

Sakarya Üniversitesi | Seçme Yazılar- II
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

SEÇME YAZILAR-II

Editör
Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN

SAKARYA, 2018

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SEÇME YAZILAR-II

Editör: Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN

ISBN: 978-605-4229-92-5

Birinci Baskı "Eylül 2018"

Kitapta yer alan bölümlerin tüm sorumluluğu yazarlara aittir.

Copyright ©

5846 sayılı ve 2936 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Yasaları ve Türk Ticaret Yasası gereğince; fotokopi, tarama, yazma vs. herhangi bir yöntemle kitabı çoğaltarak satın alan, satan veya bir kitaptan yazarın yazılı izni olmadan alıntı yapan kişi ve kurumlar;

- Her bir kopya için 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezası (para cezasına çevrilmeksizin),
- 10.000 TL'den 150.000 TL'ye kadar mahkemenin karar vereceği para cezası,
- Meslekten men ve kopyalama ve basım cihazlarına el konulması, cezaları ile cezalandırılır.

Kapak Tasarım

Dr. Öğr. Üyesi Kamil Taşkın

Kitap Düzenleme

Arş. Gör. Cihan DURMUŞKAYA

Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR

Arş. Gör. Abdulkadir ALTINSOY

Arş. Gör. Yunus YİĞİT

Arş. Gör. B. Yasin ÇAKMAK

Arş. Gör. Mert ÖNER

Baskı

Sakarya Yayıncılık, Yayın ve Dağıtım, Sakarya Üniversitesi Esentepe
Kapüsü Çarşı Dükkanları No:14 Serdivan/SAKARYA,
Tel: 0 264 282 20 35 faks: 0 264 346 00 85
www.sakaryayayincilik.com

SUNUŞ

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 1995'ten bu yana yirmi yılı aşkın geleneğe sahip köklü bir akademik birimdir. Sakarya Üniversitesi içinde ve dışında, birçok bölüm ve fakültenin oluşumuna katkıda bulunduğu gibi kamu ve özel sektör kuruluşlarına da önemli faydalar sağlamıştır.

Bölümde; Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, Sosyal Politika, İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışma Psikolojisi ve Sosyolojisi ile İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanlarında dersler verilmektedir. Bu kapsamda işgücü piyasaları, endüstri ilişkileri, toplumsal refah, insan kaynakları yönetimi gibi konularda iktisadi, hukuki, psikolojik ve sosyolojik çalışmalar yürütülmektedir. Bölümde şu an 12 öğretim üyesi ve 10 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Elinizdeki eser, bölümde akademik faaliyet yürüten öğretim üye ve elamanlarıyla araştırmacıların orijinal çalışmalarından derlenmiştir. Bu yıl ikincisi hazırlanan “Seçme Yazılar” çalışmalarının amacı; Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde akademik çalışmalar yürüten araştırmacıların alana bakış açılarının paylaşılmasıdır. Kanımızca her bölümün bakış açısını dönem dönem bir eserde toplayıp paylaşmak, üniversitelerin ekol oluşumu için önemli bir başlangıç oluşturacaktır. Diğer üniversitelerde de bu tür çalışmaların yapılması, bölümlerde araştırma yapan geniş bir akademik kitlenin görüşlerini daha bilinir kılacaktır.

Bu eserde, 10 orijinal makale yer almaktadır. “Kişilik: Tanımı, Boyutları, Etki Faktörleri ve Tipolojisi” başlığını taşıyan bölüm Adem Uğur ve Elvan Okutan tarafından hazırlanmıştır. İKY perspektifinden kişilik kavramının teorik olarak incelendiği çalışmada, kişilik kavramı tanımlandıktan sonra boyutları, kişiliği oluşturan faktörler ve kişilik tipolojilerine yer verilmiştir.

“Siyasi Parti Seçim Beyannamelerinde Sosyal Politika: 2018 Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili Seçimleri Nitel Analizi” adlı bölüm Yılmaz Özkan ve Ufuk Bingöl tarafından kaleme alınmıştır. Bu çalışmada 24 Haziran 2018 Cumhurbaşkanlığı ve 27. Dönem Milletvekili Seçimleri kapsamında seçime katılan siyasi partilerin kamuoyuna sunmuş oldukları seçim beyannamelerinin sosyopolitik içeriği analiz edilmiştir. Yöntem olarak içerik analizinin yapıldığı çalışmanın sonucunda, bazı seçim beyannameleri arasında ortaya çıkan yüksek

seviyede ifade ve taahhüt benzerliğine göre siyasal açıdan farklı görüşlere sahip olan siyasi partilerin iktidar partisinin davranış biçimini temel alarak ortak muhalefet davranışı sergileyebildikleri ortaya çıkmıştır.

Ekrem Erdoğan ve Kemal Gökmen Genç tarafından hazırlanan “Türkiye’de 2007-2016 Dönemi İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Analizi” isimli bölümde iş kazası ve meslek hastalıkları yaş, cinsiyet, işletme büyüklüğü, kıdem, kaza öncesi yürütülen faaliyetler ve yaralanma türü, saati ve yarının vücuttaki yeri açısından incelenmiştir. Sonuçta iş kazası ve meslek hastalıklarının minimize edilebilmesi için sağlık ve güvenlik kültürünün varlığı, hukuki düzenlemeler, eğitim ve etkin denetimin yanında sayılan özelliklere göre de analizlerin yapılmasının gerekli olduğu ortaya konulmuştur.

M.Çağlar Özdemir tarafından kaleme alınan “İradi İşsizlik” isimli bölümde ilk olarak iradi işsizliğin iktisadi temelleri; klasik, neoklasik, Keynesyen ve Marksist iktisat çerçevesinde incelenmiştir. Daha sonra iradi işsizliğin nedenlerine ve sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışma sonucunda iradi işsizliğin yapısal olarak mücadele edilmesi gereken bir atalet hali olduğu ve özellikle gençlerin iradi işsizlikten uzaklaştırılması yönünde tedbirler alınması gerektiği vurgulanmıştır.

“Kültürel İstihdam: Türkiye - Avrupa Birliği Karşılaştırması” isimli bölüm Cihan Selek Öz ve Yunus Yiğit tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada, Dünya’da yaratıcı ve kültürel faaliyetlerin ekonomiye yaptığı katkının ve kültürel istihdamın arttığı ileri sürülmüş ve bu çerçevede Avrupa Birliği ile Türkiye’deki kültürel istihdamın karşılaştırmalı analizi yapılmıştır. Sonuçta Türkiye’deki kültürel istihdam oranının Avrupa Birliği ortalamasının oldukça altında kaldığı, ağırlıklı olarak lise altı eğitim seviyesine sahip çalışanlardan oluştuğu ve faaliyet alanı olarak el sanatları yoğunluklu olduğu görülmüştür.

Onur Metin tarafından hazırlanan “Uluslararası Şirketlerde Çalışma İlişkisini Sistem, Toplum ve Baskınlık Etkileri Yaklaşımı ile Kavramak” isimli bölümde, kapitalizmin dinamik ve eşitsiz gelişiminin anlaşılmasına katkısı olacak bir kavramsal çerçeve sunan Sistem, Toplum ve Baskınlık Etkileri (STBE) yaklaşımı tanıtılmıştır. STBE yaklaşımının kuvvetli ve dinamik bir çerçeve sunmasına rağmen görgül çalışmalarla daha fazla desteklenmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

“Doktorlara Uygulanan Şiddetin Sağlık Kurumu Türü Açısından Değerlendirilmesi” isimli bölüm Yılmaz Özkan ve Tülin Bayraktar tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada, doktorlara uygulanan şiddetin hizmet verilen sağlık kurumunun türüne göre belirlenmesi ve değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bu çerçevede Kocaeli ili içerisinde bulunan Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastane, üniversite hastaneleri, özel hastaneler ve diğer sağlık kurumlarında 200 doktor ile anket çalışması yapılmıştır. Sonuçta çalışılan kurum fark etmeksizin doktorların şiddete uğradığı ya da şiddete uğrama endişesini yoğun yaşadığı ve en çok şiddet olayının sağlık ocağı, özel muayenehane vb. yaşandığı tespit edilmiştir.

Ekrem Erdoğan ve Serpil Çiğdem tarafından kaleme alınan “Gig Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi” isimli bölümde gig ekonomisi ve freelance çalışma kavramları açıklanarak freelance işgücünün yükselişi freelancer.com platformu üzerinden değerlendirilmiştir. Bu çerçevede gig ekonomisi, kalıcı işlerin aksine, kısa süreli sözleşmelerin veya freelance işlerin yaygınlığı ile karakterize edilen dijital bir işgücü piyasasıdır. Çalışmanın sonucunda iş örgütlenmesinin tam zamanlı çalışan işçilere daha az gereksinim duyulacak şekilde dönüştüğü, küresel düzeyde freelance işçilerin ve işverenlerin bulunduğu freelancer.com haricinde benzer işlevlere sahip çok sayıda dijital platformun olduğu, platformlar üzerinden yapılan işlerin arttığı ve çeşitlendiği, ancak bu konuda çalışanların temel haklarını güvence altına alacak düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu ortaya konulmuştur.

“Yönetici Perspektifinden Yönetim Kademelerinde İş Güvenliği İlgisi ve Bağlılığı: Denizli İli Metal Sektöründe Bir Uygulama” adlı bölüm Yılmaz Özkan ve Bülent Arpat tarafından hazırlanmıştır. Yöneticilerin iş güvenliğine bağlılıklarını kendi perspektiflerinden ve çeşitli yönetim kademeleri açısından değerlendirme amacını taşıyan bu çalışmada, Denizli ili metal endüstrisi işyerlerine anket uygulanmıştır. Analizler sonucunda tüm yönetim organlarında yüksek düzeyde güvenlik bağlılığına rağmen alt grup yöneticilerde daha düşük düzeylerde olduğu görülmüştür. Buna göre metal sektöründe güvenlik bağlılığının alt yönetici ve çalışan grubuna bütünüyle aktarılamadığı ileri sürülmüştür.

Cihan Durmuşkaya ve Akın Özdemir tarafından hazırlanan “Sakin Şehirlerde (Cittaslow) Sosyal Uyum Göstergelerinin İncelenmesi: Sakarya’nın Taraklı İlçesine Yönelik Bir Araştırma” adlı bölümde, yedi temel sakin şehir kriterinden

biri olan sosyal uyum kriterleri çerçevesinde Taraklı ilçesi incelenmiştir. Taraklı Belediyesi yetkilileriyle yapılandırılmamış mülakatları içeren çalışmada konuyla ilgili kurumsal bir yapının bulunmaması ve azınlıklar, engelliler, çocuklar ve gençler gibi dezavantajlı gruplara yönelik projelere ilişkin halen yeterli ilginin olmaması gibi negatif sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak tüm eksikliklere rağmen sakin şehirlerin sosyal uyum bağlamında bir bilinç düzeyinin oluşmasına katkı sağladığı vurgulanmıştır.

Ekrem ERDOĞAN
Editör

YAZARLAR HAKKINDA BİLGİ

Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN (Editör)

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Doktora sonrası araştırmaları için 2012’de İngiltere’de De Monfort Üniversitesinde bulunmuştur. 2016’da Doçent unvanı kazanmıştır. 2001’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Endüstri İlişkileri anabilim dalında görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri(L), Çalışma Sosyolojisi(L), Çalışma İlişkileri ve Sanat(L), Çalışma İlişkileri Tarihi(L), KOBİ’lerde Çalışma İlişkileri(L), Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri(YL), Çalışma İlişkilerinde Teorik Gelişmeler(Dr), Yeni Yönetim Teknikleri ve Çalışanlar(Dr) derslerini vermektedir.

Prof. Dr. Adem UĞUR

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme ve Maliye bölümlerinden lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 1989’te Doçent 1995’te Profesör unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi anabilim dalı öğretim üyesi olarak 1995’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Çalışma Hayatında Verimlilik (L), Küreselleşme ve İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Endüstriyel Demokrasi (L), Uygulamalı İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Teorik ve Uygulamalı İnsan Kaynakları Yönetimi (YL), Verimlilik Yönetimi (YL), Globalleşme ve Endüstri İlişkileri (YL), Yönetici Yetiştirme (YL), İşgücü Verimliliği (Dr), Örgütsel Psikoloji (Dr) derslerini vermektedir.

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme ve İstatistik lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletmeler, İstatistik ve Kantitatif Analizler alanında, doktora çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme alanında tamamlamıştır. 1995’te Doçent 2005’te Profesör unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi olarak 1995’ten beri Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. İstatistik (L), Kalite Yönetim Sistemi (L), İşgücü Piyasası Veri Analizi (L), İstatistiksel Proses Kontrol (YL), İleri Araştırma Yöntemleri (DR) derslerini vermektedir.

Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR

Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Doktora sonrası çalışmaları için 2010-11 döneminde İngiltere’de Oxford Üniversitesi’nde bulunmuştur. 2013’te Doçent unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi anabilim dalı öğretim üyesi olarak 2011’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. Çalışma Ekonomisi(L), Gelir Dağılımı ve Yoksulluk(L), Ücret(L), Proje Yönetimi(L), Sosyo-Ekonomik Analiz (YL), Uluslararası İşgücü Piyasası Analizi (YL), Araştırma Yöntemleri (YL), Refah Analizi ve Ölçüm Yöntemleri (Dr), Yeşil Ekonomi ve Sürdürülebilir Sosyal Politika (Dr) derslerini vermektedir.

Doç. Dr. Cihan Selek Öz

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2018’de doçent unvanı kazanmıştır. Sosyal Siyaset ve Sosyal Güvenlik anabilim dalı öğretim elemanı olarak 2004’ten beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde görev yapmaktadır. Sosyal Politika (L), AB’de Sosyal Politika (L), Uluslararası Sosyal Politika (L), Sosyal Hizmetler ve Bakım (L), Yerel Yönetimler ve Sosyal Politika (L), AB-Türkiye Karşılaştırmalı Sosyal Politika (YL), Uluslararası Sosyal Siyasetin Güncel Sorunları (Dr) derslerini vermektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Elvan OKUTAN

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2000’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde İnsan Kaynakları Yönetimi anabilim dalında görev yapmaktadır. Çalışma Psikolojisi (L), Kişisel Başarı Teknikleri (L), İnsan Kaynaklarında Güncel Konular(YL), İşletme Bilgisi (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Örgütlerde Davranış ve Yönlendirme (YL) derslerini vermektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmasını Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde, doktora çalışmasını ise Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde tamamlamıştır. 2009-2017 döneminde bölümümüzde Araştırma Görevlisi olarak çalışmıştır. 2015'te Doktor unvanı kazanmıştır. Doktora çalışmaları sırasında Greenwich Üniversitesi Çalışma ve İstihdam Araştırma Birimi'nde ziyaretçi araştırmacı olarak bir sene süreyle bulunmuştur. Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı öğretim üyesi olarak 2017'den itibaren Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri(L), Çalışma Sosyolojisi (L), Çalışma İlişkileri Tarihi (L), Engelliler Politikası (L) derslerini vermektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Bülent ARPAT

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmasını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde, doktora çalışmasını ise Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde tamamlamıştır. 2007 yılından bu yana Pamukkale Üniversitesi (PAÜ) Honaz MYO'nda Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır. 2015'te Doktor unvanı kazanmıştır. Honaz MYO'nda 2016'dan bu yana Mülkiyet, Koruma ve Güvenlik Bölümünde Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. PAÜ Mühendislik Fakültesinde İş Sağlığı ve Güvenliği I-II (L), PAÜ Teknoloji Fakültesinde İş Hukuku (L) ve Kalite Yönetim Sistemleri (L), PAÜ Eğitim Fakültesinde Temel Hukuk (L) ve Honaz MYO'da Sosyal Güvenlik Hukuku (ÖL) derslerini vermektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Ufuk BİNGÖL

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi lisans mezunudur. Yüksek lisans ve Doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde tamamlamıştır. Ağustos 2003- Mart 2016 yıllarında Deniz Kuvvetleri Komutanlığında Bilgi Teknolojileri Astsubayı olarak görev yapmış, Mart 2016- Mart 2018 tarihleri arasından Bursa Mustafakemalpaşa Belediyesinde Bilişim Uzmanı olarak çalışmıştır. 2017'te Doktor unvanı kazanmıştır. Halen Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesinde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Yönetim ve Organizasyon(ÖL), Kurumsal Kaynak Planlama (ÖL), Temel Bilgi Teknolojileri (ÖL), Sosyal Politika (L) derslerini vermektedir.

Dr. Tülin BAYRAKTAR

Kocaeli Üniversitesi İktisat Lisans ve İşletme Yüksek Lisans mezunu olup, doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 5 yıl Kocaeli Üniversitesi'nde sözleşmeli öğretim görevliliği yapmıştır. Çalışma Psikolojisi alanında çalışmalar yapmaktadır.

Öğr. Gör. Kemal Gökmen GENÇ

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri ile İnsan Kaynakları Yönetimi bölümlerinden lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2016'da başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017'den beri Sakarya Üniversitesi Arifiye Meslek Yüksek Okulu'nda Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği, İletişim ve Etik derslerini vermektedir.

Öğr. Gör. Serpil ÇİĞDEM

Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Fakültesi'nde lisansını, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında yüksek lisansını tamamlamıştır. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında doktora eğitimini sürdürmektedir. 2013 yılından beri Sakarya Üniversitesi, Sapanca Meslek Yüksek Okulu'nda Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır. İnsan Kaynakları Yönetimi, Yeni Medya, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık derslerini vermektedir.

Arş. Gör. Cihan DURMUŞKAYA

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2013'te başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. Doktora çalışmaları esnasında 2016'da 6 ay süreyle İtalya'da bulunmuştur. 2012'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2014'te başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. Doktora çalışmaları esnasında 2016'da 6 ay süreyle İtalya'da bulunmuştur. 2012'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Arş. Gör. Yunus YİĞİT

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2017'de başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2016'dan beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

İÇİNDEKİLER

Kişilik; Tanımı, Boyutları, Etki Faktörleri ve Tipolojisi Adem UĞUR, Elvan OKUTAN.....	1
Siyasi Parti Seçim Beyannamelerinde Sosyal Politika: 2018 Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili Seçimleri Nitel Analizi Yılmaz ÖZKAN, Ufuk BİNGÖL	33
Türkiye’de 2007-2016 Dönemi İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Analizi Ekrem ERDOĞAN, Kemal Gökmen GENÇ.....	81
İradi İşsizlik M.Çağlar ÖZDEMİR.....	113
Kültürel İstihdam: Türkiye - Avrupa Birliği Karşılaştırması Cihan SELEK ÖZ, Yunus YİĞİT	151
Ulusaşırı Şirketlerde Çalışma İlişkisini Sistem, Toplum ve Baskınlık Etkileri Yaklaşımı ile Kavramak Onur METİN	177
Doktorlara Uygulanan Şiddetin Sağlık Kurumu Türü Açısından Değerlendirilmesi Yılmaz ÖZKAN, Tülin BAYRAKTAR	203
GİG Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi Ekrem ERDOĞAN, Serpil ÇİĞDEM	229
Yönetici Perspektifinden Yönetim Kademelerinde İş Güvenliği İlgisi ve Bağlılığı: Denizli İli Metal Sektöründe Bir Uygulama Yılmaz ÖZKAN, Bülent ARPAT	263
Sakin Şehirlerde (Cittaslow) Sosyal Uyum Göstergelerinin İncelenmesi: Sakarya’nın Taraklı İlçesine Yönelik Bir Araştırma Cihan DURMUŞKAYA, Akın ÖZDEMİR.....	299

KİŞİLİK: TANIMI, BOYUTLARI, ETKİ FAKTÖRLERİ VE TİPOLOJİSİ¹

Adem UĞUR²
Elvan OKUTAN³

Özet

Günümüz dünyasında örgütlerin en önemli değeri insan kaynakları olunca onu tanımak ve anlamak gerekliliği artmıştır. İnsanlar farklı fiziksel, zihinsel ve duygusal özellikler gösterir. Bu, insanların farklı kişilik yapısına sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Kişilik insanların düşünce, davranış ve duygularını yönlendirerek çevresiyle ilişkilerini etkiler. İnsanların çevreyle ilişkilerini daha sağlıklı bir zemine oturtmak, davranışlarına yön vermek adına onları daha iyi tanımak ve anlamak insan kaynaklarının daha verimli kullanılması ve örgütlerin daha rasyonel kararlar verebilmesi noktasında önemli bir fayda sağlayacaktır. Bu düşünceden hareketle bu çalışmada kişilik kavramının önemine istinaden kişilik konusuna açıklık getirmek amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak çalışmada literatür taraması yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda örgütler için en önemli kaynak olan insanın farklı kişilik özelliklerine sahip olduğunu ve bu farklılıklar doğrultusunda bu kaynağın en verimli şekilde yönetilebilmesi için bu özelliklerin bilinmesi gerektiği ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişilik Boyutları, Kişilik Tipolojileri

PERSONALITY: DEFINITION, DIMENSIONS, IMPACT FACTORS AND TYPOLOGY

Abstract

Human resources is the most important value in today's organizations so that the need to recognize and understand it more important. People have different physical, mental and emotional characteristics. This is because people have a different personality. Personality influences people's surroundings by directing their thoughts, behaviours and emotions. Knowing and understanding people better in order to direct people's relations with the environment to a healthier level and to guide their behaviours will provide a significant benefit in terms of more efficient use of human resources and more rational decisions by organizations. With this thought in mind, it is aimed to clarify the concept of personality in this study in terms of importance of personality concept. Literature search method was used for this purpose. As a result of the study, it can be stated that the person, who is the most important resource for organizations, has different personality traits and that these characteristics should be known in order to manage this resource in the most efficient way in the direction of these differences.

Key Words: Personality, Personality Dimensions, Personality Typologies

JEL Classification Codes: M10

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Adem Uğur danışmanlığında yürütülen, "Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi" başlıklı yazara ait doktora tezinden (2010) birebir yararlanılarak oluşturulmuştur.

² Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ademu@sakarya.edu.tr

³ Dr. Öğ. Üyesi Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elvany@sakarya.edu.tr

Giriş

Günümüzde örgütler için en değerli kaynak insandır. İnsanın bu derece önemli olması onu daha iyi tanıma ve anlama gerekliliğini beraberinde getirmiştir. İnsanlar farklıdır ve bu farklılıkların nedeni onların farklı kişiliklere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu farklılıkları anlamak ve tanımak onları daha iyi yönlendirmek ve yönetmek için oldukça önemlidir. Bu bağlamda insanı kişilik yönünden tanımanın ve anlamının, örgütlerin daha verimli çalışarak amacına ulaşması yolunda oldukça önemli katkıları olacaktır. Çünkü insan kaynaklarının örgütlerden beklentileri artmakta, bu beklentilerin karşılanamaması durumunda ise performans düşüklüğü ve verimsizlik bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu düşünceden hareketle bu çalışmada, örgütler için çok büyük önem arz eden insanlara kişilik perspektifinden yaklaşarak onları daha iyi tanımak için kişilik konusuna açıklık getirilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmada, öncelikli olarak kişilik kavramı tanımlanmış, kişiliğin üç boyutu ve kişiliği oluşturan faktörlere değinilmiş ve kişilik tipolojilerine kişilik özelliklerini daha iyi anlamak için yer verilmiştir.

1. Kişilik Kavramı

Her bireyin olaylar karşısındaki tutum ve davranışları birbirinden farklıdır. Herkesin ortak biyolojik yapıları olmasına karşın, kişilerin birbirlerine benzemediği gibi, olaylar karşısındaki davranışları da farklılık taşır. Düşünceler, duygular, çevredeki olaylara yaklaşım tarzları farklıdır. Bu farklılığın sonuçları saptanmaya çalışıldığında “kişilik” denilen bir kavramın ortaya çıktığı görülmektedir.

Kişilik kavramı günlük hayatımızda çok sık kullanılan bir sözcük olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik kelimesi, bireyleri birbirinden ayırt etme, özelliklerini belirtme, onların hakkındaki duygularımızı ve düşüncelerimizi dile getirme konusunda sık başvurulan bir kavramdır.

Bununla birlikte kişilik kavramı, insanın sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi görmesine rağmen bilimsel gelişimi 1930’lu

yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır (Mc Adams, 1997'den akt. Yelboğa, 2006: 198).

Kişilik kelimesi, Latince'deki "persona" kavramına dayanmaktadır. Klasik Roma tiyatrosunda oyuncular, temsil ettikleri özelliklere uygun maskeler takarak, kendi rollerini bu maskeler yardımıyla canlandırıyorlardı. Yüze takılan bu maskelere "persona" adı verilmekteydi. Sahne ile seyirciler arasındaki uzaklığın fazla olması nedeniyle oyuncunun yansıttığı role uygun yüz mimikleri görülemeyeceği için bu yolu seçerlerdi. Bu yöntemle "persona" kavramıyla kişiler arasındaki farklılıklar anlatılmak istenmiştir (Luthans 1995: 114). Gerçekte kişiliğin bir yanı, insanın öteki kişilerle ilişkilerinde aldığı tavır, gösterdiği davranış, başka bir deyişle taktığı maskedir. Çevresiyle sürekli ilişkide olan insan, çoğu kez duygularına, düşüncelerine, tutum ve davranışlarına olduğundan değişik biçim vermeye çalışır. Kimi insanda bu durum sürekli; kimisi yerine göre değişik görünmek ister. Böylece sürekli ya da zaman zaman takılan maskenin arkasına sığınarak, insan kendisini istediği ya da istendiği gibi göstermeye çabalar. O halde kişilik kavramı, bireyin başkalarıyla kurduğu ilişkilerdeki tepkiyi ve kendisini gösterme biçimini de içermektedir (Köknel, 1983: 26).

Kişilik, kavram olarak bireyin yaşama biçimi şeklinde tanımlanabilir (Dubrin, 1994: 56). Nasıl kültür, bir toplumun yaşama tarzını gösteriyorsa, kişilik de bir ferden yaşama tarzını ifade etmektedir. Ancak, bu yaşama tarzının içinde çok sayıda özellik bilinen ve bilinmeyen, kimi birinci, kimi ikinci derecede olmak üzere, bir sürü boyut mevcuttur (Bonner, 1961'den akt. Eroğlu, 1998: 138).

Kişilik, bir insanı ilgilendiren her şeydir. Kişilik, zaman tespiti olarak, insanın ana rahmine düşmesinden başlayıp ölüncüye kadar devam eden bir süreçtir. Bu bakımdan, yaşayan her insanın bir kişiliği vardır. Bu yüzden, hiç kimseye kişiliksiz ifadesi kullanılamaz. Çünkü istenmeyen veya olumsuz olarak nitelendirilen özellikler de kişiliğin bir boyutudur (Eroğlu, 1998: 139).

Kişilik, bireyin doğuştan sahip oldukları donanım ile sonradan edindikleri donanımları kapsamaktadır. Birincisi, bireyin psiko-sosyal varlığının biyolojik içeriğine, ikincisi ise sosyal boyutuna vurgu yapmaktadır. Bireyin kendine özgü tutum ve davranışları tamamen bu donanımların bir bütün olarak ürettiği süreçlerdir (Akyıldız, 2006: 3).

Kişiliği, bir zaman dilimi içindeki davranış türü olarak görmek, doğru olmayacaktır. Kişilik geçmişin, mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Birey alışkanlıkların devamını isteyen bir yapıya, geleceğe uymak isteyen özelliğe sahiptir. Bu durumda kişilik, geçmişin izleri, mevcut zamanın uygulamaları ve geleceğin temel eğilimi ile oluşacaktır (Hellriegel ve diğ., 1992'den akt. Erdoğan, 1994: 237).

Öte yandan bir kimsenin kişiliği süreklilik gösterir. Normal bir insanın kişiliği zamanla pek değişmez. İnsan, çeşitli durumlarda kişilik yapısına uygun davranır (Aytaç, 2001). Kişilik, geçici bir özellik değil, insanın, belli bir zaman dilimi içinde devamlı olan davranış özellikleridir (Oktay, 1996: 283).

Kişilik, içeriği geniş olan bir kavramdır. Kişilik, insanın ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içerir. Bununla birlikte, kişilik bireye özgü, uyumlu bir bütündür. Öyle ki, bir insana ilişkin her nitelik, o insanı anlamada ipucu verir. Onun belleği, dış görünüşü, konuşma tarzı, tepki hızı, insanlara, doğaya ya da makinelere karşı ilgi duyması vb. özelliklerinin tümü o insanın kişiliğini tanımlamada önemlidir (Baymur, 1994: 253).

Kişilik dediğimiz zaman hemen hemen herkes ne demek istediğimizi anlar ama formel bir tanımını yapmaya çalışınca iş zorlaşır (Cüceloğlu, 2003: 404). Çünkü bu terim, günlük dilde çok çeşitli anlamlarda kullanılmaktadır. Örneğin; kişiliği kuvvetli ve zayıf insanlardan söz edilir. Bazı kişiler için "iyi adam ama belli bir kişiliği yok" ya da "uzaktan çekici bir kişiliği var ama yakından tanıyacak olursanız, boş bir insandır" denir (Baymur, 1994: 251). Bu nedenle literatürde birçok kişilik tanımına rastlamak mümkündür. Kişilik ile ilgili olarak yapılan tanımların bazılarında aşağıda yer verilmiştir. Buna göre;

Kişilik (personality), “uzun bir zaman süresince kişiyi bir varlık olarak oluşturan, tanımlayan, diğerlerinden ayırt eden, kişinin kendine özel bir şekilde düşünüşünü, davranmasını, duygulanmasını ve çevresine tüm tepkisini belirten özellikler” olarak tanımlanmaktadır”(Arkonaç, 1999: 396).

Kişilik, bir kişinin zihinsel ve fiziksel karakteristiklerinin birleşimidir ki nasıl baktığı, düşündüğü, davrandığı ve hissettiğinin yansımasıdır. Kişinin doğasının tanımlayan treytlerin birleşimi veya hepsinin profili şeklinde de tanımlanabilir (Schermerhorn, 1997: 47).

Cüceloğlu (2003: 404-405) ise kişiliği, “bireyin iç ve dış çevresi ile kurduğu, kendisini diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış ilişki biçimi” olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamada kişilik; bireyi başkalarından farklı kılan özelliklerini ele aldığı için “ayırt edici”, zaman boyutu içerisinde o kişinin benzer durumlarda davranışının pek değişmediğini vurgulaması ile “tutarlı”, çok sayıda birimlerden oluşması ile “yapılaşmış”, sürekli ilişki halinde olması ve bireyin kendi içindeki duygu ve düşünceleri olduğu kadar, kendi dışında yer alan insan olay ve nesnelere algılaması yönüyle de bir “ilişki biçimi” olarak ele alınmaktadır.

Aiken (1993’den akt. Somer ve diğ., 2004: 1-2) kişiliği, genel anlamda bireyin fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal özelliklerinin bir toplamı olarak tanımlamaktadır. Daha özel anlamdaki kişilik tanımı ise, doğuştan gelen ve sonradan kazanılan zihinsel yetenekler, tutumlar, mizaç, duygu, düşünce ve davranışlardaki bireysel farklılıkların bileşiminden oluşan bir bütünlüğü, tekliği ifade eder.

Diğer bir tanıma göre ise de kişilik, " bir kişinin çevreye uyumunu belirleyen karakteristik davranış örüntüleri ve düşünme biçimleridir" (Atkinson ve diğ., 1995: 523). Kişiliği “insanın biyolojik ve ruhsal yapılarının, davranış biçimlerinin, ilgi tutum, yetenek ve becerilerinin bir arada en karakteristik biçimde bütünleşmesi” (Koptagel, 1991: 275) olarak ele alan tanımlamalar da söz konusudur.

Konuyla ilgili en kapsamlı tanımlamalardan birini Allport (1961) yapmıştır. Allport kişiliği, kişinin kendine özgü düşünce, davranış ve his kalıbını üreten psikolojik sistemin insan içindeki dinamik bir organizasyonu olarak

tanımlamıştır. Allport'un bu tanımında, kişiliğin özelliklerinin birkaç önemli noktasına işaret edilmektedir (Carver ve Scheier, 1995: 5):

- Kişilik sadece bir parça ve kırıntılar yığını değil, bir organizasyondur.
- Kişilik insanın içinde öylece durmaz, aktiftir ve bir işleyiş düzeyine sahiptir.
- Kişilik, fiziksel bir bağ ile vücudumuza bağlı olan bir şey değil, psikolojik bir kavramdır.
- Kişilik, bireyin dünya ile nasıl ilişki kuracağına yardım eden nedensel bir güçtür.
- Kişilik, davranış modelinde tutarlılığı ve devamlılığı sağlar.
- Kişilik, davranış, düşünce ve hissiyatta tek bir şekilde değil, birçok şekilde sergilenir.

Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alır. Kısaca, kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen (kalıtsal) özellikleri ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür. Buradan, çevrenin etkisini dikkate alarak, kişiliğin sadece bireye özgü özellikleri değil, belirli ölçüde içinde yaşanılan insan topluluğunun, belirli ölçüde de tüm insanlarda ortak bazı özellikleri yansıttığı sonucu çıkartılabilir (Tınar, 1999: 93).

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi, kişilik olgusunu ve ilgili konuları tek boyutlu kavramlar olarak anlamak, irdellemek ve değerlendirmek mümkün değil. Bunun yerine, kişiliği birçok bağlantılı parçası olan bir kavram gibi düşünmek daha doğru olur. Bununla birlikte kişilik tanımlarının çeşitliliğine rağmen, kişiliğin tanımlarının birleştiği görüşler bulunmaktadır. Bunlar (Başaran, 1991: 64):

- Bir insanı başka bir insandan ayıran kişilik özellikleri vardır.
- Kişilik özellikleri gelip geçici özellikler değildir, insanda uzunca bir süre gözlenebilirler.

- Bunlar insanın dışsal özellikleri olabilirler. Dışsal özelliklerin kapsamına insanın bedensel dış görünümü, davranış biçimleri, kendi bedenini kullanma biçimi, çevresine uyum çabaları, kendini anlatma yöntemleri, davranışlar arasındaki uyumluluk gibi her türlü özellik girebilir.
- Bunlar insanın gözlenebilen içsel özellikleri olabilir. İçsel özelliklere, bilgi, beceri, tutum, benlik kavramı, ilgiler, değerler, gereksinimler, güdüler ve benzerleri girebilir.
- Bütün bu özellikler birbiri ile etkileşimli, bağımlı ve tutarlı olarak bir bütünlük oluştururlar.
- Kişiliğin işlevi, insanın yaşamak için karşılaştığı sorunları çözecek çevresine uyumunu sağlamaktır.

Yapılan kişilik tanımları incelendiğinde çeşitli bilim dallarındaki araştırmacıların genellikle kişiliğin birtakım özelliklerini dikkate aldıkları görülmektedir. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (Güney, 2006: 188; Şimşek ve diğ., 2001: 66; Eren, 2004: 84-85):

- Kişilik doğuştan var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelmiştir.
- Kişilik kazanılan bu eğilimlerin düzenlenmesidir. Böylece eğilimlerin oluşturduğu bir yapıdan söz edilebilir.
- Kişilik bedensel ve zihinsel özelliklerin toplamından oluşmaktadır.
- Kişilik davranışlara yön vermekte ve idare etmektedir.
- Her insanın kişisel özelliğini diğerlerinden ayıran bir takım farklılıklar mevcuttur. Yeryüzünde kişilik kavramı sayılamayacak tipi içermektedir.
- Kişilik sosyal ortam içinde sergilenen davranışların toplamıdır. Bireylerin eğilimlerini çevreye uydurur. Bu sosyal uyum kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Kişilik planlı bir şekilde oluşturulan bir çevrenin ortaya çıkardığı bir olgudur.
- Her kişiliğin doğuştan kazanılmış bir tek karakteri ve bir mizacı vardır, karakter ve mizaç kişiliğin vazgeçilmez bir unsurudur.
- Kişilik bireysel dengenin oluşturduğu bir bütündür.

2. Kişiliğin Üç Boyutu

Kişiliği belirleyen birçok faktör vardır ve bu faktörlerin tümü kişilik denen olguyu ortaya çıkarmaktadır. Kişiliği tek bir olgu olarak düşünmek yerine birçok olgunun özel bir şekilde bütünleşmesi şeklinde algılamak daha doğru olacaktır. Bu olguları üç ana başlıkta toplamak mümkündür; karakter, mizaç ve yetenek. Genel olarak tüm kişilik özelliklerini bu üç başlıktan birisinin kapsamında düşünmek mümkündür (Zel, 2001: 26).

2.1.Karakter

Kişilik ile en sık eş anlamda kullanılan terim "karakter"dir. Karakter, bireyin zihinsel gücünü oluşturan ve şekillendiren genel özelliklerin tamamıdır. Bir başka deyişle karakter kişiliğin tamamı değil temel özelliği olup, kişiliğin iskeletini oluşturur (Oktay, 1996: 284).

Adler'e (2008: 191-192) göre, karakter özellikleri kişiyi saygınlığa ulaştıracak araçlardır, hepsi bir araya gelerek bir yaşam yöntemi oluşturan becerilerdir. Adler, doğumsal güçlere ya da temellere dayanmayan bu özelliklerin, birey tarafından erken bir dönemde olmakla beraber belli bir yaşam biçimine bağlı kalabilmek için sonradan edinildiğini savunmaktadır.

Ünlü Fransız yazarı Bruyere "Karaktere Dair" adlı yapıtında karakteri insanın içinde yaşadığı çevrede geçerli olan ahlak kuralları karşısında ortaya çıkan ruhsal portresi olarak tanımlamıştır (Köknel, 1983: .25). Karakter kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ifade eder ve karakter kavramı bireyin yaşadığı çevrenin toplumsal değerleri ve ahlaki kuralları ile yakından ilgilidir (Zel, 2001: 27). Bu açıdan karakter insanın içinde yaşadığı çevrede geçerli olan değer yargılarını ve ahlaki kurallarının kullanım biçimi olarak tanımlamaktadır (Köknel, 1983: 24).

Karakter terimini kişilikten ayıran en önemli husus, karakter sözünün çoğunluk tarafından pek sık ahlaksal özellikleri anlatmak üzere kullanılmış olmasıdır. Davranışlarını toplumda değer verilen ahlak kurallarına uygun olarak yönetebilen, sosyal değerler sistemini benimsemiş olan kişilere "karakterli" denilmektedir. Karakter, ilk yaşlardan itibaren sosyal yaşantılar sonunda birtakım değer yargılarının benimsenmesi ile gelişir. Benimsenen

değerler, elbette kişiliğin bir yanını oluşturur. Bu bakımdan karakter sözünün kişilik ile ilişkisi vardır. Ancak kişilik, karakteri de içine alan ve bir insanın kendine özgü fiziksel ve ruhsal bütün niteliklerini içeren daha kapsamlı bir terimdir (Baymur, 1994: 252). Karakter bireyin sahip olduğu bütün fiziksel ve bedensel davranış özelliklerini ifade etmek üzere kullanılmaz. Burada karakter daha dar anlamli bir terim olmaktadır (Enç, 1984: 31).

