, cinsiyete ve çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak eğitim seviyelerine, yaşlarına, medeni hallerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın bulguları, örgütsel etik iklimin sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatmini üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Araştırmaya göre örgütsel etik iklimin çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Ayrıca örgütsel etik iklimin boyutlarından olan kurallara yönelik iklimin de sağlık sektöründe çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel etik iklimin diğer boyutu olan davranışlara yönelik iklimin de sağlık sektöründe çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgular literatürdeki diğer çalışmaların sonuçları ile uyumludur (Üngüven ve Çevirgen, 2009; Başar, 2009; Karadut, 2014; Öztürk, 2019; Sarıkaya, 2022; Yiğit ve Kul, 2024).

Bu çalışmanın bulguları, örgütsel etik iklimin sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütsel destek algılarını üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Araştırmaya göre örgütsel etik iklimin çalışan personelin örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Ayrıca örgütsel etik iklimin boyutlarından olan kurallara yönelik iklimin de sağlık sektöründe çalışan personelin örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel etik iklimin diğer boyutu olan davranışlara yönelik iklimin de sağlık sektöründe çalışan personelin örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgular literatürdeki diğer çalışmaların sonuçları ile uyumludur (Ulutaş ve Aslan, 2015; Robaee vd., 2018; Aydan, 2018; Filiz, 2023).

Bu çalışmanın bulguları, örgütsel desteğin sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatmini üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Araştırmaya göre örgütsel destek sağlık sektöründe çalışan personelin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Bu bulgular literatürdeki diğer çalışmaların sonuçları ile uyumludur (Dönmez, 2019; Aktürk, 2019; Karadirek, 2020; Karaca, 2020; Şanal, 2022; Mascarenhas vd., 2022; Gültekin vd., 2023; Öztürk vd., 2023).

Bu çalışmanın bulguları, örgütsel etik iklimin sağlık kurumlarında çalışan personelin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Araştırmaya göre örgütsel etik iklimin boyutlarından olan kurallara yönelik iklimin sağlık sektöründe çalışan personelin iş tatminini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel etik iklimin diğer boyutu olan davranışlara yönelik iklimin

sağlık sektöründe çalışan personelin iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Bu veriler neticesinde örgütsel etik iklim ile sağlık kurumu çalışanlarının iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu, örgütsel desteğin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin tamamı desteklenmiştir. Buradan hareketle personelin iş tatmin düzeyinin arttırılmasında kurumda mevcut olan örgütsel etik iklimin etkisinin ve örgütsel desteğin aracılık rolünün önemli olduğu saptanmıştır.

Sağlık sektöründeki mevcut iş yoğunluğu, hasta insan profili ile çalışma, yirmi dört saat verilen hizmetler, mobbing, şiddet, yapılacak bir hatanın insan hayatını doğrudan etkileyeceğinin farkında olma gibi nedenlerden dolayı sağlık meslek mensupları stres, tükenmişlik, yorgunluk, ajite, anksiyete vb. sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Yaşadıkları bu sorunlar hem sağlık meslek mensuplarının iş tatminlerine hem yaşam kalitelerine hem de iş hayatlarına yansımaktadır. Bu personelin yaşadıkları mevcut sıkıntıları giderme, giderilemese bile en az düzeye indirgenmesi, kurumda var olan örgütsel destek ve örgütsel etik iklim ile gerçekleşebilir.

Yapılan bu çalışma örgütsel etik iklimin örgütsel destek ve iş tatmini üzerindeki etkilerini düzenli bir biçimde ortaya koymaktadır. Bu araştırma kurumların etik değerlere uygun bir çalışma ortamı oluşturmaları ve personeli desteklemeleri hakkında yöneticilere önemli bir bakış açısı sunmaktadır.

Çalışma arkadaşları, yöneticileri tarafından desteklendiğini hisseden personelin stres, kaygı ve anksiyete düzeylerinde gerileme meydana gelir. Kuruma karşı aidiyet duygusu gelişen personelin iş performanslarında, verimliliklerinde, yaptıkları işin kalitesinde artış ve iş tatmin düzeylerinde yükseliş meydana gelir. Çalışma ortamında oluşan huzur personelin günlük yaşamlarını ve hayata bakış açısını etkiler. Örgütsel destek algısını yeterli düzeyde hisseden iş tatmin düzeyi yüksek personelin, kurum tarafından belirlenmiş yazılı veya yazılı olmayan kurallara uyum sağlama eğilimi artar. Personel kendi çıkarları yerine kurumun çıkarlarını gözetmeye başlar çünkü kurumun çıkarlarının kendisini pozitif yönde etkilediğinin bilincinde olurlar. Çalışma ortamında karşılaştıkları etik ikilemleri kurumun örgütsel etik iklimi aracılığı ile çözümler.

Bu çalışma Adana ili ve sağlık sektöründe görev yapan 426 kişi ile sınırlıdır. Konunun öneminin daha iyi anlaşılması için farklı sektörlerde, farklı illerde kısacası farklı örneklem gruplarında araştırılması önerilmektedir. Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda çalışma konusu ile ilgili yeterli kaynak ve veri olmadığı, konunun öneminin daha iyi açıklanabilmesi için konu hakkında daha fazla çalışma yapılması gerektiği saptanmıştır.

Kaynakça

- Akpınar Turgut, N. Cihangir, E. (2020). “Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Hakkari Üniversitesi Örneği”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 10 (3), 625-637.
- Aktürk, H. (2019). Algılanan Örgütsel Desteğin, Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Ana-Akım Medya Çalışanları Üzerinde Uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Armstrong-Stassen, M., Ursel, N.D. (2009). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, And The Retention Of Older Workers. Journal Of Occupational And Organizational Psychology. 2009;82(1): 201-220. <https://doi.org/10.1348/096317908x288838>
- Asmaa Farghaly Ali Mohamed, Rasha Mamdouh Abdelmonem, Essam Ahmed Abd Elhakam ve Azza Ibrahim Abdelraof (2022). Relationship Between Hospital Ethical Climate, Psychological Well-Being, And Job Satisfaction Among Nurses Following COVID- 19 Outbreak. Assiut Scientific Nursing Journal. Vol (10), Issue (28), Special No.(2)
- Aydan, S. (2018). Sağlık Sektöründe Etik İklim Ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research & Practice, 3(4), 77-86.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986), The Moderator–Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. Journal Of Personality And Social Psychology, 51, 1173–1182.
- Başar, D. (2009), Çalışanların Şirket Politikası, Liderlik Davranışları ve Etik İklim Algılamaları ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiler. Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze
- Buyrukoğlu, İ. (2022). Pandemi Sürecinde Sağlık Ve Turizm Alanlarındaki Akademisyenlerin İş Tatmini ve Performanslarının Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi; Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya
- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel Etik İklimi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 8(1),34-54. DOI:10.29131/uiibd.1118411
- Çalışkan, A. ve Köroğlu, Ö. (2023). Job Satisfaction: A Scale Development Study. Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (2), 112-134. DOI:10.54969/abuijss.1440762
- Çalışkan, A. ve Koç, M. (2025). Intention To Quit Scale: A New Approach In The Context Of Changing Working Conditions. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11 (1), 5-24. DOI: 10.29131/uiibd.1682394
- Çelik, G., ve İnce, M. (2020). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İş Performansına Etkisi. Ankara: İksad Yayınevi.
- Davis, S. K. (1998). The Relationships Among Nurse Managers' Perceptions of Workplace Diversity, Cultural Competence and Job Satisfaction. University of California, San Francisco.

- Demir, S. (2020). Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşe Yabancılaşma Arasındaki Yapısal İlişkiler. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 16(2): 288-300.
- Dönmez, F. G. (2019). Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Tatmini İlişkisinde İş Yeri Yalnızlığının Aracı Rolü: 4 Ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği (Doktora Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Dwiyantia, R. Hamzahb, H. B. Abasc, N. A. H. B. (2019). "Job Satisfaction, Psychological Contracts, And Turnover Intention: Role of Social Support as a Mediator", International Journal of Research in Business and Social Science, 8 (6), 96-104.
- Eisenberger, R., Huntingon, R., Hutchison, S. And Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. Journal Of Applied Psychology, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions To Perceived Organizational Support And Employee Retention. Journal Of Applied Psychology. 2002;87(3): 565-573.
- Erdem, A. T. (2021). "Örgütsel Etik İklim Algısının Çalışan Sesliliği Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Etkisi: Vakıf Üniversitelerine Yönelik Bir Araştırma". Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 24(1), 57-70.
- Ergüder, M. Ş. (2021). Doktor-Yöneticilerin Yönetmel Becerilerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Sağlık İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Fein, E. C. Vd. (2021). "Perceptions Of Ethical Climate And Organizational Justice As Antecedents To Employee Performance: The Mediating Role Of Employees' Attributions Of Leader Effectiveness". European Management Journal. (41), 114- 124
- Filiz, M. (2023). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algılarının İhbarcılık Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemede Etik Kültür Ve Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü. Doktora Tezi, Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Düzce.
- Görmüş, İ. (2024). Sigorta Hizmetlerinde Algılanan Örgütsel Desteğin Teknoloji Kabul Ve Kullanımı Üzerindeki Etkisinde Bireysel Yenilikçiliğin Düzenleyici Rolü. Doktora Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Gözüm, S. (2020). Etik Liderlik Ve Örgütsel Etik Değerlerin Algılanan Örgütsel Destek Ve Özdeşleşmeye Etkisi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güder, M. (2021). Üstünlük Vehmi ve İş Tatmini İlişkisi: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Gül, H. ve Gökçe, H. (2008). Örgütsel Etik Ve Bileşenleri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(1), 377-389.
- Gültekin, M. V. Özbezek, D. B. ve Gül, M. (2023). Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Tatmini: Turizm Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. G. Ü. İslahiye İİBF Uluslararası E-Dergi Yıl: 2023, 7(7): 1-12
- Hicks, H. G. (1977). Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından, I.Cilt, 3.Baskı, Ankara: Ankara İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi.

- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(4), 1- 24.
- Kahvecioğlu, B. (2022) Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Etik İklim Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karaca, M., Bayram, A., Harmancı, Y. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2020;9(1): 199-208.
- Karadirek, G. (2020). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin; Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Bir Tekstil İşletmesi Örneği. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 10(1), 203-220
- Karakulle, İ. (2020). Çalışanların İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Algılarının, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama (Doktora Tezi). Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Korkmazırek, Y. (2020). Örgütsel Güven Ve Psikolojik Sözleşme İlişkisinde Profesyonel Bürokrasi Etkisi. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Locke, E.A. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction, İn: M. D. Dunnette (Ed.) Handbook Of Industrial And Organizational Psychology (Chicago, IL, Rand McNally).
- Mascarenhas, C., Galvao, R., Marques, C.S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification With Organization And Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Adm. Sci.* 2022, 12(2), 66; <https://doi.org/10.3390/Admsci12020066>.
- Nam, S. (2018). "Psikolojik Sözleşme ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", International European Journal of Managerial Research, 2 (3), 43-60.
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S. ve Roy, A. (2017). Ethical Climates İn Organizations: A Review And Research Agenda. 38
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 43- 70.
- Öztürk, E. ve Özkan, B. M. (2021). Öğretmenlerin Duygu Yönetim Becerileri İle Okulun Duygusal İklimi Arasındaki İlişki. Journal Of History School, 52, 1806- 1832.
- Sarıkaya, C. (2022). Etik İklim, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın Kilit Müşteri Yöneticilerinin İş Performansları Üzerine Etkisinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Schroeder, D. (2002). Ethics from the top: Top management and ethical business. Business Ethics: A European Review, 11(3), 260-267. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00284>
- Sekaran, U. (1992). Research Methods For Business, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Sönmez, K. (2020). Algılanan Kişiler İçin Destek, Motivasyon Ve Hizmet Kalitesine Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi. 12(2): 1540-1553.
- Şanal, İ. (2022). Unlu Mamül İşletme Çalışanlarının Etik Liderlik Algılarının, İş Tatminlerine Ve

- İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Zonguldak İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Teresi, M. Vd. (2019). "Ethical Climate(S), Organizational Identification, And Employees' Behavior". *Frontiers In Psychology*, 10, 1-13.
- Tunç, A. T. (2017). Sağlık Çalışanlarının Stresle Başa Çıkma Tarzları İle İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turunç, Ö., Türköz, T., Akkoç, İ., & Çalışkan, A. (2013). How do innovative and entrepreneurial behaviours affect the job performance?: The moderating role of person-organisation fit. *International Journal Business Innovation and Research*, 7(5), 590-618.
- Ulutaş, A.D. ve Aslan, Ş. (2015). Validity Of And Relationship Between The Variables Of Ethical Climate And Culture, Patient Safety And Organizational Support. *International Journal Of Social Science*. International Journal Of Social Number: 39 , P. 445-464, Autumn 2015.
- Üngüren E. ve Çevirgen, A. (2009). Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi, 10. Ulusal Turizm Kongresi, 21-24 Ekim, s. 273- 28, Mersin
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases Of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33.
- Yiğit, Y. ve Kul, M. (2024). Gençlik Ve Spor Hizmetleri Dairesi Çalışanlarının Etik Liderlik Algısı, Örgütsel Sinizm, Etik İklim Algısı Ve İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Ekev Akademi Dergisi*, Sayı 99.
- Zagenczyk, T. J. (2020). A Social Influence Analysis Of Perceived Organizational Support. The Katz Graduate School Of Business, University Of Pittsburgh
- Zeynel, E. ve İlker, H. Ç. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 20(3), 217-248.

AFET YÖNETİMİNDE KAMU POLİTİKASI SÜRECİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ*

Bulut DOĞAN**

ÖZ: Bu makalede Türkiye'nin afet yönetim politikaları kamu politikası süreç modeli çerçevesinden analiz edilmektedir. Gündem belirleme, politika oluşturma, meşrulaştırma/kanunlaştırma, uygulama ve değerlendirme aşamaları Sabatier ile Mazmanian ve Sabatier tarafından geliştirilen modeller üzerinden değerlendirilmiştir. 1999 Marmara ve 2023 Kahramanmaraş depremleri gibi kırılma noktaları üzerinden Türkiye'nin afet yönetimindeki yasal ve kurumsal dönüşümler ele alınmaktadır. Makale, doküman analizine dayalı nitel ve betimleyici bir yaklaşımla; kurumlar arası koordinasyon, halk katılımı, mali kaynaklar ve bilimsel altyapının entegrasyonu gibi uygulama zorluklarını irdelemekte ve bunlara yönelik politika önerileri sunmaktadır. Bu sayede Türkiye'nin afet yönetim modelinin değerlendirilmesi ve kamu politikası literatürüne katkı sunulması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Politikası, Süreç Analizi, Afet Yönetimi, Türkiye

Makalenin türü: Araştırma

Jel Sınıflandırması: H84, Q54, D78

DOI: 10.54969/abuijss.1725858

Geliş tarihi: 24.06.2025/ **Kabul Tarihi:** 08.07.2025/ **Yayın Tarihi:** 10.07.2025

THE PUBLIC POLICY PROCESS IN DISASTER MANAGEMENT: THE CASE OF TÜRKİYE

ABSTRACT: This article analyzes Türkiye's (Turkey) disaster management policies within the framework of the public policy process model. The stages of agenda setting, policy formulation, legitimation/lawmaking, implementation, and evaluation are examined based on the model developed by Sabatier and by Mazmanian and Sabatier. Legal and institutional transformations in Türkiye's disaster management are discussed through critical turning points such as the 1999 Marmara and 2023 Kahramanmaraş earthquakes. Employing a qualitative and descriptive approach based on document analysis, the article explores implementation challenges such as inter-institutional coordination, public participation, financial resource allocation, and the integration of scientific infrastructure, and offers policy recommendations in response. In doing so, the study aims to evaluate Türkiye's disaster management model and contribute to the public policy literature..

Key Words: Public Policy, Policy Process Analysis, Disaster Administration, Türkiye

Type of article: Research

Jel Classification: H84, Q54, D78

DOI: 10.54969/abuijss.1725858

Received: 24.06.2025/ **Accepted:** 08.07.2025/ **Published:** 10.07.2025

*Bu çalışma 2015 yılında gerçekleştirilen 6. Kamu Politikaları Çalıştayı'nda sunulan "Türkiye'de Afet Yönetim Politikalarının Analizi: Paydaşlar, Etkinlik ve Sorunlar" başlıklı bildirinin gözden geçirilmiş ve güncellenmiş halidir.

** Dr. Arş. Gör., Artvin Çoruh Üniversitesi Hopa İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü bulutdogan@artvin.edu.tr ORCID: 0000-0002-1533-1641

Kaynak gösterimi için:

DOĞAN, B. (2025). Afet yönetiminde kamu politikası süreci: Türkiye örneği. *Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 62-82 DOI: 10.54969/abuijss.1725858

Giriş

Afetler tarih boyunca toplumlar için her zaman önemli bir sorun alanı olagelmıştır. Belirli coğrafi bölgelerde ve belirli zaman dilimlerinde meydana gelen afetler, o afetten etkilenen toplumların başa çıkma kapasitesini aşan ani, stres yaratan olaylar olarak ortaya çıkmaktadırlar. Afetler doğal, teknolojik ve insan kaynaklı olarak gelişebilirken, bu olayların afet olarak nasıl tanımlanabileceğini belirleyen ölçüt toplumsal etkisidir. Bu nedenle, afetler sadece olayların kendisi olarak tanımlanamazlar ve esasen yarattıkları sonuçlar olarak değerlendirilebilirler (AAYTS, 2025; IFRC, 2025). Afetlerin yönetilmesi gerekmektedir. Özellikle Türkiye gibi doğal afet risklerinin yaygın olduğu ülkelerde kritik bir kamu politikası alanı olarak afet yönetimi çok önemli bir yer teşkil etmektedir.