2.2.Mizaç

Kişilik ile bazen karıştırılan başka bir kavram da "mizaç"tır. Bugün mizaç, bir insanın duygusal ve devimsel hayatının özelliklerinin tümü olarak kabul edilmektedir. O halde mizaç da, karakter gibi, insan kişiliğinin bütününe değil, ancak bir yanını oluşturur. Bazı kimseler mizacı, duyguların çabuk uyanıp uyanmaması, sürekli olup olmaması, derin duyulup duyulmaması niteliklerinin tümü olarak açıklarlar. Bazı kişilerde duygular çabuk uyanıp süresiz ve yüzeysel olur. Bazılarında duygular yavaş uyanır, ama yoğun ve sürekli olur. Bazı kişilerde ise, çabuk uyanıp süresiz olur, fakat derin duyulabilir. Kısaca, mizaç, duygusal denge durumunun özellikleri olarak tanımlanabilir (Baymur, 1994: 252).

Mizaç, önemli ölçüde devamlıdır ve kalıtsal yönü ağır basar. Karakter, davranışın sosyal ve ahlaki yönünün evrimi ise, mizaç da bu yönlerin kalıtsal ve devamlılık arz eden yönü olarak düşünülebilir. Bu durumda mizaç, kişiliği şekillendiren davranışların ve düşüncelerin genel eğilimidir (Erdoğan, 1994'den akt. Oktay, 1996: 285). Kısacası, insanın duygulanım ve coşkularının bütünü olarak tanımlayabileceğimiz huy ya da mizaç, kişiliğin ancak bir yanını ya da bir ögesini oluşturmaktadır (Köknel, 1983: 24).

Mizaç, bireyin duygusallık yönünü temsil ettiğine göre, bu konudaki özelliklerin bir kısmı kalıtım yoluyla önceki nesillerden geçerken, bir kısmı da sonradan alışma ve öğrenme yoluyla kazanılır. M.Ö. 4. yüzyılda beden kimyasının mizaç üzerinde önemli etkilerinin olduğunu ileri süren Hipokrat, mizacı dört grupta incelemiştir. Bunlar (Zel, 2001: 28);

- 1- Neşeli mizaç: Bu gruptaki bireyler hareketli ve neşelidir. İlgi duydukları şeyler kolayca değişebilir.

- 2- Soğukkanlı mizaç: Az hareketli olan, fazla neşeli olmayan, soğukkanlı ve kuvvetli kişiliği ifade eder.
- 3- Kızgın mizaç: Çabuk kızan, hareketli, heyecanlı ve kuvvetli mizaç tipidir.
- 4- Melankolik mizaç: Sıkılğan, üzgün, hareketsiz ve zayıf kişiliği yansıtan mizaç tipidir.

2.3.Yetenek

Kişiliğin oluşumunda üçüncü önemli olgu yetenektir. Yetenek sadece kişiliğin bir katmanı değil aynı zamanda kişiliğin biçimlenmesinde de önemli bir etmendir. Örneğin, üstün zekâ, kişinin çatışma durumlarında daha çabuk ve daha iyi uyum sağlanmasına yardımcı olur. Akıllı olan bir çocuk yaptığı yaramazlıktan değil, başkalarının rahatsız olmasından dolayı anne ve babasının kendisine kızacağını çok çabuk keşfeder. Geleceği önceden değerlendirerek mevcut bazı doyumları gelecekteki daha büyük doyumlar için erteleyebilir (Morgan, 1999: 319).

Yetenek, zihinsel ve bedensel olmak üzere iki gruba ayrılabilir. Zihinsel yetenek, bireyin belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümlenebilme ve sonuca varabilme gibi zihinsel özelliklerin tamamıdır. Buna göre kişilerin, sayısal ilgi, teknik kavrama ve teknik ilgi, hafıza yeteneği, soyut düşünme, ilişki bulma, karşılaştırma yapabilme, öğrenme ve kavrama gibi yeteneklerin hepsi özel zihinsel yeteneklerin en önemlilerindedir (Eroğlu, 1998: 149). Bedensel yetenek ise insanların doğuştan getirdiği ve zamanla geliştirdiği özelliklerin tümüdür. Yürüme, ayakta durma, koşma, görme, renk ayırma, derinliği fark etme, tat ve koku hissetme, el-kol-ayak gibi organları belli bir koordinasyon içerisinde kullanma gibi özellikler, bedensel yeteneğin en önemlilerindedir (Zel, 2001: 28).

3. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişiliği oluşturan faktörlerin neler olduğu veya nelerin kişilik denilen olguyu ortaya çıkardığı sorusu sorulduğunda, bu soruya tek bir cevap vermek mümkün değildir. Çünkü kişiliği oluşturan birçok faktör vardır ve bu faktörler ortaya konulabilse bile, hangi faktörün bu oluşuma ne oranda katkı sağladığını tespit etmek de bir o kadar zordur. Bu konudaki değişik görüşlere rağmen literatürde uzlaşılan kişiliğe ilişkin temel faktörleri; kalıtım ve

bedensel yapı faktörleri, kültürel faktörler, aile faktörü, sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri, coğrafi ve fiziki faktörler olarak gruplandırmak mümkündür.

3.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörler

Kişilik oluşumuna katkı sağlayan bu grup faktörleri, kalıtımsal, biyolojik geri bildirim ve fiziksel özellik faktörleri şeklinde sınıflanabilir. Araştırmacılar bu faktörlerin kişiliğin oluşumunu nasıl etkilediği konusunda birçok çalışmada bulunmuştur. Günümüzde insanın gen yapısının halen çözülememesine karşın, yapılan araştırmalar sonucunda, genlerin fizyolojik ve psikolojik yapıdaki oluşumun üzerinde etkisi olduğu konusunda şüphe kalmamıştır. Bunun sonucu olarak da kalıtımsal olan bu gensel faktörlerin kişilik üzerine de etkilerinin olduğu muhakkaktır.

Bu faktörler, insanın anne karnına düşmesi ile başlayan fiziksel özellikler, cinsiyet gibi faktörlerdir. Bu faktörlerle ilgili genel sonuç, kalıtımsal olan faktörlerin kişilik özelliklerinin ne kadar geliştirilebileceğine sınır koymasındır. Çevre ise bu sınırlar içinde gelişimi belirler (Schermerhorn ve diğ., 1997: 48).

Kişilik ile ilgili çalışmalar yapan bazı kuramcılar, bireyin cinsiyeti, yaşı, bedensel yapısı ile kişiliği arasında ilişki olduğunu ileri sürmektedirler. Bireyin cinsiyetine göre yapabileceği ya da yapamayacağı davranışları kişiliğin oluşmasında etkili olmaktadır. Cinsiyet kadar yaş da kişiliği etkilemektedir. Toplumun farklı yaş gruplarından beklentileri farklıdır. Bu nedenle kişiler yaşlarına göre toplumun beklentilerini karşılayacak davranışlar sergilemektedirler. Bu durum da kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktadır. Bireyin vücut yapısı da kişiliği üzerinde etkilidir. İlk kişilik kuramlarından birinde bireyler vücut yapılarına dayalı olarak üçe ayrılmış ve bu vücut tipleri ile kişilik özellikleri arasında bağ kurulmuştur. Buna göre kısa boylu ve tombul bir kişinin girişken, rahat ve yumuşak huylu olduğu; uzun, zayıf bir kişinin sakin, kontrollü, sıkılgan olduğu ve yalnızlıktan hoşlandığı; kasları gelişmiş, iri yapılı bir insanın ise gürültülü, saldırgan ve fiziksel olarak aktif olduğu tespit edilmiştir. Ancak cinsiyet,

yaş, bedensel yapı gibi kalıtsal özelliklerin kişiliği etkileme derecesi bireyden bireye değişmektedir. Yani kalıtsal özellikler kişiliği her bireyde aynı ölçüde oluşturmamaktadır (Atkinson ve diğ., 1995: 526).

Bununla birlikte yapılan araştırmalar, tüm psikolojik özelliklerin temelinde yer alan en önemli faktörün kalıtım olduğunu göstermiştir. Ancak, bireyin taşıdığı özelliklerin hangilerinin bireylere kalıtım yoluyla geçtiğini kesin olarak ortaya koymak mümkün değildir (Altınköprü, 2003; Zel, 2001). Kişiliğin, hem zihinsel ve bedensel hem de bazı psikolojik yönlerinin kalıtımla geçtiğini bilinmekle beraber bu gibi özelliklerin belirlenmesinde, sosyo-kültürel ve diğer faktörlerin de etkili olduğu önemli bir husustur. Bu bakımdan, insanın doğuştan getirdiği özelliklerin büyük bir kısmının kalıtımsal olduğu ilke olarak kabul edilmekle beraber, sonradan kazandığı özelliklerin önemli bir kısmının sosyo- kültürel etkenlerden etkilenmeyle bir kısmının da kalıtımsal özelliklerin sonradan psiko-sosyal bir gelişmeye maruz kalmasıyla elde edildiği söylenebilir. Buna göre, insanın bedensel yapısıyla ilgili iskelet, boy, ağırlık, saç-göz ve ten rengi, zekâ durumu, heyecanlılık, duygululuk, karşı koyma, direnme ve dayanıklılık gibi, çoğunlukla bedensel, kısmen de zihinsel ve duygusal özelliklerde kalıtımın rolü oldukça yüksektir. Buna karşılık, fertlerin belirli bir sosyal yapı ve fiziki çevre içerisinde yaşamalarından dolayı sonradan öğrendikleri davranış kalıplarında(örf ve adetler, inanç ve ahlak, fikir ve düşünceler vb.) kalıtımın payı yok denecek kadar küçüktür (Eroğlu, 1998: 142).

Bireyin bedensel yapısı ve bu yapının fiziksel görünümü, cinsiyeti, sinir ve sindirim sisteminin özellikleri kalıtım yoluyla kazanılır. İnsanların yürüme, konuşma, gülme ve davranış biçimlerinin farklı olmasının nedeni, bunların kalıtımsal faktörler tarafından belirlenmeleridir. Ayrıca insanların, öğrenme, güç ve biçimleri, çevreden gelen uyarıcılara tepki vermeleri, baskılara karşı dayanma güçleri de birbirinden farklıdır. Bunun nedeni de kalıtımsaldır. Bütün bu özellikler nedeniyle insanlar farklı kişilik özelliklerine sahiptir (Güney, 2006: 189).

Kalıtımsal özelliklerin kişiliği belirleme derecesi ise, bireyden bireye değişecektir. Yani genetik özellikler, kişiliği her bireyde aynı ölçüde oluşturmayacaktır. Ancak, zihinsel özelliklerin ve davranış eğilimlerinin ortaya çık-

masında kalıtsal özellikler her bireyde önemli bir etken olarak görülebilecektir. Benzer şekilde değer yargılarının oluşmasında, ideallerin belirlenmesinde ve inanç sisteminin oluşmasında kalıtsal özelliklerin önemi, son derece az olacaktır (Erdoğan, 1994: 241).

3.2. Kültürel Faktörler

Her bireyin içinde bulunduğu duygu, davranış ve tutumlarının etkilendiği kültürel bir yapı vardır ve bu yapıdan farklı alanlarda yaşam boyu etkilenir. Bireyin idealleri, ilgileri, yaşam biçimi, insan ilişkileri bu kültürel yapının da etkisinde şekillenir. Kültürel yapıdan etkilenen kişiye özgü bu bütünsel özellikler, kişiliğin oluşumunun da temellerini oluşturan etkenler arasındadır.

Bireylerin kişiliklerini belirleyen, görünür hale getiren değişkenlerden birisi de, bireyin benimsediği değer yargıları ve sahip olduğu inanç sistemidir. Kültürel ortam, değer yargılarının ortaya çıkması ve inanç sistemlerinin oluşmasında en önemli olgu olduğuna göre, kişiliğin oluşumunda kültürün önemli bir faktör olduğunu belirtmek doğru olacaktır (Hellriegel ve diğ., 1992: 78)

Kişiliğin kültürün bir parçası olduğu söylenebilir. Kültür ile kişilik birbirinden ayrı olgular değildir. Çünkü kültür ile kişilik aynı kalıp içinde yer almaktadır. Bunlar aynı şey oldukları için birbirine uymaları gerekmektedir (Tezcan, 1997: 97-98). Bu yaklaşımdan hareketle, kültürel faktörlerin kişilik oluşumunda etkili olduğu görüşleri literatürde oldukça önemli yer tutmaktadır.

3.3. Aile Faktörü

Kişiliği etkileyen değişkenlerinden biri olan aile, bireyin kişilik gelişiminin temellerinin de atıldığı ortamdır. Kişinin aile fertleri ile olan ilişkileri kişiliğin oluşmasında çok önemli bir role sahiptir.

Aile, normal şartlarda insanların karşılaştığı ilk sosyal gruptur. Bu bakımdan bireylerin sosyal değerleri ilk öğrenmeye başladıkları yer aile ortamıdır (Morgan, 1999: 322). Anne-baba, toplumsallaşmanın ilk kaynağı ve ilk modelleridir. Kişiliğin oluşumunda, insanın içinde doğup büyüdüğü aile ve

ev ortamının etkileri çok yönlüdür. Çocuklar, ailenin birçok kişilik özelliklerini, ahlaki ve kültürel standartlarını taklit ederek öğrenirler (Zel, 2001: 24).

Kişiliğin oluşumunda birçok özellik, bilinerek ya da bilinmeden aile çevresinden kazanılanlardır. Kişilerin diğer insanlardan beklediği şeylerin niteliği, tatmin olma yolları, duygularını ifade etme şekli ve duygusal çatışmaları çözümüleme usulleri, ideallerin ve çeşitli eğilimlerin nitelik ve coşkunluğu, yasaklama ve suçluluk duygularının yoğunluğu gibi özellikler çoğunlukla aile içi ilişkilerin şekillendirdiği kişilik unsurlarıdır (Eroğlu, 1998: 146). Ayrıca aile içindeki ilişkilerin çeşidi, seviyesi, yönü ve derecesi de farklı olmak üzere kişilik oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır.

Görüldüğü gibi, çocuğun doğup büyüdüğü aile ortamı her yönüyle kişilik oluşumunun özellikle ilk evresinde önemli rol oynamaktadır. Bu etki ise, daha sonra bireyin yetişkin döneminde de, davranışlarını şekillendiren kişilik özelliklerinde kendini gösterebilmektedir.

3.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri

Yukarıda saydığımız faktörlerin yanında bireyin çevresindeki kişiler, gruplar ve özellikle de örgütsel ilişkileri kişiliğin oluşumunda büyük etkiye sahiptirler. Yaygın olarak sosyalleşme süreci olarak isimlendirilen bu süreç, annenin çocuğu kucağına alması ile başlar, diğer aile üyeleri ile devam eder. Bunu akraba ve aile dostlarından oluşan gruplar izler. Süreç sonra okul, arkadaş grubu, eş ve çalışma arkadaşlarının oluşturduğu gruplarla devam eder.

Belirli bir genetik yapı ile dünyaya gelen birey, sosyal çevresi ile karşılıklı etkileşimden oluşan “sosyalleşme” süreci içerisinde, kendisine toplum içinde rol üstlenmeyi olanaklı kılacak bazı yetenekler, beceriler, güdüler, tutum ve görüşler, sosyal değer ve normlar oluşturmaktadır. Birincil sosyalleşmenin gerçekleştiği en önemli yer ailedir ve burada kişiliğin temelleri oluşur. İkincil sosyalleşmenin olduğu yer ise eğitim kurumlarıdır; birincil sosyalleşme ile ana hatları belirlenmiş kişiliğin ayrıntılarını belirleyip bireye bilgi ve yetenekler kazandırır. Üçüncül sosyalleşme olarak görülebilecek mesleki sosyalleşme ise, hem kişiliğin ayrıntılarını belirlemeyi

okul yaşamından devralıp sürdürür hem de uzun süreli etkiler sonucu, kişilik özelliklerinde değişikliklere yol açabilmektedir (Tınar, 1999: 93).

Kişinin mensubu buldukları sosyal sınıf durumlarına göre, yetişme ve gelişme çağlarında içerisinde yer alacakları alt kültürlerin ve sosyal grupların mahiyeti de değişiklikler gösterecektir. İnsanların çoğunun, normal şartlarda, dahil oldukları ilk sosyal grup aile olmakla birlikte, hayatın daha ilerideki dönemlerinde çok çeşitli sosyal gruplarla temas ve etkileşim kaçınılmazdır. Buna göre mahalle ve okul arkadaşlıkları, oyun ve takım arkadaşlıkları, yetişkin oldukları zamanki meslek ve çalışma arkadaşlıkları gibi sosyal grupların oluşumu, büyük ölçüde sosyal sınıf faktörünün etkisi altında olacaktır. İnsanların, birçok alanlardaki rol davranışlarında ve sosyalleşme çabalarında bu tür gruplarda yer almak önemli yer tutmaktadır. Şu halde, bir kişinin kişiliğini anlamada, kişinin geçmişte ve şimdiki zamanda içinde yer almış olduğu sosyal grupların yansımalarını anlamak çok önemli bilgiler vermektedir (Hellriegel ve diğ. 1992'den akt. Eroğlu, 1998: 147).

3.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Coğrafi çevre içerisinde iklimin, tabiat ve yaşanan bölgenin fiziki şartlarının fertlerin kişilik özellikleri üzerinde belirgin etkileri vardır. Fertlerin kişilik oluşumunda etkili diğer faktörler üzerinde, özellikle de o toplumun kültürü ve antropolojik yapısı üzerinde coğrafyanın etkileri çok bilinen bir husustur. Bu bağlamda kıyı kesiminde yaşayan insanlarla, kara bölgelerinde, ova yerlerde ya da dağlık yörelerde, sıcak ya da soğuk iklimlerde yaşayanların birbirlerinden coğrafi farklılıklardan ileri gelen kişilik farklılıklarının bulunduğunu söylemek mümkündür (Zel, 2001: 25). Örneğin kuzeyli soğuk iklim koşullarında yaşayan insanların sert ve donuk kişilikli, buna karşın güneyli, sıcak iklim ve kıyı kesimlerinin insanların çabuk değişen duygusal tutumları olduğuna ilişkin genel bir kanı bulunmaktadır (Koptagel, 1991: 283).

Toplumların yerleştikleri mekânın konumu, yani enlem ve arz durumu ile denizden yükseltisi (rakımı); daha çok dolaylı olsa bile insanların kişilik yapısında etkili olmaktadır. Ilıman iklimli ülkelerde mevsimler çok sık de-

ğişir (dört mevsim vardır). Buna bağlı olarak da insanların ihtiyaçları, görevleri ve faaliyet çeşitleri değişir. Mevsimlerin değişmesi, insanların birçok özelliklerinde ve davranışlarında değişiklik yapmalarına neden olur. Sonuçta coğrafi ve fiziki mekân toplum kültürü aracılığıyla kişilerin kişilik özelliklerine etkide bulunmaktadır (Eroğlu, 1998: 148).

4. Kişiliğe Tipolojik Olarak Yaklaşım

Kişileri, anlamlı çerçevelerle sınırlama ve sınıflandırma çabaları, karşımıza tip kavramını çıkarmaktadır. Tip kavramı, belirli bir ölçüde belirli bir kişilik özelliğini temsil etmektedir. Buna göre, bireyin fiziksel ve zihinsel yönünün değerlendirilebilir yönü, bir tip olarak düşünülebilir (Soysal, 2008: 8) .

Diğer bir ifade ile tip kavramı belli bir derecede belirli bir kişilik özelliğini temsil etmektedir. Bu yaklaşımda amaç kişiliği tip denilen belli kalıplar içerisinde tarif edebilecek şekilde sınırlamak, kişileri belli özelliklere göre saptamak ve bu özelliklere göre tarif edebilmek, gruplandırmaktır. Ancak kişilikle ilgili özelliklerin çok çeşitli olması, davranışların neden ve sonuçlarının bireyler arasında önemli farklılıklar göstermesi, bireysel özelliklerden tipolojik sınıflandırmaya gitmeyi güçleştirmektedir.

Kişiliği tipolojik açıdan yaklaşan birbiriyle farklılık gösteren birçok araştırma bulunmaktadır. Ancak, bu araştırmalardan bir kısmı genel kabul görmüş ve bilimsel incelemelerde kullanılmıştır. Aşağıda en yaygın olarak kullanılan tipolojik yaklaşımlara yer verilmiştir.

4.1. Jung'un Kişilik Tipolojisi

Carl Jung psikolojik tiplerin tanımlamasında en çok etkiye sahip kişilerden biridir. Jung, temelde dışadönük ve içedönük olmak üzere iki insan tipi üzerinde durmuştur. Hippocrates döneminden beri süregelen içe ve dışa dönük kişilik yapısı görüşlerinden esinlenerek Jung bunlara yeni nitelikler ve özellikler katmıştır. Jung' un tipolojisindeki temel ayırım, içedönüklük ile dışadönüklük arasında başlar. İnsanın kişiler ve nesnelere olan ilişkilerini değerlendirerek, bunlara yönelme ya da bunları iç dünyasına alıp benimseme biçimine bakarak içe ve dışa dönük tipleri tanımlamıştır (Köknel, 1983:107). Jung'a göre; içe dönük tip kendi dünyasındadır ve dış dünyanın

etkisini reddeder. Uyarıları kendi içinden alır. Dışa dönük tip ise uyarıları dış dünyadan, çevreden alır. Her insanda bu yönler bir arada bulunur, ancak biri diğerine göre daha ağır basar (Yanbastı,1996: 46).

Jung'un temeldeki ayrımı olan dışadönük ve içedönük insan tiplerinin temel özellikleri şöyledir:

Tablo 1: Jung'un Dışadönük ve İçedönük Tipleri

DIŞADÖNÜK	İÇEDÖNÜK
<ul style="list-style-type: none"> -Dışadönüktür. -Dış dünyaya yönelir. -Beklemenin bir yarar sağlamayacağını düşünür. -Dış dünyayla olumlu, yaratıcı ilişkiler kurmakta güçlükle karşılaşmaz. -Değişiklikleri, yenilikleri sever. -Çabuk kırılmaz. -Zorluklar karşısında cesaretini kaybetmez. -Genel olarak, önce tasarladığı işi yapmaya başlar. Bu işle ilgili düşüncelerini sonraya bırakır. -Kararsızlık göstermez. -İşlerinde geç kalmaz. 	<ul style="list-style-type: none"> -Kendisine dönüktür. -Anılar, hayaller dünyasında yaşar. -Bir şey yapmaya başlamadan önce uzun uzun düşünür. -Yapacağı işin sonuçlarını kendi kendine tartışır, sakıncalı yanların olup olmadığını anlamaya çalışır. Bu nedenle karar vermekte zorlanır, zaman kaybeder, işin gecikmesine neden olur. -Utangaçtır. -Kendisine, dolayısıyla başkasına güvenmez. Bunun sonucu olarak, başkasıyla kurduğu, ama zorlukla kurduğu ilişkilerinde kuşku duymaktan kendini alamaz. -Çevresine uymakta güçlük çeker.

Kaynak: Özgü (1976: 180-197); Veznadaroğlu (2005: 5).

Jung'un kişilik tipleri ile ilgili olarak oluşturduğu teorisi, üç temel varsayıma dayanmaktadır. Jung'un tiplemesinin temelini oluşturan birinci varsayımı, bireyin geçmişte kazandığı tecrübeler ve gelecekle ilgili beklentilerinin, kişinin davranış ve kişiliğini etkilediğidir. İkincisi, bireyin yaratıcı düşüncesinin sürekli bir gelişim içinde olduğudur. Üçüncüsü ise, kişinin kişilik yapısının çevresiyle sürekli bir etkileşim içinde olan açık bir sistem olduğudur (McClure, 1993'den akt. Zel, 2001: 39). Bu kapsamda yaptığı araştırmalarda insanları temelde iki tipe ayıran Jung, bu sınıflamanın devamı olarak temel kişilik ve duyuşsal özellikleri birbiriyle ilişkili dört kümeye ayırmıştır (Veznadaroğlu, 2005: 5). Bunlar özellikleri ile aşağıdaki gibidir:

Tablo 2: Jung'un Temel Kişilik ve Duyuşsal Özellikler Sınıflaması

DÜNYAYLA İLİŞKİ ŞEKLİ	DIŞADÖNÜK (EXTRAVERSİON) E	İÇEDÖNÜK (INTROVERSİON) I
	Şeylerin ve diğer insanların dış dünyasına dönüklük.	Fikirlerin ve hislerin iç dünyasına dönüklük.
Karar verme/ oluşturma şekli	Karar verici (Judging) J	Azimli (Perceiving) P
	Karara ulaşırken ve sorunları çözerken bir sıraya (düzene) odaklanmak.	Mümkün olduğunca çok veri ve bilgi elde etmeye odaklanmak.
Algı şekli	Algısal (Sensation) S	Sezgisel (Intuition) N
	Duyularla algılamaya, olgulara, detaylara ve somut olaylara dönüklük.	Olasılıklara, hayal gücüne, anlamlara ve şeyleri bir bütün olarak görmeye dönüklük.
Değerlendirme şekli	Düşünen (Thinking) T	Hisseden (Feeling) F
	Mantık ve gerçekçiliği kullanarak analiz yapmaya dönüklük.	İnsani değerlere, kişisel dostluklar kurmaya, inanç ve beğenilere bağlı olarak karar vermeye dönüklük.

Kaynak: Given (1996: 14).

Isabelle Myers ve Katherine Briggs, Jung'un sınıflamasının pratik bir kullanımını oluşturmak için Myers-Briggs Tip Belirleyicisi'ni (MBTI) geliştirmişlerdir. Myers-Bridges tip göstergesi dört temel treyti birleştirerek bunlardan 16 farklı tip üretmektedir. Her bir tipin İngilizce baş harflerinden oluşan özellikler karşımıza yeni tipleri çıkartmaktadır.

Bu doğrultuda Myers-Bridges Tip Göstergesi'nde (MBTI'da) bu teste tabi olan kişilerin cevapları yorumlanarak içe dönük ya da dışa dönük, karar verici ya da azimli, algısal ya da sezgisel, düşünen ya da hisseden gibi sınıflandırılmaktadır. Bu göstergede tabloda gösterilen 16 kişilik tipi bulunmaktadır (Gibson ve diğ., 1996: 113).

Tablo 3: Jung'un Kişilik Tipleri

	İÇEDÖNÜKLER (INTROVERTS)		DIŞADÖNÜKLER (EXTROVERTS)		
Düşünenler (Thinkers)	ISTP	ISTJ	ESTJ	ESTP	Duyumsayanlar (Sensors)
	INTP	ISFJ	ENTJ	ESFP	
Hissedenler (Feelers)	ISFP	INTJ	ESFJ	ENTP	Sezgiseller (Intuitives)
	INFP	INFJ	ENFJ	ENFP	
	Algılayanlar (Perceivers)	Yargılayanlar (Jungers)	Algılayanlar (Perceivers)	Yargılayanlar (Jungers)	

Kaynak: Zel (2001: 39).

4.2. Eysenck'in Kişilik Tipolojisi

Eysenck, nitelik ve tip kavramlarını kullanarak kişilik yorumlamasına yeni boyutlar kazandırmıştır. Eysenck'e göre, nitelik, bireyin belli biçimde davranışta bulunma eğilimlerinin bütününden, tip ise, niteliklerin toplanması ve örgütlenmesinden oluşur. Kişilik bunların bileşimi yani bütünüdür. Burada kişilik yapısı, birbirinden bağımsız, iki uçlu yatay ve dikey iki boyut üzerinde değerlendirilmiştir. Yatay boyutun bir ucunda içe dönüklük, öteki ucunda dışa dönüklük, dikey boyutun üst kısmında nevrotik, alt ucunda normal tipler bulunmaktadır (Zel, 2001: 41-42; Köknel, 1983: 111). Bütün insanların kişilik yapıları bu iki boyut arasında yer almaktadır. Eysenck'in kişiliğe tipolojik ayrımında yer alan tiplerin özellikleri aşağıdaki şekilde şöyledir:

Tablo 4: Eysenck'in Kişilik Tipleri

	NEVROTİK		
İÇE DÖNÜK	<u>Melankolik</u> Hırçın Endişeli Katı Temkinli Kötümser Ketum Anti Sosyal Sessiz	<u>Kolerik</u> Alıngan Huzursuz Saldırgan Çabuk heyecanlanan Hercai Atak İyimser Faal	DIŞA DÖNÜK
	<u>Flegmatik</u> Pasif İtinalı Başkasını düşünen Rahat Geçimli Kontrollü Güvenilir Sakin	<u>Sengen</u> Sosyal Dışadönük Konuşkan Hazır cevap Pratik Canlı Tasasız Lider	
	NORMAL		

Kaynak: Zel (2001: 42).

Eysenck'in kişilik tipolojisine göre, dışa dönükler sosyal riske girmekten çekinmeyen, duygularını kontrol altında tutamayan kişilerdir. İçe dönükler ise, sessiz, kendini dinleyen, düzenli ve kontrollü kimseler olarak tanımlanmıştır. Nevrotik kimseler ise kaygılı, günü gününe uymayan, genellikle çöküntülü ve psikolojik bozukluklara yatkın kimselerdir (Aytaç, 2000:

198). Bununla birlikte yine bu tipolojik ayrıma göre, melankolik ve kole-rikler güçlü duygulara, sengen ve flegmatik'lerse zayıf duygulara eğilimlidirler. Buna karşılık, sengen ve kolerik'lerde yüksek değişme hızı, melankolik ve flegmatik'lerde düşük değişme hızı vardır (Köknel, 1983).

4.3. Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi

İnsanın yapısı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen Kretschmer'e göre tip, "bireyin psikolojik ve fiziki kalitesi ve karakteristik özelliklerinin birlikte oluşturduğu bir olgu" olmaktadır (Şimşek ve diğ, 2001: 73). Kretschmer'in sınıflandırmasına göre, üç tip mevcuttur. Bunlar; atletik tip, astenik tip, piknik tiptir (Eroğlu, 1998: 161; Baymur, 1994: 256; Şimşek, 2001: 74; Zel, 2001; Enç, 1984; Aytaç, 2000: 198):

Atletik tip, uzun boylu, kaslı ve geniştir, yüz biçimi oval ve uzundur. Sabırlıdır, lider olma eğimli yüksektir, gösterişi, spor ve macerayı severler. Astenik tip, uzun ve ince yapıları kişilerdir. Soğukkanlı, içedönük, inatçı, alıngan, yalnızlıktan hoşlanan, duygularını frenleyen, az sosyal olan, idealist, kindar, çekingen mizacı vardır. Piknik tip, orta boylu, enlemesine geniş, ağır görünümü ve dolgun yüzü vardır. Dışadönüktürler, toplumdur, yaşamayı sever, dost canlısıdır, sempatik, açık kalpli, yufka yürekli, yeme ve içmeyi sever, kin tutmaz, alçak gönüllü ve iyimserdirler. Bu üç tipe ek olarak displastik tip olarak adlandırılan dördüncü bir tip söz konusu olmakla birlikte bu tipler, beden ve kişilik yapıları diğer üçüne benzemeyen tiplerdir.

4.4. Sheldon'un Kişilik Tipolojisi

Sheldon, iskeleti ve beden organlarını daha etraflı olarak ölçmek ve değişik yapıya sahip insanların çıplak bedenlerinin çeşitli yanlardan resimlerini çekmek yoluyla Kretschmer'in kurduğu tipolojisini geliştirmiştir (Baymur, 1994: 256). Sheldon'un araştırmaları sonucunda yaptığı sınıflamada üç beden tipi saptamıştır. Bunlar, Endomorf, Ektomorf ve Mezomorf (Şimşek ve diğ, 2001: 75; Baymur, 1994: 257; Aytaç, 2000: 197; Enç, 1984: 35):

Endomorflar; rahatını seven, cana yakın, iyi huylu ve alıngan tiplerdir. Bunların beden yapılarına bakılacak olursa, iç organları gelişkin, çoğunlukla şişman ve göbekli, yumuşak vücutlu olurlar. Bacak ve kollar kalın ve kısa olan şekilleri kareye benzer. Ektomorflar; sıkıntılı, çekingen, aşırı derecede duygulu, sosyal yönleri zayıf, genellikle uyumlu olamayan tiplerdir. Beden yapıları ise, uzun, ince vücutlu, gelişmiş kaslı, düşük omuzludurlar, beden yapıları dikdörtgene benzer. Mezomorflar ise; hareketli lider olmaya istekli, spor ve diğer sosyal faaliyetlere ilgi duyar, yarışmadan hoşlanır ve genellikle iyi huyludurlar. Bedensel özellikleri ise, iskelet ve kas sistemleri gelişmiş, geniş omuzlu, ince bel ve sert adaleli, üçgen vücutludurlar.

4.5. Littauer ve Littauer'in Kişilik Tipolojisi

Littauer ve Littauer'in kişilik tiplerini başlıca dört boyutta ele almıştır. Popüler optimistler, mükemmeliyetçi melankolikler, güçlü kolerikler ve barışçıl soğukkanlılar olarak sıralanabilir. Bu kişilik tipleri açıklanacak olursa (Littauer ve Littauer, 1997):

Popüler optimistler; bu kişilik tipine sahip olan insanlar bir toplulukta çabuk seçilirler ve göze batarlar. Popüler optimist erkek ve kadınlar, parlak ve renkli giysiler giyerler ve gösterişi severler. Bir yere asla dikkat çekmeden girmezler. Yüksek sesle konuşlar bundan dolayı grup halinde bir yere gittiklerinde herkes onları fark eder. Akıllarına geleni bir art niyet düşünmeksizin hemen söylerler. Sohbeta hakim olma isteğinden dolayı başkalarına sorulan soruları yanıtlarlar, insanlarla sürekli göz kontağı kurarlar, konuşurken beden dilini özgürce kullanırlar. Oldukça dağınık çalışma ortamları olan bu tip insanlar aradıkları şeyleri çalışma ortamında kolayca bulabilme gibi bir özellikleri de vardır. Üretkendirler. Cıvıl cıvıl yerinde duramayan tiplerdir.

Mükemmeliyetçi Melankolikler; kendileri de dâhil çevrelerindeki her şey mükemmel ve düzenlidir. Klasik ve kusursuz bir giyim tarzları vardır. Bu tip kişiler kendilerini sınırlandırmış hissi içinde olup, dik durur ve dik otururlar. Mesafeli ilişkiler kurarlar. Çalışma ortamları oldukça düzenlidir. Gizlilikten hoşlanırlar. Her şeyi enine boyuna tarttıktan sonra hareket ederler.

Güçlü Kolerikler; tanımlarıyla da dikkat çektikleri gibi güçlüdürler. Bu tip insanların her zaman yapacak önemli işleri olup boş vakit geçirmekten hoşlanmazlar. Genellikle çok gergindirler ve ne yaparlarsa yapsınlar, tam bir kararlılıkla yaparlar. Programları her zaman doludur ve her şeyi birden yapabilmek için sosyal faaliyetleri diğer önemli olayların arasına sıkıştırırlar. Bu tipler genellikle bir şeyleri vurgulamak için el ve kol hareketlerini kullanırlar. Gösteriştten kaçan bir tavır sergilerler.

Barışçıl Soğukkanlılar; görünce tanınması en zor kişilik tipidir. Orta yol insanlarıdır ve belirgin özellikler sergilemezler. Belirgin bir hataları olmayan bu tiplerin her yer de mutlu olabilme gibi bir özelliği vardır. Giyim şekilleri sıradan olup geri planda olmayı severler, çok fazla dikkat çekmek istemezler. Çalışkandır ama dinlemeyi severler, işleri bitince yeni bir iş yapmak yerine hak ettikleri tatili yapmayı tercih ederler. Alçak sesle konuşan bu tipler kendilerine ve etrafindakileri huzur veren bir yapıya sahiptirler.

4.6. A ve B Tipi Kişilik

Psikolojide genel bir kategori olarak insanlar “A” ve “B” tipi kişilik olarak sınıflandırılırlar. Bu sınıflandırmalar arasındaki ayrım, 1960’ların sonlarına doğru Friedman ve Rosenman adlı iki Amerikalı kalp cerrahı tarafından yapılmıştır. Fikir ilk defa, oturma odasının sandalyelerini tamir eden döşemecinin sandalyelerin çoğunun sadece önden yırtıldığını söylemesi üzerine ortaya çıkmıştır. Bu durumdan, iki kardiyolog da kalp hastalarının çoğunun endişeli olduklarını ve otururken zor zamanlar geçirdiklerini anlamışlardır. Bu gözlemi başlangıç noktası olarak kullanan ve kendi klinik uygulamalarını da temel alan Friedman ve Rosenman, hastalarının iki çok farklı davranış model tipi sergilediği sonucuna varmışlardır (Moorhead ve Griffin, 1992’den akt. Durna, 2005: 277).

Araştırmacılar her iki kişilik tipinin de bireylerin günlük yaşamlarında strese maruz kalma seviyeleri ile yakın ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. A ve B tipi davranış biçimleri, kişinin çevresel karşı çıkmalara ve tehditlere nasıl yanıt verdiğini ilgilendiren davranış özellikleridir (Glazer ve diğ., 2004: 647).

Friedman ve Rosenman tarafından ortaya çıkarılan A tipi ve B tipi kişilik özellikleri aşağıdaki tabloda şu şekilde sıralanmaktadır:

Tablo 5: A ve B Tipi Kişilik Yapıları

A TİPİ KİŞİLİK YAPISI	B TİPİ KİŞİLİK YAPISI
Daima eylem halindedirler.	Zamanla ilgileri pek yoktur.
Hızlı yürürler.	Sabırlıdırlar.
Hızlı yerler.	Övünmekten hoşlanmazlar.
Hızlı konuşurlar.	
Sabırsızdırlar.	Oyunlar ve sporlar kazanmak için değil eğlenmek için yaparlar.
Bir anda iki ey yaparlar.	
Boş zamanlar pek yoktur.	İçleri rahat bir şekilde dinlenirler.
Sayılarla karşı saplantılıdırlar.	İşi hemen bitirme baskısı altında değildirlenler.
Sayılarla başarıyı ölçme eğilimindedirler.	
Agresiftirler.	Yumuşak başlıdırlar
Rekabetçidirler.	Asla acele etmezler.
Sürekli zaman baskı altındadırlar.	

Kaynak: Luthans, 1995'den akt. Durna (2004: 201).

A tipi davranış biçimine sahip bir yaşantı günümüzün yaşama biçimi ile teşvik edilen ve ödüllendirilen bir tavidir. Çünkü çevresindeki insanlardan daha hızlı ve saldırgan olarak düşünen, konuşan, hareket eden, yaşayan insanlara değer verilmektedir (Durna 2004: 199). Bununla birlikte B tipi davranış biçimini benimseyenler rekabetçiliğe A'lar kadar güdülenmemişlerdir. Sabırlıdırlar, onlarla anlaşmak kolaydır, asla öfke nöbetleri geçirip kendilerini kaybetmezler, son derece rahat insanlardır, kendileriyle ve çevreleriyle barışıktırlar, duygularını güzelce ifade edebilirler, stresle etkili bir biçimde başa çıkabilirler. Kızgınlık duygusu taşımamaları, yaşadıkları iç huzurundan kaynaklanır.

Yapılan araştırmalarda bu özellikleri destekler niteliktedir. Örneğin, Macaristan, İtalya, İngiltere, İsrail ve Amerika'da olmak üzere toplam 19 hastanede çalışan 2032 hemşire üzerinde yapılan bir araştırmaya göre A tipi davranış biçiminde olan hemşirelerin B tiplerine göre daha çok iş stresine sahip olduklarını ve bunun en belirgin olarak İsrail, İtalya ve ABD'de görüldüğü tespit etmişlerdir. Macaristan'da çalışan hemşirelerin ise en az iş stresine sahip olduklarını ve bunun en önemli nedeninin ise Macaristan hükümetinin hangi işlerin nasıl yapılması gerektiğiyle ilgili güçlü yetkisinin

olmasına yani hiyerarşinin az görülmesine bağlamaktadırlar (Glazer ve diğ, 2004).

4.7. Beş Faktör Kişilik Modeli (The Big Five Factor)

Tarihsel süreç içerisinde kişiliğin boyutlarını ya da temel etkenlerini açıklayan ya da açıklama iddiasında bulunan çeşitli kuramlar öne sürülmüştür. Ancak, son 20 yıl içerisinde, kişiliğin temel olarak beş etkenden (Dışadönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Duygusal Denge ve Deneyime Açıklık) oluşan bir yapıyı ifade ettiği görüşü egemen olmaya başlamıştır (Ivancevich ve Matteson, 2002'den akt. Solmuş, 2004: 199).

1980'lerin sonlarına doğru, kişilik psikologları kişilik literatüründeki karmaşık bulguların düzenlenmesi için anlamlı ve kullanışlı bir sınıflandırma sağlayabilen 'Beş Faktör Modeli'nin beş güçlü faktörü üzerinde genel bir anlaşmaya varmışlardır (Taggar ve diğ, 1999: 902). Araştırmaların çoğu, kişilikle ilgili ortak özelliklerin beş faktör tarafından kapsanmış olabileceği görüşüne birleşmişlerdir. Bu beş boyutlu yaklaşım Büyük Beşli (Big Five) olarak da adlandırılmıştır.

Beş Faktör Kişilik Modeli, kişilik özelliklerinin hiyerarşik bir organizasyonudur ve beş temel boyutta adlandırılmaktadır: Dışadönüklük (Extroversion), Yumuşak Başlılık (Agreeableness), Özdisiplin (Conscientiousness), Nevrotiklik (Neuroticism) ve Deneyime Açıklık (Openness to Experience) (McCrae ve John, 1992: 175). Bu beş temel boyutun açıklamaları şu şekilde yapılabilir:

Dışadönüklük (Extroversion): Bu boyut, Eysenck'in Dışadönüklük/İçedönüklük boyutu ile büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Bu boyutun özellikleri sosyal olma, girişken olma, hakkını savunma, iddialı olma, aktif ve konuşkan olmadır. Bu boyutun iki önemli bileşeni hırs/tutku ve sosyal olma özelliğidir (Barrick ve Mount, 1991: 3). Üstün olma ve ödül kazanma isteği temel motivasyon etkenleri arasındadır (Barrick ve diğ, 2002: 3), stres durumlarında sorun odaklı başa çıkma stratejileri kullanma eğiliminde olmaktadır (O'Brein ve DeLongis, 1996: 777).

Dışa dönük bireyler, grup içindeki diğer bireylerle daha kolay iletişim kurma özelliği, kaynakların bulunması ve kullanılmasında konusunda onlara öncülük ederek işlerin kolaylaştırmasına yardımcı olur. Bu boyutun tam karşıtı "içe dönüklük"tür (Thoms ve diğ., 1996: 353). Dışadönüklük boyutu sosyallik, neşelilik, konuşkanlık ve hareketliliği ifade ederken tam karşıtı olan içe dönük, sessiz, utangaç ve ketum olma özelliği ile nitelendirilir (Martins, 2002: 759). Bununla birlikte içe dönükler daha ziyade arkadaş canlısı değildirler, bağımsızdırlar ancak mutsuz veya kötümser değildirler (Ekşi, 2004: 89).

Yumuşak Başlılık/Uzlaşılabilirlik (Agreeableness): Yumuşak başlılık bir boyut olarak insanlığın insancıl yönünü gerektiren bir boyuttur (Digman, 1990: 422). Bu boyut, nazik, esnek, iyi mizaçlı, fiziksel görünümüne önem veren, affedici, yumuşak kalpli ve hoşgörülü olma özellikleriyle birlikte düşünülmektedir (Barrick ve Mount, 1991: 4).

Uyumlu bireyler, arkadaşça davranırlar, birlikte çalışmayı severler, kibar dırlar, hoşgörü sınırları geniştir, güven vericidirler ve yumuşak huyludurlar. Bu özelliklere sahip bireyler, yönetici olarak astlarını iyi motive eder, onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışır ve iyi iletişim kurarlar (Thoms ve diğ., 1996: 354).

Bu özelliği taşıyan kimseler, sempatikler ve yardıma isteklidirler. Başkalarının da yardımsever olacağına inanırlar. Bunun tam karşıtı özellik taşıyan uzlaşmaz kişiler ise bencildirler, başkalarına şüphe ile yaklaşırırlar. İşbirliğinden ziyade rekabeti tercih ederler (Ekşi, 2004: 89). Bu özellikler karşısında şu söylenebilir ki, yumuşak başlılık değerli bir özelliktir ve bu kimseler sosyal açıdan daha fazla tercih edilen popüler bireylerdir.

Özdisiplin (Conscientiousness): (Somer ve diğ. (2004) tarafından Öz Denetim/Sorumluluk adıyla kullanılmaktadır). Bu boyut, eğitimsel başarı ölçümleri ile ilişkili olduğu için 'Başarı İsteği' olarak da adlandırılmaktadır (Barrick ve Mount, 1991: 4). Azimli olma, güvenilir olma, başarı kazanma güdüsü kuvvetli, dikkatli, temkinli, sorumluluğunun bilincinde, planlı ve programlı olma gibi özellikler bu boyutun içinde yer alır. Bu boyuttaki özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde

her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetlidir (Thoms ve diğ., 1996: 454).

Bir hedefe dönük davranışlardaki planlılık, sabır, motivasyon, organizasyon ve başarı bu faktörle ilgilidir. Bu özelliğe sahip kişiler amaçlı, iradeli ve kararlıdır. Bu tür özellik gösteren kişiler dakik, güvenilir ve dürüsttürler. Tam karşıtı özellikte olanlar ise bu ahlaki disiplinden yoksun, amaçlara ulaşmada daha az motivasyonlu ve amaçlıdır (Ekşi,2004: 89).

Nevrotiklik (Neuroticism): (Somer ve diğ. (2004) tarafından Duygusal Tutarsızlık olarak adlandırılmaktadır). Bu boyut sıklıkla duygusal denge, denge, duygusallık ya da nevrotiklik olarak adlandırılmaktadır Duygusal tutarsızlık kişilik boyutunun ortak özellikleri, kaygılı, korumacı, gergin, depresif, sınırlı, sıkılmış, duygusal, üzgün ve güvensiz olma faktörleriyle birlikte düşünülmektedirler (Barrick ve Mount, 1991: 4). Birçok araştırmacı örgütlerde yönetim görevi üstlenen bireylerin mutlaka duygusal istikrar boyutunda olumlu nitelikler taşıması gerektiğini ileri sürmektedirler (Thoms ve diğ., 1996: 352).

Nevrotik bireyler, uzun süreli olumsuz duygulanımlar yaşamaya eğilimlidirler; potansiyel olarak da çeşitli davranış bozuklukları geliştirmeye yatkındır. Nevrotik bireylerin, uzun süreli stres yaşadıkları (Bruck ve Allen, 2003: 461) ve stres durumlarında da, duygu odaklı başa çıkma stratejileri kullandıkları görülmüştür (O'Brien ve DeLongis, 1996: 777). Bunun tersi özellik taşıyan kişiler duygusal açıdan dengelidirler ve genellikle sakin, soğukkanlı ve rahat olarak tanımlanırlar. Onlar stresli durumlarla alt üst olmadan veya kaygılanmadan başa çıkabilirler (Ekşi, 2004: 89).

Deneyime Açıklık (Openness to Experience): (Somer ve diğ. (2004) tarafından Gelişime Açıklık olarak adlandırılmaktadır). Tanımlanması en zor olan boyut bu boyuttur. Sıklıkla 'Zekâ' olarak da adlandırılmaktadır ama genellikle 'Deneyime Açıklık' ya da 'Kültür' olarak da adlandırılır. Bu boyutun hayal gücünün güçlü olması, kültürlü, bilgiye ve öğrenmeye meraklı, orijinal, açık görüşlü, akıllı ve sanatçı duyarlılığına sahip olma özellikleriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir (Barrick ve Mount, 1991: 4-5). Genellikle entelektüel özellikleri bünyesinde toplamayan bu özelliğe

sahip bireyler özellikle değişim yaşıyan örgütlerde yaratıcılıkları ile oldukça fonksiyonel fayda sağlarlar (Thoms ve diğ.,1996: 353).

Aktif imgelem, estetik duyarlılık, iç duygulara duyarlılık, çeşitliliği tercih, entelektüel merak ve bağımsız yargı bu kişilik özelliğinin öğelerindedir. Yeni fikir, yaklaşım ve deneyimleri etkin olarak arama bu özellikle alakalıdır. Bu özelliği ağırlıklı olarak taşıyan kişiler hem iç hem de dış dünyaya meraklıdır. Zengin bir hayat tarzı deneyimlemektedirler. Yeni düşüncelere ve alışıl gelmiş değerlerin dışındaki değerlere açıktırlar ve otoriteyi sorgularlar. Tersî özellikte olanlar ise, davranışlarında ve alışıl gelmiş görüşlerinde muhafazakârdırlar. Yeni olandan ziyade bilindiği tercih ederler. Daha dar bakış açıları ve ilgi yoğunlukları vardır (Ekşi, 2004: 89).

Beş faktör kişilik modeli, geniş bir yelpazede yer alan kişilik yapılarını bütünleştirmesi ve böylece farklı yönelimlere sahip araştırmacılar arasındaki iletişimi kolaylaştırması; kişilik özellikleriyle davranışlar arasındaki ilişkilerin sistematik bir biçimde incelenebilmesine olanak sağlaması ve genel bir tanımlama sağlaması açısından ilgi çekicidir (McCrae ve John, 1992'den akt. Solmuş, 2004: 199).

Sonuç

Örgütlerin en değerli kaynağı olan insanı anlamak ve tanımak zor bir süreçtir. Ancak insan kaynağından en verimli şekilde yararlanabilmek için onu iyi tanımak ve anlamak gerekmektedir. Bu gereklilik kişilik konusunun önemini ortaya çıkarmaktadır. Kişilik konusu örgütleri ve hatta özellikle insan kaynakları yönetimini yakından ilgilendirmektedir. Çünkü örgütlerin insan kaynakları bölümü bu değerli kaynağı iyi tanır ve anlarsa onları daha iyi yöneterek örgütlerde verimliliği artıracaklardır.

Örgüt çalışanları yapıları gereği farklı kişilik özelliklerine sahiptir. Dolayısıyla bu farklılıkları daha iyi yönetebilmek için onlara bu kişilik perspektifinden yaklaşarak tanımak gerekmektedir. Kişilik özelliklerini bilmek, bireylerin çalışma hayatında sergilemiş oldukları performansını artırma noktasında yardımcı olabilmektedir. Çünkü çalışanların farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları, onların amaçlar doğrultusunda farklı yönlendirme gerekliliğini ortaya çıkartmaktadır. Bu doğrultuda özellikle örgütlerin in-

san kaynakları bölümü konuya bu açıdan yaklaşırsa o kadar başarı sağlanmış olacaktır. Çünkü bireyin iş yerindeki başarısı büyük ölçüde kişiliğine bağlıdır ve çalışanları kişilik özellikleri doğrultusunda değerlendirip yönlendirmek, insan kaynağının daha verimli çalışması konusunda oldukça önemli katkı sağlayacaktır. Bundan dolayı kişilik konusu örgütlerin titizlikle üzerinde durması gereken bir konudur. Aksi takdirde örgütler, çalışanlarını kişiliklerine göre değerlendirmeden yönetirlerse istenilen başarıyı sağlamakta zorlanacaklardır.

Kaynakça

- ADLER, A. (2008), İnsan Tanıma Sanatı, Çev., Kamuran Şipal, Say Yayınları, İstanbul.
- AKYILDIZ, H. (2006), "Freud'çu, Liberal ve Marksist Kişilik Kuramlarının Türevi Olarak Toplum, İktisat ve Siyaset Teorileri", Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11, s.1-23, Antalya.
- ALTINKÖPRÜ, T. (2003), Şahsiyet Analizi, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- ARKONAÇ, O. (1999), Açıklamalı Psikiyatri Sözlüğü, Nobel Tıp Kitabevleri, İstanbul.
- ATKINSON, L. R., R. C. ATKINSON ve E. R. HILGARD (1995), Psikolojiye Giriş II, Sosyal Yayınlar, İstanbul.
- AYTAÇ, S. (2000), İnsanı Anlama Çabası, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- AYTAÇ, S. (2001), "Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi", İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, Sıra 1.
- BARRICK, M.R. ve M.K. MOUNT (1991), "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis.", Personnel Psychology, Vol. 44, No. 1, s.1-26.
- BARRICK, M.R., G.L. STEWART, G.L.ve M. PIOTROWSKI (2002), "Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives", Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 1, s.1-8.
- BAŞARAN, İ. E. (1991), Örgütsel Davranış, Gül Yayınevi, Ankara.
- BAYMUR, F. (1994), Genel Psikoloji, İnkilap Kitabevi, İstanbul.

- BRUCK, C.S.ve T.D. ALLEN (2003), “The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type a Behavior, and Work-Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, s.457-472.
- CARVER, S. C.ve M. F. SCHEIER (1995), *Perspectives on Personality*, Allyn and Bacon, USA.
- CÜCELOĞLU, D. (2003), *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- DIGMAN, J. M. (1990), “Personality Structure: Emergence of The Five-Factor Model” *Annual Review of Psychology*, Vol. 41, s.417-440.
- DUBRIN, A. (1994), *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs New Jersey.
- DURNA, U. (2004), “Stres, A Tipi ve B Tipi kişilik Yapısı ve Bunlar Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 11, Sayı 1, s.191-206.
- DURNA, U. (2005), “A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1, s.276-289.
- EKŞİ, H. (2004), “Kişilik ve Başarı: Başarı Tarzlarının Durumsal ve Eğilimsel Boyutları Üzerine Çok Yönlü Bir Araştırma”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Cilt 4, Sayı 1, s.81-98.
- ENÇ, M.(1984), *Ruh Sağlığı Bilgisi*, İnkilap Yayınevi, İstanbul.
- ERDOĞAN, İ.(1994), *İşletmelerde Davranış*, Beta, İstanbul.
- EREN, E.(2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta, İstanbul.
- EROĞLU, F. (1998), *Davranış Bilimleri*, Beta, İstanbul.
- GIBSON, J.L., J.M. IVANCEVICH ve J.H. DONNELLY (1996), *Organizations:Behavior, Structure*, Irwin, Illinois.
- GIVEN, B. K. (1996), “Learning Styles; a Synthesized Model” *Journal of Accelerated Learning and Teaching*, Vol. 21, No. 1-2, s.11-44.
- GLAZER, S., T.A. STETZ ve L. IZSO (2004), “Effects of Personality on Subjective Job Stres: A Cultural Analysis”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 37, s.645-658.

- GÜNEY, S. (2006), Davranış Bilimleri, Nobel Yayınları, Ankara.
- HELLRIEGEL D., J.W.SLOCUM ve R.W.WOODMAN (1992), Organizationla Behavior, West Publishing Company, New York.
- KOPTAGEL, İ., G. (1991), Tıpsal Psikoloji: Tıpta Davranış Bilimleri, Güneş Kitabevi Yayını, Ankara.
- KÖKNEK, Ö. (1983), Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- LITTAUER, F. ve M. Littauer (1997), Kişilik Bulmacası, Çev., H.Betül Çelik, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- LUTHANS, F. (1995), Organizational Behavior, McGraw-Hill, Inc-NewYork.
- MARTINS, N. (2002), “A Model for Managing Trust”, International Journal of Manpower, Vol. 23, No. 8, s.754-769.
- MORGAN, C. T., (1999), Psikolojiye Giriş, Çev., Hüseyin Arıcı ve diğ., Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- O'BREIN, T.B.VE A.DELONGIS (1996), “The Interactional Context of Problem-, Emotion-, and Relationship-Focused Coping: The Role of the Big Five Personality Factors” Journal of Personality, Vol. 64, No. 4, s.775-813.
- OKTAY, M. (1996), İletişimciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş, Der Yayınları, İstanbul.
- ÖZGÜ, H. (1976), Psikoloji Dünyasının Üç Büyükleri (Freud, Adler, Jung), Ararat Yayınevi, İstanbul.
- SCHERMERHORN, J., JR. J. G. HUNT, R.N. OSBORN (1997), Organizational Behavior, John Wiley&Sons.Inc., NewYork.
- SOLMUŞ, T. (2004), “İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktör Kişilik Modeli”, Türk Psikoloji Bülteni, 10, 34-35, s.196-205.
- SOMER, O.ve M. KORKMAZ ve A. TATAR (2004), Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE), Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, No.128, İzmir.
- SOYSAL, A.(2008), “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, Çimento İşveren Dergisi, Vol. 22, No. 1, s.5-19.

- ŞİMŞEK, M., T. AKGEMCİ ve A. ÇELİK (2001), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayınları, Ankara.
- TAGGAR, S., R. HACKETT ve S.SAHA (1999), “Leadership Emergence in Autonomous Work Teams: Antecedents and Outcomes”, Personnel Psychology, Vol. 52, s.899- 926.
- TEZCAN, M. (1997), Türk Kişiliği ve Kültür-Kişilik İlişkileri, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- THOMS, P., K. S. Moore ve K. S. Scott (1996), “The Relationship Between Self-efficacy for Participating in Self Managed Work Groups and The Big Five Personality Dimensions" Journal of Organizational Behavior, Vol. 17, No. 4, s.349-362.
- TINAR, (1999), “Çalışma Yaşamı ve Kişilik”, Mercek Dergisi, Sayı: 14, Mess Yayınları.
- VEZNADAROĞLU, R. L. ve A. O. Özgür (2005), “Öğrenme Stilleri: Tanımlamalar”, Modeller ve İşlevleri,4, 2, s.1-16. (<http://www.ilkogretim-online.org.tr>) (14-08-2009).
- YANBASTI, G. (1996), Kişilik Kuramları, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
- YELBOĞA, A. (2006), “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8, 2: s.196- 211.
- ZEL, U., (2001), Kişilik ve Liderlik, Seçkin Yayıncılık, Ankar.

SİYASİ PARTİ SEÇİM BEYANNAMELERİNDE SOSYAL POLİTİKA: 2018 CUMHURBAŞKANLIĞI VE MİLLETVEKİLİ SEÇİMLERİ NİTEL ANALİZİ¹

Yılmaz ÖZKAN²
Ufuk BİNGÖL³

Özet

Bu çalışmada, 24 Haziran 2018 Pazar günü gerçekleştirilen Cumhurbaşkanlığı Seçimi ve 27. Dönem Milletvekili Seçimleri kapsamında seçime katılan siyasi partilerin kamuoyuna sunmuş oldukları seçim beyannamelerinin sosyopolitik içeriğinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın kapsamı, Cumhurbaşkanı adayı çıkaran siyasi partilerle(AK Parti, CHP, MHP, HDP, İYİ Parti, Saadet Partisi ve Vatan Partisi) sınırlı tutulmuştur. Çalışmada nitel veri analizi (NVA) deseni olan içerik analizi uygulanmıştır. Analizler, QDA nitel veri analiz programıyla yapılmıştır. Bunun yanında çeşitli ifade analizleri ve kelime bulutları ile kümeleme analizi yapılmıştır. Çalışmada yapılan analizler sonucunda, bazı seçim beyannameleri arasında ortaya çıkan yüksek seviyede ifade ve taahhüt benzerliğinin siyasal açıdan farklı görüşlere sahip olan siyasi partilerin iktidar partisinin davranış biçimini temel alarak ortak muhalefet davranışı sergileyebildiklerini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Politika, Cumhurbaşkanlığı seçimi, Seçim Beyannameleri, Nitel Veri Analizi

SOCIAL POLICY IN THE POLITICAL PARTY ELECTION MANIFESTOS: QUALITATIVE ANALYSIS OF 2018 PARLIAMENT AND PRESIDENTIAL ELECTIONS

Abstract

The aim of this study is to analyze the sociopolitical content of the election declarations submitted by the political parties participating in the elections within the scope of the Presidential Election and the 27th Parliamentary Elections held on 24 June 2018. The scope of the study was limited with political parties (AK Parti, CHP, MHP, HDP, İYİ Parti, Saadet Partisi ve Vatan Partisi) present candidates for presidential election. In the study, content analysis with qualitative data analysis (NVA) pattern was applied. The analyzes were performed by QDA qualitative data analysis program. In addition to this, with various analysis and word clouds, cluster analysis was performed. As a result of the analyzes conducted in the study, it can be seen that the high level of expression and commitment similarity between some election declarations shows that political parties with different political opinions can exhibit common opposition behavior based on the behavior of the ruling party.

Keywords: Social Policy, Presidential Election, Election Manifestos, Qualitative Data Analysis

JEL Classification Codes: J01, J18, O25

¹ Bu çalışmadaki verileri ve rapor biçiminde hazırlanmış geniş versiyonu için çalışmanın yazarlarına e-posta yoluyla ulaşabilirsiniz.

² Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yozkan@sakarya.edu.tr

³ Dr.Öğr.Üyesi Bandırma Onyedİ Eylül Üniversitesi, Manyas M.Y.O., ubingol@bandirma.edu.tr

Giriş

24 Haziran 2018 tarihinde yapılacak Cumhurbaşkanlığı ve 27. Dönem Milletvekili seçimleri önceki seçimlerden farklı bir özellik taşımaktadır. 2017 yılında Anayasanın bazı maddelerinde değişiklik yapılmasına dair kanun teklifinin halkoylaması sonucu kabul edilmesi ile birlikte yürütmenin fiili sorumluluğu halk tarafından seçilecek Cumhurbaşkanına devredilecektir. Başbakanlık Makamı kaldırılacak, bakanlıklar doğrudan cumhurbaşkanına bağlı olacaktır. Bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) dışından seçilecek, milletvekili sayısı 550'den 600'e çıkacaktır (YSK, 2018). Böylelikle Türkiye Cumhuriyetinin fiili yönetim sistemi yasama, yürütme ve yargı erklerinin ilişkileri anlamında “*Başkanlı*” hükümet etme şeklinde uygulanacaktır.

Siyasi faaliyet gösteren aktörler, savunduğu fikirlerin topluma yayılması ve karşılığında toplumun desteğinin sağlanması için kitle iletişim araçlarını sıklıkla kullanmaktadır. Seçim beyannameleri de seçim sürecinde toplumun çoğunluğunun oyuna talip olan siyasi partiler açısından, seçimi kazanmaları halinde ülke yönetiminde uygulayacakları ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik vb. hususların taslak plan ve programlarının paylaşıldığı yazılı metinlerdir. Siyasi partiler, seçimleri kazanmaları halinde bir sonraki seçime kadar uygulamayı taahhüt ettikleri reformları ve bu yöndeki niyetlerini kamuoyu ile paylaşırken aynı zamanda kendilerine iktidarları döneminde rehber olacak temel uygulama belgesini ortaya koymaktadır.

Siyasi Partiler, 24 Haziran Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili genel seçimleri ile birlikte gerek yürütmenin sorumluluğunu almak üzere gerekse yasama organı olan TBMM’de çoğunluğu elde etmek üzere yürütme ve yasamanın uyum içerisinde çalışabileceği bir hükümet dönemi arzu etmektedir. Seçmenlerin oyunu kazanmak için yapılan propagandalarda tüm toplumu ilgilendiren sosyal politika pratikleri noktasında oldukça önemli vaat ve taahhütler sunulmaktadır. Bu bağlamda, söz konusu taahhütlerin yer aldığı seçim beyannamelerinin Zaim’in (2007:21) belirttiği üzere derinlemesine bir analizi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Literatüre bakıldığında seçim beyannamelerinin sosyal politika alanı da dahil olmak üzere daha önce çeşitli şekillerde akademik çalışmalara konu olduğu görülmüştür (Aymanıy ve diğ.,2016; Ayaç, 2017; Ertük ve Şeşen, 2017; Özkaynar, 2015; Tiyek,

2015, Yıldırım ve diğ., 2016). Bu çalışmada, söz konusu çalışmalardan farklı olarak Nitel Veri Yazılımı ile kodlama çalışması yapılmış, sosyal politikanın dar ve geniş kapsamı içerisinde, özellikle ekonomik yönden güçsüz ve özel olarak korunması gereken; çocuklar, yaşlılar, gençler, kadınlar, engelliler, kimsesizler, bağımlı çalışanları vb. kesimlerin de içinde olduğu toplumun tümünün refahı (Altan, 2007), dikkate alınarak kodlama kıstasları belirlenmiştir (Akbıyık ve Coşkun, 2012).

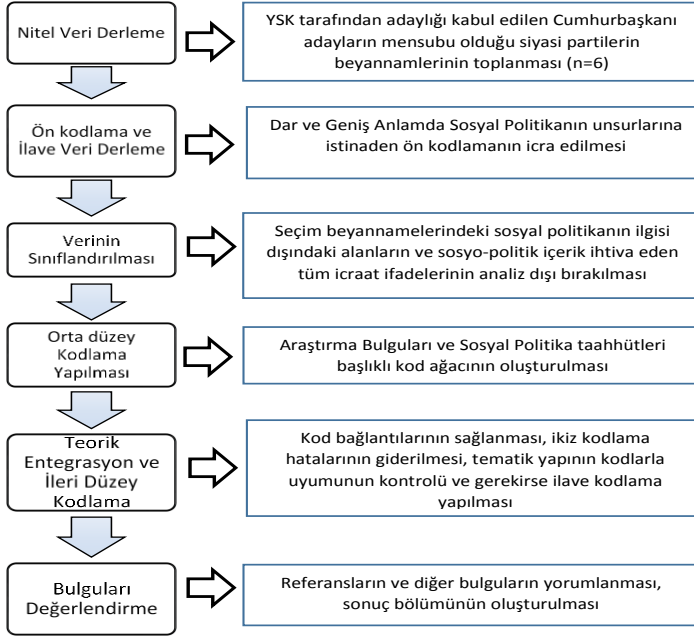
Bireyin ve toplumun mevcut veya gelecekteki olası risklere karşı korunması amacıyla kullanılacak sosyal politika enstrümanlarının ilgili siyasi partilerin seçim propagandalarında nasıl yer aldığıın analizinin müteakip dönem icraat-taahhüt analizleri için önemli bir veri oluşturacağı değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada, 24 Haziran 2018 günü icra edilecek Cumhurbaşkanlığı ve 27. Dönem Milletvekili Seçimleri kapsamında Yüksek Seçim Kurulu tarafından Cumhurbaşkanlığına adaylığı ilan edilmiş adayların mensubu olduğu siyasi partilerin seçim beyannamelerindeki sosyopolitik taahhüt unsurları analiz edilmiştir. Süreç içinde siyasi partiler tarafından sunulan beyanat ve raporlar ile parti yetkilileri ve liderlerinin seçim beyannamelerini anlatmak üzere yapılan canlı yayınlardaki ifadeleri çalışmamıza dahil edilmemiştir. Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde yöntem anlatımının hitamında ikinci bölümde çalışmanın bulguları alt konu başlıkları ile paylaşılarak analizler icra edilmiş ve çalışma sonlandırılmıştır.

1. Yöntem ve Evren/Örneklem

Bu çalışmada, nitel veri analizinin bir dalı olan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır (Miles ve Huberman, 1994). İçerik analizi, metinlerin içerdiği mesajı; anlam bakımından sistematik olarak sınıflandıran, sayılara dönüştüren ve çıkarım yaparak sosyal gerçeği bulmaya yarayan bilimsel bir yaklaşımdır. Öncelikle nitel veriler, ham veri olarak ilgili siyasi parti internet sitelerinden derlenmiş ve çalışmanın ana yöntemi Şekil-1’de belirlenmiştir.

Şekil - 1 Araştırmanın Tasarımı



Veri Toplama, Analizi, Geçerlik ve Güvenirliliği

Hedef veri toplama adresi olarak siyasi partilerin resmi internet siteleri alınmıştır. Cumhurbaşkanlığı adaylarının YSK tarafından ilan edilmesini müteakip (www.ysk.gov.tr) ilgili siyasi partilerin seçim beyannameleri toplanmıştır. Nitel veri analizine dahil edilen Seçim beyannameleri partilerin adına göre alfabetik sıralama ile Tablo-1’de sunulmuştur.

Tablo - 1 YSK Tarafından İlan Edilmiş Cumhurbaşkanlığı Adayları Ve İlgili Siyasi Partilerin Seçim Beynamesi İlan Tarihleri

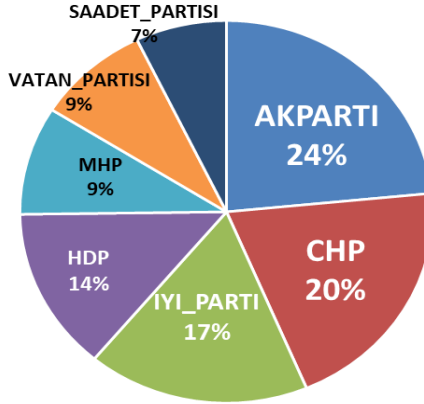
Parti Adı	Cumhurbaşkanı Adayı	Beyanname İlan Tarihi	Sayfa Sayısı	Sosyopolitik içerik oranı
AK Parti	Recep Tayyip ERDOĞAN	24/05/2018	360	% 5,22
CHP	Muharrem İNCE	26/05/2018	231	% 12,63
HDP	Selahattin DEMİRTAŞ	14/05/2018	88	% 16,73
İYİ Parti	Meral AKŞENER	30/05/2018	134	% 13,79
MHP	Recep Tayyip ERDOĞAN	26/05/2018	133	% 5,08
Saadet Partisi	Temel KARAMOLLAOĞLU	27/05/2018	19	% 9,04
Vatan Partisi	Doğu PERİNÇEK	20/05/2018	58	% 8,46

Çalışmada, NVIVO 11.0 yazılımı kullanılmıştır. Sonuçların karşılaştırılması yapılarak analizin yazılımlar açısından güvenilirliği test edilmiştir. Yazılımın kodlama güvenilirliği için birden fazla uzman görüşü alınmak suretiyle nitel kodlama benzerliği ve uyumu Miles ve Huberman'ın(1994) güvenilirlik formülüne uygun olarak yüksek seviyede (% 72) sağlanmıştır.

2. Bulguların Değerlendirilmesi

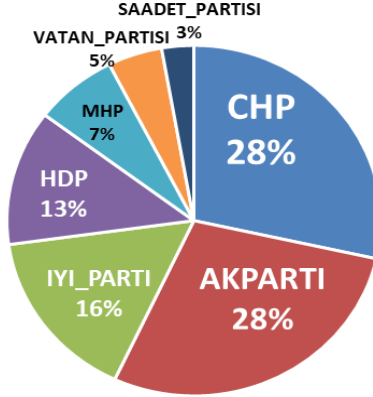
Yedi siyasi partinin beyannamelerinin tematik kodlama çalışmasında giriş ve sonuç bölümleri ile sosyopolitik taahhütleri dâhil olmak üzere 18 konu başlığında toplam 218 adet kodlama düğüm noktası oluşturulmuştur. Partilerin beyannamelerine göre kodlama dağılımı Şekil-2'de sunulmuştur.

Şekil - 1 Siyasi Parti Beyannamelerinin Kodlama Dağılımı (Genel Kodlama Sayısı)



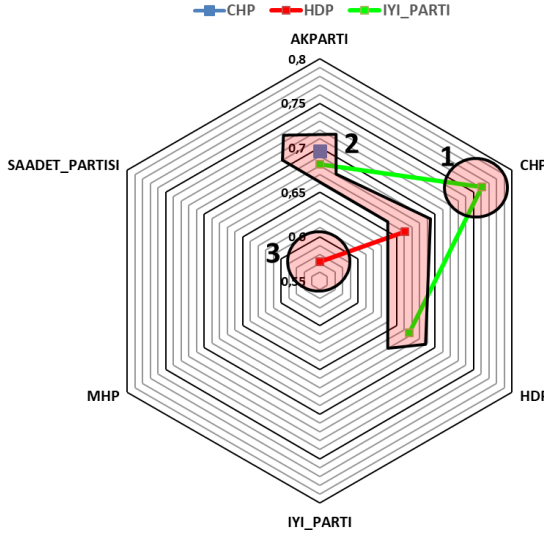
Tematik kodlama alanında AK Parti ve CHP'nin sosyal politika alanındaki tematik kodlama dağılımı diğer partilerin önünde yer almıştır. İYİ Parti'nin beyannamesinin halihazırda mecliste bulunan diğer muhalefet partilerine göre yüksek bir kodlama dağılımı sağlamıştır. Yapılan kodlama dağılımının muhteva ettiği içerik bakımından kodlamaların içerik ifade referans değerlerine göre dağılımı Şekil-3'de sunulmuştur.

**Şekil - 3 Siyasi Parti Beyannamelerinin Kodlama Dağılımı
(Kodlama İfade İçeriğine Göre)**



Siyasi parti beyannamelerinin kodlama çalışmasındaki kodlama içeriğine göre AK Parti ve CHP'nin oransal anlamda benzer seviyede sosyopolitik ifade içeriğine sahip olduğu görülmüştür. Şekil-2 ve Şekil-3'de bulunan kodlama ve ifade içeriği oranlarına göre AK Parti'nin daha fazla sosyal politika unsuruna dokunduğu görülürken ifade içeriği konusunda CHP ile benzer oranda anlatım yapıldığı görülmektedir. Kodlama çalışmasında NVA yazılımı ile siyasi partilerin seçim beyannamelerinin ifade kodlama benzerliği çalışması icra edilmiştir. Kodlama benzerliği özellikle sonuçların değerlendirilmesi aşamasında ilgili partilerin beyannamelerini ilan tarihi esas alınmak suretiyle benzer mükerrer hususların veya karşıt taahhütlerin tespiti açısından önemlidir. Buna göre 0,5-1.0 değerleri arasında Sørensen–Dice ve Pearson Correlation Katsayıları ortalamaları ile icra edilen benzerlik(Cluster) analizi sonuçları Şekil-4'de sunulmuştur.

**Şekil - 4 Seçim Beyannameleri Benzerlik Analizi
(Yüksek, Orta-Yüksek, Orta Düzey)**



Düşük-orta ve düşük benzerlik oranları ihmal edilmek suretiyle yapılan benzerlik analizlerinde İYİ Parti ve CHP seçim beyannameleri arasında yüksek seviye(No:1), İYİ Parti ve AK Parti, İYİ Parti ve HDP ile CHP ve AK Parti seçim beyannamelerinde orta-yüksek(No:2), HDP ve AK Parti Seçim beyannameleri arasında ise orta seviye(No:3) kodlama ve ifade benzerlikleri tespit edilmiştir.(O'Neill, M. M., Booth, S. R., & Lamb, J. T., 2018:32) Tablo-1’de belirtilen seçim beyannamelerinin açıklanma tarihleri göz önünde bulundurulduğunda, kronolojik olarak siyasi partilerin birbirlerinden etkilendiği ve seçim beyannamesini açıklayan partilerin artmasıyla benzerlik oranlarının da yükseldiği gözlenmiştir. Sırasıyla ilk seçim beyannamesini açıklayan iki parti olan HDP ve AK Parti’nin benzerlik düzeyi diğer beyanname ilişkilerine göre düşük seviyede beyannamesini en son açıklayan İYİ Parti’nin diğer siyasi partilerin beyannamelerinin içeriğiyle kendi seçim beyannamesinde büyük benzerlikler taşıdığı görülmektedir. CHP’nin seçim beyannamesinde HDP’nin genel sosyopolitik taahhütlerini genişletmek ve detaylandırmak suretiyle AK Parti ile orta-yüksek bir taahhüt benzerliği yakaladığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Seçim beyannamelerinde sosyal politikanın dar anlamda kapsamına dahil olan dezavantajlı gruplar ve üzerinde henüz tam bir mutabakata erişilemese

de sosyal politika biliminin temel bileşeni olan ve literatürde “Büyük Beşli” olarak da tarif edilen (Alcock, Daly ve Griggs, 2008:1) “Eğitim”, “İstihdam”, “Konut”, “Sağlık”, “Sosyal Güvenlik” konularındaki taahhütler ön plana çıkmıştır. Seçim beyannamelerinin kodlama çalışması neticesinde oluşturulan kelime bulutu Şekil-5’de sunulmuştur.

Şekil - 5 Kodlama Sonrası Tüm Beyannamelerin Kelime Bulutu

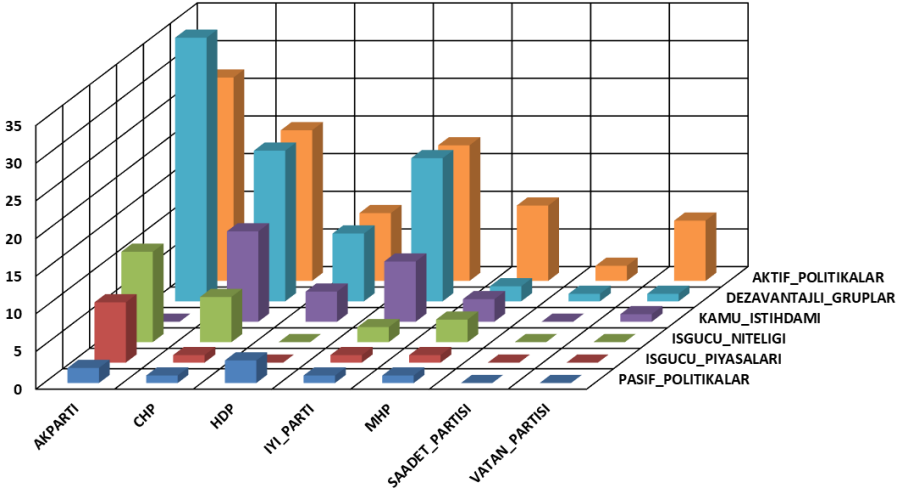


Tüm beyannamelerin eğitim, sağlık, sosyal, kamu, aile, istihdam, kadın vb. kelimeleri sıklıkla kullandıkları görülmektedir. Beyannameler ile ilgili konu başlıkları sırasıyla incelenecektir.