Son yarım asırda afet yönetimi küresel çapta önemli bir dönüşüm geçirmiştir. Geleneksel olarak afet sonrası müdahale ve iyileştirmeyi öne alan reaktif yaklaşım, günümüzde yerini giderek afet risklerini öne alan ve afetler daha meydana gelmeden önceki süreci de içermeyen bir paradigmaya bırakmıştır. Müdahale ve iyileştirme adımlarının ötesinde, hazırlık, zarar azaltma ve dirençlilik inşasını içeren "afet risk yönetimi"ne geçiş süreci, Ulrich Beck (1992) gibi sosyologların "risk toplumu"na geçiş olarak nitelendirdiği daha geniş toplumsal analizleri de içermektedir. Buna göre modernite ve teknoloji yalnızca refah ve fırsatlar değil aynı zamanda yeni ve karmaşık riskler de yaratmaktadır. Afetler bağlamında düşünüldüğünde, bu olaylar yalnızca rastlantısal doğa olayları olmaktan çıkıp toplumsal yapılar, kentsel politikalar, ekonomik eşitsizlikler ve yönetsel tercihlerle şekillenen sosyal ve politik riskler haline dönüşebilmektedir. Bu da afet yönetiminin ne kadar kritik bir önem arz ettiğini gösterir niteliktedir. Afet yönetiminde bu teorik perspektifin yanı sıra uygulamada uluslararası kuruluşlar, ulusal siyasal iktidarların farklı derecelerde kendilerine entegre ettikleri çerçeveler ve stratejik belgeler bu gelişen anlayışın şekillenmesinde kilit roller oynamaktadır. Ulusal planlar bağlamında Ulusal Deprem Stratejisi ve Eylem Planı (UDSEP-2023, 2012), Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP, 2013), Türkiye Afet Risk Azaltma Planı (TARAP, 2022) ve Türkiye Afetlere İlişkin Strateji ve İyileştirme Planı (TASİP, 2025) gibi belgeler örnek olarak verilebilmektedir. Uluslararası raporlar bağlamında ise Hyogo Çerçeve Eylem Planı (HFA, 2005), Sendai Afet Risk Azaltma Çerçevesi (SFDR, 2015) ve Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu tarafından hazırlanan Dünya Afetler Raporları (IFRC, 2025) sayılabilmektedir.

Türkiye'de 1999 yılında meydana gelen yıkıcı Marmara depremleri, afet yönetimi politikalarının geliştirilmesinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Kurumsal eksikliklerin

yanı sıra kayıpların büyüklüğü, afet yönetimine daha etkili ve sistematik bir yaklaşım için hem kamuoyunu hem de siyasi talepleri harekete geçirmiştir. O tarihten bu yana önemli ölçüde kurumsal ve yasal yeniden yapılanma süreçleri gerçekleştirilmiştir. Bunlar arasında en dikkat çekici gelişmeler arasında 2009 yılında Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın (AFAD) kurulması ve afet riski altındaki alanlarda kentsel dönüşümle ilgili olarak çıkartılan 5902 sayılı ve 6306 sayılı Kanunlar gibi temel yasal çerçevelerin yürürlüğe girmesi yer almaktadır (mevzuat.gov.tr). Ancak bu reformların etkinliği, sürdürülebilirliği ve kapsayıcılığı günümüzde halen tartışmalıdır. 2023 Kahramanmaraş depremleri, yaşanan kayıplarla değerlendirildiğinde afet yönetiminde alınacak çok yolun olduğunu göstermektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023; TMMOB, 2023).

Türkiye'de afet yönetimi politikalarının istenilen düzeyde etkin uygulanamamasının temelinde, fazla merkeziyetçi yapının olduğu iddia edilebilir. Bu bakımdan yerel ölçekte yeterli esneklik ve adaptasyon kapasitesinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Yukarıdan aşağıya doğru işleyen karar alma süreçleri, yerelin özgün ihtiyaçlarına cevap vermekte sınırlı kalmakta; toplumun afet risklerine dair farkındalığının ve katılım düzeyinin düşük olmasıysa toplumun direnç kapasitesini zayıflatmaktadır. Bu nedenle, merkezi planlama yaklaşımının yanı sıra yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarının sürece daha etkin katılımını sağlayacak bir modelin geliştirilmesi elzemdir (Yavuz & Yavaş, 2015; Aydınar & Özgür, 2014; Tümer, 2024).

Bu makale, Türkiye'nin afet yönetimi politikalarını, özellikle Sabatier (1999) ile Mazmanian ve Sabatier (1989) tarafından geliştirilen çerçevelerden yararlanarak, kamu politikası süreç modeli çerçevesinden analiz etmektedir. Gündem belirleme, politika oluşturma, meşrulaştırma (kanunlaştırma), uygulama ve değerlendirme adımlarından oluşan ve politika döngüsü olarak da nitelendirilebilecek süreç modeli, Türkiye'de afetle ilgili politikaların nasıl oluşturulduğunu ve işlevsel hale getirildiğini incelemek için kullanılmaktadır. Bu yapı içerisinde makale, politika sonuçlarını etkileyen teknik, kurumsal ve toplumsal faktörleri de araştırmaktadır. Ayrıca, kurumlar arası koordinasyon, halkın katılımı, mali kaynak tahsisi ve bilimsel ve teknolojik gelişmelerin entegrasyonu gibi konuları da değerlendirerek uygulama zorluklarını değerlendirmektedir.

Makale, strateji belgeleri, kanunlar, değerlendirme raporları ve ilgili akademik literatür dahil olmak üzere belge (doküman) analizine dayanmaktadır. Nitel ve betimleyici bir yaklaşımla, Türkiye'nin mevcut afet politikasının durumunu gözler önüne sermeyi amaçlamaktadır. Tartışma uluslararası literatürde kabul gören kamu politikasında süreç ve uygulama modelleri üzerine kurulmuştur ve kamu politikası ile afet yönetimi literatürüne katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Çalışmada Türkiye'nin afet yönetimini değerlendirmenin yanı sıra gelecekteki afetlere karşı önlemleri artırmak için politika önerileri de sunulması hedeflenmektedir.

1. Kamu Politikalarında Süreç Modeli

Afet yönetimi politikalarının gelişimini incelemek için bu çalışmada, özellikle Sabatier (1999) gibi düşünürler tarafından ifade edilen ve kamu politikası analizinde uluslararası literatürde de yaygın olarak kullanılan süreç modelinden yararlanılmaktadır. Model, kamu politikası yapım sürecinde birbirine bağlı ve birbirini etkileyen gündem belirleme, politika formülasyonu, meşrulaştırma (kanunlaştırma), uygulama ve değerlendirme adımlarını içermektedir. Her aşama, belirli bir politika sorununun nasıl ele alınacağını ve şekillendirileceğini içeren aşamaları oluşturmakta ve birbirini takip etmektedir (Kaptı, 2013: 18).

- **Gündem belirleme (agenda settings)**, kamusal bir problem alanının gündeme gelmesi ve tanımlanmasıdır
- **Politika formülasyonu (formulization)**, politikaların çeşitli aktörlerin dahliyle formüle edilmesi ve alternatif çözümlerin önerildiği aşamadır.
- **Meşrulaştırma/Kanunlaştırma (legitimation)**, önerilen politikaların uygulanması için yasal ve kurumsal olarak onaylanması anlamına gelmektedir.
- **Uygulama (implementation)**, formüle edilen ve kanunlaştırılan politikaların uygulanması sürecidir. Genellikle amaçlanan hedefler ile gerçek dünyadaki sonuçlar arasındaki boşluklar bu adımda ortaya çıkar.
- **Değerlendirme (Evaluation)**, politikaların uygulanmasının ardından etkilerinin değerlendirilmesi ve bu bilginin gelecekteki politikalara olumlu veya olumsuz örnek teşkil etmesi adımıdır.

Süreç modeli ile ifade edilen ve ortaya çıkan politikalar belirli aşamalardan geçerek kanunlaşır ve uygulamaya konulur. Ancak Dye'in da belirttiği gibi (2007), yasaların hedefledikleri ile çıktılar arasında her zaman boşluklar olması muhtemeldir. Bu da uygulama

aşamasının daha derinlikli bir analizi gerektirmektedir. Bu bağlamda Mazmanian ve Sabatier (1989) tarafından geliştirilen uygulama modeli süreci açıklamada önemli bir kolaylık sağlayabilmekte ve ayrıca süreç modelini tamamlayabilmektedir (Kaptı, 2013:18). Bu model aslında sürecin diğer aşamalarını da bir bakıma içine alan önemli bir uygulama analizi imkânı sunmaktadır. Buna göre ilk adımda problemlerin durumu yani sorun alanının doğası anlaşılmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla bu adıma sorunun özellikleri diyebilmek mümkündür. İkinci adım politika içeriklerinin uygulamayı yapılandırma niteliği olarak değerlendirilmektedir. Bu adım politikaların tasarımı ve kurumsal kapasiteyi ele almaktadır. Üçüncü adımda ise politikaların uygulanmasına etki eden diğer faktörler sıralanmaktadır. Bu adımda ise politikaları destekleyici veya engelleyici faktörler göz önüne alınmaktadır. Yani uygulamanın gerçekleştiği kurumsal, siyasi ve sosyo-ekonomik bağlam değerlendirilmektedir. Son adım ise tüm bu adımların bir araya geldiği uygulama süreçleri çıktıları olarak nitelendirilebilir. Bu model afet politikalarının analizinde özellikle işlevsel görünmektedir. Bunun nedeni politikaların neden başarılı ya da başarısız olduğunu sadece tasarımlarına göre değil, aynı zamanda yönetsel kapasite, kurumlar arası koordinasyon ve halkın katılımı gibi faktörlere göre de anlamayı sağlamasıdır.

2. Politikadan Pratiğe: Türkiye’de Afet Yönetimi Süreci ve Uygulaması

Türkiye’de afet yönetimi sürecini ve bu alandaki kamu politikalarını değerlendirilirken süreç modelinin kullanılması önemlidir. Bunun sebebi modelin politikaların etkin bir şekilde analiz edilebilmesine olanak sağlayabilir nitelikte olmasıdır. Özellikle 1999 Marmara depremlerinin ardından afetlere ilişkin konu ve tartışmalar hızla (ve zorunlu olarak) ulusal siyasi gündemin merkezine taşınmıştır. O tarihten bu yana, hızı ve niteliği değişmekle birlikte birçok düzenleme yapılmıştır. AFAD’ın kurulması ve UDSEP-2023, Türkiye TAMP- 2013, TARAP, 2022-2030 ve TASİP, 2025 gibi çeşitli ulusal stratejileri ve planların yürürlüğe konması da dahil olmak üzere bir dizi önemli yasal ve kurumsal reform günümüze değin gerçekleştirilmiştir. Buna karşın, afetlerin artmasına rağmen, mevzuat ve uygulama arasındaki boşluklar varlığını sürdürmektedir. 2023 yılında gerçekleşen Kahramanmaraş merkezli büyük depremler bu durumu gözler önüne serer niteliktedir.