2.1. Seçim Beyannamelerinde “İstihdam” Konusu

Seçim beyannamelerinde bu çalışmanın ilgi alanı olan sosyal politika bağlamında özellikle toplumun emeğini arz ederek hayatını idame eden büyük çoğunluğu tarafından ekonomik ve sosyal yaşama yön veren istihdam konusunda taahhüt ifadelerine rastlanmıştır. İstihdam başlığı altında partilere göre hazırlanan alt konu başlığı dağılım grafiğı Şekil-6’da sunulmuştur.

Şekil - 6 Partilere göre “İstihdam” Alt Konu Başlıkları



Tüm siyasi partilerce “İstihdam” konu başlığı altında % 34,5 seviyesinde aktif istihdam politikaları kapsamında çeşitli taahhütler sunulduğu görülmektedir. Siyasi partilerin istihdamın artırılarak işsizlik sorununün çözümüne ilişkin en önemli enstrümanlarının teşvikler olduğu görülmüştür. Tüm partiler bölgesel ve sektörel olmak üzere çeşitli teşvik politikalarını detaylandırarak yürürlüğe sokacağını taahhüt etmektedir. Saadet Partisinde, teşvike ilişkin bir ifadeye rastlanmazken, kamu kaynaklarının istihdamın artırılması için kullanılacağına dair genel bir ifadeye rastlanmıştır. AK Parti, CHP ve İYİ Parti beyannamelerinde danışmanlık hizmetlerinin sağlanması ile paralel olarak sektörel teşviklerin uygulanacağı taahhüt edilmektedir. AK Parti’nin genç işgücünü ve genç istihdamını artırmaya dönük başta tarım sektörü olmak üzere, tüm özel sektör, girişimcilik ve turizm sektörü yatırımlarına yönelik teşvikleri artırmayı taahhüt ettiği tespit edilmiştir. Özel sektöre ve KOBİ’lere yönelik; “*Tek Durak Ofislerimiz aracılığıyla yatırım konusundan yer seçimine, şirket kuruluşundan teşvik başvurularına kadar geniş bir alanda hizmet vereceğiz.*” ve “*1 Senden 1 Benden*” teşvik taahhütleri dikkat çekicidir. (AK Parti, 2018: 174, 179) AK Parti; “*Asgari ücret üzerinden, ücret, sigorta primi ve vergi yükünü birer ay arayla karşılayarak hem 1-3 çalışanı olan esnafımızı hem de gençlerimizin istihdamını destekleyeceğiz*” şeklinde bir taahhüt örneği verirken tarım alanındaki destekleri 3 yıllık dönemler için açıklayarak tarıma yönelik % 50

hibe desteklerinin sunulacağını taahhüt etmektedir. CHP, teknolojik girişimcilik ve Ar-Ge alanında sektörel teşviklerin sağlanacağını taahhüt etmektedir. “Çiftçinin üretimde kullandığı mazottan ÖTV ve KDV’yi kaldıracamız. Böylece mazotun litresini çiftçiye 3 TL’den vereceğiz.” ifadesi ile tarımda somut bir teşvik ifadesi sunulmaktadır. (CHP, 2018: 70) Esnafa sıfır faizli kredi ve kira stopajının kaldırılması da dikkat çekicidir. HDP de tarım istihdamı teşviki için indirimli mazot satışı ve çiftçi ürün alım garantisini taahhüt ederken, kooperatifleşmenin teşvik edileceği, KOBİ’lere yönelik bir yatırım teşvik sisteminin kurulacağı taahhüt edilmektedir. İYİ Parti, genç işsizliğini önleme ve nitelik artırımı kapsamında girişimciliğe özendirme ve teşvik etme konularında taahhütler sunmaktadır. Teknik bilimler alanında yükseköğrenimini yeni tamamlayan gençlerin özel sektör Ar-Ge merkezlerinde istihdam edilmeleri halinde 5 yıl SGK primlerinin ödenmesi, gençlerin tarım alanında üretime teşvik edilmesi için hazine arazilerinin tahsis edilmesi ile ilgili taahhütler dikkat çekicidir. İYİ Parti de çiftçiye % 50 ucuz mazot satışını taahhüt etmektedir. MHP tarafından teşviklerle ilgili AK Parti ile birlikte oluşturulan “Cumhur İttifakına” atfen KOBİ’ler, teknoloji, savunma sanayii sektörü ve imalat sanayiine yönelik tavsiye ifadeleri yer almış fakat somut sektörel bir teşvik taahhüt ifadesine rastlanmamıştır. Vatan Partisi seçim beyannamesinde üç ana sektöre ilişkin teşvik ifadelerine rastlanmaktadır. Başta tarım sektöründe kooperatifleşme teşvikinin sağlanacağı taahhüt edilirken, büyük tarımsal satış kooperatifleri vasıtasıyla tarımsal ürünlerin işleneceği fabrika ve işletmelerin kurulacağı ifade edilmektedir. Ayrıca çiftçinin üretim şevkinin artırılması amacıyla sulama ve elektrik ihtiyacı için yenilenebilir enerji uygulamaları taahhüt edilmektedir. Yazılım teknolojileri ve Ar-Ge araştırmaları alanında hâlihazırda teknoparklara sağlanan vergi indiriminin beyannamede ifade edildiği şekliyle “bütün yazılımcılara” sağlanacağı ifade edilmektedir. (Vatan Partisi, 2018: 22) Vatan Partisinin son sektörel teşvik ifadesi denizcilik sektörü ile ilgilidir. Buna göre, “Denizlerimize yapacağımız yeni yatırımlarla iş alanları açacağız.” şeklinde genel bir taahhüt ifadesine rastlanılmıştır. (Vatan Partisi, 2018: 23)

Bölgesel taahhütlerde, AK Parti’nin GAP, DAP, DOKAP, KOP gibi eylemlerin sürdürülerek bölgeler arası gelişmiş farklılıklarının azaltılacağı,

ilgili bölgelerde nüfus hareketliliğini yavaşlatacak özel istihdam politikalarının uygulanacağına dair taahhüt ifadesi bulunmaktadır. AK Parti'nin söz konusu taahhütleri bölgesel kalkınma ajansları vasıtasıyla gerçekleştirileceğine ilişkin ipucu “*Kalkınma ajanslarının analiz ve araştırma çalışmalarına ağırlık vermelerini, bölgelerinin potansiyellerine odaklanarak farklılaşmalarını ve strateji geliştirmelerini destekleyeceğiz*” şeklinde sunulmaktadır. (AK Parti, 2018: 282) Bölgeler arası gelişmişlik farkının giderilmesine ilişkin CHP tarafından bölgesel kalkınma kuşaklarının oluşturulacağı ifade edilerek bilhassa Doğu Kuşağı ve Karadeniz kuşakları ile yüksek işsizlik ve göç problemlerinin istihdam odaklı yerel kalkınma planlarının oluşturulacağı ve öncelikle bölgelerarası yakınsama ve müteakiben gelir farklılaşmasının sağlanacağı taahhüt edilmektedir. İYİ Parti'nin taahhüdünün temelinde merkezi-yerel etkileşiminin daha da güçlendirilmesine yönelik olarak “*İl ve/veya ekonomik havza düzeyinde kurulacak Yatırım, Tanıtım, Teşvik ve Destek Başkanlıkları*” ile Bölgesel Kalkınma Ajansları, Yatırım Destek Ofisleri ve KOSGEB il müdürlüklerinin söz konusu başkanlıklara bağlanması bulunmaktadır (İYİ Parti, 2018: 69). MHP, sanayi ve hizmet sektörü potansiyeli olan şehirlerden daha büyük şehirlere olan göçü engellemek için yerinde istihdam sağlanacak projelerin geliştirilmesi tavsiyesi sunarken, az gelişmiş bölgelerdeki üniversitelerin girişimcilik faaliyetleri için işbirliği programlarının geliştirilmesi taahhüt edilmektedir.

Teşvikler hitamında istihdam yaratan büyüme ile ilgili taahhütler kapsamında AK Parti'nin ekonomik büyüme ekseninde istihdamın artırılmasına yönelik hedef kitlesinin gençler olduğu ifade edilmektedir. “*Bilgiye dayalı üretim, büyümemizin temel belirleyici gücü olacaktır.*” ifadesiyle başta bilgi ekonomisi olmak üzere tüm sektörlerde genç nüfus gücünün en önemli enstrüman olarak kullanılacağı belirtilmektedir (AK Parti, 2018: 10). CHP tarafından “*Yüksek Katma Değerli Üretim*” ifadesiyle bölgesel eşitsizliklerin giderilerek büyüme temelli istihdam sağlama taahhüdü sunulmaktadır (CHP, 2018: 73). İYİ Parti tarafından sunulan “*Sanayi ÜRGE*” modeli ile birlikte yüksek katma değerli üretim icra edilecek yatırım teşvikleri oluşturulacağı, aynı zamanda yerel, ulusal, küresel ve sektörel, bölgesel olmak üzere işgücü, istihdam ve işsizlik hedeflerinin geliştirmiş oldukları “*Genel Denge Modeline*” göre hesaplamak suretiyle üretim ve istihdam hedeflerine ulaşılabileceği belirtilmiştir (İYİ Parti, 2018: 74 ve 63).

MHP tarafından yüksek katma değerli ürünlerin ithalat bağımlılığı olmadan yerli imkânlarla üretiminin teşvik edilmesinden istihdamın olumlu etkileneceği ifade edilmektedir. Saadet Partisine göre tüketim ve diğer temsil hizmetlerine ayrılan kaynakların üretim ve istihdama tahsis edilmesi ile birlikte eş zamanlı kalkınma hamlesi başlatılacağı taahhüt edilmektedir. Vatan partisinde özel sektör yatırımlarının teşvik edilerek bölgesel dengelemlere göre üretim alanlarının oluşturulacağı taahhüt edilmektedir. Vatan Partisinin istihdamı artırma ve büyüme için Çin Halk Cumhuriyeti'ne ilişkin ifadeleri dikkat çekicidir. Vatan Partisi yöneticilerinin Çin Devlet yöneticileri ile görüştükları belirtilerek *“Çin ile ekonomik ilişkilerimizde Gelişmeyi Paylaşma temelinde büyük bir yatırım atağı gerçekleştireceğiz. Türkiye’yi bir üretim üssü haline getireceğiz. Çin ile işbirliğini, milyonlarca işsize çalışma alanları açmak ve teknolojimizi geliştirme amacıyla değerlendireceğiz.”* şeklinde bir taahhütte buldukları görülmektedir (Vatan Partisi, 2018: 15). Ayrıca kamu envanterinde işlevselliği olmayan tesis ve kurumların yeniden yapılandırılarak üretimin artırılması suretiyle istihdamın sağlanması taahhüt edilmektedir.

Kayıtdışı istihdam konusunda AK Parti, kayıtdışı istihdam oranını %33,6’dan %28’e düşürme taahhüdünü öncelikle sosyal güvenlik bilincinin artırılmasına yönelik bilinçlendirme faaliyetleri ve denetim etkinliği ile sağlamayı hedeflemektedir. Kişilerin çalışma hayatında daha uzun süre kalmasını teşvik etmek suretiyle sosyal güvenlik sistemine tabi kayıtlı istihdamın artırılacağı taahhüt edilmektedir. Vergide gönüllülüğü artıracak uygulamalarla gerçekleştirilerek kayıtlı istihdamı özendirici eylemler icra edileceği taahhüt edilmektedir. CHP, vergi politikalarını düzenleyerek vergi adaleti ile birlikte kayıtlı istihdamın sağlanacağını taahhüt etmektedir. Güvenceli istihdam ile kayıtlı istihdamın artırılacağı taahhüt edilerek, etkin denetim ve ağır yaptırımlarla kayıtdışı yabancı ve göçmen çalıştırılması ile mücadele edileceği ifade edilmektedir. İYİ Parti’nin de *“İşverenler üzerindeki idari ve mali yüklerin azaltılması”* ifadesiyle kayıtlı istihdama yönelik işbirliği ve koordinasyon faaliyetinde bulunma taahhüdü sunduğu tespit edilmiştir. (İYİ Parti, 2018: 68) HDP ve MHP seçim beyannamelerinde kayıtdışılığın önleneyeğine ilişkin genel taahhüt ifadesi yer aldığı görülmektedir.

Aktif istihdam politikaları kapsamında “*Beyin Göçü*” ve önlenmesi konusunda AK Parti tarafından yurtiçinde ve dışındaki uluslararası işgücü ile yurtdışındaki Türk işgücü izleme ve takip merkezinin kurularak yüksek nitelikli işgücünün çeşitli tanıtım ofisleri vasıtasıyla ülkemize kazandırılması taahhüt edilmektedir. Başta doktoralı olmak üzere Ar-Ge işgücünün niteliklerinin artırılması için kamu-özel işbirliklerinin oluşturulacağı ifade edilmektedir. Türkiye mezunları programı ve kardeş ülkeler eğitim işbirliği programları ile tüm dünyadaki nitelikli işgücünün Türkiye’ye yönelik beyin göçünün sağlanacağı taahhüt edilmektedir. İYİ Parti’nin “*Beyin Gücü*” programı ile tersine beyin göçünün sağlanması ve yurtdışından nitelikli işgücünün ülkemize çekileceği taahhüt edilmektedir (İYİ Parti, 2018: 99). Vatan Partisi’nin de bilimsel çalışmaların özgürleştirilmesi ile tersine beyin göçü koşullarını sağlayacağı taahhüt edilmektedir. Yurtdışında işsiz kalan vatandaşların da Türkiye’de çalışma isteklerinin karşılanarak uyumlaştırma taahhütlerinin sunulduğu görülmektedir. Saadet Partisi’nin seçim beyannamesinde nitelikli iç göçün bölgesel farklılıklara sebep olduğu ifade edilerek bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi suretiyle kalkınmanın gerçekleştirileceği ifade edilmektedir. HDP ise “*gençlerin geleceklarini başka ülkelerde aramayacağı bir hale getirecekleri*” şeklinde genel bir ifade ile beyin göçünü durduracaklarını taahhüt etmiştir (HDP, 2018: 82).

İstihdam konusunda siyasi parti beyannamelerinin ikinci en büyük taahhüt grubunu dezavantajlı gruplara yönelik istihdam taahhütleri oluşturmaktadır. Dezavantajlı grupların istihdamına yönelik en baştaki hedef kitlenin kadınlar ve gençler olduğu görülmüştür. Kadın istihdamının artırılması için temel olarak üç ana taahhüt başlığı sunulmaktadır. İlk olarak altyapı destek imkânlarına yönelik taahhütler gelmektedir. AK Parti’nin özellikle kadın istihdamının artırılması ve desteklenmesi amacıyla ülke genelindeki tüm organize sanayi bölgelerinde kreş ve gündüz bakımevlerinin yaygınlaştırılması taahhüdü ile aile ve iş hayatının uyumunu sağlamak için farkındalığın artırılacağı ifade edilmektedir. Yerelde kadın istihdamına yönelik olarak “*Yerel kuruluşlarda kadın istihdamına yönelik program ve proje geliştirme kapasitelerini artırmaya dönük teknik destek sağlayacağız.*” taahhüdü ve “*Kadın kooperatiflerini desteklemek ve sürdürülebilirliklerini*

sağlamak üzere, bu alanda uzman STK'lar, kamu ve özel sektör işbirliğiyle, kadın kooperatiflerine finansman, yönetim, iş geliştirme, tasarım ve pazarlama konularında destek verecek yapılar geliştireceğiz.” ifadesi ile kırsalda kadınların ekonomik fırsatlara erişimin ve kalkınma sürecine entegrasyonu taahhüt edilmektedir (AK Parti, 2018: 181). CHP'nin kadınların istihdamında sosyal güvenlik enstrümanının kullanılacağı ifade edilmektedir. Doğum borçlanması, yetim aylığı alan kadınların çalışmaya başlaması durumunda aylıklarının kesilmesi uygulamasının kaldırılması, emzirme izninin artırılması, ebeveyn izninin artırılması ve tüm mahallelerde ücretsiz kreş açılması ve özel kreş desteği taahhüdü sunulmaktadır. CHP'nin kadın istihdamına ilişkin kurmayı taahhüt ettikleri “*Kadın Bakanlığı*” kadrolarında en az % 70 oranında kadın istihdamını sağlayacaklarını ifade etmektedir (CHP, 2018: 180). HDP'nin kadın istihdamının artırılmasına ilişkin ev işçiliğinin iş kanunu kapsamına alınarak, örgütlenme, sosyal güvenlik, işçi sağlığı vb. haklarını yasal haklarının artırılmasını taahhüt etmektedir. Ayrıca diğer siyasi partilerle benzeş olarak kreşlerin açılması da HDP tarafından taahhüt edilmektedir. İYİ Parti'nin de taahhütleri sosyal güvenlik desteği temellidir. Doğumdan sonra sigortalı olan tüm kadınlara doğum borçlanması hakkı, ücretsiz aile işçisi ve tarımda sigortasız olarak çalışan, bakım hizmeti gerçekleştiren kadınların sosyal güvenlik kapsamına alınması taahhüt edilmektedir. Kreşlerin artırılması taahhüdüne ek olarak çalışan kadınlara kreş desteği verilmesi ile çocuk ve aile büyüğü bakımı için ayrılan sosyal yardım kaynaklarının artırılması taahhüt edilmektedir. Başta girişimcilik olmak üzere kadın işgücü niteliğinin geliştirilmesi için çeşitli programları taahhüt ettiği görülmektedir. AK Parti'nin 2023 yılına kadar kadınların işgücüne katılma oranının % 40 seviyesine kadar çıkarılacağına ilişkin taahhüdünün arka planında yoğunlukla kırsal kesimde yaşayan kadınların işgücüne katılımı maksadıyla mesleki beceri eğitimleri, bölgesel eğitim-işgücüne katılım ilişkisinin güçlendirilmesi ücretsiz aile işçiliğinden, üretken gelir getirici işgücüne katılım sağlanması maksadıyla kadın girişimciliğinin teşviki gibi taahhüt ifadelerine rastlanmaktadır. CHP'nin seçim beyannamesinde de kadın girişimciliğinin özendirmesi maksadıyla kadın kooperatiflerinin teşvik edilmesi ve kadınlar tarafından kurulacak firmalara % 10-30 oranının maliyet avantajı sağlanacağı taahhüt edilmektedir. İYİ parti tarafından da kadın girişimciler için 3

yıl süre gelir vergisinde 3 puanlık bir indirim yapılacağı belirtilirken, kadınların niteliğinin artırılması için “*Mesleki İhtiyaç Talep ve Takip Sistemi*” oluşturulacağı taahhüt edilmektedir (İYİ Parti, 2018: 63). Siyasi partiler tarafından kadınların istihdam edilmelerine yönelik kullanmayı taahhüt ettikleri bir diğer araç da uygulayacakları teşviklerdir. AK Parti’nin hâlihazırdaki kadın istihdamı teşviklerini artırarak devam ettireceği ilişkin genel bir taahhüt ortaya konulurken, CHP, sosyal güvenlik primlerinin işveren paylarının bir kısmını devlet tarafından ödenmesi, bünyesinde genel mevcudun % 20’den fazla kadın istihdamı sağlayan kurumları her % 5’lik artış için bir puan kurumlar vergisi istisnası sağlanacağı taahhüt etmektedir. Bireysel emeklilik uygulamalarında kadınların devlet katkısı oranının % 33 seviyesine yükseltilmesi taahhüt edilmektedir. HDP, çalışan kadınlara erken emeklilik hakkı getirileceği ve aileden bağımsız tüm kadınlara yurttaşlık geliri, işsizlik ödeneği ve sağlık güvencesi sağlanacağını taahhüt etmektedir. İYİ Parti’nin kadın işgücüne katılım oranının % 40-50’ye çıkarılması taahhüdü, kadın çalışma saatleri ve prim ödemelerine ilişkin esnek işgücü piyasası düzenlemeleri yapılacağına ilişkin genel bir teşvik taahhüdü ifadesine rastlanmıştır.

Siyasi partilerin genç istihdamının artırılmasını girişimcilik, yetenek ve kapasite artırımına yönelik olarak sunduğu taahhütlerle sağlamayı hedeflediği görülmektedir. AK Parti’nin başta teknoloji sektörü olmak üzere genç girişimciliğinin artırılması için sosyal güvenlik prim desteği, girişim sermayesi desteği ile başvuru esnasında bürokrasinin azaltılması, yerel yönetimler ekseninde kurulacak “*Beyaz Kafeler*” vasıtasıyla sosyokültürel istihdam alanlarının oluşturulması taahhüt edilmektedir (AK Parti, 2018: 92). CHP, genç girişimcilere yönelik kredi destekleri ve vergi muafiyetlerinin yanı sıra “*Gençlik Garantisi*” programı ile otuz yaşın altındaki yükseköğrenim mezunlarına istihdam, ücretli staj veya İŞKUR’a kayıtlı olmaları halinde işsizlik desteği sunulmasını taahhüt etmektedir (CHP, 2018: 186). İYİ Parti’nin de teknoloji ve bilişim girişimciliğini desteklemek üzere bir programı uygulamaya koyacağı taahhüt edilirken, gerek kamuda gerekse özel sektörde yeni mezun istihdamının özendirileceği ifade edilmektedir. Buna göre yeni mezun gençlerin ilk 6 ay işten çıkarılmamasına ilişkin yasal düzenleme yapılacağı taahhüt edilmektedir. Ücretli staj uygu-

lamasının tüm gençlere yayılacağı ve yoksulluk riski bulunan genç işsizlere 600 TL'lik “*Vatandaşlık Maaşı*” verileceği ifade edilmektedir (İYİ Parti, 2018: 118). Vatan Partisi'nin genç istihdamına dönük kırsaldan göçün engellenmesi için tarımsal üretim teşvikinin sağlanacağı taahhüt edilmektedir.

Engellilerin istihdamı kapsamında AK Parti, “*Engelli İş Koçluğu*” ve korumalı işyerlerinin yaygınlaştırılması ile mesleki nitelik artırımı ve sürdürülebilir istihdamı taahhüt etmektedir (AK Parti, 2018: 118). CHP'nin engelli istihdamını artıracak politikalar oluşturulacağına ilişkin genel taahhüt ifadesiyle kamuda hâlihazırda açık bulunan elli bin engelli kadrosuna atamaların yapılacağı ifade edilmektedir. Engellilerin istihdamında her yeni iş başlangıcında yeni rapor tanzimi gibi bürokratik işlemlerin azaltılacağı taahhüt edilmektedir. HDP'nin olarak kamu ve özel sektör engelli kotalarının artıracacağı ifade edilirken kamuya doğrudan elli bin engelli ataması yapılacağı taahhüt edilmektedir. İYİ Parti “*Engelsiz İş ve Meslek Edindirme Merkezleri*” vasıtasıyla nitelik kazanımı ve özellikle yazılım ve bilişim sektöründe yetiştirilmesine yönelik nitelik kazanımı hedeflemektedir (İYİ Parti, 2018: 123). Kamu ve özel sektör engelli kotalarının doldurulması ve engelli kotalarının doldurulmamasına yönelik caydırıcı yaptırımların uygulanması İYİ Parti'nin seçim beyannamesinde ifade edilmektedir.

Dezavantajlı grupların istihdamında mevsimlik tarım işçilerine ilişkin AK Parti tarafından tüm mevsimlik tarım işçilerinin çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesine ilişkin uygulanan *METİP* projesi uygulamalarının artırılacağı ifade edilirken, CHP tarafından ek olarak tamamının sosyal güvence altına alınacağı ifade edilmektedir. Genel ifade ile mevsimlik-gezici işçilerin buldukları bölgelerdeki istihdam olanaklarının artırılacağı taahhüt edilmektedir.

İstihdam konusunda siyasi partilerin kullanmayı taahhüt ettikleri bir diğer alan kamu istihdamıdır. CHP'nin kamu hizmetlerinin tamamının devlet memuru veya işçisi tarafından görüleceği taahhüt ederken AK Parti tarafından gerçekleştirilen taşerondan devlet kadrolarına geçiş uygulamaları kapsamı dışında kalan tüm işçilerin ilk altı ay içerisinde kadroya alınacağı taahhüt edilmekte, tüm taşeron ve geçici istihdam şeklindeki çalışma bi-

çimlerinin kaldırılacağı ifade edilmektedir. Şehit yakınlarının tüm çocuklarının ve 18 yaşında yetiştirme yurtlarından ayrılmak zorunda kalan çocukların sınırlama olmaksızın istekleri doğrultusunda devlet kadrolarına alınmasının gerçekleştirileceği taahhüt edilmektedir. HDP tarafından kamuda tüm taşeron ve geçici istihdam biçimlerinin kaldırılmasının yanı sıra, iki yüz bin öğretmen atamasının gerçekleştirileceği taahhüt edilmektedir. Devlet kadrosuna geçen tüm taşeron çalışanlarının geçmişe dönük haklarının iade edileceği garanti edilmektedir. HDP'nin özellikle 15 Temmuz hain darbe girişimi neticesinde çıkarılan kanun hükmünde kararname ile görevlerinden ihraç edilen kimselerin görevlerine iade edilmesi ve zararlarının tazmin edilmesi taahhüdü dikkat çekicidir. İYİ Partinin kamu personel rejiminin yeniden kurgulanacağı taahhüdüyle kamu kurumlarında asgari personel ihtiyaçları belirlenerek, bölge nüfus sayısına paralel olmak suretiyle personel atamalarının gerçekleştirileceği ifade edilmektedir. Tüm taşeron uygulamalarının kaldırılarak taşeron personelin tamamının devlet kadrolarına alınacağı taahhüt edilmektedir. MHP, kamu personel rejiminin yeniden tasarımı taahhüt ederken, istinasız tüm taşeronların devlet kadrolarına alınacağı ilan edilmektedir. Vatan Partisi tarafından “Çalışanlar Yasası” çıkartılmak suretiyle tüm taşeronluk uygulamalarının kaldırılacağı taahhüt edilerek devlet kadrosuna alınan işçilerin ücretleri ve özlük haklarını diğer kadrolu işçiler ile aynı seviyeye getirileceği taahhüt edilmektedir (Vatan Partisi, 2018: 24).

İşgücü piyasalarına ilişkin AK Parti'nin 2023 hedeflerine atıfta bulunmak suretiyle istihdam oranının % 53 seviyesine çıkarılacağı taahhüt edilmektedir. İşgücünün niteliğinin geliştirilmesine ilişkin eğitim-istihdam uyumunun artırılması, özel sektörün ihtiyaçlarına yönelik yetenek ve kapasite geliştirme uygulamalarının yaygınlaştırılması taahhüt edilmektedir. Piyasaların desteklenebilmesi ve politika üretilebilmesi için “İşgücü Piyasası Veri Tabanı” oluşturulacağı ifade edilirken, Yerel Kalkınma ajansları vasıtasıyla nitelikli işgücü ve insan kaynağı programlarının teşvik edileceği belirtilmektedir (AK Parti, 2018: 91). İşgücü niteliğinin gelişmesindeki hedef sektörün bilişim ve siber güvenlik sektörleri ile yenilenebilir enerji üretimi alanları olduğu ifade edilmektedir. CHP tarafından yukarıda belirtilen hususlara ek olarak istihdam garantili turizm işgücü niteliğinin artırılması ve “İnsani Gelişme Stratejileri ve Bilgi Politikaları Kurumu” adıyla yeni

bir insan kaynağı geliştirme ve kapasite artırma kuruluşunun açılacağı taahhüt edilmektedir (CHP, 2018: 228). Ayrıca “Emek 4.0” kavramı ile işgücü niteliğinin işgücü ile birlikte belirlenerek geliştirileceği taahhüt edilmektedir (CHP, 2018: 59). İYİ Parti de “Ulusal İşgücü Karar Destek Sistemi” ile iş garantili eğitim programlarının uygulanacağı taahhüt etmektedir (İYİ Parti, 2018: 63). Bu kapsamda diğer iki parti ile benzer olarak hedef sektörün bilişim ve yazılım sektörü olduğu ifade edilmektedir. MHP tarafından da işgücü nitelik artırımının temelini eğitimdeki araştırma ve sorgulayıcı bilimsellik kapasitesinin artırılması ile mümkün olduğu işaret edilerek işgücü niteliği artırımının ancak eğitim yoluyla giderileceğine ilişkin genel bir taahhüt ifadesine rastlanmıştır.

2.2. Seçim Beyannamelerinde Dezavantajlı Gruplar

Siyasi partilerin seçim beyannamelerinde sosyal politikalar kapsamında istihdam konusu ile birlikte en fazla dezavantajlı gruplara yönelik taahhütlerin yer aldığı tespit edilmiştir. Dezavantajlı grupların istihdamı konusunda da olduğu gibi genel sosyal politika uygulamaları bağlamında siyasi partilerin hedef kitlelerinin kadınlar, gençler ve çocuklar olduğu tespit edilmiştir.

2.2.1. Seçim Beyannamelerinde Kadınlar

Kadınlara yönelik taahhüt ifadelerinin istihdam, sağlık ve eğitim parametrelerinden bağımsız olarak sosyal ve aktif yönetime katılım hususlarına yönelik olduğu tespit edilmiştir. Sosyal destek anlamında kadına yönelik şiddetin önlenmesi konusu işlenmiştir. AK Parti, şiddetin önlenmesine ilişkin “Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM), kadın konukevleri” kapasitelerinin geliştirilmesi, ADEM ve SODAM uygulamalarının yaygınlaştırılmasını taahhüt etmektedir (AK Parti, 2018: 95). CHP de sığınma evleri, kadın danışma merkezlerini, cinsel şiddet kriz merkezlerinin yaygınlaştırılarak şiddet gören kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımı için koruyucu ve psikolojik sosyal destek hizmetlerinin sunulacağını taahhüt etmektedir. Şiddete uğrayan kadınların güvenlik altına alınacağı ve ilgili kamu kurumları ve STK’lar ile birlikte kadına şiddetin önlenmesi için bir birimin oluşturulacağı ifade edilmektedir. Kadına şiddetin Türk Ceza Kanununda ağır suçlar kapsamına alınarak cinsel taciz ve tecavüz suçlarında

kadın ve çocuk beyanının esas alınması üzerine haksız tahrik ve iyi hal indiriminin kaldırılması taahhüt edilmektedir. HDP, CHP'nin yasal düzenlemelerine benzer ifadelere yer verirken, erkek egemen toplum yapısı ile mücadele edilerek erkeklerin de kadınlarla özdeşleştirilen sorumlulukları paylaşmalarını sağlayacaklarını taahhüt etmektedir. İYİ Parti'nin diğer muhalefet partilere ek olarak şiddet gören kadınların sığınma evlerine yerleştirilmesi uygulamasının tersine şiddet uygulayan erkek bireyler için kurulacak terapi evlerinde tedavi olmasını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılacağı ifade edilmektedir. Televizyon ve dijital sosyal platformlarda kadın şiddetini meşrulaştıran yayıncılık felsefesinin ortadan kaldırılacağı taahhüt edilmektedir. MHP, Saadet Partisi ve Vatan Partisi de genel ifadelerle kadına şiddet suçları için uygulanan cezaların ağırlaştırılacağı ve mağdurlara adli ve sosyal destek sunulacağı taahhüt etmektedir. Vatan Partisi tarafından toplumsal ve kültürel uygulamalar ile “Çocuk Gelin” uygulamasının kaldırılacağı ifade edilmektedir.

2.2.2. Seçim Beyannamelerinde Çocuklar

Çocuklara yönelik sosyopolitik taahhütlerin başında şiddet ve istismarın önlenmesine ilişkin taahhütler bulunmaktadır. AK Parti tarafından söz konusu risklere karşı başlatılan “Risk Haritası” çalışmasının tamamlanacağı ve mağdur veya suça sürüklenen çocuklar için rehabilitasyon uygulamalarının yaygınlaştırılacağı ifade edilmektedir. Çocuklara bakım sisteminde koruyucu aile uygulamasının öncelikli tercih edilerek çocukların aile odaklı bakımının gerçekleştirilmesinin teşvik edileceği ifade edilmektedir. CHP tarafından adli yaptırımların artırılmasına ilave olarak “Çocuk İzleme Merkezi” uygulamasının yaygınlaştırılacağı taahhüt edilmektedir. HDP, adli cezaların ağırlaştırılması, çocuk hakları kapsamında faaliyet gösteren STK'lara kamu finansmanı sağlanacağı ve çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi ve denetim mekanizmalarını taahhüt etmektedir. İYİ Parti, şiddet ve istismara karşı yasal düzenlemelerin yapılarak cezaların ağırlaştırılması ve çocukların karşılaşması muhtemel risklere dönük destek programlarının genişletilmesi ve rehabilitasyon hizmetlerinin artırılmasını taahhüt etmektedir. MHP, sosyal ağlar ve internet ortamına karşı çocukların korunarak ailelere dönük bilinçlendirme faaliyetleri tavsiye edilmektedir. Saadet Partisi'nin seçim beyannamesinde geniş bir ifade ile kadın ve çocuğa

şiddet konusu ile mücadele edileceği belirtilmektedir. Vatan Partisi, her ilde yetiştirme yurdu açmayı, koruyucu aile ve evlat edinme konularında iyileştirmeler yapacağını taahhüt etmektedir. Ayrıca tüm özel ve vakıf yurtlarının devletleştirilmesi ifadesi dikkat çekicidir.

Çocuk işçiliği ile mücadelede AK Parti tarafından tüm illerde “*Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Birimleri*” kurulacağı taahhüt edilirken mevsimlik işçilerin ailelerindeki çocuk işçiliğinin engellenmesi için çeşitli programların uygulanacağı ifade edilmektedir. Yerel yönetimlerde çocuk dostu şehirler yaklaşımı ile sosyokültürel ortamın geliştirilmesine yönelik projelerin gerçekleştirileceği taahhüt edilmektedir. CHP, “*Çocuk işçiliğine son vereceğiz.*” ifadesi ile genel bir taahhüt ortaya koyarak örgün eğitimin güçlendirileceği ve yasal düzenlemeler ile yaptırımların ağırlaştırılacağı taahhüt edilmektedir (CHP, 2018: 171). HDP tarafından çocuk yoksulluğunun önlenmesi için her mahalleye “*Gıda Bankası*” kurulacağı ve sokaklarda yaşayan hiçbir çocuğun kalmaması için yerel yönetimlerde “*Çocuk Hakları İzleme ve Değerlendirme Komisyonları*” kurulacağı belirtilmektedir (HDP, 2018: 77). Vatan Partisi tarafından da mahalle ve köy seviyesinde kültür ve spor merkezleri ile çocukların sosyal etkinliklere katılımının sağlanacağı ifade edilmektedir.

2.2.3. Seçim Beyannamelerinde Gençler

İstihdam, eğitim ve sağlık içeriğinden bağımsız olarak sosyokültürel destek ve aktif yönetime katılım hususları dikkat çekmektedir. Bu kapsamda AK Parti, tüm illerdeki gençlik merkezlerinin artırılarak gençlere ilköğretimden sonra sportif uzmanlaşma becerilerinin kazandırılacağı ifade edilmektedir. Gençlerin öğrencilik dönemlerinde uluslararası etkileşiminin artırılması için *Mevlana*, *Farabi* vb. değişim programlarına teşvik edilmesi taahhüt edilmektedir. CHP, “*Genç Kart*” uygulaması ile gençlere indirimli seyahat, ücretsiz internet, tüm kültür-sanat etkinliklerine indirim ve 4 yılda bir olmak üzere vergiden muaf telefon alma hakkı gibi haklar tanınacağını taahhüt etmektedir (CHP, 2018: 184). HDP, gençlerin eğitim, sağlık, beslenme, barınma ulaşım, spor ve sosyokültürel ihtiyaçlarının ücretsiz karşılama taahhüdü ile ücretsiz ve özgür internet erişiminin sağlanacağı, vize ve pasaport işlemlerinin ücretsiz olarak yapılması vadedilmektedir. MHP

tarafından rehberlik hizmeti ve spor ana temalı gelişim modelinin uygulanması gerekliliği vurgulanmaktadır. Gençlerin aktif yönetimde yer almasına ilişkin AK Parti, “*Gençlerimizin önümüzdeki dönemde de; karar alma süreçlerinden sosyal politikalara, eğitimden istihdama kadar her alanda aktif rol almalarını sağlayacağız.*” ifadesi ile birlikte bilhassa yerel siyasette gençlerin baş aktör olacağı taahhüt ederek, genç belediye başkanları, meclis üyeleri ve muhtarlarla birlikte siyasette genç bakış açısının yansımalarının sağlanacağı ifade etmektedir (AK Parti, 2018: 89). CHP, ulusal düzeyde kurulacak “*TBMM Gençlik İhtisas Komisyonu*” ve “*Ulusal Gençlik Konseyi*” yapılarının kurulmasını taahhüt etmektedir (CHP, 2018: 183). HDP’nin ise “*Gençlik Meclisi*” ile gençlerin siyasal yaşamda etkin bir şekilde görev almalarının önünün açılacağını ifade etmektedir. Vatan Partisi, “*En genç adaylar Vatan Partisi listelerinde ön sıralardadır. Meclisi gençleştireceğiz*” ifadesi ile gençlerin yönetime katılmalarını sağlayacaklarını taahhüt etmektedir (Vatan Partisi, 2018: 48).