Çalışmanın devam eden bölümlerinde süreç modeli ile Türkiye'nin afet yönetimi ele alınmaktadır.

2.1. Türkiye'nin Afet Yönetiminde Gündem Belirleme

Gündem belirleme aşaması, kamusal sorunların tanımlanması, siyasal iktidarların dikkatini çekmesi ve çözümü için kaynak ayrılmasını sağlaması için ilk adım olması açısından kamu politikası sürecinde temel bir adımdır. Türkiye'de afet yönetimi bağlamında, gündem belirleme süreci uzun süre büyük ölçüde tepkisel olmuş, kurumsal eksiklikleri ve toplumsal kırılanslıkları ortaya çıkaran çok büyük afetlerin meydana gelmesiyle şekillenmiştir. Fakat son yıllarda afet öncesi süreçleri de içerisine alan bir yaklaşımla bütüncül bir bakış açısına geçilmeye başlanmıştır (Doğan, 2016).

Tarihsel olarak, afetler Türkiye'nin kamusal gündemini farklı dönemlerde etkilemiştir. "Küçük Kıyamet" (*Kıyamet-i Suğra*) olarak anılan 1509 İstanbul depreminden beri önemli bir gündem oluşturmuş ve yara sarma odaklı çalışmalar yürütülmüştür. O tarihten 20. yüzyılın sonlarına kadar birçok önemli afet yaşanmış, afet sonrası tedbirleri önceleyen politikalar devam etmiştir. Türkiye'nin modern tarihinin büyük bir bölümünde de afet yönetimi, önleme ve hazırlıktan ziyade müdahale ve insani yardıma vurgu yapan paradigmayı takip etmiştir. Büyük afetlerin ardından genellikle geçici önlemler alınsa da sürekli olarak konuya ilgi olmamış ve politika girişimleri afet sonrası alınan tedbirlerle sınırlı kalmıştır. 1944 yılı, Türkiye'nin afet yönetiminde önemli bir dönüm noktası olmuş; 4623 sayılı Kanunla ilk kez afet öncesi risk azaltma yaklaşımı gündeme gelmiştir. 1958 sonrasında ise Bayındırlık ve İskân Bakanlığı'nın örgütlenmesi, Sivil Savunma Genel Müdürlüğü'nün kurulması ve 1959'da çıkarılan 7269 sayılı Kanun gibi önemli kurumsal düzenlemeler yapılmıştır (Genç, 2021, Doğan, 2016; mevzuat.gov.tr).

Türkiye'nin afet yönetiminde kritik bir dönüm noktası 1999 yılında, 17 Ağustos ve 12 Kasım tarihlerinde Marmara bölgesini vuran iki büyük deprem olmuştur. Bu afetler 18.000'den fazla kişinin ölümüne ve yaklaşık 300.000 konut ve 50.000 işyerinin yıkılmasına neden olmuş, yaklaşık 600.000 kişinin ise acil barınma ihtiyacı duymasına sebep olmuştur (Balamir, 2001: 207). Süreç, ciddi altyapı eksiklikleri ve yönetsel yetersizliklerin altını çizmiştir. Dahası hem kamuoyu hem de devlet bürokrasisi ve siyasi aktörler nezdinde değişim ihtiyacının gündeme getirilmesinde etkili olmuştur. Sonuç olarak, afet yönetimi belli teknik bir ilgi alanı olmaktan çıkıp politik gündemin yüksek öncelikli bir maddesi haline gelmiştir. Bu süreçler, Downs'un "konu/sorun ilgi döngüsü" (Issue Attention Cycle) basamaklarından,

“dehşetle keşif” aşamasına teorik olarak denk düşmektedir. Bu yaklaşıma göre bir kamu politikası sorununun önemi öncelikle uzmanlar tarafından bilinirken daha sonra ortaya çıkan bir kriz anı ile kamunun ve iktidarların gündemine girmekte ve zamanla farklı aşamalarla (bazen yeniden kriz olana kadar) gündemden düşmektedir (Downs, 1972 akt. Yıldız, 2024: 89). Türkiye’nin afet yönetimine yönelik ilgi de özellikle gündeme geliş aşamasında görece bu modeli doğrular denilebilir.

1999 depremlerinin ardından dönemin siyasal iktidarı hem kamuoyunun hem de uluslararası kurum ve kuruluşların baskısı altında bir dizi kurumsal reform başlatmıştır. Özellikle afet gündemi, daha önceki dönemlerde görülmediği şekilde kurumsal bir uzun ömürlülük kazanmıştır. Bununla beraber bahsedilen ilginin sürdürülebilirliği yeni afetlerin meydana gelmesine bağlı olarak dalgalanma eğilimi göstermiştir. 2009 yılında 5902 sayılı Kanunla Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı’nın (AFAD) kurulmasıyla ise gündem belirleme açısından önemli bir dönüşüm yaşanmıştır. Afetlere reaktif tepkiler vermekten ziyade daha önce yaşanan büyük afetlerden kaynaklanan kamuoyu baskılarının ve Hyogo Eylem Çerçevesi (2005-2015) gibi uluslararası afet riskini azaltma çerçevelerinin artan etkisi olmuştur. Bu etkilerin sonucu olarak afet gündeminin belirlenmesinde afet öncesi risk yönetiminin de tek bir kurumsal çatı altında birleştirilmesine yönelik bir değişim yaşanmıştır (afad.gov.tr).

Devam eden süreçte, 2011 Van depremi ve 2015 Hopa seli gibi olaylar, afete hazırlık ve zarar azaltma konularına kamunun ve siyasal iktidarların ilgisini periyodik olarak yenilemiş, bu kamu politikası sorununu yeniden dehşetle keşfetmemize yol açmıştır (Doğan, 2015). Bu “dehşetli keşif”lerin son ve en önemli örneği ise 2023 yılında meydana gelen Kahramanmaraş merkezli depremler olmuştur. Bu olaylar, afet yönetimindeki birçok eksikliğe dikkat çeken ek odaklanma olayları olarak işlev görmüştür. Ancak gündem belirleme süreci büyük ölçüde halen olay odaklı ve toplumsal hafıza döngülerine duyarlı olmaya devam etmektedir. Afetlerin aciliyeti azaldıkça, siyasi gündemdeki önemleri de azalmaktadır. Buna rağmen “*Afete Hazır Türkiye*” gibi kampanyalar ve Ulusal Deprem Stratejisi ve Eylem Planı (UDSEP-2023) ve Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP-2013) gibi uzun vadeli planlama girişimleri aracılığıyla afet riski farkındalığını kurumsallaştırma girişimleri olmakta , Uluslararası alanda Türkiye’nin de taraf olduğu Sendai Afet Risk Azaltım Çerçevesi

2015-2030 (SFDR,2015) gibi belgeler vasıtasıyla daha proaktif bir gündem belirleme kültürüne doğru bir geçiş sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu yolla tetikleyici afetlerin yokluğunda bile ilgili konuları siyasal iktidarların gündeminde tutmayı amaçlanmaktadır.

2.2.Türkiye'nin Afet Yönetiminde Politika Formülasyonu

Politika formülasyonu, kamu politikası sürecinde tanımlanan sorunların tartışıldığı, potansiyel çözümlerin geliştirildiği ve sorunu ele almak için stratejik seçimlerin yapıldığı aşamayı ifade etmektedir. Bazı yazarlarca bu aşama evlilik öncesi nişanlılığa benzetilmektedir (Weimer ve Vining, 2005 akt. Yıldız, 2024: 101). Afet yönetimi açısından bakıldığında formülasyon aşaması alanında risklerin tanımlanması, zarar azaltma stratejilerinin belirlenmesi, kurumsal düzenlemeler gibi adımları kapsayan çerçevelerin uygulanmak üzere tasarlanması adımlarını içermektedir. Türkiye'de afet yönetiminde politika oluşturma süreci hem iç dinamiklerden hem de küresel dönüşümlerden etkilenecek son otuz yılda önemli ölçüde gelişmiştir.

1970'ler ve 1980'ler itibarıyla hızlı kentleşme, nüfus artışı, sismik ve iklimsel risklere maruziyetin artması, geleneksel afet müdahale stratejilerinin sınırlarının altını çizmiştir ve bu süreçte Türkiye'nin afet yönetimi politikaları büyük ölçüde reaktif ve müdahale odaklı kalmıştır (Balamir, 2007: 1). 1990'lı yıllar itibarıyla ise Birleşmiş Milletler-İnsan Yerleşimleri Programı (UN-HABİTAT), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi kuruluşların ve programlarının etkisiyle afet riskinin azaltılması çerçevelerinin geliştirilmesi ile yeni politikalar şekillendirilmeye başlanmıştır. Bu küresel eğilimler, yıkıcı etkileri olan afetlerin ardından halktan gelen baskılarla da birleşerek, afet öncesi süreçleri de içerisine alan kapsamlı afet politikalarının oluşturulması için bir ivme yaratmıştır.