2.2.4. Seçim Beyannamelerinde Göçmenler

Ülkemizde misafir edilen ve geçici koruma statüsü altında bulunan Suriyeliler ile birlikte akademik ve hukuki tartışmalar yaygınlaşmıştır (Kaya ve Eren; 2014). AK Parti, temel insan hakkı olan barınma, eğitim, sağlık gibi alanlarda ilgili göçmenlerin uluslararası statülerinden de faydalanmak üzere uyum programlarının gerçekleştirileceğini taahhüt etmektedir. “*İnsan Ticaretiyle Mücadele Eylem Planı*” oluşturularak öncelikle gönüllü geri dönüşün teşvik edilmesinin yol haritası çizileceği ifade edilmektedir (AK Parti, 2018: 137). Geçici koruma altındaki kimseler için yoğunlukla yaşadıkları şehirlerde göç danışma merkezi kurulacağı diğer bölgeler için ise “*Mobil Göç Danışma Merkezi*” çalışmaları yapılacağı taahhüt edilmektedir. Göç yönetimi veritabanı oluşturulması kapsamında “*GöçNet*” yazılımının güncellenmesi ve STK’lar ve uluslararası ajanslar ile işbirliği çalışmalarının sürdürüleceği ifade edilmektedir. Başta Ahıska Türkleri ve Kırım Tatarları olmak üzere azınlık konumunda olan tüm toplulukların kimlik ve kültürel değerlerinin korunmasına ilişkin proje desteğine devam edileceği belirtilmektedir. CHP tarafından geçici koruma altındaki kimselerin yaşadığı sosyal güvence, barınma, kayıtdışı istihdam, eşitsizlik, sendikal örgütlenme vb. problemlerinin çözümü vaat edilirken, mülteci kadınların

iş ve sosyal hayatta yaşadığı sorunların ortadan kaldırılacağı taahhüt edilmektedir. Suriyelilere yapılacak yardımların hukuk içerisinde denetlenebilir hale getirileceği ifade edilmektedir. HDP tarafından kadın göçmenlerin yaşadığı problemlerin ortadan kaldırılacağı belirtilmektedir. İYİ Parti'nin geçici koruma altında bulunan Suriyelilerin ülkelerine geri dönüş için Suriye devleti ile işbirliği yapılması konusundaki taahhüdü dikkat çekicidir. Ayrıca Türk vatandaşı olmayan kimselerin ticari faaliyette bulunmasının yasaklanacağı ifade edilerek Türkiye'de doğan geçici koruma altındaki kimselerin anne ve babalarına vatandaşlık verilmeyeceği ve yeni geçici koruma ve iltica taleplerinin kabul edilmeyeceği belirtilmiştir. Tüm azınlık gruplarının temel hak ve hürriyetlerinin devlet güvencesi altına alınacağı ifade edilmektedir.

2.2.5. Seçim Beyannamelerinde Engelliler

Eğitim, Sosyal Güvenlik, İstihdam konularından bağımsız olarak engellilerin toplumsal hayata entegrasyonu ve bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi noktasında çeşitli taahhütleri bulunmaktadır. AK Parti'nin özellikle entegrasyon için gençlik merkezleri ile Aktif Yaşam Merkezlerini kullanacağı ifade edilmektedir. Engelli genç ve çocukların beceri kazanımı, yatılı veya kısa süreli bakımı için kurulacak aktif yaşam merkezleri ile engelli bireylerin toplumsal hizmetlere erişebilirliğinin artırılacağı taahhüt edilmektedir. Engelli bakım ve rehabilitasyon hizmetleri için kamu-özel sektör işbirliklerinin geliştirileceği ifade edilmektedir. CHP tarafından engellilere ücretsiz evde bakım ve psikolojik danışmanlık taahhüt edilmektedir. HDP ise kurulacak olan "*Engelleri Kaldırma Bakanlığı*" vasıtasıyla bakıma muhtaç kimselerin temel bakım ve kamu hizmetlerinin yerinde görülmesi, her ilçede kurulacak bakım evleri, işyerlerinin engelli dostu haline getirilmesi kapsamında vergi muafiyetlerinin uygulanması, toplu taşıma araçlarının ücretsiz kullandırılması taahhüt edilmektedir (HDP, 2018: 42). İYİ Parti de "*Sosyal Yaşam, Rehberlik ve Meslek Evleri*" kuracağını ifade ederken, aynı zamanda "*Engelli Bireyler Eşitlik Komisyonu*" vasıtasıyla engellilerin karar mekanizmalarına katılımları taahhüt edilmektedir (İYİ Parti, 2018: 122). MHP tarafından güçlü bir entegrasyon için bakım ve rehabilitasyon hizmetleri ile empati ve dayanışma kültürünün canlandırılmasına

dönük politikalar geliştirilmesi önermektedir. Saadet Partisi tarafından aktif yönetime katılım konusundaki yasal düzenlemelerin gerçekleştirileceği taahhüt edilmektedir. Vatan Partisi'nin seçim beyannamesinde engellilerin ihtiyaçlarına dönük kurumsal yapıların oluşturularak toplumsal entegrasyonun sağlanacağı belirtilmektedir.

2.2.6. Seçim Beyannamelerinde Şehit Aileleri ve Gaziler

Şehit Aileleri ve Gazilere yönelik AK Parti'nin "*Türkiye Şehit Yakınları ve Gaziler Dayanışma Vakfı*" ve topluma yeniden entegrasyon için taahhütler ve geçmiş dönem icraatlarına atıflar sunulmaktadır. Eğitim ve öğretimde pozitif ayrımla yer almalarının sağlanacağı taahhüt edilmektedir. CHP tarafından şehit aileleri ve gazilere yeşil pasaport tahsisi, ikinci iş ve erken emeklilik hakkı, terörle mücadelede yaralananlara gazilik hakkının verilmesi, gazi ve şehit çocuklarının tam burslu olarak okuması, maaşlarının en düşük devlet memuruna eşitlenmesi ve şehit yakınları ile gazilerin ve yakınlarının sorunlarının çözümüne yönelik "*Şehit Yakınları ve Gaziler Yüksek Kurulu*" oluşturulması dikkat çekicidir (CHP, 2018: 229). İYİ Parti'nin öncelikle Şehit Aileleri ve Gaziler Kanununun yeniden düzenlenmesi ile şehit yakınları ve gazilerin haklarının istisnasız eşit bir biçimde tek bir mevzuat üzerinden sunulması taahhüt edilmektedir. Gazilerin ekonomik ve sosyal yaşama kazandırılması için tüm büyükşehirlerde rehabilitasyon merkezlerinin kurulması, girişimcilik başvurularında pozitif ayrımcılık, şehit yakınları ve gazilere bedelsiz konut tahsisi, yüksek öğrenime giden çocuklarının eğitim masraflarının devletçe karşılanması, şehit yakını maaşlarının asgari ücret seviyesine çıkarılması taahhüt edilmektedir. MHP tarafından da malul sayılmayan gazilerin problemlerinin giderilmesi, erken emeklilik hakkı, tüm gazilere eşit ücret ödenmesi, tüm şehit öksüz ve yetimlerinin kamu istihdamına alınması, ÖTV'siz araç satın alma hakkı taahhüt edilmektedir. Vatan Partisi çok genel bir ifade ile tüm şehit yakınları ve gazilerin ekonomik ve sosyal güvencelerinin sağlanacağını taahhüt etmektedir.

2.2.7. Seçim Beyannamelerinde Diğer Dezavantajlı Gruplar

Seçim beyannamelerinde yaşlı ve hasta kimseler, tutuklu ve hükümlüler, gayrimüslimler ve Roman vatandaşlara yönelik olarak bazı taahhüt ifadelerine rastlanmıştır. AK Parti tarafından “*Aktif Yaşlanma Programı*” vasıtasıyla yaşlıların ekonomik ve sosyal hayattan kopmasının engelleneceği belirtilirken, “*Yaşlı Destek Programı*” vasıtasıyla yaşlı bakım hizmetlerinin kalitesinin artırılarak hizmet ölçeğinin genişletileceği taahhüt edilmektedir (AK Parti, 2018: 114). Ayrıca cihaza bağımlı olarak yaşayan hastaların cihaz ve elektrik maliyetlerinin karşılanacağı ve şehir dışından gelen hasta yakınları için yerel yönetimlerle işbirliği yapılarak konaklama hizmetlerinin geliştirileceği vadedilmektedir. CHP tarafından 65 yaş üzeri vatandaşların kültür sanat faaliyetlerinden ücretsiz yararlanması, Turizm Bakanlığı ve Seyahat Acentaları Birliği işbirliği ile indirimli tatil hakkı ve sosyal tesislerin yaygınlaştırılması taahhüt edilmektedir. HDP tarafından evde bakım hizmetlerinin genişletilmesi ve sosyal güvencesi olmayan tüm yaşlılara aylık Bin TL’lik ödeme taahhüdü sunulmaktadır. MHP tarafından ise gençlik politikaları ile paralel yaşlı politikaları geliştirilmesi tavsiyesinde bulunularak tüm yaşlıların devlet koruması altına alınması gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

Tutuklu ve hükümlüler ile ilgili HDP, tüm çocuk ıslah evlerinin kapatılacağını ifade ederek alternatif onarıcı adalet mekanizmalarının geliştirileceğini taahhüt etmektedir. Tüm ağır hasta mahkûmların serbest bırakılarak tedavilerinin gerçekleştirileceği ifade edilmektedir. İYİ Parti’nin de çocuk ıslahevlerini kaldıracağı ifade edilerek, çocuk rehabilitasyon merkezleri açılarak çocukların beceri ve mesleki gelişimlerinin sağlanacağı ifade edilmektedir. MHP tarafından ise terör suçluları, çocuk istismarcıları ve kadın katilleri ve tecavüzcü mahkûmlar haricinde bir genel af çıkarılması tavsiye edilmektedir.

AK Parti’nin gayrimüslim vatandaşların temel hak ve özgürlüklerinin devlet güvencesi altında korunmaya devam edeceğine ilişkin taahhüt ifadeleri bulunurken, aynı şekilde İYİ Parti tarafından tüm azınlıkların ve tüm inanç mensuplarının haklarının hukuk devleti çerçevesinde devlet koruması altında olacağı yinelenmektedir.

Dezavantajlı gruplar kapsamında seçim beyannamelerine konu olan son grup roman vatandaşlardır. Bu kapsamda AK Parti ve CHP tarafından müteakip dönemde roman vatandaşların temel hakları dahil olmak üzere tüm sosyal ve ekonomik haklarına ilişkin sorunların giderileceği taahhüt edilmiştir.

2.3. Seçim Beyannamelerinde Eğitim

Eğitim kapsamında yapılan kodlama çalışmasının alt konu başlıklarına göre tüm partiler tarafından ağırlıklı olarak eğitim yatırımlarının ve kapasite gelişiminin sağlanması ve eğitimde fırsat eşitliği, eğitimin kurumsal yapısı ve müfredata yönelik taahhütler ile akademisyen ve öğretmenlere yönelik taahhüt ifadeleri yer almaktadır.

2.3.1. Eğitimde Kapasite Geliştirme

Kapasite geliştirmedeki en önemli hususun nitelikli işgücü yetiştirilmesini sağlayacak mesleki eğitim konusu olduğu tespit edilmiştir. AK Parti tarafından eğitim-istihdam uyumu için meslek okullarındaki eğitim kalitesi ve istihdam edilebilir programların geliştirileceği taahhüt edilmektedir. Özel sektör işbirlikleri ile organize sanayi bölgelerindeki meslek liseleri kurulmasının yaygınlaştırılarak okul yönetiminin sektörel anlamda yerelleştirileceği ifade edilmektedir. Mesleki gelişim anlamında “*Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP)*” ile özel sektör işbirlikleri kurulacağı taahhüt edilmektedir (AK Parti, 2018: 127). Sanayi bölgelerine yönelik insan kaynağının dijital dönüşüme uygun olarak geliştirilmesi için üniversite-sanayi ortaklıklarının teşvik edileceği taahhüt edilmektedir. AK Parti, üstün zekâlı çocuklar için ve özel spor, sanat ve meslek alanlarında eğitim ve öğretim yapan ve çocukların erken yaşta yeteneklerinin keşfedip bireysel gelişimlerine katkı sağlayacak “*Tematik Lise*” uygulamasının da yaygınlaştırılacağı taahhüt etmektedir (AK Parti, 2018: 60).

CHP, mesleki eğitimde OSB’lerde yatılı mesleki eğitim birimleri, Teknoloji Liselerinin kuruluşu ve öğrencilerinin tam zamanlı sigorta kapsamına alınacağını taahhüt ederken, sanayi temsilcilerinin okullarda yönetim kurulu üyeliklerini sağlayarak işbirliğinin artırılmasını hedeflemektedir. Mesleki eğitimin 9 yıllık kesintisiz eğitim sürecinin dışına taşınması, tüm sektörlerde mesleki eğitim zorunluluğu getirilerek yaklaşık 1 milyon işsiz

vatandaşın asgari ücret karşılığında mesleki eğitim programlarına dahil edileceği ve özel sektörde meslek içi eğitim programları uygulayacak kurumlar için vergi teşvikleri taahhüt edilmektedir. Tematik lise kapsamında güzel sanatlar liselerinin yaygınlaştırılacağı ifade edilmektedir. Öğrencilerin kesintisiz eğitimlerinin son yılından itibaren uygulanacak yönlendirme sistemi ile çocuklarının ilgi alanları ve yeteneklerine göre mesleki eğitime yönlendirileceği ifade edilmektedir. Üniversite-sanayi işbirlikleri ile işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücü yetiştirileceği belirtilmektedir. Eğitim-İstihdam uyumunun sağlanması ve gelecek nesiller için yüksek üretim ve nitelik edinimi sağlanması amacıyla “*İnsani Gelişme Stratejileri ve Bilgi Politikaları Kurumu*” ve “*İnsan Kaynakları Bakanlığı*” kurulacağı ifade edilmektedir (CHP, 2018: 228). HDP tarafından eğitim-istihdam bağının güçlendirilmesi için nitelikli işgücü geliştirileceğine dair genel bir ifadeye rastlanmaktadır.

İYİ Parti, müfredat anlamında mesleki okul-sanayi işbirliği, meslek ve teknik liselerin nitelik ve sayılarının başta OSB’lerde olmak üzere artırılması, öğrencilerin staj sürelerinin sigortalı gün sayılarına eklenmesi taahhüt edilmektedir. MYO ve Meslek Lisesi mezunlarının alanlarında çalıştırılması durumunda işveren gelir vergisi indirimi, MYO mezunlarının kısa dönem askerlik hakkından yararlanması ve gerekli şartları taşıması koşuluyla yurtdışı staj ve mesleki eğitim programlarından faydalanma hakkı sağlanacağı vaat edilmektedir. Öğrencilerin yetenek keşfi için “*Öğrenci Koçluğu*” uygulamasının da hayata geçirileceği taahhüt edilmektedir (İYİ Parti, 2018: 102).

MHP ve Saadet Partisi yetenek belirleme ve yönlendirme faaliyetlerine ilişkin genel ifadelere yer verirken, Vatan Partisi tarafından temel eğitimin son dört yılında yükseköğrenime hazırlık ve rehberlik eğitimlerinin uygulanarak öğrencilerin yetenek ve eğilimlerine göre meslek eğitiminin teşvik edileceği ifade edilmektedir. MHP, HDP ve Vatan Partisi’nin seçim beyannamelerinde eğitim-istihdam uyumunun sağlanması amacıyla genel taahhüt ifadelerine rastlanmıştır. MHP, gelişmiş eğitim planlamasını tavsiye ederken, Vatan Partisi tarafından nitelikli emek ihtiyacının karşılan-

ması için eğitim reformu yapılacağı ifade edilmektedir. HDP'nin seçim beyannamesinde nitelikli kamu okullarında, kamunun denetiminde eğitim faaliyeti icra edileceği ifade edilmektedir.

Yükseköğrenime ilişkin AK Parti tarafından üniversitelerin ihtisaslaşmasının sağlanacağı ve öğrenciler için uluslararası değişim programlarının yaygınlaştırılacağı ifade edilmektedir. CHP, YÖK'ün kaldırılarak “*Yükseköğretim Koordinasyon ve Planlama Kurulu*” ile planlama ve eşgüdüm faaliyeti icra edecek bir birimin kurulacağını taahhüt etmektedir (CHP, 2018: 229). Üniversitelerin akreditasyon işlemleri için bir kurumun daha oluşturulacağı, üniversitelerin idari, mali ve bilimsel özerkliğini güvence altına alınacağı taahhüt edilmektedir. İYİ Parti'nin YÖK'ün kaldırılacağına dair taahhüdüne ek olarak üniversitelerin ihtisaslaşmasının teşvik edileceği ifade edilmektedir. MHP, Saadet ve Vatan Partisi de yükseköğretim kurumlarına ilişkin idari, mali ve bilimsel özerlik konusunda genel taahhütler sunduğu tespit edilmiştir. Saadet Partisi'nin de YÖK'ün kaldırılmasına ilişkin taahhütlerine rastlanmıştır.

2.3.2. Eğitimde Fırsat Eşitliği

AK Parti tarafından eğitimde okullaşma oranının geçmişe atıfla % 100'e çıkarılması taahhüt edilirken, CHP tarafından kız çocuklarının okullaşma oranının erkek çocukları ile aynı seviyeye çıkarılması taahhüt edilmiştir. Karma sınıf uygulamasına aykırı tüm modellerin kaldırılarak çocuklarını okula göndermeyen ailelere dönük tedbir ve teşvik programlarının uygulanacağı ifade edilmektedir. HDP'nin kız çocuklarının eğitimini güçlendirmeye ilişkin genel bir taahhüdü bulunmaktadır. Ancak cinsiyet eşitliği bağlamında HDP'nin özellikle trans bireyler ve LGBT'ler ile ilgili eğitim ve istihdam eşitliğinin sağlanacağı tedbirler alacağı belirtilmektedir. İYİ Parti'nin kız çocuklarına ilişkin özellikle hedef kitlesinin “*Kırsal kesimde ailelerin bu konuda bilinçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapacağız.*” ifadesiyle kırsal bölgelerdeki aileler olduğu gözlemlenmiştir (İYİ Parti, 2018: 121). MHP tarafından da genel bir temenni ifadesi sunulduğu gözlenmektedir.

Çeşitli sebeplerden eğitim hayatından uzak kalmış kimselerin de eğitim haklarına erişiminin kolaylaştırılması için siyasi partilerin çeşitli taahhüt

ifadelerine rastlanmaktadır. AK Parti, okul çağı dışında kalan vatandaşlar için mesleki eğitim programlarının artırılarak devam edeceğini taahhüt ederken CHP tarafından da bilhassa kadınlar başta olmak üzere eğitim hayatını yarım bırakan bireyler için “*Kent Enstitüleri*” ve “*Yaşam Boyum Eğitim Okulları*” kurulacağı ifade edilmektedir (CHP, 2018: 229). İYİ Parti tarafından da Halk Eğitim Merkezlerinin güçlendirileceği ifade edilirken uzaktan öğrenme platformlarının geliştirileceği taahhüt edilmiştir. Vatan Partisi’nin cezaevlerinde bulunan tutuklu ve hükümlüler için ilgili kurumların eğitim kurumlarına dönüştürüleceği ifade edilirken, işsiz kimseler ve kırsal kesimde yaşayan vatandaşlara dönük olarak açık ortaokul ve lise programlarının uygulanacağı ifade edilmektedir.

Engelli vatandaşların da eğitime erişim imkânlarından yararlanması için AK Parti tarafından ilgili müfredat ve kolaylaştırıcı araç ve gereçlerin erişilebilir kılınması ile engelli bireylerin okula erişimine ilişkin mekânsal düzenlemelerin tamamlanacağı ifade edilmektedir. CHP tarafından engellilerin erken teşhisi ve özel eğitime erken başlanması noktasında çalışmalar yapılacağı ifade edilmektedir. Bu kapsamda kaynaştırma eğitiminin güçlendirileceğini taahhüt eden CHP’nin seçim beyannamesinde aynı şekilde okulların mekânsal koşullarının iyileştirilmesi hususu yer almaktadır. HDP’nin seçim beyannamesinde de genel ifadelerle engellilerin eğitime erişimindeki tüm sorunların ortadan kaldırılacağı taahhüt edilirken, İYİ Parti tarafından eğitime erişimdeki tüm sorunlarla ilgili çalışmalar icra edileceği ifade edilmektedir. Ulaşım altyapısının engelli dostu olarak düzenlenmesi, engellilerin eğitimleri kapsamında sunulacak teşvikler, tüm kamu işletmelerinin engelli dostu olarak düzenlenmesi, okul kapasite ve kalitelerinin artırılması gibi taahhütler sunulmaktadır.

Göçmen ve geçici koruma altında bulunan Suriyeli çocuklarla ilgili olarak AK Parti tarafından okullaştırma oranının % 100 seviyesine çıkarılması taahhüt edilmektedir. Uluslararası işbirlikleri ile söz konusu çocukların eğitimde uluslararası hareketliliğinin sağlanacağı, sosyokültürel ve eğitim-öğretimde geride kalan çocuklar için rehberlik hizmeti verileceği ifade edilmektedir. CHP, iç göç kapsamında mevsimlik işçilerin çocukları ile ilgili gezici okul modeli geliştirerek eğitim-öğretimde geride kalmamasının sağlanacağı taahhüt etmektedir.

Orta ve dar gelirli ailelerinin çocuklarının eğitim-öğretim hayatında devamlılığının sağlanması için gerek orta ve yükseköğretimde çeşitli devlet destekleri seçim beyannamelerinde ulaşım, konaklama yurt vb. alt konu başlıklarında incelenmiştir. AK Parti tarafından ilk, orta ve yükseköğretimde, öğrencilerin burs ve yurt sorunlarının ortadan kaldırılacağı taahhüt edilirken, gerekli altyapı hizmetlerinin değişen dünya koşullarına göre güncelleneceği ifade edilmektedir. “*Türkiye Bursları*”, Milli Eğitim ve TÜBİTAK bursları ile Türkiye’nin ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelikli ulusal ve uluslararası öğrencilerin ülkemizde kalmasının sağlanacağı belirtilmektedir. CHP tarafından ilk ve orta öğretimde devlet bursu ve parasız yatılı imkânlarının artırılacağı ifade edilmektedir. “*Aile Maaşı*” ödenen ailelere eğitim desteği ödeneği verilmesi, üniversiteyi kazanamayan öğrencilere yeniden hazırlık ödeneği, üniversite öğrencilerine yılda iki defa gençlik bursu ödemesi taahhütleri dikkat çekicidir (CHP, 2018: 97). Üniversite öğrencilerine iki kez yurtdışı seyahat desteği, ücretsiz pasaport edinimi, değişim programları için hibe desteği artırımı, ücretsiz ulaşım diğer öne çıkan taahhütlerdir. Barınma imkânlarının artırılması kapsamında yurtlar arasındaki odalarda konaklayan kişi sayısı, internet imkânı vb. teknik farkların ortadan kaldırılması, KYK yurt ücretlerinin indirimi ve KYK kredileri geri ödeme borç faizlerinin kaldırılması ve yeniden yapılandırılması, iki kişi ikamet etmek koşuluyla ev kiralayan öğrencilere 400 TL desteği CHP tarafından taahhüt edilmektedir. HDP, KYK borçlarının 2010 yılına kadar olanlarının silinmesi, bursların karşılıksız hale getirilmesi ve artırılması, yurt ve yemekhanelerin ücretsiz hale getirilmesi, yurtların teknik imkânlarının artırılması, yurtlarda kalamayan öğrencilere 500 TL kira yardımı taahhüt etmektedir. İYİ Parti, KYK kredilerinin faizsiz olarak yeniden yapılandırılması, dar gelirli ailelerin çocuklarının tamamına karşılıksız yükseköğretim bursu, devlet yurtlarının kapasite ve kalite artırımı, KYK kredi ve burslarının kentlerin pahalılık endeksine göre güncellenmesini taahhüt etmektedir. Saadet ve Vatan Partisi’nin ihtiyacı olan tüm öğrencilere burs ve yurt imkânları ile ücretsiz ulaşım hizmeti sağlayacağı taahhüt edilmektedir.

2.4. Seçim Beyannamelerinde Çalışma Hayatı ve İlişkileri

Çalışma hayatı ve ilişkileri konusunda Ücret ve Asgari Ücret kavramları, Endüstri ilişkileri kapsamında çalışanların sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi edinimi, grev hakkı ve çalışma süreleri ve güvenceli istihdama ilişkin birçok taahhüt sunulmaktadır. Öte yandan kamu personeline yönelik özlük hakkı vaatleri, iş sağlığı ve güvenliği ile işyerinde taciz veya genel ifade ile mobbing mücadele konularında da siyasi partiler çeşitli taahhütler sunmaktadır.

Endüstri ilişkilerinde taahhütlerin referans kodlama değerine göre en yüksek içeriğe sahip bölümünün sendikalaşma olduğu görülmektedir. AK Parti'nin seçim beyannamesinde icraatlar bölümüne yoğunlukla atıfta bulunularak sendikal özgürlüğün yaygınlaştırılacağı genel bir ifade ile taahhüt edilmektedir. CHP tarafından tüm sanatçı, basın, sağlık, asgari ücretli ve özel güvenlik çalışanları ile Avrupa Sosyal Şartındaki istisnalar dışındaki tüm kamu personelinin sendikal örgütlenmelerinin teşvik edileceği ifade edilirken kadınların sendika üyelik aidatlarının ilk altı ayının devlet tarafından ödeneceği taahhüt edilmektedir. “*Sendika Okulları*” vasıtasıyla gençlere sendikal hayata dair bilinçlendirme faaliyetleri icra edileceği belirtilmiştir (CHP, 2018: 174). İYİ Parti ve MHP’de kamu personelinin sendikal haklarının çağdaş bir sendikal örgütlenmenin sağlanmasına ilişkin genel bir ifade tespit edilirken, HDP ve Vatan Partisi, sendikal örgütlenme konusundaki engellemelerin kaldırılacağı ifade etmektedir. HDP’nin seçim beyannamesinde emeklilere ilişkin sendikal örgütlenme özgürlüğü getirileceği ifade edilmektedir.

Güvenceli istihdam, toplu sözleşme ve grev hakkı kapsamında AK Parti tarafından taşeron sisteminin kaldırılmasına ilişkin icraat ve devamlılık vurgusunun yanında tüm çalışanların hak ve menfaatlerinin yasal olarak güvenceye alınacağı, yetkili sendikalar vasıtasıyla toplu iş sözleşmesi uygulamalarının genişletilerek sürdürüleceği ifade edilmektedir. CHP tarafından özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin sonlandırılacağı ve çalışanın kıdem tazminatının güvence altına alınması taahhüt edilmektedir. Mevsimlik işçilerin İŞKUR kapsamında sosyal güvenceye alınarak Toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamına alınması, toplu sözleşme hakkının tüm işçilere yayılması, işyeri ve işkolu ölçeğinde çoklu pazarlık

sistemi modeli, işçi-işveren ilişkilerindeki zorunlu arabuluculuk sisteminin kaldırılması, grev yasağı ve ertelemelerine ilişkin yasal düzenlemelerin kaldırılması taahhüt edilmektedir. HDP, ekonomik kriz sebebiyle işçi çıkarmalarının önüne geçilerek, iflas eden işyerlerinde işçi alacaklarının devlet alacaklarına göre öncelikli tazmini, özel istihdam bürolarının kapatılarak kiralık işçi modelinin sonlandırılması, aracılık hizmetlerinin devlet tarafından sürdürülmesi, kıdem tazminatına hazine güvencesi, mevsimlik işçilerin çalışma ve sosyal şartlarının iyileştirilerek toplu sözleşme hakkı verilmesi ve taşeronluk sisteminin kaldırılmasını taahhüt etmektedir. İYİ Parti'nin devlet memurlarının iş güvencesinin artırılmasına ilişkin genel bir taahhüt sunarken grev yasağının kaldırılması taahhüt edilmektedir. Vatan Partisi'nin seçim beyannamesinde ise her üç konu ile ilgili olarak genel taahhüt ifadeleri yer almaktadır.

Ücret ve Asgari ücret başlığı özellikle muhalefet partilerinin seçim beyannamelerinde yer almaktadır. CHP, “*Yüksek Ücret ile Büyüme Programı*” kapsamında ülke genelinde ücretler seviyesinin yükseltileceğini vadetmektedir (CHP, 2018: 65). İki aşamalı gerçekleştirilecek programın ilk aşamasında asgari ücret olmak üzere tüm çalışanların net harcanabilir gelirleri üzerinde yasal düzenleme ve sendikalaşma teşvikleri sağlanacak, ikinci aşamada kamu bütçesinin şeffaf yönetimi ile gerekli kaynağın oluşturulması ve iç talebin canlandırılmasının sağlanacağı ifade edilmiştir. Böylelikle ücret artışları ile nitelikli işgücü oluşturma politikalarının da teşvik edileceği ifade edilmektedir. Asgari ücretin net 2200 TL'ye çıkarılması ve vergi alınmaması, eşit işe eşit ücret prensibinin yargı yoluyla denetimi, kamu personeli ücret farklılıkları ve ek ödeme dengesizliklerinin giderilmesi, ücretlerin iş yeri ve toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla belirlenmesi, tüm kamu sağlık kurumlarındaki ücretlerin genel bütçeden karşılanması, tüm sağlık çalışanları için adil bir temel ücret belirlenmesi CHP'nin diğer vaatleridir. HDP'nin asgari ücretin 3000 TL'ye çıkarılarak vergiden muaf tutulması, hiç bir devlet memuru maaşının asgari ücretin 3 katının üzerine çıkarılmaması, çalışma sürelerinin ücret kaybı olmaksızın 35 saate düşürülmesi ücret konusunda sunmuş olduğu taahhütlerdir. İYİ Parti'nin fazla çalışma şartları ve ücretlerinin düzenlenmesi, asgari ücretten vergi alınmaması, asgari ücretli, emekli, işsiz, şehit ve gazilerin yasal takibe takılmış borçların silinmesi, diğer grupların borçlarının yeniden yapılandırılması

konusunda taahhütlerinin bulunduğu tespit edilmiştir. MHP, net asgari ücretin artırılması, vergiden muaf tutulması, tüm ücretlilerin asgari ücret kadar olan gelirin vergiden muaf tutulması, kamudaki ücret dengesizliklerinin giderilmesini tavsiye etmiştir. Saadet Partisi, asgari ücretin yoksulluk seviyesinin üstüne çıkarılarak, her yıl reel olarak % 7-10 civarında artırılması ve vergiden muaf tutulması, eşit işe eşit ücret sistemi, tüm çalışanlara Ramazan ve Kurban Bayramlarında ikramiye ödenmesini taahhüt etmektedir. Vatan Partisi, asgari ücretin bir ailenin çağdaş ihtiyaçlarının karşılanabileceği kadar artırılacağını taahhüt etmektedir.

Siyasi partilerin kamu personeline yönelik olarak başta emniyet ve güvenlik güçleri ile öğretmenlere yönelik çeşitli özlük hakkı iyileştirmelerini taahhüt ettikleri tespit edilmiştir. CHP, öğretmenlerin tazminatları, ek ders ücretleri, emeklilik ek göstergeleri, ücretsiz toplu taşıma hakkı, konusunda taahhütler sunarken bir yıl içerisinde 180 bin öğretmene kadro verileceğini vadetmektedir. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan Astsubayların emeklilik ek göstergeleri, mesleğe başlangıç derece kademeleri, çalışma saatleri ve tazminat problemlerinin giderilmesi, Astsubay Meslek Yüksekokullarının lisans seviyesine çıkarılması, Uzman Jandarma personellerin statü sorunları ve eğitim sürelerinin hizmetten sayılması, Er ve Erbaşlara ödenen aylık harçlıkların artırılması, askerlik sürelerinin sigortalı sayılarak primlerinin ödenmesi, askerlik dönüşü iş bulamama sebebiyle altı ay kadar işsizlik maaşı verilmesi güvenlik güçlerinin özlük haklarına ilişkin sunulan taahhütlerdir. Ceza infaz ve koruma memurlarının emniyet sınıfına alınarak ek göstergelerinin düzenlenmesi, sözleşmeli olan tüm personelin kadroya alınması CHP tarafından vadedilmektedir. HDP, yoksulluk sınırı altında gelire sahip olan kamu personeline net 1000 TL'lik artış, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik sisteminin kaldırılması, kamu çalışanlarına siyaset yapmak hakkını taahhüt etmektedir.

Siyasi Partiler tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda altyapı iyileştirmeleri ve çeşitli teşviklerle taahhütler sunulduğu tespit edilmiştir. AK Parti, iş sağlığı ve güvenliğinde nitelikli hizmet sunulması maksadıyla sektörel uzmanlık uygulamasına geçilerek, “*Sanal Gerçeklik Merkezleri*” ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaların yaygınlaştırılacağını belirt-

mektedir (AK Parti, 2018: 126). Madencilik sektörüne özel olarak kurulacak “*Maden Güvenlik Kurumu*” ve hazırlanacak “*Güvenli Madencilğin Yol Haritası*” vasıtasıyla tüm iş sağlığı ve güvenliği planlama, projelendirme ve risk yönetimi oluşturma vb. işlerin yönetileceği, Ölüm ve sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası olmayan çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işletmelere çeşitli teşviklerin uygulanacağı taahhüt edilmektedir (AK Parti, 2018: 223). CHP, çalışma koşullarının ILO ve diğer uluslararası standartlara göre düzenlenmesi, tehlikeli iş kollarının yeniden sınıflandırılması, tehlikeli iş kollarında faaliyet gösteren çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde tüm sosyal tarafların yer aldığı özerk bir kurumun oluşturularak tüm işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının söz konusu kuruma bağlanması ve iş güvencesi sağlanması ile işten çıkarılma sürecinde iş müfettişi ve işçi sendika temsilcisinin onayına sunulması, ölümlü iş kazası olan işyerlerinin faaliyetlerinin askıya alınması ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılacağı belirtmektedir. Madencilikte ileri teknoloji kullanımının teşvik edileceği ifade edilmektedir. HDP, uluslararası normların uygulanması ve denetimi maksadıyla tüm sosyal tarafların yer aldığı “*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ulusal Konseyi*” yapısını oluşturulacağını, madencilik sektöründeki tüm taşeron hizmetlerinin kaldırılarak, tüm madenlerin kamu tarafından işletileceği ve madencilik sektörü ile ilgili tüm uluslararası sözleşmelerin imzalanacağını taahhüt etmektedir (HDP, 2018: 34). İYİ Parti tarafından başta tersanecilik, madencilik ve inşaat sektörü olmak üzere tüm alanlarda denetim ve yaptırımların artırılması, uluslararası normlara göre iç mevzuatın düzenlenmesi, “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu*” ile meslek risk ve hastalıklarının yeniden tanımlanması, iş kollarına göre fiili hizmet sürelerinin yeniden düzenlenmesi taahhüt edilmektedir (İYİ Parti, 2018: 30). MHP de iş sağlığı ve güvenliğinin çağdaş normlara ulaşması için hukuki, teknik ve idari tedbirlerin alınmasını tavsiye etmektedir.

Mobbing ile mücadelede AK Parti, bir eylem planı, “*Psikolojik Taciz Veri tabanı*” ve bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılmasını taahhüt etmektedir (AK Parti, 2018: 126). CHP tarafından sözel, fiziksel, psikolojik tüm taciz türlerinin iş kanununa dahil edilerek, sektörel anlamda çağrı merkezi çalışanlarının uğradıkları sözel ve psikolojik şiddete karşın yıpranma hakkı

verileceği ifade edilmektedir. HDP, genel bir mücadele taahhüdü vadederken, Saadet Partisi tarafından da kadınların maruz kaldığı sözel, fiziksel, psikolojik ve mobbing ile etkin şekilde mücadele edileceği ifade edilmektedir.

2.5. Seçim Beyannamelerinde Sağlık

Sağlıkta kurumsal altyapı ve personele ilişkin taahhütler kapsamında AK Parti tarafından Şehir hastaneleri ile birlikte 2023 yılına kadar 64 yeni sağlık tesisinin açılarak 10 bin hastaya düşen yatak kapasitesinin 28,5’den 31,2’ye çıkarılması, hastanelerin % 100 nitelikli yatak imkanına kavuşturulması, böbrek nakil merkezlerinin % 100 artırılması, tüm hasta işlem takiplerinin görüntü ve tahlil-tetkik paylaşımı dahil elektronik altyapı üzerinden sağlanması, birinci basamak sağlık hizmetlerinin geliştirilerek aile hekimi başına düşen hasta sayısının iki bine düşürülmesi, evde bakım hizmetlerinin çağrı merkezi vasıtasıyla iki katına çıkarılması, acil olmayan hastalar için gece 23:00’a kadar poliklinik hizmetlerinin verilmesi, “Gönüllü Sağlık Temsilciliği” ile bilinçlendirme ve farkındalık uygulamalarının artırılarak aktif sağlık iletişimi politikalarının uygulanması taahhüt edilmektedir.

CHP tarafından her yüz bin kişi için “Kamu Tıp Merkezi” açılması, kent merkezlerindeki hastanelerin kapatılmaması, her hastaya asgari 15 dakika tedavi süresi tahsisi vadedilmektedir (CHP, 2018: 148). Taahhütlerde genel inceleme alanının sağlık sistemine erişim ve personel ve fiziki altyapı, finansman, hasta rehberliği gibi kurumsal altyapı hususları olduğu tespit edilmiştir. Tüm şehir hastanelerinin üniversite hastanelerine dönüştürüleceği ve yeni hastanelerin bölgesel ve nüfus planlamasına uygun olarak devlet eliyle yapılacağı ifade edilmektedir. Aile hekimlerinin devlet memuru kadrolarına alınması, aile sağlığı merkezlerinin sağlık personeli sayısının artırılması, hekim başına düşen vatandaş sayısının yarıya indirilmesi, aile sağlığı merkezlerine bağlı hasta bakım merkezlerinin kurulması, evde bakım hizmetlerinin yönetimi diğer taahhütlerdir. HDP, koruyucu ve geliştirici sağlık hizmetleri kapsamında “Halk Sağlığı Birimleri” teşkilatının oluşturulmasını vadedmektedir (HDP, 2018: 46). Kent içerisindeki hastaneler açık kalmak suretiyle tüm şehir hastanelerinin devletleştirileceği ve

sağlıkta özelleştirme ve piyasalaştırma uygulamalarının kaldırılacağını belirtmektedir. Sağlık personeline yönelik şiddetin önlenmesi ve performansa dayalı ücretlendirme ile vatandaşın ilave katkı payı ödemelerinin kaldırılacağı taahhüt edilmektedir. İYİ Parti'nin sağlık personelinin tüm çıplak maaşların emeklilikte de geçerli olacak şekilde iki katına çıkarılması, performans sisteminin kaldırılması, yıpranma payı hakkı, özerk “Sağlık Akademisi” ile tıpta uzmanlık sisteminin yeniden düzenlenmesi ve aile hekimliğine özendirici teşvikler sağlanması, hastanelerin tam gün çalışması uygulamaları taahhüt edilmektedir. Şehir hastanelerinin bölge ihtisas hastanelerine dönüştürülerek sağlık yatırımlarında fonksiyonel sağlık merkezleri ve ihtisas hastanelerine dönüleceği taahhüt edilmektedir.

Sağlık hizmetlerine erişimde CHP tarafından koşulsuz sosyal güvence altına alınması, hastane tedavilerinde ücretsiz servis hizmeti, evde fizik tedavi hizmetleri, yaşlılık(geriatri) hastanelerinin kurulması, tüm cezaevlerinde yeterli sağlık personeli ve altyapısının oluşturulması, hipertansiyon, çölyak ve şeker hastalarına özel takip ve tedavi merkezlerinin kurulması taahhüt edilmektedir. İYİ Parti tarafından yaşlı bakım merkezlerinin kurulması ve yeni uygulanacak bir sosyal hizmet programı ile tüm yaşlıların tedavi ve bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılacağı taahhüt edilmektedir. MHP tarafından genel bir sağlıkta eşitlik taahhüt ifadesi tespit edilirken, Vatan Partisi tarafından genel sağlık sigortasının kaldırılarak tüm vatandaşlara ücretsiz sağlık hizmeti sunulacağı ve tüm genel sağlık sigortası borçlarının iptal edileceği belirtilmektedir.