1999 Marmara depremleri, afet politikalarının gündeme gelmesinde etkili olduğu gibi, formülasyon sürecini de dönüştüren kritik bir dönüm noktası olmuştur. Ağır insani ve maddi kayıplar, kurumsal eksiklikler, yetersiz koordinasyon ve zayıf hazırlığın sonucunda ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine, dünyadaki politika belgelerinin paralelinde bütünleşik afet yönetimi politikalarının tasarlanmasına doğru bir anlayış meydana gelmiştir. Bu reform çabalarının ilk sonuçlarından biri, bir sonraki başlıkta ayrıntılandırılacağı üzere siyasal iktidara afet etkilerini azaltmaya ve iyileştirmeyi kolaylaştırmaya yönelik tedbirleri uygulama yetkisi veren 4452 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi olmuştur (mevzuat.gov.tr). Bu yetki kanunu sayesinde

siyasal iktidar geçici müdahalelere yerine uzun vadeli stratejiler geliştirmek için zemin bulmuştur, kanunlaştırma aşamasında yapılacaklar için ise yol haritası oluşturulmuştur.

Bu adımın ardından günümüze değin ulusal eylem planı ve önemli stratejik belgeler oluşturulmuştur. Bunlardan belli başlıları şunlardır:

- AFAD Stratejik Planları
- Orta Vadeli Kalkınma Planları,
- KENTGES - Bütünleşik Kentsel Kalkınma Stratejisi ve Eylem Planı (2010-2023),
- TAMP -2013- Türkiye Afet Müdahale Planı
- TARAP- Türkiye Afet Risk Azaltma Planı (2022-2030)
- TASİP- Türkiye Afet sonrası iyileştirme Planı (2025)
- UDSEP-2023 - Ulusal Deprem Stratejisi ve Eylem Planı
- Ulusal Kalkınma Planları.

Sayılan strateji planları ve belgeler, Türkiye'nin afet yönetimi ile ilgili gelecek adımlarının tespiti ve yol haritasının oluşturulması açısından önem arz etmektedir. Bu belgeler ile geleneksel afet yönetimi anlayışı yerine bütüncül ve afet yönetiminin risk ve zarar azaltma, hazırlık, müdahale ve iyileştirme aşamalarının tümünü kapsayan bir politika oluşturma adına adımlar atılmaya çalışılmıştır.

2.3.Türkiye'nin Afet Yönetiminde Politika Meşrulaştırma/Kanunlaştırma

Politika meşrulaştırma/kanunlaştırma, önerilen çözümlerin ve çerçevelerin yasama süreçleri, idari düzenlemeler veya yürütme organlarının kararları yoluyla resmi onay kazandığı aşama olarak tanımlanabilmektedir. Afet yönetimi bağlamında bu aşama özetle önceden formüle edilen stratejilere kurumsal yetki, yasal destek ve idari uygulanabilirlik kazandırılması sürecini ifade etmektedir. Türkiye özelinde bu aşama, afetle ilgili politika çerçevelerinin bağlayıcı kanunlara, yönetmeliklere ve kurumsal yetkilere dönüştürülmesinde etkili olmuştur.

Türkiye'nin afet politikasının meşrulaştırılmasında tıpkı önceki başlıklarda sıralandığı gibi 1999 Marmara depremleri sonrasında ortaya çıkan durumun düzeltilmesi ve bir daha böylesi büyük afetlerin yaşanmasının engellenmesi ya da daha az zararla atlatılabilmesi için formüle edilen adımların kanunlaştırıldığı bir süreç yaşanmıştır. İlk önemli yasal araçlardan biri, 4452 sayılı Yetki Kanunu olmuştur (mevzuat.gov.tr). Bu kanun aracılığı ile konutların yeniden inşasından kentsel

planlama ve risk azaltmaya kadar afet yönetiminin çeşitli yönlerini ele alan 38 kanun ve kanun hükmünde kararname, 28 bakanlar kurulu kararnamesi ve 32 yönetmelik ve yönerge dahil olmak üzere birçok düzenleme yapılmış ve sonra yapılacak düzenlemelere de kapı açılmıştır.

Bu aşamada özellikle önemli bir gelişme, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nı (AFAD) kuran 5902 sayılı Kanun'un 2009 yılında yürürlüğe girmesi olmuştur (mevzuat.gov.tr). Bu kanun, daha önce parçalı bir yapıda bulunan Afet İşleri, Sivil Savunma ve Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlükleri lağvedilmiş ve bunların işlevleri merkezi bir otorite altında birleştirilmiştir. Böylece AFAD, afet risk yönetiminin tüm aşamaları için ulusal koordinasyon organı olarak meşrulaştırılmış ve entegre yönetişime doğru bir geçişin sinyalleri verilmiştir (Çorbacıoğlu ve Çelik, 2014: 407).

Bir diğer önemli yasal gelişme de 2012 yılında çıkarılan 6306 sayılı Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanun'dur (mevzuat.gov.tr). Bu kanun, afet riski altındaki bölgelerde kentsel dönüşüm projelerinin yapılmasına yasal dayanak sağlamıştır. Amacı güvensiz yapıları yenileyerek ve kentsel dayanıklılığı artırarak afet riskini azaltmak olsa da neo-liberal politikalar bağlamında kâr amaçlı olarak yapı stoğunun güncellenmesine de yol açmıştır (Güzey, 2012). Bazı durumlarda, tarihi açıdan önemli mahalleler, sınırlı veya belirsiz afet riski değerlendirmelerine rağmen yıkılmış ve yasal meşruiyet ile risk temelli planlama arasındaki uyum konusunda endişeler ortaya çıkmıştır.

Yerel ölçekte, afet yönetimine ilişkin sorumluluklar 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ile belirginleştirilmiştir (mevzuat.gov.tr). Bu kanunlar vasıtasıyla yerel yönetimlere acil durumlara hazırlık, kentsel risk analizi ve halk eğitimi konularında önemli birtakım görevler vermiştir. Ancak, yasal olarak görev tanımlanmasına rağmen, yetersiz kaynaklara sahip bölgelerde bulunan yerel yönetim organları, bu sorumlulukları etkin bir şekilde yerine getirecek kapasiteden yoksundur (Güven ve Kızılkaya, 2023).

2.4.Türkiye'nin Afet Yönetiminde Politika Uygulaması

Kamu politikalarının uygulanması, resmi olarak onaylanmış politikaların somut eylemlere, programlara ve kurumsal uygulamalara dönüştürüldüğü süreci ifade etmektedir. Birçok alanda olduğu gibi afet yönetimi alanında uygulama aşaması oldukça karmaşıktır. Birçok aktörün koordinasyonu, kaynak tahsisi ve sürekli olarak ortaya çıkan risk ortamlarına uyum sağlanması gerekmektedir. Türkiye'de afet risk yönetimine ilişkin yasal ve stratejik

çerçeveler önemli ölçüde genişlemiş olsa da bu politikaların uygulanmasında, planlandığı haliyle mevcut durum arasında oluşabilecek boşluklara süreç içerisinde rastlanmak mümkündür. Çalışma kapsamında uygulamayı etkili bir şekilde değerlendirmek ve bahsedilen boşlukların tespiti için Mazmanian ve Sabatier (1989) tarafından geliştirilen uygulama modelinden yararlanılmaktadır. Bu kapsamda sorunun özellikleri, politika tasarımı ve kurumların yetkinliği, dış faktörler ve halkın katılımı başlıklarında uygulama değerlendirilmiştir. Uygulamaların değerlendirmesi aşaması ise süreç modelinin son başlığında incelenmiştir.

2.4.1. Sorunun Özellikleri

Afetlere ilişkin süreç modelinin ilk başlığı, makalede de ifade edildiği üzere gündeme gelme olarak ifade edilmişti. Bu bakımdan bahsedilen sorunların doğru tanımlanması uygulama aşaması için önem arz etmektedir. Afet risk yönetimi teknik açıdan karmaşıktır ve davranışsal açıdan da önemli hassasiyetler içermektedir. Süreç, halkın tutumlarını doğru yönde değiştirmeyi ve önleyici altyapıya uzun vadeli yatırım yapılmasını teşvik etmeyi gerektirmektedir. Hedef nüfusun büyüklüğü, tehlikelerin çeşitliliği ve davranış değişikliği ihtiyacı (örneğin deprem sigortası yaptıрма, risk farkındalığı) politikaların uygulanmasını zorlaştırmaktadır.

Türkiye örneğinde sorunun özelliklerinin farklı boyutlarına şu örnekleri verebilmek mümkündür: 1999 'da yaşanan depremlerin ardından yapılan risk analizlerinde yapı stoğunun %70'inin depreme dayanıksız olduğu görülmüştür (Genç, 2007). Bu da teknik olarak mevcut binaların dayanıksızlığı, dönüştürmenin zorluğu ve altyapı eksikliği bağlamında önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan hedef kitlenin davranış değişimine açıklığı bağlamında kentsel dönüşüm projeleri örnek olarak değerlendirilebilmektedir. Buna göre kentsel dönüşüm yapılacak alanlarda evini boşaltmak istemeyenlerin direnci ya da afetlere yönelik yaklaşım sorunun başka bir boyutunu oluşturabilmektedir (Eseler ve Genç, 2023). Zorunlu deprem sigortasının varlığına rağmen katılımın düşük kalması başka bir örnek olarak ortaya çıkar; 2015 yılı itibarıyla Türkiye'deki konutların yalnızca %40,5'i DASK aracılığıyla sigortalanmışken 2025 itibarıyla bu oran ancak %56,9'a gelmiştir (DASK, 2015; 2025). Hedef kitlenin toplumsal oranı da başka bir sorun özelliği kategorisidir. Türkiye'nin tamamında çeşitli afet risklerine yönelik olarak nüfusun neredeyse

tamamının risk altında olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Özellikle İstanbul örneğinde mevcut nüfus 16 milyon kişinin tamamının beklenen bir İstanbul depreminde risk altındadır (Gürsoy Haksevenler vd., 2025).