Siyasi partilerin uyuşturucu, bağımlılık ve obeziteyle mücadele, anne-çocuk sağlığı, sağlık tarama programları gibi alanlarda da özel taahhüt ifadelerine rastlanmıştır. AK Parti'nin her türlü bağımlılık için rehabilitasyon hizmetlerinin yaygınlaştırılması, *AMATEM* ve *ÇEMATEM* sayılarının artırılması, tüm hastanelerde sigarayı bırakma polikliniklerinin açılması, “Ulusal Uyuşturucu İle Mücadele Eylem Planı (2018-2023)” rehberliğinde güvenlik, rehberlik, rehabilitasyon ve farkındalık faaliyetleri taahhüt edilmektedir. CHP tarafından tüm bağımlılık tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerinin ücretsiz olarak sunumu taahhüt edilmektedir. HDP ve Saadet Partisi tarafından genel bir taahhüt beyanı sunulurken, İYİ Parti tarafından icra edilecek saha çalışmalarının ardından, bağımlılıktan kurtulmak isteyen

kimselerin rehabilitasyon süreçlerini kolaylaştırmak için büyükşehirlerde ücretsiz rehabilitasyon merkezleri hizmeti sunulacağı, vakıf kültürü ve gençlik merkezlerinin kullanılacağı ifade edilmektedir.

Obezite ile mücadelede AK Parti tarafından “*Beslenme Dostu Okul*” programının yaygınlaştırılarak çocuklar ve gençlere yönelik sağlıklı beslenme eğitimleri verileceği (AK Parti, 2018: 83), CHP tarafından farkındalık, korunma, diyet ve tedavi programlarının yaygınlaştırılacağı taahhüt edilmektedir.

Anne-bebek sağlığı konusunda bilhassa erken bebek ölüm oranlarının düşürülmesi ve sağlıklı nesillerin yetiştirilmesi için sağlıkta önemli bir uzmanlık alanıdır. AK Parti tarafından normal doğumun teşvik edilmesi, “*Anne Dostu Hastane*” uygulaması ve bebek yoğun bakım ünitesi olan kurumların tüm yurtda yaygınlaştırılması, Aşılama seviyesinin % 100’e çıkarılması, erken yaş çocukluk dönemi psikososyal destek uygulamalarının ücretsiz olarak yaygınlaştırılması taahhüt edilmektedir (AK Parti, 2018, s.14). Toplum sağlığının gelişimi bakımından bütünleşik sağlık hizmetleri kapsamında hipertansiyon, diyabet, kardiyovasküler hastalıklar ve obezite gibi hastalıklar için tarama programlarını yaygınlaştırılacağı ifade edilmektedir. CHP tarafından çocuk hastanelerinin yaygınlaştırılarak temel sağlık hizmetlerinin ücretsiz olarak sunulması, aile hekimlerinin doğum öncesi ve sonrası süreçte daha etkin rol almasına ilişkin geliştirilecek programlar ve en az bir yıl anne sütü teşviki ile sürekli kadın-çocuk sağlık taramaları taahhüt edilmektedir. İYİ Parti tarafından “*Bebekler İyi Olacak*” programı ile muhtaç ailelerin bebeklerinin gıda ve temel ihtiyaçlarının karşılanacağı taahhüt edilmektedir (İYİ Parti, 2018, 113).

2.6. Seçim Beyannamelerinde Sosyal Güvenlik

Toplumun fertlerinin gelecekteki karşılaşılması muhtemel risklerin azaltılması veya bertaraf edilmesi amacıyla uygulanan sosyal güvenlik programları siyasi partilerin seçim vaatlerine de sıklıkla konu olmuştur.

Bireylere karşılıksız olarak asgari seviyede hayatını idame etmesini sağlayacak sosyal yardımlara ilişkin AK Parti’nin mevcut icraatları ve müteakip projeleri sunulmaktadır. Sosyal yardımlarda mükerrerliğin engellenmesi bağlamında tüm kamu kurumları ve yerel yönetimlerin tek bir veri tabanı

üzerinde toplanması, yardımların tam ihtiyaç zamanında ve ihtiyacın müddeti boyunca sürdürülebilir şekilde sağlanmasına yönelik hukuki düzenlemeler tüm yurt genelinde “*Sosyal Hizmet Merkezleri*” uygulamasının yaygınlaştırılması taahhüt edilmektedir (AK Parti, 2018, 111).

CHP tarafından “*Aile Sigortası*” modeline geçilerek 15 Eylül 2018 tarihinden itibaren tüm aile sigortası kapsamındaki kadınlara aylık 1000 TL “*Aile Maaşı*” ödeneceği vad edilmektedir. Maliyetin mevcut sosyal yardımlar bütçesinden karşılanacağı ve aile sigortası kapsamındaki yoksul vatandaşların genel sağlık sigortası borçlarının silineceği ve GSS primlerinin devlet tarafından ödeneceği ifade edilmektedir. Aile maaşının vergiye tabi olmayacağı, haczedilemeyeceği ve maaşa ek olarak aylık 25 TL su, 50 TL elektrik, 100 TL kışın ısınma desteği taahhüt edilmektedir. Aile sigortası kapsamındaki çocuklara sağlık, beslenme, kreş ve eğitim alanlarında destekler ile bebek desteklerinin gebelikle birlikte ödemeye başlanacağı ifade edilmektedir. Aile sigortası kapsamına alınacak aile incelemeleri de dahil olmak üzere tüm yönetiminin yeni kurulacak “*Aile Sigortası Kurumu(ASKUR)*” tarafından icra edileceği ifade edilmektedir (CHP, 2018: 90). Engelli maaşlarında hane geliri uygulamasının kaldırılarak engelli geliri dikkate alınarak engelli maaşının sağlanacağı ifade edilmektedir.

HDP’nin tarafından sosyal yardım bütçesinin iki katına çıkarılarak “*Sosyal Haklar Programı*” ile tüm ihtiyaç sahibi yurttaşlara ulaşılabileceği taahhüt edilmektedir (HDP, 2018: 23). Sosyal Güvenlik Kurumu ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Kurumunun özerk bir yapıda tüm sosyal tarafların katılımıyla yönetilerek hak temelli sosyal yardım politikaları uygulayacağı ifade edilmektedir. Engelli ve yaşlı kimselerin bakıcıları için bakım aylığı için gelir şartının aranmayarak primlerinin devlet tarafından ödenerek sigortalı olmalarının sağlanacağı taahhüt edilmektedir. Sosyal yardım programlarından yararlanan yurttaşlar için öncelikli istihdam programları geliştirileceği ifade edilmektedir.

Sosyal yardım sisteminin tek bir çatı altında toplanarak bilgiye dayalı şeffaf bir şekilde yönetileceğini taahhüt eden İYİ Parti, “*Türkiye Dayanışma Fonu(TDF)*” uygulaması ile yaklaşık 5 milyon vatandaşın çeşitli kredi borçlarının satın alınacağı ifade edilmektedir. Bireysel ve hane bazlı gelir sistemi ile sosyal yardımlarda gelir düzenleyici ve iş bulmayı özendirici

programların uygulanacağı belirtilmektedir. “*İyi Kart*” uygulaması ile düzenli geliri olmayan kimselere asgari ücretin yarısı tutarında ödeme yapılması, tüm işsiz ve ailelerine süresiz gıda ve ulaşım yardımı taahhüt edilmiştir. Engellilere protez vb. araç gereçler için devlet desteği, engelli maaşlarının makul düzeye çekilmesi, engelli bireylerin emeklilik sürecinde vergi indirimi belgesi vb. bürokratik işlemlerin kaldırılması da sunulan diğer taahhütlerdir. MHP, Saadet ve Vatan Partileri’nin seçim beyannamelerinde yukarıdaki hususlara genel bir şekilde atfedilmek suretiyle daha adil ve şeffaf bir sosyal yardım sisteminin uygulanacağı ifade edilmiştir.

Prime dayalı sosyal güvenlik sistemleri kapsamında siyasi partiler özellikle emekli ödemeleri ile ilgili birçok taahhüt sunmaktadır. AK Parti tarafından tüm emeklilere dini bayramlarda *1000 TL* ikramiye ödemesi ve emeklilik hizmetlerinde ekonomik gelişmelerle paralel olarak refah düzeylerine katkı sunulmasına dönük taahhütler sunulmaktadır. Tamamlayıcı emeklilik uygulamalarının teşvik edilmesi ve ikinci bir gelir olarak edinilmesi teşvik edilmiştir. CHP tarafından en düşük emekli maaşının *1500 TL* seviyesine çıkarılması, dini bayramlarda birer maaş ikramiye, geçmişe dönük olanlar da tazmin edilmek üzere milli gelir artışında refah payı ödemesi, sosyal güvenlik primlerinin gelir idaresi kurumu tarafından toplanması taahhüt edilmiştir. HDP tarafından ortalama emekli gelirinin *3000 TL*’ye çıkarılması, kısmi süreli çalışanların emeklilik şartlarının kolaylaştırılması, zorunlu bireysel emeklilik uygulamasının kaldırılması kesintilerin maaşlara ilave edilmesi taahhüt edilmiştir. İYİ Parti’nin taahhütleri içerisinde dini bayramlarda tüm emeklilere *1500 TL* ödeme, memur maaşlarında ek ödemelerin emeklilik maaşlarına yansıtılması, emeklilik sisteminin yek pare düzenlenmesi için geniş kapsamlı intibak yasasının çıkarılması, tamamlayıcı sigorta uygulamalarının desteklenmesi konuları yer almaktadır. MHP tarafından emeklilere yılda iki defa “*Emekli Destek Ödeneği*”, 65 yaş aylığının yükseltilmesi, emeklilikte yaşa takılanların sorunlarının giderilmesi, emekli maaşları arasındaki eşitsizliklerin giderilmesi taahhüt edilmiştir (MHP, 2018: 118). Saadet Partisi tarafından yıllık bütüme oranları kadar emeklilere “*Refah Payı*” ödemesi, emeklilik hakkının yaşa bağımlı olmadan hizmet süresi ile belirlenmesi, eşit koşullarda emekli olmuş kimselerin emekli maaşlarındaki eşitsizliklerin giderilmesi taahhüt edilmiştir (Saadet Partisi, 2018: 13). Vatan partisi tarafından yeni bir

intibak yasası çıkarılmak suretiyle ilgili sosyal tarafların da görüşleri alınarak emekli maaşlarının yükseltileceği taahhüt edilmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin mali yönetimi başlığı altında AK Parti tarafından SGK bünyesinde bütünleşik mali yönetim sistemi ile sigorta, sağlık ve emeklilik uygulamalarının daha etkin bir şekilde yönetileceği taahhüt edilmektedir. Prim tahakkuklarının artırılması için bilinçlendirme çalışmalarının ve prim borçları ile ilgili ödeme kolaylıklarının sağlanmaya devam edileceği ifade edilmektedir. CHP tarafından primlerin tahakkuku konusunda sektörel çalışmalar icra edildiği belirtilmiştir. Geçmiş dönemlerde vergi mükellefi olup sosyal güvenlik sistemine dahil olmayan kimselere borçlanma hakkı tanınması, mesleki okullardaki kısa vadeli sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesi, turizm sektörü çalışanlarına dönük düşük sezon prim indirimleri, gerektiğinde sanat emekçilerinin primlerinin Kültür Bakanlığınca karşılanması, emeklilerin katılım ve muayene ücretlerinden muaf tutulması taahhüt edilmektedir. İYİ Parti tarafından GSS gelir testi ile ihtiyaç sahiplerinden ve yaşlılardan GSS priminin alınmaması, yaş sınırının yükseltilmesi taahhüt edilmektedir. MHP tarafından askerlik hizmetinin primsiz emeklilik hizmetine dahil edilmesi taahhüt edilirken, Saa-det Partisi tarafından emeklilerin tedavi, tıbbi cihaz ve ilaçtan alınan katılım payından muaf tutulması ve emeklilik yaş ve prim düzenlemelerinin yapılacağı ifade edilmektedir. Vatan Partisi'nin de emeklilikte yaş sınırı uygulamasını kaldıracağını, sigorta süresi ve prim ödeme gününü esas alan bir emeklilik sisteminin kurulacağını taahhüt etmektedir.

2.7. Seçim Beyannamelerinde Barınma ve Konut

Seçim beyannamelerinde bireyin kendi mahremiyet alanı olarak belirlediği en temel hakkı olan barınma hakkına ilişkin AK Parti tarafından başta deprem ve terör sebebiyle barınma hakkının tahrip olduğu bölgeler olmak üzere tüm dar gelirli vatandaşlar için TOKİ eliyle sosyal konutların altyapı ve sosyokültürel yapı gözetilerek yapımının sürdürüleceği ifade edilmektedir. Şehircilik konusunda insanı merkeze alan, sosyal ve teknik altyapının eksiksiz oluşturulduğu kentsel dönüşüm uygulamaları ile çerçeve bir kentsel dönüşüm kanununun yapılması taahhüt edilirken, “*Millet Bahçeleri*” ile kentlerde yeşil alanlar ile şehir parkları, meydanlar gibi mekânsal düzenlemelerin yapılarak çocuk dostu kentlerin inşası taahhüt edilmektedir

(AK Parti, 2018: 349). Afet yönetimi kapsamında tüm şehirlerde güvenli alanların oluşturulacağı ve riskli konutların risk seviyelerine göre işleme tabi tutulacağı ifade edilmektedir. CHP tarafından sosyal konut faaliyetlerinin TOKİ, konut birlik ve kooperatifleri eliyle sürdürüleceği ifade edilirken, evi olmayanların düşük faiz ve geniş vade seçenekleri ile ev sahibi olmalarının teşvik edileceği taahhüt edilmektedir. Kiralık sosyal konut üretimi ve kira yardımı, şehirlerdeki teknik altyapı geliştirme faaliyetlerine ek olarak sosyokültürel alanların inşası, kentsel dönüşümde yetkilerin yerleştirilmesi, “*Kimlikli Kentler*” kuramı ile sosyal dokunun korunacağı katılımcı kent planlamalarının gerçekleştirileceği taahhüt edilmektedir (CHP, 2018: 211). HDP tarafından doğa dostu kentler esas alınarak barınma sorununun çözüleceği taahhüt edilmektedir. İYİ Parti tarafından başta engelliler olmak üzere tüm dar gelirli vatandaşların TOKİ marifetiyle ev sahibi olması taahhüt edilirken, engelli dostu konutlar inşa edilmesinin yanında düşük gelirli vatandaşlar için kiralama opsiyonlu konut sahibi olma uygulamalarının hayata geçirileceği ifade edilmektedir. Kentlerin tarihi ve doğal güzelliklerinin korunması için bütçedeki payların artırılması, kentsel dönüşümün rant aracı olarak kullanılmasının önüne geçileceği ve engelsiz kentler uygulamasının başlatılacağı taahhüt edilmektedir.

2.8. Seçim Beyannamelerinde Gelir Dağılımı

Seçim beyannamelerinde gelir dağılımının daha adil bir düzeye çekilmesine ilişkin AK Parti, bölgesel kalkınma planları vasıtasıyla bölgelerin sosyoekonomik gelişmişlik seviyelerinin eşitlenmesi için altyapı ve sosyal destek programları ile girişimciliğin güçlendirileceğini taahhüt ederken, tüm toplumsal kesimlerin üretime katkı sağlayabildiği koşulların sağlanması için hâlihazırda uygulanan vergi muafiyet ve destek uygulamalarını bölgesel düzeyde yaygınlaştırılarak gelir dağılımının adaletli bir biçimde gerçekleşmesinin sağlanacağı ifade edilmektedir. CHP tarafından vergi reformunun bir sosyal politika aracı olarak kullanılacağı ifade edilmektedir. Gelir seviyesine göre vergilendirme, ücretlilerin asgari ücrete kadar olan gelirlerinin vergiden muaf tutulması, asgari ücretin tamamen vergiden muaf tutulması, gelir vergisi dilimlerinin yeniden düzenlenmesi ile gelir adaletini ve vergi tahsilatının sağlanacağı taahhüt edilmektedir. HDP tarafından gelir vergisi reformu yapılacağı, yoksulluk sınırı altında geliri olan

kimselerin vergi oranlarının düzenlenmesi, vergi dilimlerinin yeniden düzenlenmesi, üretken olmayan servetler üzerinden vergi alınması, ÖTV ve KDV gibi vergilerin devlet gelirleri içindeki payının düşürülmesi, yoksulluk sınırı altındaki vatandaşlara su ve elektrik kullanımının asgari ihtiyaç miktarına kadar ücretsiz olması taahhüt edilmektedir. İYİ Parti tarafından vergi tahsilat oranlarının artırılması için düzenli ödeme yapan vergi mükelleflerine ilişkin teşvikler, alt gelir gruplarının temel ihtiyaçlar ve gıda enflasyonunda etkilenmemesi için destek sağlanması, gelir vergisine tabi esnafın asgari geçim şartlarına göre vergi yüklerinin düzenlenmesi taahhüt edilmektedir. MHP, Saadet ve Vatan Partisi ise gelirin adil bölüşümü ve yoksullukla mücadele konusunda genel temenni taahhütleri sunmaktadır.

Sonuç

24 Haziran 2018 tarihinde yapılacak seçimler sonucunda Türkiye'nin devlet yönetimindeki değişikliklerle birlikte tüm politika alanlarında olduğu gibi sosyal politika alanında da çeşitli değişiklikler görülecektir. Yapılan analiz sonucunda tüm partilerin beyannameleri içerisindeki sosyopolitik söylem ve ifade dağılımına göre beyanname sayfa sayısı azaldıkça sosyopolitik söylem ifadelerinin daha fazla yer aldığı görülmektedir. Yapılan tematik kodlamada sırasıyla AK Parti'nin seçim beyannamesinin sayfa sayısına göre düşük bir oranın çıkmasına rağmen bünyesindeki içeriğin yayılımının oldukça yüksek olması dikkat çekicidir. AK Parti'nin seçim beyannamesinde diğerlerinden farklı olarak geçmiş iktidar dönemlerindeki icraatların anlatımının da oldukça geniş bir yer kapladığı görülmektedir. Diğer beyannamelerde icraat ifadelerinin olmaması ve bu sebeple AK Parti icraatlarının çalışma kapsamında yapılan kodlamaya dahil edilmemesi nedeniyle AK Parti'nin seçim beyannamesindeki içeriğin diğer partilere göre yüksek oranda yer aldığı görülmektedir. CHP'nin seçim beyannamesinde sosyopolitik içeriğinin hem oransal anlamda hem de içerik anlamında oldukça yüksek olduğu görülmüştür. CHP'nin geniş anlamda sosyal politika araçları yoluyla toplumun tüm kesimlerinin oylarına talip olmasının normal kabul edilmektedir. İYİ Parti'nin sosyopolitik seçim vaatleri dikkat çekmektedir. Oransal anlamda diğer partilerden yüksek bir içerik barındır-

masıyla beraber tematik anlamda da sosyal politikada alt konu başlıklarının ayrıntılı olarak yer aldığı tespit edilmiştir. Ancak İYİ Parti ile diğer partilerin içerik benzerliği yüksek seviyededir. HDP'nin seçim beyannamesinde sosyopolitik birçok konu başlığının bulunmasına rağmen doğrudan başlığa ilişkin genel taahhütname ifadeleri yer almaktadır. MHP ve Saadet Partisi'nin seçim beyannamelerinde ise sosyal politikaların oransal anlamda diğer partilere göre düşük seviyelerde görülmesine ek olarak tematik anlamda da diğer partilerin gerisindedir.

Siyasi partilerin seçim beyannamelerindeki taahhütlerin cümle yapısı incelendiğinde cümlelerin fiillerinde “-eceğiz” veya “-acağız” eklerinin konulduğu görülmektedir. Ancak MHP'nin seçim beyannamesinde ortaya konan taahhüt cümlelerinin fiillerinin sonuna “-meli” veya “-malı” eklerini koyduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda MHP'nin seçim beyannamesinde Cumhur İttifakı'nın en büyük oy oranına sahip AK Parti'nin Genel Başkanı ve Cumhurbaşkanı Recep Tayyip ERDOĞAN'ın 24 Haziran seçimlerini yeniden kazanması durumunda uygulanmasını arzu ettiği politika tavsiyelerini sunduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Seçim beyannamelerinin sosyopolitik içeriğinin temelinde tüm siyasi partilerin sosyal koruma fonksiyonları noktasında merkezileşme yönünde politikaları uygulamaya meyilli olduğu görülmektedir. Hak temelli sosyal politikalar bakımından sosyal koruma uygulamalarının şeffaflık, tam zamanında erişim ve mükerrerliğin ortadan kaldırılması için faydalı bir dönüşüm olduğu değerlendirilirken, sosyal politikanın toplum yapımızın ve geleneklerimizin de bünyesine alınarak kamu yönetiminde yerleşmenin bir parçası olması gerekliliği açısından konunun eleştirel yönü işaret edilmektedir. Siyasi partilerin STK'lar ve yerel yönetimleri yönlendirici birer unsur olarak sosyal politika yönetimine dahil etmeleri yönünde beyanlar sunduğu görülmektedir. Dolayısıyla dayanışma veya hayırseverliğe dayalı sosyal politika uygulamalarının nispi olarak yönetilebileceği ve bu anlamda devletin tüm vatandaşlarına eşit mesafede olmak suretiyle sosyal korumayı bir hak olarak sunduğu görülmektedir. Toplumsal birlik ve bütünlüğün teşvik edilerek merkezileşen sosyal politika uygulamalarının bu anlamda sosyal refah kavramına erişimini de mümkün kılacağı düşünülmektedir.

Sosyal Politikalar kapsamında AK Parti'nin temel argümanının geçmiş dönemlerdeki icraatları, ekonomik büyüme ve kalkınma göstergeleri olduğu görülürken, Muhalefet partilerinin en büyük taahhüt alanın sosyal politika aktörü olan kurumların yapısal değişikliği ve sosyal yardımların yeniden yapılandırılmasıdır. Muhalefet partilerinin sosyal korumada kapsayıcılığı ve etkinliği artırıcı bazı uygulamalara ve “İşsizlik Sigortası Fonu” yönetimine ilişkin çeşitli taahhütleri ve işsizlik ödeneğinin artırılması ortaya koyan ifadeleri bulunmaktadır. Özellikle işsizlik ile oluşan yoksulluğun etkilerinin geçici olarak hafifletmek maksadıyla kullanılması gereken araçların beyannamelerdeki ifadeler incelendiğinde kısa dönemli olarak kullanılacağına ilişkin bir söyleme rastlanılmamıştır. Dolayısıyla muhalefet partilerinin söz konusu vaatlerine ilişkin kullanılacak fon yönetimi ve ilgili literatürde de görüldüğü olası işsizliği artırıcı etkisinin göz önünde bulundurulacak uygulama kıstaslarının detaylarını paylaşmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

AK Parti'nin seçim beyannamesinin yeni dönemdeki taahhütlerinin odak noktasının başta kadınlar olmak üzere dezavantajlı grupların istihdamı ve söz konusu gruba uygulanacak sosyal politikalar olduğu görülürken muhalefet partilerinin beyannamelerinin aynı hususlara ek olarak sendikal faaliyetler, grev hakkı vb. endüstri ilişkileri konuları ve büyük oranda kamu istihdamı taahhütleri yer almaktadır. Kamu personel rejiminin yeniden yapılandırılacağı ve yüksek oranda kamu istihdamına ilişkin taahhütler sunan muhalefet partilerinin bu denli yüksek maliyet ve gelecek kamu insan kaynağı planlaması gerektiren mevcut kamu personel rejimi yapısını da olumsuz etkileyeceği şeklinde değerlendirilmektedir. Öte yandan HDP'nin seçim beyannamesinde OHAL sürecinde KHK ile ihraç edilen tüm personelin işlerine iade edilmesi taahhüdü ile masumiyet karinesi kapsamında varsa eksik veya hatalı uygulamaların düzeltilmesi haricinde başta FETÖ/PDY, PKK vb. terör örgütleri ile mücadele kapsamında kamu yönetimine zarar vereceği düşünülmektedir.

Muhalefet partileri taahhüt içeriğinin yapısal reformlar, teşvik araçları ve sosyal yardımlar olduğu görülmektedir. CHP tarafından taahhüt edilen “Emek 4.0” nitelikli istihdam modeli yetiştirme programı dikkat çekerken konu ile ilgili seçim beyannamesinde herhangi bir ipucu bulunmamaktadır.

Yine “Aile Sigortası” uygulaması kapsamında kurulması taahhüt edilen “ASKUR” sosyal güvenliğin tek çatı altında toplanması konseptine uygunluğu tartışmalıdır. İYİ Parti tarafından ise İŞKUR’un yapısal değişikliklerle “Türkiye İnsan Kaynaklarını Geliştirme Kurumu” olarak pasif istihdam politikalarından ziyade aktif istihdam politikalarını uygulayacağı ifade edilmektedir. Yatırım izleme koordinasyon başkanlıklarının yerine merkezi “Yatırım Teşvik ve Koordinasyon Kurumu” yapısının oluşturulacağı ifade edilmektedir. CHP tarafından “İnsan Kaynakları Bakanlığı”, “Esnaf Bakanlığı” ve “Kadın Bakanlığı” kurulacak bakanlıklar olarak taahhüt edilmektedir. HDP’nin ise “Engelleri Kaldırma Bakanlığı” ve “Çocuk Bakanlığı” taahhütleri bulunmaktadır. İYİ Parti tarafından Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın yeniden yapılandırılmak suretiyle “Kadın, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı” şeklini alacağı ifade edilmektedir. Vatan Partisi’nin istihdam politikaları kapsamında da vurguladığı üzere doğrudan bir “Denizcilik Bakanlığı” kurulmasını taahhüt ettiği görülmektedir.

24 Haziran 2018 seçimleri için siyasi partiler birçok vaat ve taahhütle seçmenlerin karşısına çıkmakta; istihdam, sosyal yardımlar ve sosyal güvenlik konularında, AK Parti’nin icraatları anlatılarak istikrarın sürdürüleceği ifade edilirken, muhalefet partileri tarafından kamuda yapısal değişikliklerin taahhüt edildiği görülmektedir. Sosyal politika uygulamalarında, iktidar ve muhalefet partilerinin merkezileşme eğilimi göstereceği sonucuna varılmaktadır.

Kaynakça

- ALCOCK, C., G. DALY ve E. GRIGGS, (2008). “Introducing Social Policy Second Edition”, Pearson Education Limited, Edinburgh
- AYMANKUY, Y., DEMİRBULAT, G.Ö., AYMANKUY, A. (2016), “Türkiye’de Siyasi Partilerin Seçim Beyannamelerinde Turizmin Yeri – Haziran 2015 Genel Seçimleri Örneği”, Mehmet Akif ER-SOY Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:8, Sayı:16, s. 293-309
- AYTAÇ, S.E.,(2017), “Türkiye’de Siyasi Partilerin Seçim Beyannamelerindeki Politika Öncelikleri, 2002–2015”, SİYASAL: Journal of Political Sciences, 26(2), s.7-26

- AKBIYIK, A., COŞKUN E.(2012), “Uzaktan Eğitim Ortamlarında Sosyal Yazılım Kullanımının Kabulünü Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma”, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı:3.2.
- ALTAN, Ö.Z. (2007), “Sosyal Politika”, Anadolu Üniversitesi Yayınları
- BAYLAN, M. (2015), “Sosyal Güvenlik Harcamalarının Makroekonomik Etkileri- Bir Literatür Taraması”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt:12 Sayı:1
- BİRKÖK, M., C. (2008), “Eğitim bilimlerinde yeni araştırma araçları ve katkıları: Niteliksel (kalitatif) analiz yazılımları ve ATLAS.ti örneği”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi Sayı:5-2
- BİLGİN, N. (2014), “Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi (Teknikler ve Örnek Çalışmalar)”, Siyasal Kitap Yayınları
- ERSÖZ, H. (2010). “Sosyal Politikada Yerelleşme”, İTO Yayınları, İstanbul
- ERTÜRK, K.Ö., ŞEŞEN, E. (2017), “Bir Halkla İlişkiler Aracı Olarak Seçim Beyannameleri: 2000’li Yıllar Üzerine bir İnceleme”, Erciyes İletişim Dergisi, Cilt: 5, Sayı:1, s.: 60-80
- KAYA, İ. ve EREN, E.Y. (2014), “Türkiye’deki Suriyelilerin Hukuki Durumu Arada Kalanların Hakları ve Yükümlülükleri”, SETA Yayınları
- KORAY, M. (2012). “Sosyal Politika”, İmge Kitabevi, Ankara
- MILES Matthew B., HUBERMAN M. (1994), “Qualitative Data Analysis- An Expanded Sourcebook 2nd Edition”, SAGE Publications
- O’Neill, M. M., Booth, S. R., & Lamb, J. T. (2018), Using NVivo™ for Literature Reviews: The Eight Step Pedagogy (N7+1). The Qualitative Report, 23(13), 21-39.
- ÖZKAYNAR, K., (2015), “Siyasi Partilerin 2011 ve 2015 Yılı Seçim Beyannamelerine Bakış: Bir Doküman İncelemesi ve İçerik Analizi Çalışması”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:3, Sayı:17, s.:439-452
- ŞAHBAZ, N., ŞAHİNLİ, M.A. (2013), “Tarımda kadın istihdamı Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlılık durumu”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı:2

- SAILLARD, K.E. (2009), “Nvivo 8 ile Nitel Araştırma Projeleri”, Anı Yayıncılık
- SAILLARD, K.E. (2012), “Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri (Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri Nicel mi? Nitel mi?)”, Anı Yayıncılık
- SEYYAR, A. (2008). “Sosyal Siyaset Terimleri Sözlüğü”, Sakarya Yayıncılık, Sakarya
- TAŞÇI, F. (2017), “Türkiye’de Sosyal Politika Ve Dönüşüm: Zihniyet, Aktörler, Uygulamalar”, SETA Raporu, İstanbul
- TİYEK, R. (2015), “Sosyal Politika Kapsamında Seçim Bildirgelerinin Değerlendirilmesi”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:4, Yıl:4, Sayı:9, s.37-63
- TALAS, C. (1991). “Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi”, Bilgi Yayınevi, Ankara
- TOKOL, A. ve Y. ALPER. (2012). “Sosyal Politika”, Dora Yayıncılık, Bursa,
- TUNA, O. ve N. YALÇINTAŞ. (1994). “Sosyal Siyaset”, Filiz Kitabevi, İstanbul
- YILDIRIM, M., DEMİRKOL, Ö., YILDIRIM, L. ve SOLMAZ, C., (2016), “Tourism in The Electoral Programs of Turkish Political Parties: An Analysis of the 2015 General Elections in Turkey”, Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt:12, Sayı:30, s.81-96
- ZAİM, S. (30 Haziran 2007), Genç İlim Adamına Nasihatler, I. Genç Akademisyenler Buluşması, İstanbul, 21-24
- İnternet Adresleri
- <http://www.ysk.gov.tr/tr/16-nisan-2017-anayasa-degisikligi-halkoylasi/5002> (Erişim tarihi: 24.04.2018)
- <http://www.ysk.gov.tr/tr/haber/cumhurbaskani-secimi-kesin-aday-listesi/77661> (Erişim tarihi: 13.05.2018)
- AK Parti Cumhurbaşkanlığı Seçimleri ve Genel Seçimler Seçim Beyannamesi, www.akparti.org.tr (Erişim tarihi: 24.05.2018)
- CHP Cumhurbaşkanlığı Seçimleri ve Genel Seçimler Seçim Beyannamesi, www.chp.org.tr, (Erişim tarihi: 26.05.2018)

- HDP Seçim Bildirgesi, www.hdp.org.tr, (Erişim tarihi: 14.05.2018)
- İYİ Parti “Milletimizle Sözleşme”, www.iyiparti.org.tr, (Erişim tarihi:30.05.2018)
- MHP Cumhurbaşkanlığı Seçimleri ve Genel Seçimler Seçim Beyannamesi, www.mhp.org.tr (Erişim tarihi: 26.05.2018)
- Saadet Partisi “Türkiye Vizyonu”, www.saadet.org.tr, (Erişim tarihi: 27.05.2018)
- Vatan Partisi Cumhurbaşkanlığı Seçimleri ve Genel Seçimler Seçim Beyannamesi, www.vatanpartisi.org.tr, (Erişim tarihi: 20.05.2018)

TÜRKİYE’DE 2007-2016 DÖNEMİ İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ ANALİZİ

Ekrem ERDOĞAN¹

Kemal Gökmen GENÇ²

Özet

İş kazaları ve meslek hastalıkları Türk çalışma hayatında her zaman önemli konulardan biri olmuştur. Refahı olumsuz etkileyen iş kazası ve meslek hastalıklarının minimize edilebilmesi için sağlık ve güvenlik kültürünün varlığı, hukuki düzenlemeler, eğitim ve etkin denetim gereklidir. Tüm bunlara ek olarak, iş kazası ve meslek hastalıklarını yaş, cinsiyet, işletme büyüklüğü, kıdem, kaza öncesi yürütülen faaliyetler ve yaralanma türü, saati ve yarının vücuttaki yeri açısından incelemek önemlidir.

Bu çalışma iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistik yıllıklarının son 10 yıllık periyodunu değerlendirmeyi amaçlamaktadır. SGK’den elde edilen veriler İSG ana temasına göre sınıflandırılmış ve son 10 yıllık dönemi değerlendirilmiştir. Sonuç olarak iş kazası ve meslek hastalıklarının durumu ve nedenleri ile ilgili eğilimler tespit edilmiştir. Ayrıca 6331 Sayılı İSG Kanununun getirdiği düzenlemelerin etkileri ile ilgili sonuçlara da ulaşılmıştır. Bu değerlendirmeler ilgili literatürden araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Kazası, Meslek Hastalığı, İş Sağlığı ve Güvenliği.

ANALYSIS OF WORK ACCIDENTS AND OCCUPATIONAL DISEASES IN TURKEY IN THE 2007-2016 PERIOD

Abstract

Work accident and occupational diseases have always been one of the most important issues in Turkish working life. The existence of health and safety culture, legal regulations, training and effective supervision are necessary for minimizing occupational accidents and occupational diseases affecting welfare negatively. In addition to all these, it is important to examine work accident and occupational diseases in terms of age, gender, size of enterprise, seniority, activities carried out before the accident, type of injury and time and place of injury in the body.

This study aims at evaluating the last 10 years period of annual statistics of Social Security Institution of Turkey (SSI) related to work accidents and occupational diseases. The data obtained from SSI are classified according to the OHS main theme and the last 10 years period has been evaluated. As a result, trends related to the status and causes of occupational accidents and occupational diseases have been identified. In addition, the results related to the effects of the regulations imposed by OHS Code No. 6331 were also reached. These evaluations were supported by the results of the research in the relevant literature.

Keywords: Work Accident, Occupational Disease, Occupational Health and Safety

JEL Classification Codes: J28

¹ Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, eerdogan@sakarya.edu.tr

² Öğr. Gör. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Arifiye Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, kgokmengenc@sakarya.edu.tr

Giriş

Nüfusun önemli bir kısmının ücretli olarak çalıştığı günümüz toplumlarında, İş sağlığı ve güvenliği (İSG) sadece bireysel değil aynı zamanda toplumsal boyutları olan bir konudur. Dünyada sağlıklı ve güvenli işyerlerinin oluşturulması hususunda önemli mesafeler alınmasına rağmen hala iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma hayatında önemli bir yer kaplamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2018a)’ne göre Dünyada yılda ortalama 2,78 milyon insan, iş kazası veya iş ile ilgili bir hastalık sonucu hayatını kaybetmektedir. Ayrıca 374 milyon kişi de işle ilgili, ölümcül olmayan yaralanma ve hastalıkla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumun maliyeti ise Küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın yaklaşık %4’üne denk geldiği ileri sürülmektedir. SGK (2016a) verilerine göre Türkiye’de 2016 yılında 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi kapsamındaki sigortalılardan yaklaşık 286 bin kişi iş kazası geçirmiş ve bunların 1.405’i bu nedenle hayatını kaybetmiştir. Ayrıca 597 kişi de meslek hastalığına tutulmuştur. Bu rakamlar kayıtlı çalışanları kapsamaktadır. Konuyu bir de kayıtdışı çalışanların durumunu ekleyerek değerlendirirsek rakamların ve maliyetin çok daha fazla olduğu görülecektir.

İş kazası ve meslek hastalıkları hem bireysel hem de toplumsal açıdan olumsuz etkileri olan bir durumdur. Bireysel olarak çalışanlar; gelirden, çalışma gücünden, bedensel bütünlükten ve hatta yaşamdan yoksun kalabilirler. Diğer taraftan işverenler ek maliyetler, verimlilikte düşüşler ve itibar kayıpları ile karşılaşabilirler. İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle işgünü kayıplarının yüksek olduğu bir ekonominin toplumsal faydayı maksimize edebilmesi mümkün değildir. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi mümkündür. Bu Türkiye’de en yetkili ağızdan dile getirilmiş bir sözdür³. Buna göre iş kazalarının yüzde 98’i, meslek hastalıklarının da yüzde 100’ü önlenbilir. Ne yazık ki bu konuda gerekli önlemlerin alınmaması, herkesin üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmemesi, işverenlerin daha fazla kazanç ve maliyetleri azaltma uğruna tedbir almaktan ve işçilerin de tedbirleri uygulamaktan çeşitli nedenlerle kaçınması vs. gibi

³ 14/06/2012’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ve Teklifinin TBMM’de tartışılması sırasında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik tarafından ifade edilmiştir (Çelik, 2012a).

nedenlerle iş kazaları ve meslek hastalıkları artarak devam etmektedir. Bunun yanında iş kazası ve meslek hastalıklarının ülke sosyo-ekonomik yapısına ciddi bir maliyet yüklediği belirtilmelidir⁴. Bugünkü rakamlarla Dünyada maliyeti yaklaşık 800 milyar ile 3,2 trilyon, Türkiye’de ise 800 milyon ile 3,2 milyar dolar aralığında olabileceği tahmin edilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda sağlık ve güvenlik kültürünün varlığı gereklidir. Bu unsur diğer tüm tedbirleri etkili kılabilen bir yapıya sahiptir. Bu varsayıldığında yasal düzenlemeler, eğitim ve etkin denetim mekanizmalarının kurulması ile birlikte daha sağlıklı ve güvenli işyerlerinin oluşturulması mümkün olur. Ancak doğru ve etkili yasa, eğitim ve tedbir süreçlerini işletebilmek için mevcut kazaların analiz edilmesi ve eğiliminin tespiti gerekmektedir. Diğer unsurlar varsayıldığında yaş, cinsiyet, işletme büyüklüğü, kıdem, kaza öncesi yürütülen faaliyet, yaralanma türü, saati ve yaranın vücuttaki yerine göre analiz edilmesi iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.