2.4.2. Politika Tasarımı ve Kurumsal Kapasite

Politikaların tasarlanması ve kurumsal kapasitenin belirlenmesi uygulama sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Modele göre açık ve tutarlı hedeflerin belirlenmesi, nedensel kuramların uygulanabilirliği, kaynak tahsisi, kurumsal koordinasyon kapasitesi, yönetim kuralları, uygulayıcı personelin niteliği ve dış paydaşlara erişim mekanizmaları gibi ölçütler önemli hale gelmektedir. Kurumsal parçalılık ile merkezi ve yerel yönetimler arasındaki zayıf koordinasyon tekrarlayan sorunlar olmuştur. AFAD afet yönetimi işlevlerini tek bir otorite altında toplamak üzere tasarlanmış olsa da kurumlar arası işbirliği yetersiz kalmaktadır. Örneğin, 2005-2006 kuş gribi salgını sırasında Tarım Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı arasındaki zayıf koordinasyon etkili müdahaleyi geciktirmiştir. Benzer koordinasyon sorunları 2011 Van depremine ve 2015 Hopa sellerine müdahale sırasında da rapor edilmiştir (Doğan, 2015).

Diğer taraftan uygulama bağlamında kurumsal olarak afet yönetiminin düzenleyici ve merkezi kurumu olan AFAD ve ulusal çapta hazırlanan güncel politika belgesi TARAP (2022)'a daha fazla odaklanması gerekmektedir. En başta açık ve tutarlı hedefler belirlenmesi bakımından TARAP'ın oluşturulması ve hedeflerinin stratejik amaç ve eylemlerle uyumlu şekilde belirtmesi önemlidir. Ayrıca GZFT (SWOT) analizi ve bilimsel kaynaklara dayanarak hazırlanması da dikkate değerdir. AFAD'ın da risk analizleri, tehlike haritaları vd. oluşturması bu bakımdan değerlendirilmelidir. Ancak yerelde uygulayıcılar tarafından hedeflerin doğru şekilde uygulanmasında zorluklar yaşanabilmektedir. İl AFAD örgütlenmelerinde oluşturulan stratejileri uygulamaya dökcek altyapı ve personel eksikliği bulunmaktadır. Kahramanmaraş depremleri öncesi, sırası ve sonrasındaki durum bunu göstermektedir (Genç, 2023). Son olarak oluşturulan TASİP belgesi de bu anlamda dikkatle incelenmelidir.

Mali kapasite de bir diğer belirleyici faktördür. AFAD'ın ulusal düzeydeki finansmanı nispeten güçlü olsa da yerel belediyeler genellikle risk azaltma stratejilerini uygulamak için gerekli mali ve teknik kaynaklardan yoksundur. Merkezi olarak formüle edilen planlar ile yerel olarak mevcut kapasiteler arasındaki uyumsuzluk, bölgeler arasında eşit olmayan uygulamalara neden olmaktadır (Doğan, 2016).

Türkiye'nin afet yönetim sisteminde kurumsal koordinasyon kapasitesi bağlamında AFAD, merkezi olarak koordinatör bir aktör olarak bulunmaktadır. Bununla birlikte yatay koordinasyon yetkisi aynı oranda güçlü bulunmamaktadır. Yerel yönetimler ve onların ilgili organlarıyla eşzamanlı çalışacak platformlar yeterince geliştirilememiştir. Ayrıca bu platform eksikliği yönetim anlamında da önemli bir boşluğu göstermektedir. Yerel halkın, STK'ların ve üniversitelerin hem planlama hem uygulama sürecine katılımı sınırlı kalabilmektedir. Fakat Kahramanmaraş depremleri sonrası yerel STK'ların AFAD ile akredite olması yönünde önemli çabalar vardır ve bu bakımdan eğitimler de verilmektedir (AFAD KAVKAS, 2023). Uygulayıcı personelin yine bahsedilen afet örneğinde görüldüğü üzere yetersiz kalması neden olarak sayılabilir. AFAD her ne kadar eğitim programları geliştirse de, 81 ilde eşit düzeyde eğitilmiş personel bulundurması mümkün olamamaktadır. Ayrıca dış paydaş olarak nitelendirilebilecek STK'ların sürece aktif bir şekilde katılabilmesi için düzenli işbirliğine ihtiyaç vardır.

2.4.3. Dış Faktörler ve Halkın Katılımı

Türkiye'nin afet yönetiminde uygulanan politikalar birçok değişken tarafından şekillendirilebilmektedir. Toplumsal bilinç, siyasi irade, medyanın ilgisi ve sivil toplumun desteği, politikaların nasıl hayata geçirileceğini önemli ölçüde etkilemektedir. Özetle, sosyo-ekonomik durumlar ve teknoloji, halk ve kamuoyu desteği, dış çevrenin desteği ve uygulayıcıların liderlik özellikleri ile politika hedeflerini benimsemeleri bu aşamada önemli adımlar olarak ortaya çıkmaktadır (Karaman, 2018). Bu adımların birçoğu hem önceki afetlerde hem de Kahramanmaraş depremlerinde gözlemlenebilmiştir.

Türkiye'de Sosyo-ekonomik durumlar ve teknolojik altyapı açısından TAMP gibi projeler vasıtasıyla teknolojik araçların kullanımı afet yönetiminde yaygınlaşmış, coğrafi bilgi sistemleri, erken uyarı sistemleri, sismik izleme ağları (örneğin GONAF projesi (2011)) AFAD'ın elektronik platformları kullanması gibi araçlarla desteklenmiştir. Ancak Kahramanmaraş depremleri göstermiştir ki düşük gelirli bölgelerde yapı kalitesinin düşüklüğü ve dijital sistemlere erişimin sınırlı olması, afet müdahalesinde eşitsizlik yaratmıştır (ILO & IOM, 2025) Ayrıca afet risk yönetiminde

halkın katılımı, toplumsal dirençliliği artıran, sürecin sürdürülebilirliğini sağlayan ve tüm bu aşamalarda vatandaşların etkin, anlamlı ve kapsayıcı şekilde katılımını öngören bir yöntemdir. Örneğin, İstanbul İl Afet Risk Azaltma Planı (IRAP) örneğinde olduğu gibi, hazırlık aşamasında etkin ve başarılı bir katılım için doğru paydaşların seçilmesi, bilgilendirilmesi ve katılım araçlarının etkin kullanılması gerekmektedir (Seçkiner Bingöl, Ünsal, & Aksak, 2025). Süreç içinde "Afete Hazır Türkiye" gibi kampanyalar aracılığı ile afetlere yönelik katılım girişimleri başlatılmıştır. Acil durum müdahalesi ve halk eğitiminde aktif rol oynayan AKUT ve AHBAP gibi Türkiye çapındaki STK'ların yanı sıra HOPAK gibi bölgesel STK'ların faaliyetleri de olumludur (Doğan, 2023). Ancak bu işbirlikleri genellikle sistematik bir uygulama modeline entegre edilmesine ihtiyaç vardır. Kahramanmaraş depreminde görüldüğü üzere gönüllülerin yeterince eğitilmemesi ve sahada etkin kullanılamamaları etkinliği sınırlamıştır (Usta, Torpuş & Bekircan, 2025).

Afet yönetiminde dış çevrenin desteği de önemlidir. Hem afet öncesi Sendai gibi afet yönetim çerçevelerinin ilkelerine uygun bir dönüşümü gerçekleştirmek hem de afet sonrası ve sonrasında ulusal arama kurtarma birlikleri ile işbirliği yapmak bu bakımdan önemlidir. Örneğin Kahramanmaraş depremlerinde birçok ülkeden gelen ekipler enkaz alanlarına müdahale etmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023; TMMOB, 2023).

Afet yönetiminin etkin bir biçimde uygulanabilmesi, uygulayıcı aktörlerin liderlik niteliklerine sahip olması ve stratejik hedefleri benimsemesiyle doğrudan ilişkilidir (Ali, Ranse, Roiko & Desha, 2024). Merkezi yönetimin afet yönetimini öncelikli bir politika alanı olarak ele alması ve uluslararası normlara uygun stratejiler geliştirmesi büyük önem taşımaktadır. Dahası, yerel yöneticilerin afet risklerini azaltma ve müdahale süreçlerinde sorumluluklarını etkin bir biçimde yerine getirmeleri, olası afetlerde can ve mal kayıplarının minimize edilmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Afet sonrası süreçlerde ise kriz yönetiminin hızlı, etkili ve koordineli bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Yardım organizasyonlarının gecikmeye mahal vermeyecek şekilde planlanması, kurumsal düzeyde yetki ve sorumlulukların net bir biçimde tanımlanması ve farklı kamu kurumları arasında otorite çatışmalarının önlenmesi, afet sonrası müdahale kapasitesini doğrudan etkilemektedir (SFDR, 2015). Nitekim, 2023 yılında Kahramanmaraş merkezli olarak meydana gelen depremler sonrasında, bazı iller arasında koordinasyon eksikliği, liderlik zafiyeti ve kurumsal düzeyde uyumsuzluklar yaşandığı gözlemlenmiştir (Genç, 2023). Bu durum, afet yönetiminde

güçlü ve işlevsel bir liderlik mekanizmasının ne denli kritik olduğunu bir kez daha ortaya koymuştur.

2.5.Türkiye'nin Afet Yönetiminde Politika Değerlendirmesi

Politika değerlendirme, kamu politikası sürecinin son aşamasını oluşturur. Bir politikanın amaçlanan hedeflere ulaşp ulaşmadığının değerlendirilmesini, uygulama boşluklarının tespit edilmesini, gerekli revizyonların veya iyileştirmelerin belirlenmesini içermektedir. Afet yönetiminde değerlendirme adımı sadece hesap verebilirlik için bir araç olarak düşünülmemelidir. Değerlendirme aynı zamanda sisteme yönelik dayanıklılık oluşturmak ve kurumsal öğrenmeyi sağlamak için bir geri bildirim mekanizması olarak da görülebilmektedir. Türkiye'de değerlendirme mekanizmaları süreç içerisinde giderek kurumsallaşsa da değerlendirmelerin titiz, şeffaf ve sonraki politika döngülerine etkili bir şekilde entegre edilmesini sağlamaya yönelik zorluklar devam etmektedir.

1999'dan sonra gerçekleştirilen önemli kurumsal reformların ardından Türkiye'de özellikle AFAD'ın kurulması yoluyla bir dizi izleme ve değerlendirme uygulamasını hayata geçirmiştir. Afet yönetiminden sorumlu merkezi kurum olarak AFAD, stratejik planlama yapmakta ve program verimliliği, bütçe kullanımı ve kurumlar arası koordinasyon değerlendirmelerini içeren yıllık performans raporları hazırlamaktadır. Bu değerlendirmeler sistemdeki güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Türkiye'de afet yönetiminin ve AFAD'ın faaliyetleri Sayıştay tarafından da denetlenmekte ve düzenlilik ve performans bilgisi denetimleri raporlara yansımaktadır. 2012–2023 yılları arasındaki Sayıştay denetim raporları, Türkiye'nin afet yönetimi sisteminde mali disiplin, şeffaflık ve performans yönetimi açısından bazı yapısal sorunlar bulunduğunu ortaya koymuştur. Gelir, gider ve yardımların izlenmesine olanak tanıyan muhasebe ve kontrol sistemlerinin eksikliği, kaynak kullanımının hesap verebilirliğini zayıflatmaktadır. Performans bilgisinin denetimlerinde ise hedef-gösterge-raporlama zincirinin kopuk olduğu; faaliyet raporlarının zamanında hazırlanmadığı, göstergelerdeki sapmaların açıklanmadığı tespit edilmiştir. Mevzuata uyumsuzluklar ve Sayıştay görüşlerinin dikkate alınmaması, hukuki zeminde de belli başlı kırılganlıklar yaratmaktadır. Bulgular,

AFAD'ın afet yönetiminde yalnızca operasyonel değil, yönetsel kapasitesini de güçlendirmesi gerektiğini ortaya koymakta; denetimin, sistemin etkinliğini artırmada kritik bir araç olduğunu göstermektedir (Mert ve Doğan, 2024).

Sonuç

Bu çalışmada, Türkiye'nin afet yönetimi politikaları, kamu politikaları analizinde yaygın olarak kullanılan süreç modeli ile incelenmiştir. Süreç modeli kapsamında gündemin belirlenmesi aşamasından başlayarak değerlendirilmesi adımına değin afet yönetiminin izi sürülmüştür. Çalışma kapsamında Türkiye'nin afetlere yönelik yalnızca afet sonrasını değil afet öncesi riskleri de içeren bir anlayışla gelişmeye devam ettiği fakat bu süreçte devam eden zorluklar da olduğu ortaya çıkmış ve analiz edilmiştir.

Türkiye'nin afet yönetimi politikalarında gündem belirleme adımı tarihsel olarak 1999 Marmara depremlerinin ve 2023 Kahramanmaraş depremlerinin oldukça etkili olduğu, görülmektedir. Bu süreçte afetler siyasal iktidarlar ve kamuoyu tarafından yeniden “dehşetle keşfedilmiş” ve afetler görece ülkenin en önemli gündemi haline gelmiştir. Afetler sonrasında ortaya çıkan bu reaksiyonların sürdürülebilir politikalar haline getirilmesi afet yönetimi için kilit önemdedir ve afet öncesi çalışmaları da içerecek şekilde uzun erimli olarak değerlendirilmelidir.

Türkiye'de afet politikalarının formüle edilmesi süreci özellikle UDSEP-2023, KENTGES, TAMP, TARAP ve TASİP gibi stratejik planların uygulamaya konulması ve Sendai Çerçevesi gibi uluslararası politika belgelerinin ilkelerinin afet yönetimine entegre hale gelmesi süreç içinde gerçekleşmiştir. Sayılan belgeler bütünsel ve birbirine entegre bir afet risk yönetimine doğru geçişi göstermektedir. Ancak ulusal stratejilerin yerel gerçeklerle uyumlu hale getirilmesine ve paydaş katkısının sağlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye'nin afet yönetiminde meşrulaştırma/kanunlaştırma aşamasında özellikle AFAD'ın kurulması, 5902 sayılı Kanun ve 6306 sayılı Kanun gibi mevzuatın çıkarılması yoluyla önemli yasal ve kurumsal reformlar gerçekleştirmiştir. Bu süreçte afet yönetiminde parçalı bir yönetim anlayışı yerine merkezi yönetimin kontrolünü temel alan bir anlayış benimsenmiştir. Ancak yerel yönetimlerin ve STK'lar gibi aktörlerin dahil olduğu ve yapabilir kılındığı afet yönetiminin Türkiye için daha etkili bir model olabileceği öngörülmektedir.

Afet politikalarının Türkiye'deki uygulanması sürecinde, formüle edilenle fiili durum arasındaki boşluk sürmekte ve bir denge ihtiyacı göze çarpmaktadır. Ulusal koordinasyonun yanı sıra yerel kapasitelerin geliştirilmesinin ihmal edilmemesi gerekmektedir. Planlama ve

uygulama arasındaki kopukluk, deprem sigortasına halkın katılımının düşük olması, krizler sırasında kurumlar arası koordinasyonun zayıf olması gibi alanlarda denge ihtiyacı halen daha kendini göstermektedir. Mevcut uygulama boşluklarının giderilmesi için bütüncül bir yaklaşım benimsenmeli; yerel aktörlerin karar alma süreçlerine etkin katılımı sağlanmalı ve teknolojik, mali ve beşeri kaynakların adil dağılımına öncelik verilmelidir. Uygulayıcı aktörlerin liderlik kapasitesi ile halkın sürece aktif dahil olma düzeyi arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi, afet yönetiminde dirençli bir modelin kurulmasına katkı sağlayacaktır.

Değerlendirme aşamasında, performans raporları ve stratejik izleme çerçeveleri de dahil olmak üzere kurumsallaşma yönünde önemli adımlar atılmıştır. Bununla birlikte, uygulamada karşılaşılan yapısal eksiklikler, sürecin daha etkin işleminin önüne geçer niteliktedir. AFAD'ın kendi denetimleri ve raporları ve Sayıştay'ın gerçekleştirdiği raporlar neticesinde ortaya çıkan verilerin politika döngüsüne etkin bir şekilde dahil edilmesi, sonra geliştirilecek politikalar için kritik bir önem taşımaktadır. Değerlendirme süreçlerinde görülen eksiklikler, yalnızca teknik değil yönetsel olarak da iyileşmeye ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu raporların kurumsal dönüşümün ve afet yönetiminin geliştirilmesinin bir aracı olarak kullanılması kritik önemdedir.

Sonuç olarak, Türkiye'nin afet politikasında her ne kadar 1999'dan bu yana önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da afet yönetiminde halen gelişmeye muhtaç alanlar olduğu görülmektedir. Yerel yönetimlerin teknik ve finansal kapasitesinin artırılması kritik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Toplum düzeyinde afet risklerine ilişkin farkındalığın yükseltilmesi, özellikle yaygın ve sürekli eğitim programlarının oluşturulmasıyla mümkün olabilir. Ayrıca, kamu kurumları ile sivil toplum kuruluşları arasındaki iş birliğinin kurumsal mekanizmalar aracılığıyla güçlendirilmesi gerekmektedir. Mevcut plan ve strateji belgelerinin alandaki sonuçlarının periyodik olarak değerlendirilmesi ve bulguların şeffaf biçimde paylaşılması kurumlara güveni artıracaktır. Tüm bu politika önerileri, Türkiye'nin afet yönetimi kapasitesinin hem kurumsal hem de toplumsal düzeyde güçlendirilmesini destekleyecek niteliktedir.