Türk Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 5510 Sayılı kanunun 4-1/a Maddesi kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı, geçici iş göremezlik ve sürekli iş göremezlik verilerini yayımlamaktadır. Bu veriler; ekonomik faaliyet, il, yaş, cinsiyet, iş göremezlik, ölüm, kıdem, yaralanma türü, yaranın vücuttaki yeri, kaza öncesi yürüttüğü ve kazaya neden olan faaliyet, kullandıkları materyal, kaza saati, işyerinde çalışan sigortalı sayısı ve iş kazası sıklık hızına göre detaylandırılmıştır. Bu çalışmanın amacı Türkiye’deki iş kazaları ve meslek hastalıklarının dönemsel analizini yapmaktır. Bu analiz, SGK’nın verileri dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede 2007-2016 dönemindeki mevcut veriler değerlendirilmiştir. İstatistiki açıdan anlamlı sonuçlar üretmeyeceği düşünülen konularda ise dönem olarak 2013-2016 dönemi değerlendirmeye alınmıştır. Bunun nedeni yasa değişikliğine istinaden bazı istatistiklerin üretilmesinde değişikliğe gidilmesidir.

⁴ ILO verileri dikkate alındığında iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu yaşamını yitirenlerin rakamına göre her yıl Kuveyt, Moğolistan ve Kosova kadar bir ülkenin yok olduğu, bunun maliyetinin Dünyada 600 milyar dolar ile 2,4 trilyon dolar, Türkiye’de ise 7 katrilyonluk (yaklaşık 3,9 milyar dolar) olduğu belirtilmiştir (Çelik, 2012a).

1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Ülkemizde sağlıklı ve güvenli işyerlerinde çalışmak vatandaşların Uluslararası hukuk⁵ ve Türk Anayasasından⁶ kaynaklanan temel bir hakkı olarak kabul edilmektedir. Bu belgelerde konumuzla alakalı olarak herkesin sağlık ve güvenlik gerekliliklerinin karşılandığı, uygun iş koşullarında çalışma hakkı vurgulanmaktadır.

Türkiye’de 6331 sayılı kanuna kadar iş sağlığı ve güvenliği konusu çalışma hayatını düzenleyen birtakım kanunlar içerisinde düzenlenmekteydi⁷. Bu çok yapıli sistem işleyişi bakımından sorun yaratmaktaydı. Yetki ve sorumlulukların tespiti ve süreçlerin uzaması zarar görenlerin zararlarının tazmin edilmesini de güçleştirmekteydi. Bu çerçeveden bakıldığında iş sağlığı ve güvenliğinin tek bir kanun çerçevesinde düzenlenmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştı (Erdoğan ve Özdemir, 2013). Bu kapsamda “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı”, meclisin 14 ve 19 Haziran 2012’deki 120. ve 121. Birleşimlerinde tartışılmış⁸ ve oylanmıştır.

Bu kanunun temel amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olarak belirtilmiştir (R.G., 2012: 6331/ md,1 [1]). Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri maliyet olarak değil işyerlerinde daha huzurlu, mutlu ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasında bir öncelik olarak kabul edilmelidir (ÇSGB, 2012: 4-5).

⁵ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948), 1976 Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Anlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 ve 161 sayılı Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve İşçilerin çalışırken sağlık ve güvenliğine iyileştirilmiş tedbirlerin alınmasının teşvikine ilişkin 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi vb (Erdoğan ve Özdemir, 2013)

⁶ Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası madde 49’da göre “çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almak” devletin görevleri arasında sayılmıştır (R.G., 1982).

⁷ 4857 sayılı “İş Kanunu” beşinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliğinin düzenlendiği görülmektedir. 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” (R.G., 2006) sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almaya ve yararlanma yöntemi ve finansmanını düzenlemeye çalışmaktadır (md 76). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (R.G., 2011) bu konuyu “işçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında düzenlemiştir. Yine 5237 sayılı “Türk Ceza Kanunu” (R.G., 2004) da bu konuda kusurlu kişilerin cezai sorumluluklarını düzenliyordu.

⁸ Muhalefet, tasarı isminin “işçi sağlığı ve güvenliği” veya “çalışan sağlığı ve güvenliği” olarak değiştirilmesi gerektiği, tasarinın tüm toplum kesimleriyle paylaşılmadığını, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin piyasalaştırıldığı ve denetim vs. gibi konularda eleştiriler getirmiştir.

İş kazası ve meslek hastalıkları ülkedeki iş sağlığı ve güvenliği koşullarını gösteren iki temel gösterge olarak kabul edilmektedir. Kanun metninde **iş kazası**; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay (6331 Sayılı Kanun madde 3 (1) g), **Meslek hastalığı** ise mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık (6331 Sayılı Kanun madde 3 [1] l) olarak tanımlanmıştır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının Türkiye’de analizinin yapıldığı literatüre göz atıldığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılabılır. Buna göre;

- İş kazasına ve meslek hastalıklarına bağlı ölüm ve yaralanmaların yüksek olduğu görülmektedir (Yardım ve diğerleri, 2007).
- Nüfus ve ekonomik büyüklük oranları açısından Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında ise ölüm ve iş göremezlik oranlarının çok kötü durumda olduğu ileri sürülmüştür (Ceylan, 2011).
- Erkekler, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, tecrübesizler, inşaat ve maden çalışanlarında iş kazasının daha fazla görüldüğü belirtilmiştir (Gümüş; 2017).
- Özellikle ölümlerin fazla olduğu maden ve inşaat sektörlerine ve KOBİ’lere yönelik çalışmalar hızlandırılmalıdır. Türkiye ile kıyaslandığında birçok Avrupa ülkesinde genel kaza sayısının fazla ve ölümlerle sonuçlanma oranının ve iş göremezlik gün sayılarının azlığı, ülkemizde kazaların kayıt altına alınmasında bazı problemlerin olduğuna işaret olabilir (Ceylan, 2011: 23-24).
- Meslek hastalıklarının tespiti ve mevcut rakamlarının sorunlu olduğu ve meslek hastalığı ve iş kazası ile ilgili olduğu düşünülen ölümlerde hekimlerin adli rapor düzenleme yükümlülüğüne rağmen, eğitimsizlik, deneyimsizlik veya sorumluluktan kaçma isteği gibi sebeplerle yapılmadığı belirtilmiştir. Bunun sonucunda adli olgu bildirimlerinin yapılmaması, gerektiği halde otopsi yapılamamasına ve böyle durumlarda ölüm nedeni ve bunun meslekle olan bağlantısı bilinmemektedir. Bu da kazanılacak hak kayıplarının önünü açmaktadır (Keten ve diğ., 2011).

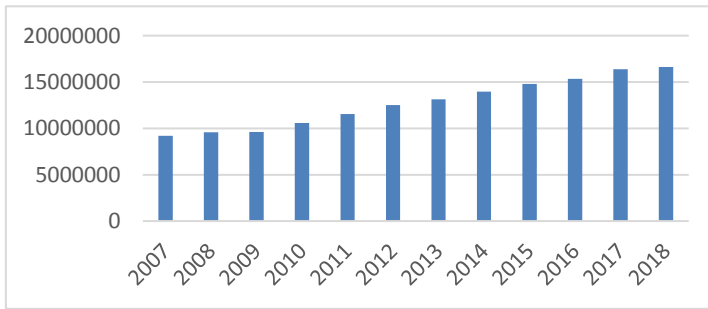
- İSG Mevzuatını uygulayacak kişilerin ve denetim elemanlarının kalifiye olması gerekmektedir. İSG konusu çok disiplinli bir yaklaşımla (hijyenistler, epidemiyologlar, toksikologlar ve ergonomi uzmanları gibi) ele alınmalıdır. (Yardım ve diğerleri, 2007: 270).
- İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde İSG kültürünün yaygınlaştırılmasının önemi büyüktür. Bu nedenle ilköğretimden itibaren okul müfredatlarında yer almalıdır (Öçal ve Çiçek, 2017; Yılmaz, 2009; İşler, 2014).

2. Bulgular ve Analiz⁹

İş kazası ve meslek hastalığına yönelik veriler aşağıdaki sıralamaya göre analiz edilmiştir. İlk olarak sigortalı, iş kazası, iş kazası nedeniyle ölüm ve meslek hastalıklarının sayısı analiz edilmiştir. Daha sonra meslek grupları, yaş, işletme büyüklükleri, ay, günün saati, yaralanma türü, yaralanın vücuttaki yeri, meslek hastalıklarının türü, son işveren nezdindeki çalışma süresi, çalışılan çevreye göre iş kazası ve meslek hastalıkları ve bu nedenle ölümlerin sayısı ve oranları dönemsel olarak değerlendirilmiştir.

2007-2016 dönemi sigortalı, iş kazası, iş kazası geçirenlerin sigortalı sayısına oranı, iş kazası nedeniyle ölüm ve meslek hastalığı tanısı konularının sayıları Grafik 1, 2, 3, 4 ve 5’te yer almaktadır.

Grafik 1- Sigortalıların Sayısı



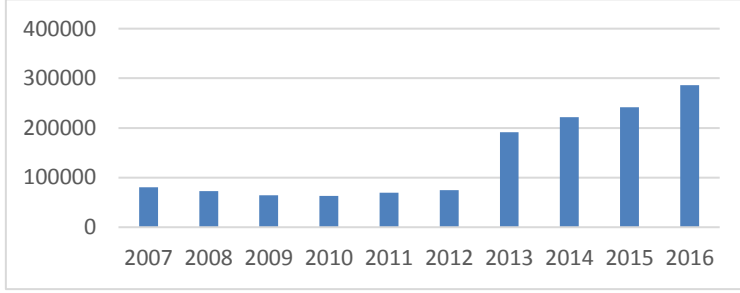
Kaynak: SGK (2018), SGK (2017), SGK (2018b)¹⁰

⁹ Burada yer alan verilerin tamamı 5510 Sayılı Kanun’un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan oluşmaktadır. 4-1/b ve 4-1/c kapsamındaki sigortalılar dahil edilmemiştir.

¹⁰2007’den 2016 dahil veriler SGK İstatistik yıllıklarından, 2017 ve 2018 yılına ait veriler aylık istatistik bültenlerinden alınmıştır.

Grafik 1'e göre 2007'de 9,19 milyon olan sigortalı sayısı, yıllar itibarıyla artış göstermiş ve 2016'da 15,35 milyona ulaşmıştır. Dönem içerisinde sigortalı sayısı yaklaşık olarak %67 oranında artış göstermiştir.

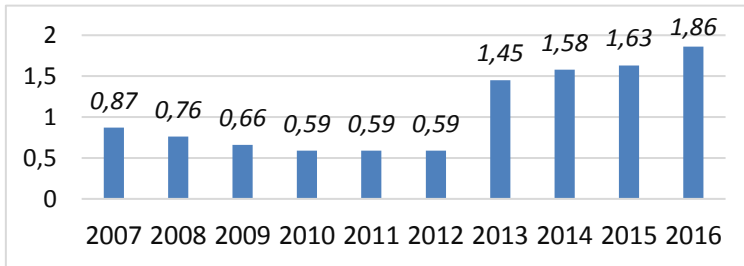
Grafik 2- İş Kazası Geçiren Sigortalıların Sayısı



Kaynak: SGK (2018)

Grafik 2'ye göre iş kazası sayılarına bakıldığında, 2007'de 80 bin civarında iken, 2016'da 280 bin civarına yükselmiştir. Tablo 1'e göre, dönem içerisinde iş kazası sayısı yaklaşık 3,5 kat artmıştır. Özellikle 2013 yılı ile birlikte bu artışın çok bariz görüldüğü söylenebilir. Bunun nedeni olarak 2012'de kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına bildirim zorunluluğunun gelmesi gösterilebilir. Ancak 2013'ten günümüze de yaklaşık %49 oranında artması bunun nedeninin sadece yasal bildirim zorunluluğuna bağlanmaması gerektiğini göstermektedir. Salt iş kazası geçirenlerin sayısına odaklanmak çok doğru olmayabilir. Bu çerçevede iş kazası geçirenlerin sigortalı sayısına oranına bakmak daha doğru olacaktır.

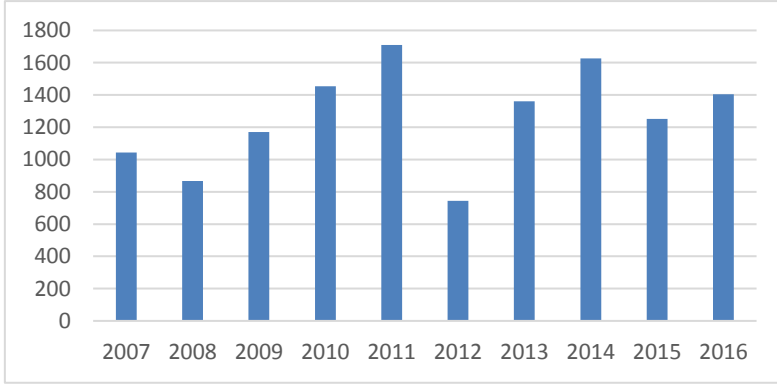
Grafik 3: İş Kazası Geçirenlerin Sigortalı Sayısına Oranı



Kaynak: SGK (2018)

Grafik 3’e göre iş kazalarının sigortalı sayısından oransal olarak daha fazla artış göstermesi sonucunda iş kazası geçirenlerin sigortalı sayısına oranı, 2007’de %0,87 iken, 2013’te %1,45’e yükselmiş ve 2016’da %1,86 ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır.

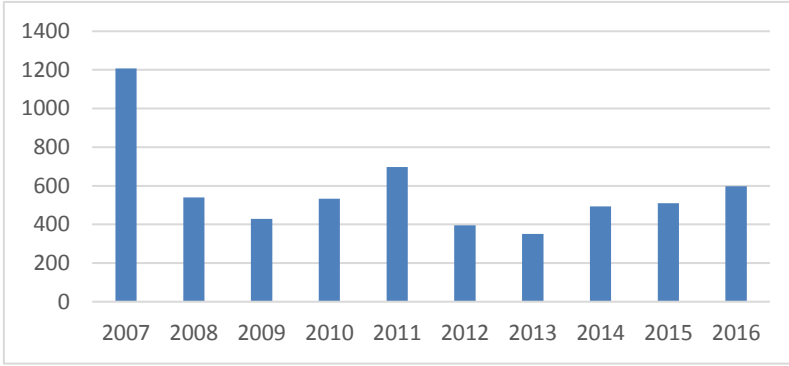
Grafik 4- İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalıların Sayısı



Kaynak: SGK (2018)

Grafik 4’e göre iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölüm sayılarına bakıldığında 2007’de 1044 iken, 2016’da 1405 olmuştur. 2011’de (1710) iş kazaları sonucu en yüksek ölüm sayısı görülmüştür¹¹. AB geneline bakıldığında 2015 yılı itibariyle yaklaşık 2,4 milyon iş kazası varken bunların 3 876’sı ölümlle sonuçlanmıştır. Örneğin Almanya’da 2016 yılında 712 binin biraz üzerinde iş kazası yaşanmışken iş kazası sonucu ölenlerin sayısı 413 kişi olarak bildirilmiştir. Yine aynı yıl için İspanya’da 331 binin, İtalya’da 239 binin ve Birleşik Krallık ’ta 148 binin biraz üzerinde bir iş kazası yaşanmışken bundan dolayı ölenlerin sayısı sırasıyla İspanya 296, İtalya 481 ve Birleşik Krallık 252 olarak bildirilmiştir (Eurostat, 2018a; Eurostat, 2018b).

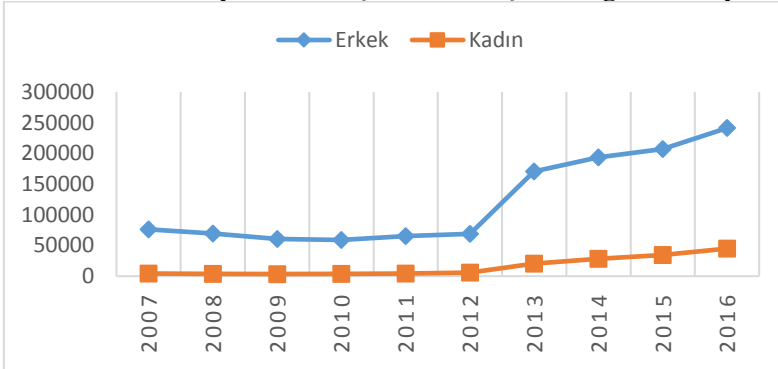
¹¹ 2011 verilerine göre en fazla iş kazası, 25-29 yaş grubu, 1-3 işçi çalıştırılan KOBİ’lerde, 3 ay-1 yıl arası düşük kıdemi olanlarda, iş başlangıcının ilk 3 saatinde, bina inşaatı faaliyet grubunda görülmüştür (Çetinkal, 2013: 14)

Grafik 5- Meslek Hastalığı Tanısı Konulan Sigortalıların Sayısı

Kaynak: SGK (2018)

Grafik 5'e göre meslek hastalıklarının durumu incelendiğinde 2007'de 1208 olan sayı, yıllar itibarıyla dalgalı bir seyre bürünmüş ve 2016'da 597 olarak gerçekleşmiştir. Meslek hastalıklarının tespiti önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dönem içerisinde tespit edilen ve tanısı konulan meslek hastalıklarının sayısının gerçek rakamlardan çok düşük olduğu ileri sürülmektedir¹².

Grafik 6'da cinsiyete göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı yer almaktadır.

Grafik 6: Cinsiyete Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı

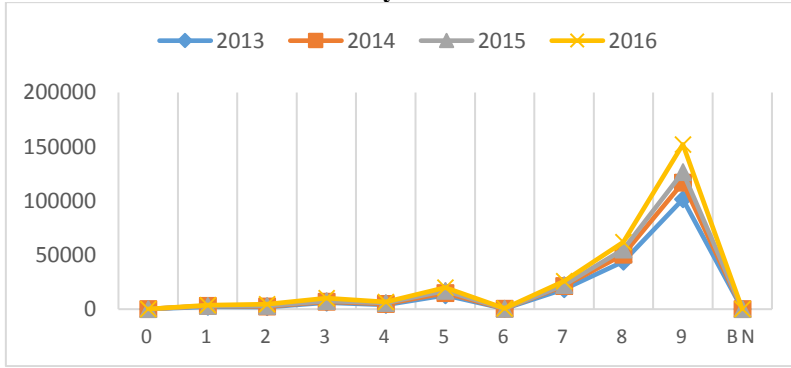
Kaynak: SGK (2018)

¹² Örneğin 2011 yılında teşhis edilen ve tanısı konulan meslek hastalıklarının olması gereken sayıdan çok düşük olarak istatistiklere yansdığı ileri sürülmüştür (Çetinkal, 2013: 14).

Grafik 6’ya göre 2007’de iş kazası geçirenlerin cinsiyete göre dağılımı %94’ü erkek ve %6’sı kadın iken 2016’da bu oran %84’ü erkek ve %16’sı kadın olarak belirlenmiştir. Bu durum kadınların iş gücüne katılma oranının erkeklerden bir hayli düşük olmasına rağmen son yıllarda arttığına da bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Grafik 7’de meslek gruplarına göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı yer almaktadır. Meslek gruplarının sınıflandırılmasında 2013 yılından itibaren ISCO 08’ in kullanımına geçildiğinden ve daha önceki yıllarda meslek gruplarına göre ölüm verileri istatistik yıllıklarında yer olmadığından meslek grubuna göre iş kazası geçiren, iş kazası sonucu ölen ve meslek hastalığına tutulanlarla ilgili olarak 2013-2016 dönemi verileri değerlendirilmiştir.

Grafik 7: Meslek Grupları¹³na Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı



Kaynak: SGK (2018)

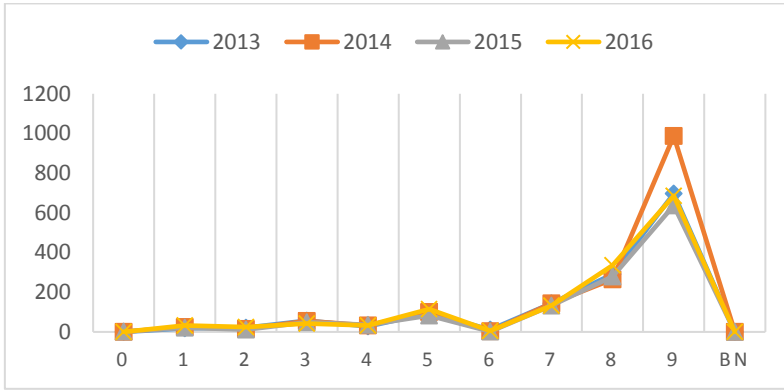
Grafik 7’ye göre 2013-2016 dönemi itibariyle tüm yıllarda en fazla iş kazasının “9- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar”ın bulunduğu meslek grubunda yaşandığı görülmektedir. Bunu sırasıyla “8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar”, “7- Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar” ve “5- Hizmet ve satış elemanları” meslek grupları izlemektedir. Oranladığımızda 2016’da iş kazası geçiren sigortalıların %53,1’i yani yarıdan

¹³ Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO-08)’e göre kodlar: 1: Yöneticiler; 2: Profesyonel meslek mensupları; 3: Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları; 4: Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar; 5: Hizmet ve satış elemanları; 6: Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları; 7: Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar; 8: Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar; 9: Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ve 0: Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler

fazlası nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar meslek grubunda yer almıştır. %21,6'sı tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, %9'u sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve %7'si hizmet ve satış elemanları meslek grubunda olduğu görülmüştür. En düşük oran ise %0,07 ile silahlı kuvvetlerle ilgili mesleklere aittir.

Grafik 8'de meslek gruplarına göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı yer almaktadır.

Grafik 8: Meslek Gruplarına Göre İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı

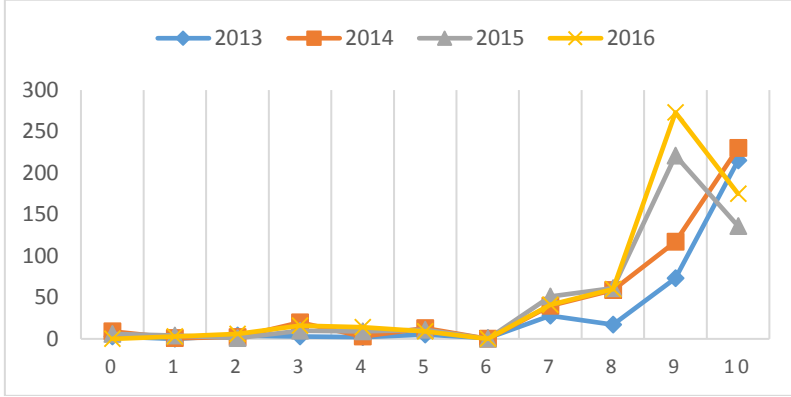


Kaynak: SGK (2018)

Grafik 8'e göre 2013-2016 döneminde tüm yıllarda iş kazası sonucu ölümlerin en yüksek olduğu meslek grubu, iş kazasının daha fazla yaşandığı niteliksiz işlerde görülmüştür. Bunu operatör ve montaj elemanlarının bulunduğu meslek grubu ve sanatkarlarla ilgili işlerde bulunanların yer aldığı meslek grubu izlemiştir. En fazla iş kazasının yaşandığı meslek gruplarında iş kazası sonucu ölümlerin de oransal olarak fazla görülmesi kaçınılmazdır.

Grafik 9’da meslek gruplarına göre meslek hastalığı tanısı konan sigortalı sayısı yer almaktadır.

Grafik 9: Meslek Gruplarına Göre Meslek Hastalığı Tanısı Konulan Sigortalı Sayısı¹⁴



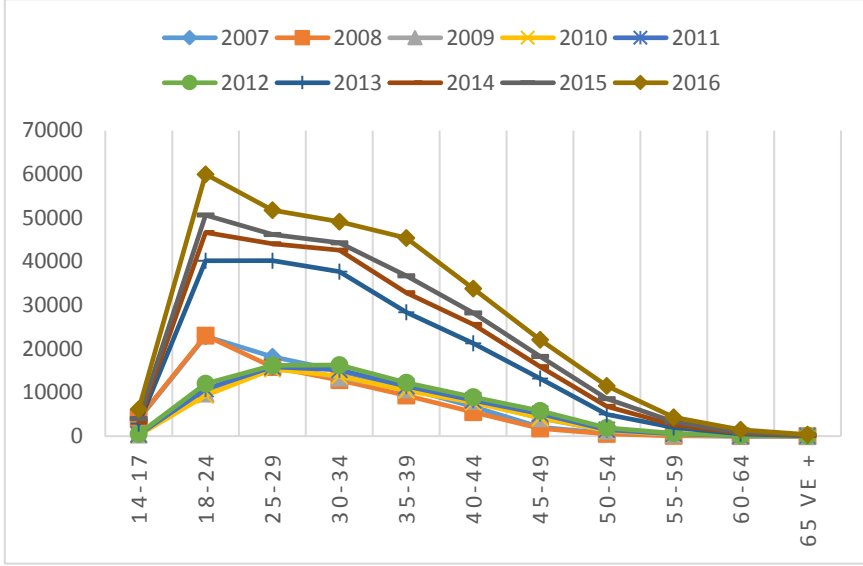
Kaynak: SGK 2013, 2014, 2015, 2016 İstatistik Yıllıklarından derlenmiştir.

Dönem içerisinde meslek gruplarına göre meslek hastalığı tanısı konulan sigortalı sayısı da iş kazası geçirenlerin görünümüne paralel bir seyir izlemiştir. Dönem içerisinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar en fazla meslek hastalığının görüldüğü meslek grubu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu oransal olarak en yüksek seviye olan %45,7’ye 2016’da çıkmıştır. Bunu tesis ve makine operatörleri ve montajcılar (%10,2) ve sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar (%6,9) takip etmiştir. Ancak burada dikkati çeken bir nokta meslek hastalıklarının yaklaşık 1/3’ünün sigortalılığı sona erdikten sonra tanısının konulmuş olduğudur.

¹⁴ 10 kodu Sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı tanısı konan sigortalılardır.

Grafik 10’da yaş gruplarına göre iş kazası geçirenler yer almaktadır.

Grafik 10: Yaş Gruplarına Göre İş Kazası Geçirenler

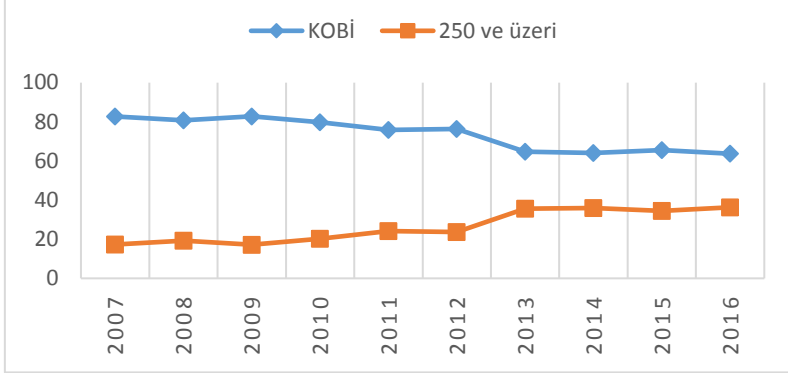


Kaynak: SGK (2018)

Grafik 10’a göre yaş gruplarına göre iş kazası geçirme oranı 2009-2010-2011-2012 yıllarında 25-34 yaş grubu aralığında olduğu görülmektedir. Bunun dışında 2007-2008 yılları ve istatistiklerin daha tutarlı olduğu 2013-2016 döneminde ise 18-24 yaş aralığında yoğunlaştığı ortaya çıkmıştır. Burada dikkati çeken en önemli husus meslekte kıdemine artmasına bağlı olarak iş kazası geçirme sıklığının düşmesidir. İş ve işyeri ile ilgili uzmanlaşma ve tecrübenin artmasına bağlı olarak iş kazası geçirme sıklığı düşmektedir. Daha yaşlı işçiler, muhtemelen de kıdemi daha yüksek olanlarda iş kazası geçirme oranları bir hayli düşmektedir.

Grafik 11’de KOBİ ve büyük işletmeler ayrımına göre iş kazası geçirme oranları gösterilmektedir.

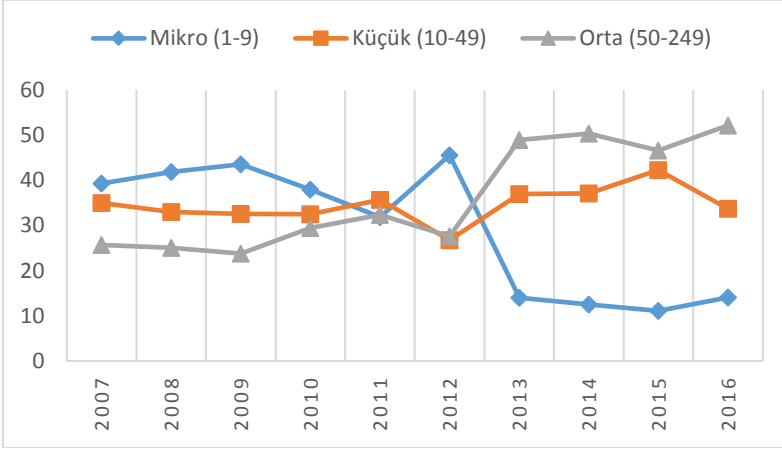
Grafik 11:KOBİ ve Büyük İşletmelerde İş Kazası Oranları (%)



Kaynak: SGK (2018)

2007’de KOBİ’lerde iş kazası geçirme oranı büyük işletmelere göre %82,7’lerden %63,7’ye düşmüştür. Aşağı yukarı KOBİ’lerde iş kazası geçirme sıklığı 1/5 oranında azalmıştır. Buna karşılık büyük işletmelerde de aynı oranda artmıştır. Burada önemli bir husus bu artma ve azalmanın en önemli nedeninin istatistiklerin daha doğru ve tutarlı olarak tutulduğu bir evreye geçmesi olduğu söylenebilir. Bununla birlikte iş kazası geçirme sıklığının her zaman KOBİ’lerde daha fazla olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu durum işletme büyüklüklerine göre İSG konusunun düzenlenmesinin gerekli ve isabetli olduğunu göstermektedir. Bu grafiğe göre; yeni kanunsal düzenlemelerin istatistiklere KOBİ’ler açısından olumlu yansımaları olduğu fakat yeterli olmadığı sonucuna varılabilir.

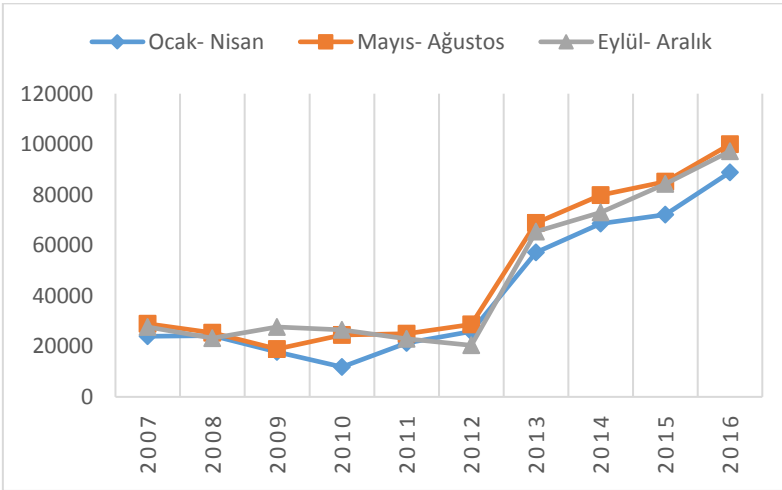
Analizlerin KOBİ’lerin kendi sınıflandırması içerisinde de yapılması gerekmektedir. Bu açıdan Grafik 12’de KOBİ’lerde iş kazası oranları yer almaktadır.

Grafik 12: KOBİ'lerde İş Kazası Oranları (%)

Kaynak: SGK (2018)

Grafik 12'ye göre 2011 yılı dışında 2013 yılına kadar iş kazası geçirme sıklığının en fazla mikro işletmelerde olduğu görülmektedir. 2013 yılından itibaren ortalama yarısı orta ölçekli işletmelerde, %37'si küçük ve %13'ü mikro işletmelerde gerçekleşmiştir.

Grafik 13'de yıllar itibarıyla aylara göre iş kazaları yer almaktadır.

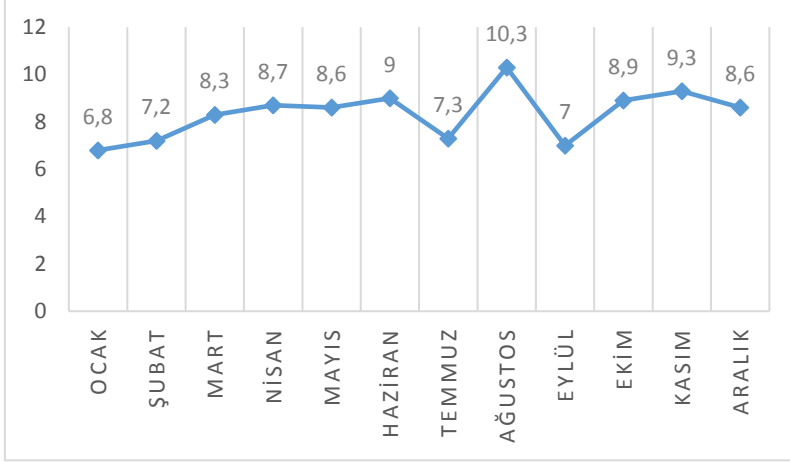
Grafik 13:Yıllar İtibarıyla Aylara Göre İş Kazalarının Sayısı

Kaynak: SGK (2018)

Grafik 13’e göre iş kazalarının en fazla Mayıs-Ağustos ve Eylül-Aralık aylarında gerçekleştiği görülmektedir. Grafiğe göre kış aylarında (Ocak-Nisan) iş kazaları daha az gerçekleşmektedir.

Grafik 14’te 2016 yılı için aylara göre iş kazalarının oranları yer almaktadır.

Grafik 14: 2016 Yılı İçin Aylara Göre İş Kazalarının Oranları

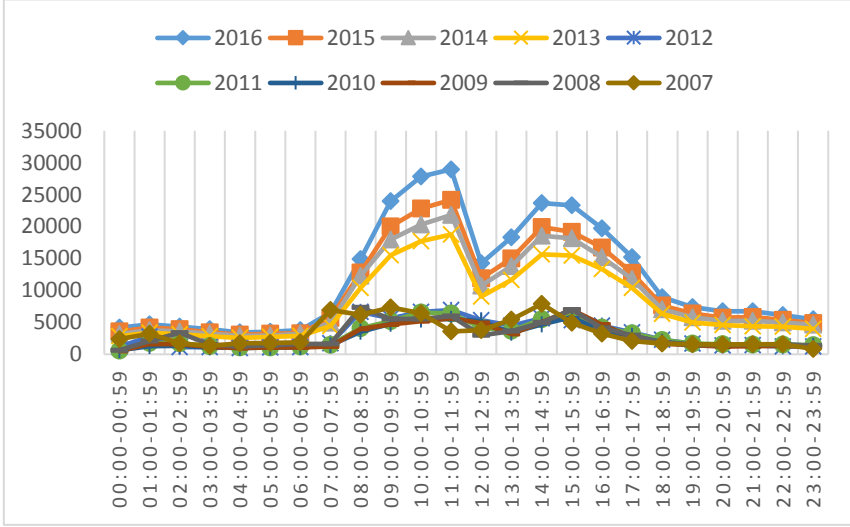


Kaynak: SGK (2018)

Grafik 14’e göre, en çok iş kazasının olduğu ay %10,3’lük oranla Ağustos ayıdır. Bunu Kasım (%9,3), Haziran (%9) ve Ekim (8,9) ayları takip etmiştir. En az iş kazasının olduğu ay %6,8 ile Ocaktır.

Grafik 15’te 2007-2016 döneminde günün saatlerine göre iş kazası geçirme sıklığı yer almaktadır.

Grafik 15: Günün Saatlerine Göre İş Kazaları Sayısı

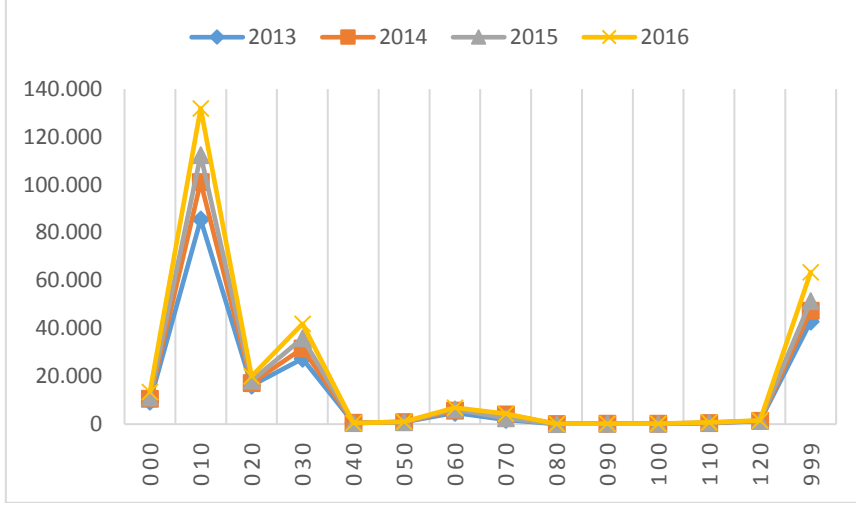


Kaynak: SGK (2018)

Grafik 15’e göre 08:00 ile 19:00 saat dilimleri arasında tüm zamanlar için iş kazası sıklığının fazla olduğu görülmektedir. Bu durum ülkemizde yoğunlukla standart zaman diliminde ve esnek olmayan çalışma saatlerinde çalışmanın yapıldığının bir göstergesi olabilir. Yeni düzenlemeyle birlikte 2013-2016 döneminde daha fazla yorum yapabilmeye uygun veriler karşımıza çıkmaktadır. Buna göre en fazla kaza 11:00-11:59 saatleri aralığında yaşanmaktadır. Toplam kazaları 1/10’u bu saatte yaşanmaktadır. Kazaların yaklaşık %35’i 9:00-11:59 saatleri arasında ve %24’ü de 14:00-16:59 saatleri arasında gerçekleştiği görülmektedir. Buradan kazaların yaklaşık %60’ının günün bu altı saatinde toplandığı görülmektedir. En az kaza sıklığının ise 19:00 ve 07:00 saatleri arasında ve özellikle 04:00-04:59 saat diliminde gerçekleştiği ortaya çıkmıştır.