KAYNAKÇA

- AAAYTS. (2025). *Açıklamalı afet yönetimi terimleri sözlüğü*. T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. <https://www.afad.gov.tr/Dokuman/TR/101-20.14112716301-sozluk.pdf>
- AFAD KAVKAS. (2023). *Kentsel arama kurtarma akreditasyon kılavuzu (Ek-2)*. T.C. İçişleri Bakanlığı, Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü. https://www.siviltoplum.gov.tr/kurumlar/siviltoplum.gov.tr/IcSite/karaman/Afad-Akreditasyon/EK_2-_Kentsel-Arama-Kurtarma-Akreditasyon-Kilavuzu-60-Sayfa.pdf
- AFAD. (2023). *AFAD Stratejik Planı 2024–2028*. T.C. İçişleri Bakanlığı, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. https://www.afad.gov.tr/kurumlar/afad.gov.tr/e_Kutuphane/Planlar/2024_2028-AFAD-Stratejik-Planı.pdf
- AFAD. (2025). *Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı*. <https://www.afad.gov.tr/TR/Index.aspx>
- Ali, H. M., Ranse, J., Roiko, A., & Desha, C. (2024). Developing a healthcare transformational leadership competency framework for disaster resilience and risk management. *International Journal of Disaster Risk Reduction*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212420924006605>
- Aydiner, T., & Özgür, H. (2014). Yönetişim ve doğal afetler: Türkiye’de doğal afet yönetişimi ne kadar ve hangi biçimde mümkün? In *12. Kamu Yönetimi Forumu (KAYFOR)*. https://www.academia.edu/download/55406345/Aydiner_Ozgur_2014_KAYFOR12_ADU_Yonetisim_ve_Dogal_Afetler.Turkiyede_Dogal_Afet_Yonetisimi_Ne_Kadar..._Mumkun.pdf
- Balamir, M. (2001). Recent changes in Turkish disasters policy: A strategical reorientation? In P. R. Kleindorfer & M. R. Sertel (Eds.), *Mitigation and financing of seismic risks* (pp. 207–234). Kluwer Academic Publishers.
- Balamir, M. (2007). Afet politikası, risk ve planlama. In *TMMOB Afet Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (pp. 1–12). Ankara.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity* (M. Ritter, Trans.). Sage Publications.
- Çorbacioğlu, S., & Çelik, S. (2015). Sosyal ağbağ analizi bağlamında afet müdahale sistemleri ve resmi örgütlenme politikalarının analizi: 2006 kuş gribi ve 2011 Van depremi müdahale operasyonları. In *KAYFOR12 Bildiriler Kitabı* (pp. 1–15). Aydın.
- DASK. (2015). *Zorunlu deprem sigortası istatistikleri*. Doğal Afet Sigortaları Kurumu. <http://www.dask.gov.tr/zorunlu-deprem-sigortasi-istatistikler-3.html>
- DASK. (2025). *Yürürlükteki poliçeler*. Doğal Afet Sigortaları Kurumu. <https://dask.gov.tr/tr/yururlukteki-policeler>

- Doğan, B. (2015). Türkiye’de afet yönetim politikalarının analizi: Paydaşlar, etkinlik ve sorunlar [Bildiri]. *Kamu Politikaları Çalıştayı*.
- Doğan, B. (2016). *Afet riski nedeniyle kentsel dönüşüm: İzmir örneği* [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Downs, A. (1972). Up and down with ecology: The issue-attention cycle. *The Public Interest*, 28, 38–50.
- Dye, T. R. (2007). *Understanding public policy* (12th ed.). Prentice Hall.
- Eseler, B., & Gençkaya, F. Ö. (2023). Kentsel dönüşüm kararlarına vatandaş katılımı: “Fikirtepe kentsel dönüşüm projesi”. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 291–308. <https://doi.org/10.22466/acusbd.1313997>
- Genç, F. N. (2007). Doğal afet riskleri ve Türkiye’de kentleşme. In *TMMOB Afet Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (pp. 1–12). Ankara. <https://www.ayk.gov.tr/wp-content/uploads/2015/01/GENÇ-Fatma-Neval-DOĞAL-AFET-RİSKLERİ-VE-TÜRKİYE'DE-KENTLEŞME.pdf>
- Genç, F. N. (2021). *Afet yönetimi*. Nobel.
- Genç, F. N. (2023). Şubat Kahramanmaraş depremleri ve Türkiye’de afet yönetim sistemi. *TESAM Strateji*, 6, 65–84. <https://tesam.org.tr/wp-content/uploads/2023/03/Fatma-Neval-Genc.pdf>
- GONAF. (2011). *A deep geophysical observatory at the North Anatolian fault: A borehole-based seismometer network at the Eastern Sea of Marmara*. T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı.
- Gürsoy Haksevenler, B. H., Şenik, B., Şengül, Z., & Akpınar, A. (2025). Assessing disaster vulnerability and proposing an adaptive disaster risk reduction framework: The case of Istanbul. *Natural Hazards*, 115(3), 1327–1353. <https://doi.org/10.1007/s11069-025-07308-x>
- Güven, A., & Kızılkaya, S. B. (2023). Afetlerde yerel yönetimlerin etkinliği üzerine bir değerlendirme. *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2), 135–156. <https://dergipark.org.tr/en/pub/toguhfd/issue/80506/1330407>
- Güzey, Ö. (2012). Türkiye’de kentsel dönüşüm uygulamaları: Neo-liberal kent politikaları, yeni kentsel aktörler ve gecekondü alanları. *İdealkent*, 2(5), 106–134. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/460809>
- HFA. (2005). *Hyogo Çerçeve Eylem Planı (Hyogo Framework for Action)*. Birleşmiş Milletler Uluslararası Strateji Ofisi.
- IFRC. (2025). *What is a disaster*. Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu. <https://www.ifrc.org/our-work/disasters-climate-and-crises/what-disaster>

ILO & IOM. (2025, March 27). Türkiye'nin depremde etkilenen bölgelerinde işgücü piyasasının toparlanmasını güçlendirecek temel bulgular açıklandı. Uluslararası Çalışma Örgütü & Uluslararası Göç Örgütü. <https://turkiye.iom.int/tr/news/ilo-ve-iom-turkiyenin-depremde-etkilenen-bolgelerinde-istisgucu-piyasasinin-toparlanmasini-guclendirecek-temel-bulgulari-acikladi>

Kaptı, A. (2013). Kamu politikası sürecinde klasik yaklaşım modeli. In A. Kaptı (Ed.), *Kamu politikası süreci: Teorik perspektifler, modeller ve analiz yöntemleri* (2nd ed., pp. 19–45). Seçkin Yayıncılık.

Karaman, Z. T. (2018). Afetlerde erken uyarı ve toplumsal farkındalık yaratmada etkili kamu politikaları. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 493–517.

KENTGES. (2010). *Bütünleşik Kentsel Gelişme Stratejisi ve Eylem Planı 2010–2023*. T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı. https://webdosya.csb.gov.tr/db/kentges/editordosya/kentges_tr.pdf

Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1989). *Implementation and public policy*. University Press of America.

Mert, E., & Doğan, B. (2024). Afet yönetimi bağlamında Sayıştay'ın Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nı denetimi. *Publicus*, (2), 174–225.

Mevzuat Bilgi Sistemi. (n.d.). *Resmî mevzuat veri tabanı*. <https://www.mevzuat.gov.tr>

Sabatier, P. A. (1999). *Theories of the policy process*. Westview Press.

Seçkiner Bingöl, E., Ünsal, Ö., & Aksak, P. (2025). Stakeholder participation in disaster risk management: The case of Provincial Disaster Risk Reduction Plan (IRAP) of Istanbul. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 125, Article 105570. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2025.105570>

SFDR. (2015). *Sendai Afet Risk Azaltımı Çerçevesi Raporu 2015–2030*. Birleşmiş Milletler.

Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *2023 Kahramanmaraş ve Hatay depremleri raporu*. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/03/2023-Kahramanmaras-ve-Hatay-Depremleri-Raporu.pdf>

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (n.d.). *Ulusal kalkınma planları*. <https://www.sbb.gov.tr>

TAMP. (2013). *Türkiye Afet Müdahale Planı*. T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. https://www.afad.gov.tr/UserFiles/File/PLANLAR/Afet_Mud_Pl_ResmiG%2020122013.pdf

TARAP. (2022). *Türkiye Afet Risk Azaltma Planı 2022–2030*. T.C. İçişleri Bakanlığı, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı.

TASİP. (2025). *Türkiye Afetlere İlişkin Strateji ve İyileştirme Planı (TASİP)*. T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı.

TMMOB. (2023). *TMMOB deprem raporu: 18 Ağustos 2023 revize (Bölüm 1)*. https://www.tmmob.org.tr/sites/default/files/tmmob_deprem_raporu_18agustos_revize-part-1_compressed.pdf

Tümer, Ö. (2024). Doğal afetlerde afet yönetimi ve risk azaltmada yerel yönetimlerin rolü. *Fiscaoeconomia*, 8(1), 25–40. <https://dergipark.org.tr/en/pub/fsecon/issue/87279/1491393>

UDSEP-2023. (2012). *Ulusal Deprem Stratejisi ve Eylem Planı (2012–2023)*. T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. <http://www.deprem.gov.tr/sarbis/doc/belgeler/udsep2012-2023.pdf>

Usta, G., Torpuş, K., & Bekircan, E. (2025). Evaluation of volunteer motivations: Kahramanmaraş centered earthquakes. *Afet ve Risk Dergisi*, 8(1), 403–415. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3851839>

Weimer, D. L., & Vining, A. R. (2005). *Policy analysis: Concepts and practice* (4th ed.). Pearson Prentice Hall.

Yavuz, Ö., & Yavaş, H. (2015). Türk afet yönetiminde merkezileşme sorunu ve yerelleşme çabaları. In *Yerelleşme/Merkezileşme Tartışmaları 9. Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (pp. 1–15). https://www.researchgate.net/publication/282848904_Turk_Afet_Yonetiminde_Merkezilesme_Sorunu_ve_Yerellesme_Cabaları

Yıldız, M. (2024). *Kamu politikası analizi: Kamusal sorunların teşhisi ve çözümü*. Gazi Kitabevi.