Grafik 16’da yaralanma türü ne göre iş kazası oranları yer almaktadır.

Grafik 16:Yaralanma Türü¹⁵ne Göre İş Kazası Oranları

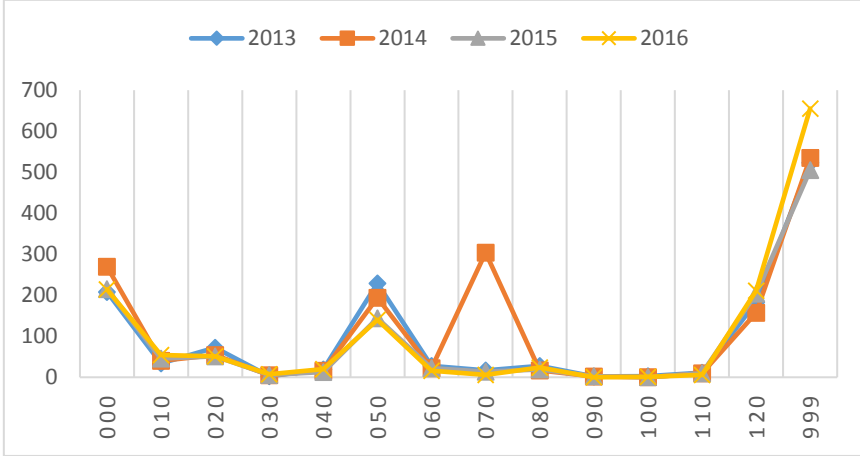


Kaynak: SGK (2018)

Grafik 16’ya göre iş kazası geçirenlerin yarıya yakını (2016’da %46,3-2015’te %48- 2014’te %49,1 ve 2013’te %47,7) yaralar ve yüzeysel yaralanmalar şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu koruyucu donanım eksikliğinin veya ihmalinin bir sonucu olarak yorumlanabilir. Bunun dışında %15’e yakını çıkık, burkulma ve incinmeler olduğu görülmektedir. Ayrıca %8 civarı ise kemik kırıkları olduğu belirtilmiştir. Önemli olan bir diğer husus %22 civarı bir kişinin tüm bunların dışında diğer başlığı altında belirtilmiş yaralanma türüne girdikleri tespit edilmiştir. Burada büyük oranda bilinç, dikkat ve koruyucu donanım sağlanarak iş kazalarının oranının düşürülmesi mümkün olduğu söylenebilir. İş kazasının en düşük şekilde gerçekleştiği yaralanma türü suda boğulma ve nefesin kesilmesi; aşırı ısı, ışık ve radyasyon etkileri ve ses, titreşim ve basınç etkileri olduğu görülmektedir.

Grafik 17’de yaralanma türüne göre ölüm oranları yer almaktadır.

¹⁵ **000:** Yaralanın türü bilinmeyen veya belirtilmemiş; **010:** "Yaralar ve yüzeysel yaralanmalar; **020:** "Kemik kırıkları; **030:** "Çıkıklar, burkulmalar ve incinmeler; **040:** "Travma sonucu organ kaybı (bedenin bir parçasının kaybı); **050:** "Beyin sarsıntısı ve iç yaralanmalar; **060:** "Yanıklar, kaynar su ile kavrulma ve donmalar; **070:** "Zehirlenme ve enfeksiyonlar; **080:** "Suda boğulma ve nefesin kesilmesi; **090:** "Ses, titreşim ve basınç etkileri; **100:** Aşırı ısı, ışık ve radyasyon etkileri; **110:** Şok; **120:** "Birden fazla sayıda yaralanmalar; **999:** Diğer başlıklar altında içerilmeyen diğer belirtilmiş yaralanmalar

Grafik 17: Yaralanma Türüne Göre Ölüm Oranları

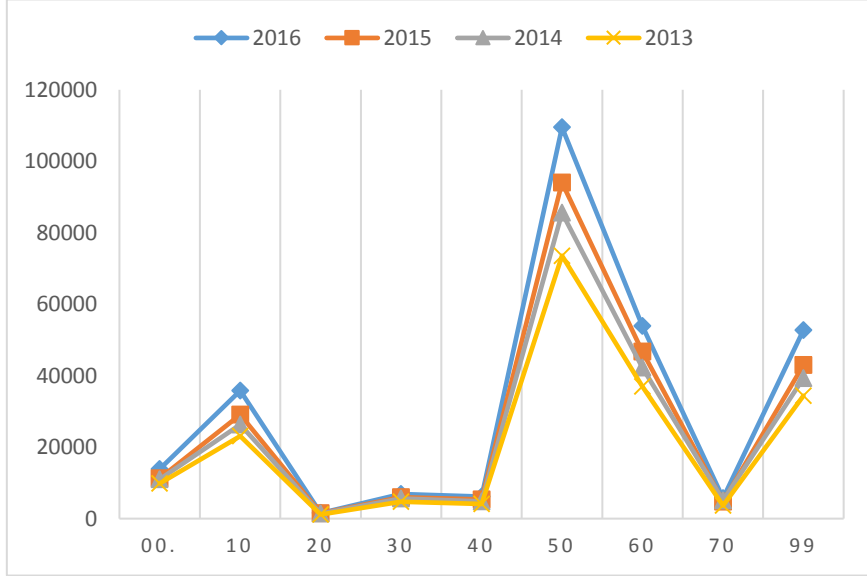
Kaynak: SGK (2018)

Grafik 17'ye göre; yaralanma türüne göre iş kazası sonucu ölümlerin ortalama %40'lık bir oran ile diğer başlıklar altında içerilmeyen diğer belirtilmemiş yaralanmalar sonucu gerçekleştiği belirtilmiştir. Bunun dışında yaralanma türüne göre iş kazası sonucu ölümlerin ortalama %16'sı yaralanma türü bilinmeyen veya belirtilmemiş yaralanmalardan kaynaklanmaktadır. Birden fazla sayıda yaralanmalar sonucu hayatını kaybedenlerin oranı ortalama %13,5 civarındadır. Beyin sarsıntısı ve iç yaralanmalar nedeniyle hayatını kaybedenlerin oranı ise %12,5 civarındadır. Yaralanma türüne göre ölüm dağılımlarının en düşük olduğu oranlar sırasıyla; ses, titreşim ve basınç etkileri; aşırı ısı, ışık ve radyasyon etkileri ve şok, zehirlenme ve enfeksiyonlar ve çıkıklar, burkulmalar ve incinmeler gelmektedir. Zehirlenme ve enfeksiyonlar nedeniyle ölüm oranları dönem ortalaması olarak düşük seyretmesine rağmen 2014 yılında ölümlerin %18,7'si bu nedenle gerçekleşmiştir. 2014'teki bu farklılığın nedeni madenlerde yaşanan kazaların sonucu gerçekleşen ölümlerin çokluğudur¹⁶.

¹⁶ 13 Mayıs 2014'te Türkiye'nin en büyük maden facialarından biri olan Soma'da gerçekleşen maden kazasında 301 madenci ölmüştü (BBC, 2016).

Grafik 18’de yaralanmanın vücuttaki yerine göre iş kazası oranları yer almaktadır.

Grafik 18: Yaralanmanın Vücuttaki Yeri¹⁷ne Göre İş Kazası Oranları



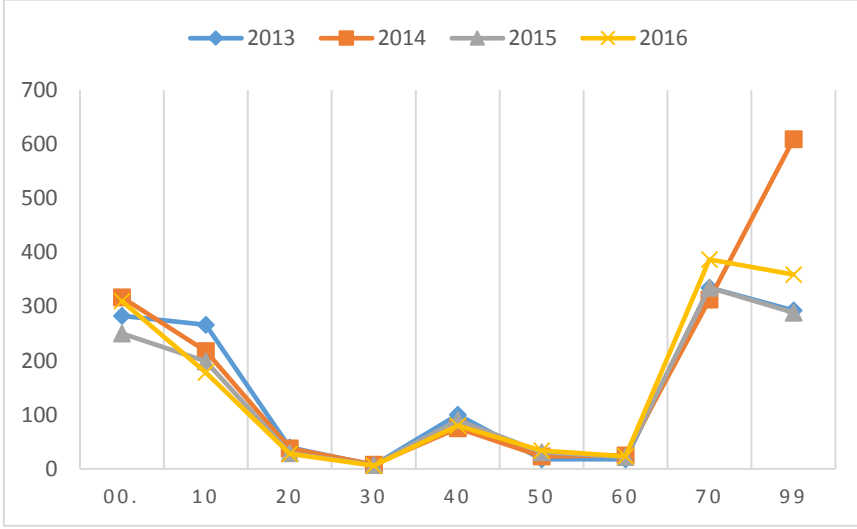
Kaynak: SGK (2018)

Grafik 18’e göre en fazla iş kazası sonucu yaralanma vücudun kollar bölgesinde yer almaktadır. Bu oran ortalama %38,5’tur. Bunu ortalama %19,1 ile bacaklar, %12,1 ile kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlar izlemektedir. Yaralanmanın vücuttaki yerine göre en düşük iş kazası oranları ise sırasıyla boyun; boyundaki omurilik ve omur dahil bölgeler, gövde ve organlar ve sırt, sırttaki omurilik ve omur dahil bölgeler olarak belirtilmiştir.

¹⁷ **00:** Yaralanmanın vücuttaki yeri belirtilmemiş; **10:** Kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlar; **20:** Boyun; boyundaki omurilik ve omur dahil; **30:** Sırt; sırttaki omurilik ve omur dahil; **40:** Gövde ve organlar; belirtilmemiş alanlar; **50:** Kollar; belirtilmemiş alanlar; **60:** Bacaklar; belirtilmemiş alanlar; **70:** Tüm beden ve çeşitli bölgeler; belirlenmemiş alanlar; **99:** Vücudun yaralanmış diğer bölgelerinden yukarıda belirtilmemiş alanlar

Grafik 19’da yaranın vücuttaki yerine göre ölüm oranları yer almaktadır.

Grafik 19: Yaranın Vücuttaki Yerine Göre Ölüm Oranları

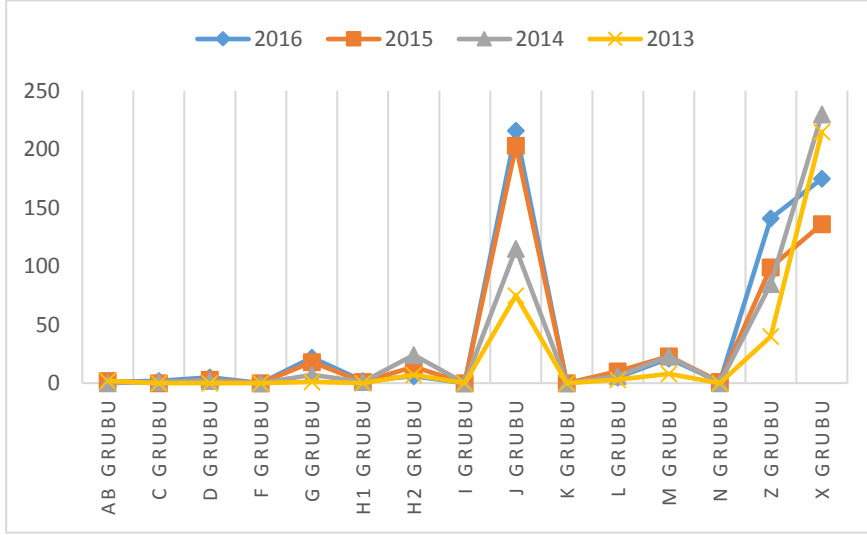


Kaynak: SGK (2018)

Grafik 19’a göre yaranın vücuttaki yerine göre ölüm oranları incelendiğinde; en yüksek oran ortalama %26,8 ile vücudun yaralanmış diğer bölgelerinden yukarıda belirtilmemiş alanlar karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında ortalama %20,5 ile yaranın vücuttaki yeri belirtilmemiş seçeneği de yüksek bir oran olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum vücudun hangi bölgesindeki yaralanmadan dolayı ölümlerin gerçekleştiğinin doğru bir şekilde tespitinde problemler olduğunu akla getirmektedir. Tespit edilebilen bölgeler olarak yaranın vücuttaki yerine göre sırasıyla ölümlerin ortalama %25’i tüm beden ve çeşitli bölgelerde, %15,3’ü kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlarda ve %6,2’si ise gövde ve organlarda meydana gelmiş yaralanmalardan kaynaklanmıştır. Yaranın vücuttaki yerine göre en düşük ölüm oranları sırt; omurilik ve omur dahil bölgelerde, bacaklarda; boyun; boyundaki omurilik ve omur dahil bölgelerde ve kollardaki belirtilmemiş alanlarda meydana geldiği görülmektedir.

Grafik 20’de meslek hastalıklarının tanılarına göre dağılımı yer almaktadır.

Grafik 20: Meslek Hastalıklarının Tanılarına Göre¹⁸ Dağılımı



Kaynak: SGK (2018)

Grafik 20’ye göre dönem içerisinde tüm zamanlarda solunum sistemi hastalıkları nedeniyle meslek hastalıklarına tutulma oranı en yüksek çıkmaktadır. Bu oran dönem ortalaması olarak %30 seyretmekle birlikte 2013’ten beri artmış gözükmektedir. Bunun dışında ikinci sırada %18 ile en yüksek oran, dönem başından beri yaklaşık 2 kat artan, listede olmayan başka bir hastalık yer almaktadır. Bunları ortalama %3,8 ile kas iskelet sistemi ve bağ dokusu hastalıkları, %2,7 ile kulak ve mastoid çıkıntı hastalıkları ve %2,2 ile sinir sistemi hastalıkları gelmektedir. Sinir sistemi hastalıkları dönem içerisinde 20 kattan fazla artış göstermiştir. Dikkati çeken bir nokta meslek hastalıklarının ortalama %40’ından fazlasının tanısı sigortalılığın

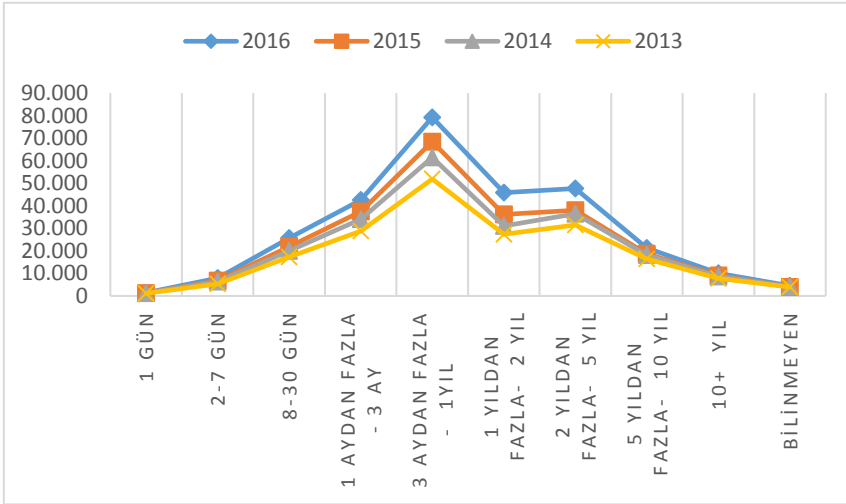
¹⁸ **TANI ALT GRUPLARI:** **ABGrubu** - Bazı enfeksiyöz ve paraziter hastalıklar; **C Grubu** - Malign ve neoplazmalar; **D Grubu** - Kan ve kan yapıcı organların hastalıkları ve immün sistemin bazı bozuklukları; **F Grubu** - Mental ve davranışsal bozukluklar; **G Grubu** - Sinir sistemi hastalıkları; **H1grubu** - Göz ve adnekslerinin hastalıkları; **H2grubu** - Kulak ve mastoid çıkıntı hastalıkları; **I Grubu** - Dolaşım sistemi hastalıkları; **J Grubu** - Solunum sistemi hastalıkları; **K Grubu** - Sindirim sistemi hastalıkları; **L Grubu** - Deri ve derialtı dokunun hastalıkları; **M Grubu** - Kas iskelet sistemi ve bağ dokusu hastalıkları; **N Grubu** - Genitoüriner sistem hastalıkları; **Z Grubu** - Listedeki olmayan bir başka hastalık; **X Grubu:** "Sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalı sayısı

sona ermesinden sonra konulduğudur. Ancak dönem içerisinde bu oranın yarı yarıya azaldığını da belirtmek gerekmektedir. Ülkemizde meslek hastalığı tanısının konulmasında yaşanan problemlerin devam ettiğini söylemekle birlikte bu sorunların azalma eğiliminde olduğunu belirtmekte fayda vardır.

Mental ve davranışsal bozukluklar, dolaşım sistemi hastalıkları ve sindirim sistemi hastalıkları nedeniyle meslek hastalığı tanısı hiç konulmamıştır. En az meslek hastalığı tanısı konulanlar ise sırasıyla Genitoüriner sistem hastalıkları, Malign ve neoplazmalar, Göz ve adnekslerinin hastalıkları, Bazı enfeksiyöz ve paraziter hastalıklar, Kan ve kan yapıcı organların hastalıkları ve immün sistemin bazı bozuklukları ve Deri ve derialtı dokunun hastalıkları olarak sıralanabilir.

Grafik 21’de iş kazası geçirenlerin son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımı yer almaktadır.

Grafik 21: İş Kazası Geçirenlerin Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı



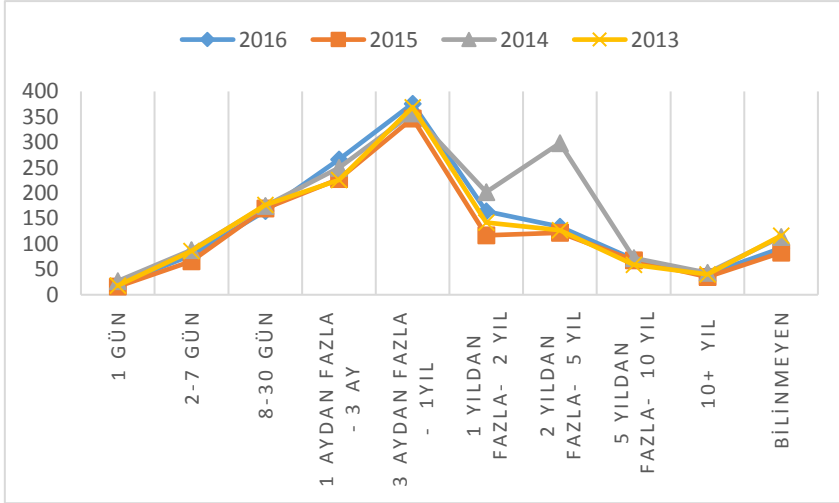
Kaynak: SGK (2018)

Grafik 21’e göre iş kazası geçirenlerin son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımı incelendiğinde; iş kazası geçirme oranının ortalama

%27,7 ile 3 aydan fazla – 1 yıl (dahil) çalışanlarda en yüksek olduğu görülmektedir. Bunu ortalama %16,3'lük bir oran ile 2- 5 yıl çalışma süresine sahip olanların izlediği görülmektedir. İş kazası geçirme oranı kıdem arttıkça azaldığı görülmektedir. 5- 10 yıl çalışma süresine sahip çalışanlarda %8 ve 10+ yıl çalışanlarda ise %3,7'dir. Yani 5 yıllık ve daha az çalışma süresine sahip çalışanlarda iş kazası geçirme oranı %90'a yakındır. %55'inden biraz fazlası 1 yıl ve daha az çalışma süresine sahipken, 1/4'ü ise 3 ay ve daha az çalışma süresine sahip çalışanlarda gerçekleştiği görülmektedir. Bu durum çalışma yaşamına giren ve henüz çalışma hayatının başlangıcındaki çalışanlara verilecek oryantasyon ve iş sağlığı güvenliği eğitimlerinin önemini bir kez daha göstermektedir.

Grafik 22’de iş kazası sonucu ölümlerin son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımı yer almaktadır.

Grafik 22: İş Kazası Sonucu Ölümlerin Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı



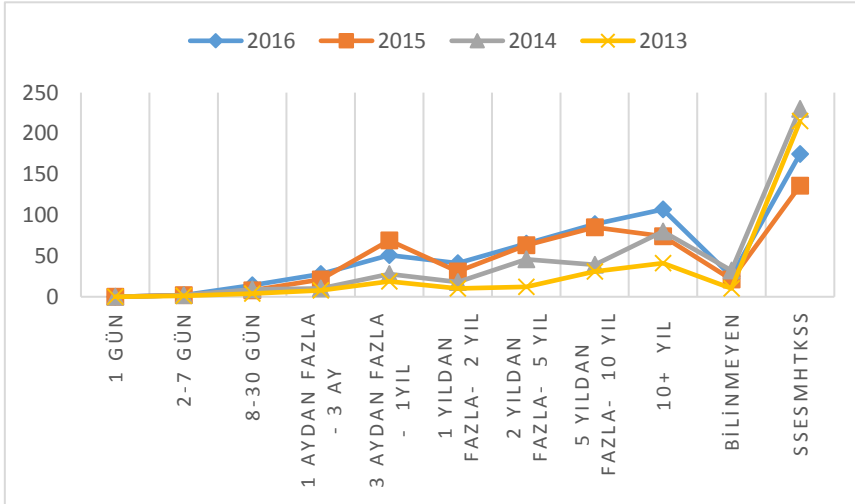
Kaynak: SGK (2018)

Grafik 22’ye göre en yüksek ölüm oranları sırasıyla ortalama %25,8 ile 3 aydan fazla – 1 yıl (dahil), %17,2 ile 1 aydan fazla- 3 ay dahil, %12,3 ile de 8-30 gün çalışma süresine sahip çalışanlarda olduğu görülmektedir. İş kazası sonucu ölüm oranları 5 yıldan fazla çalışma süresine sahip çalışan

kategorisinde ortalama %7,5 civarındadır. Kıdemın artması iş kazası sonucu ölüm oranlarının, iş kazası geçirme oranlarından daha fazla bir düşüş sergilemesini sağladığı görülmektedir. 3 ay ve daha az çalışma süresine sahip çalışanlarda ise ölüm oranlarının iş kazası geçirme oranlarından daha fazla olduğu dikkati çekmektedir. İş kazası sonucu ölenlerin 1/5'i 30 gün ve daha az çalışma süresine sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Yine ortalama %40'a yakını 3 ay ve daha az çalışma süresine sahip çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Eğer bu süreyi 1 yıl ve daha az çalışanlar bazında değerlendirdiğimizde iş kazası sonucu ölümlerin ortalama %63'ünün bu kategoride olduğu görülmektedir.

Grafik 23'te meslek hastalığına yakalananların son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımı yer almaktadır.

Grafik 23: Meslek Hastalığına Yakalananların Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı¹⁹



Kaynak: SGK (2018)

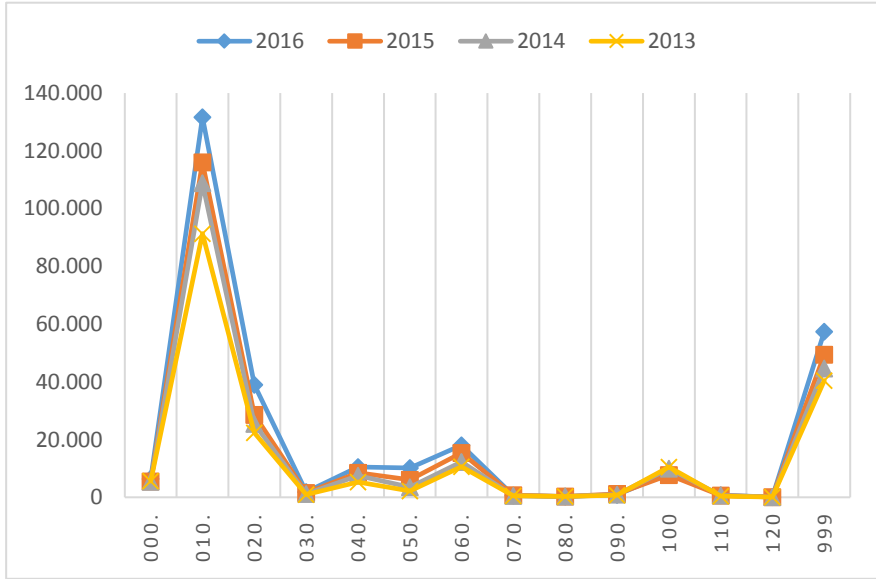
Grafik 23'e göre dağılımına göre çalışma süresinin artışına paralel olarak meslek hastalığına yakalanma oranının arttığı söylenebilir. Buna göre meslek hastalıklarının 1/4'ü 5 yıl ve daha az çalışma süresine sahip çalışanlarda

¹⁹ SSESMTKSS: 'Sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalı sayısı

gerçekleştiği görülmektedir. 5 yıldan fazla çalışma süresine sahip çalışanlarda meslek hastalığının teşhis oranı ortalama 1/4’tür. Bunun dışında 2013’ten itibaren %61,2’lerden 2016’da %30’lara gerilemekle birlikte ortalama %40’ı sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalılardan oluşmaktadır.

Grafik 24’te çalışılan çevre ye göre iş kazası oranı yer almaktadır.

Grafik 24: Çalışılan Çevre²⁰ye Göre İş Kazası Oranı



Kaynak: SGK (2018)

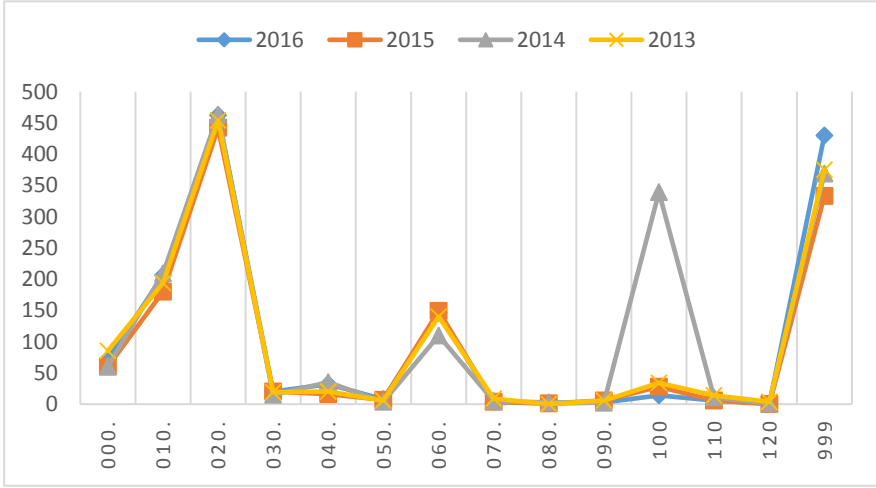
Grafik 24’e göre çalışılan çevreye göre iş kazası oranı incelendiğinde en yüksek oranın ortalama olarak %47,7 ile sanayi(endüstri) mevkii olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla ortalama %12,2 oranı ile inşaat mevkii, inşaat, açık hava taşocağı, açık hava madeni; %6’lık oran ile kamu alanı takip etmektedir. İş kazalarının ortalama %20’lik bir oranının gerçekleştiği çevre

²⁰ **000:** Bilgi yok; **010:** Sanayi (Endüstri) mevkii; **020:** İnşaat mevkii, inşaat, açık hava taşocağı, açık hava madeni; **030:** Çiftçilik, yetiştirmecilik balık çiftçiliği, orman alanı; **040:** Üçüncü faaliyet alanı, büro, eğlence alanı, muhtelif; **050:** Sağlık kurumu; **060:** Kamu alanı; **070:** Evde; **080:** Spor alanı; **090:** Havada, yükseltme esnasında, inşaat mevkii dışında; **100:** Yeraltında, inşaat şantiyesi dışında; **110:** Su üstünde/üzerinde, inşaat mevkii dışında; **120:** Yüksek basınç ortamlarında, inşaat mevkii dışında; **999:** Sınıflandırmada listelenmemiş başka çalışma ortamları

sınıflandırmasında listelenmemiş başka çalışma çevresi olarak belirtilmiştir.

Grafik 25’te çalışılan çevreye göre ölüm oranları yer almaktadır.

Grafik 25: Çalışılan Çevreye Göre Ölüm Oranları



Kaynak: SGK (2018)

Grafik 25’e göre çalışılan çevreye göre ölüm oranları incelendiğinde; en yüksek oranın ortalama %33,3 ile inşaat mevkii, inşaat, açık hava taş ocağı, açık hava madeni olduğu görülmektedir. Bunu ortalama %14,1 ile sanayi(endüstri) mevkii ve % 10 ile kamu alanı takip etmektedir. Çalışılan çevre bakımından genel ortalaması %2 seviyelerinde olan yeraltında, inşaat şantiyesi dışındaki alanlarda 2014 yılında ölümlerin yaklaşık %21’i gerçekleşmiştir. Bu ölümlerin daha önce de ifade edildiği gibi Soma maden ocaklarında gerçekleşen kaza nedeniyle olduğu belirtilmelidir. Burada dikkati çeken bir husus ölümlerin ortalama %5’i ile ilgili bilgi olmaması ve %27’lik bir oranın da sınıflandırmada listelenmemiş başka çalışma ortamında gerçekleşmiş olduğunun belirtilmesidir. Burada hem bilgi olmaması hem de sınıflandırmada listelenmemiş olması iş kazası sonucu gerçekleşen ölümlerin tespitinde birtakım problemlerin olduğunu akla getirmektedir.

Sonuç

Maliyeti küresel GSYİH’nın %4’üne denk gelen iş kazalarının %98’i ve meslek hastalıklarının tamamının önlenabilir olduğunun belirtilmesi, ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesiyle 800 milyon ile 3,2 milyar dolar aralığında bir tasarrufun yanında binlerce insanın yaralanmasının ve ölümünün de önüne geçilebileceği anlamına gelmektedir. Bu çalışmada Türkiye’deki iş kazaları ve meslek hastalıklarının 2007-2016 dönemsel analizinin sonuçları yer almaktadır. Bu dönem içerisinde münferit bir iş sağlığı ve güvenliği yasası kabul edilmiştir. Bunun yanında iş kazaları, meslek hastalıkları ve bunlardan dolayı ölümlerin nedenlerine dönük verilerden elde edebileceğimiz bilgilerle yasal düzenlemelerin revize edilmesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Analiz sonuçlarına göre; dönem içerisinde sigortalı sayısı yaklaşık olarak %67 oranında artmıştır. 2012’de kabul edilen yasal düzenlemenin, bildirim zorunluluğunun bir getirisi olarak 2013’ten itibaren iş kazası, meslek hastalıkları ve bunlara bağlı ölümlerle ilgili istatistiklerin daha doğru tutulduğu söylenebilir. Dönem içerisinde iş kazası sayısı yaklaşık 3,5 kat artmakla birlikte yukarıdaki bilgiye istinaden 2013’ten itibaren de %49 oranında arttığı tespit edilmiştir. İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölüm sayılarına bakıldığında dalgalı bir seyir görünmekle birlikte dönem ortalaması yıllık 1263,3’tür. AB ülkeleriyle kıyaslandığında iş kazası sayısı bizde daha az olmakla birlikte iş kazası sonucu ölüm oranları en az 3 kattan daha fazladır. Meslek hastalıklarının tespiti önemli problemlere sahiptir. Cinsiyete göre iş kazası geçirme oranı, işgücüne katılım oranıyla paralel erkelerde bir hayli fazla olmakla birlikte son yıllarda kadınların çalışma yaşamına daha fazla katılmasıyla birlikte kadınlarda da artış eğilimindedir.

En fazla iş kazası, iş kazası sonucu ölümler ve meslek hastalığı niteliksiz işlerde çalışanların bulunduğu meslek grubunda yaşanmaktadır. Ancak meslek hastalıklarının yaklaşık 1/3’ünün sigortalılığı sona erdikten sonra tespit edilebildiği görülmektedir. Yaş gruplarına göre iş kazası geçirme oranı 25-34 yaş grubu aralığında ve en fazla 18-24 yaş aralığında yoğunlaşmaktadır. Yaş ilerledikçe iş kazası sıklığı düşmektedir. Aradaki makas

kapanmasına rağmen iş kazası geçirme sıklığı KOBİ'lerde her zaman daha fazladır. Bu nedenle İSG eğitimi ve danışmanlık hizmetleri KOBİ'lerin farklı yapılarından dolayı onlara özgü olarak yeniden düzenlenmelidir. Aylara göre iş kazası oranı Mayıs-Ağustos aylarında en fazla görülmektedir. Özellikle Ağustos ayı kaza oranının en yüksek olduğu aydır. En az kaza Ocak ayında yaşanmaktadır. Günün saatlerine göre en fazla kaza 11:00-11:59 saatleri aralığında yaşanmaktadır ve bu toplam iş kazalarının 1/10'una denk gelmektedir. Kazaların yaklaşık %35'i 9:00-11:59 saatleri arasında ve %24'ü de 14:00-16:59 saatleri arasında gerçekleştiği görülmektedir. Yaralanma türüne göre iş kazası geçirenlerin ortalama yarısına yakını yaralar ve yüzeysel yaralanmalar şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bunu çıkık, burkulma ve incinmeler takip etmektedir. En fazla iş kazası sonucu yaralanma vücudun kollar, bacaklar ve kafada bölgesinde meydana gelmektedir. Meslek hastalıklarının tanılarına göre dağılımına bakıldığında solunum sistemi hastalıkları ilk sırada yer almaktadır. Meslek hastalıklarının ortalama %40'ından fazlasının tanısı sigortalılığın sona ermesinden sonra konulmaktadır. İş kazası geçirme ve iş kazası sonucu ölüm oranı kıdem arttıkça azalmakta meslek hastalığına yakalanma oranı ise artmaktadır. Çalışılan çevreye göre en fazla iş kazası sanayi(endüstri) ve inşaat mevkii, inşaat, açık hava taşocağı, açık hava madeninde görülmektedir. Çalışılan çevreye göre ölümler en fazla inşaat mevkii, inşaat, açık hava taşocağı, açık hava madeni gelmektedir. Bunu sanayi(endüstri) mevkii izlemektedir.

Sonuçta Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğini düzenleyen uygulamalar; iş kazaları ve meslek hastalıklarının en çok gerçekleştiği meslek grupları, yaş aralığı, işletme büyüklükleri, dönemler, saat dilimleri, yaralanma ve meslek hastalıkları türleri, çalışma süreleri, çalışılan çevre vb. parametrelerin göz önünde bulundurulduğu bütüncül bir politikayla gerçekleştirilmelidir.

Kaynakça

BBC (2016) Soma faciasının ikinci yılı: Değişen bir şey var mı?, Rengin Arslan, BBC Türkçe, İstanbul, https://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/05/160512_soma_ikiyil_arslan, Erişim Tarihi: 25 Ağustos. 18.

- CEYLAN, H., (2011), “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, *International Journal of Engineering Research and Development*, Cilt:3, Sayı:2, ss.18-24.
- ÇELİK, Faruk (2012a) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ve Teklifi, TBMM- Yasama yılı 2, Birleşim 120, 14/06/2012, https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/genel_kurul.cl_getir?pEid=18539, Erişim tarihi: 30 Haz. 18.
- ÇETİNKAL, Altan (2013) İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin SGK verileri yayımlandı, MESS İşveren gazetesi, Sayı 878, Ocak 2013, http://www.mess.org.tr/media/files/6409_9GW2MTKPOtisveren_2012_sayi_878.pdf, Erişim Tarihi: 14 Tem. 18.
- ÇSGB (2012) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. ÇSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Art Ofset Matbaacılık Ltd. Şti., Ankara. <https://www.cs.gb.gov.tr/media/2052/6331.pdf>, Erişim Tarihi: 27 Tem. 18.
- EDOĞAN, E., Özdemir M. Ç. (2013) “Assessment of occupational safety and health law in Turkish industrial relations”. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(8), 702-711.
- EUROSTAT (2018a) Accidents at work by sex, age and NACE Rev. 2 activity (A, C-N), Health and safety at work, Database http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_mi01&lang=en, Erişim Tarihi: 26 Tem. 18.
- EUROSTAT (2018b) Fatal Accidents at work by NACE Rev. 2 activity, Health and safety at work, Database http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_n2_02&lang=en, Erişim Tarihi: 26 Tem. 18.
- GÜMÜŞ, Rojan (2017), “Türkiye’de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi ve 2014 Yılı Verileri ile Karşılaştırılması”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Sayı:55, ss.277-287.

- ILO (2018a) Safety and health at work, Kurumsal İnternet Sitesi, <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, Erişim tarihi: 29 Haz. 18.
- İŞLER, M. Cemil (2014) Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 2 / Sayı: 2 / Mayıs-Ağustos 2014 / Sayfa: 53-65.
- KETEN, A. ve diğ., (2011), “Meslek Hastalıkları ve Ölümler”, Adli Tıp Dergisi, Cilt:25, Sayı:2, ss.107-114.
- ÖÇAL, Mehmet, Çiçek, Özal (2017), “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:6, Sayı:16, ss.616-637.
- Resmî Gazete (R.G.) (1982), Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 20.10.1982, Sayı: 17844, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17844.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17844.pdf>, Erişim Tarihi: 30 Haz. 18.
- R.G. (2004), Türk Ceza Kanunu, 12.10.2004, Sayı: 25611, URL: <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5237.html>, Erişim Tarihi: 14 Tem. 18.
- R.G. (2006), Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 31.05.2006, Sayı: 28533, URL: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, Erişim Tarihi: 14 Tem. 18.
- R.G. (2011), Türk Borçlar Kanunu, 04.02.2011, Sayı: 27836, URL: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>, Erişim Tarihi: 14 Tem. 18.
- R. G. (2012) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No. 6331, Kabul Tarihi: 20/6/2012, 30 Haziran 2012, Sayı: 28339, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, Erişim Tarihi: 27 Tem. 18.

- SGK (2016) SGK İstatistik Yıllıkları (2016), Kurumsal İnternet Sitesi, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, Erişim tarihi: 29 Haz. 18.
- SGK (2017) Sigortalı İstatistikleri, 2017 Aralık- Aylık İstatistik Bültenleri, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri, Erişim Tarihi: 18 Tem. 18.
- SGK (2018), SGK İstatistik Yıllıkları, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, Erişim Tarihi: 31.05.2018.
- SGK (2018b) Sigortalı İstatistikleri, 2018 Mayıs- Aylık İstatistik Bülteni, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri, Erişim Tarihi: 10 Ağu. 18.
- YARDIM, Nazan ve diğ. (2007), Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları Dicle Tıp Dergisi, Cilt:34, Sayı:4, ss.264-271.
- YILMAZ, F., (2009) İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Uygulanabilirliği, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş Yayını, 11(1), 107-138.

İRADI İŞSİZLİK

M. Çağlar ÖZDEMİR¹

Özet

İradi işsizlik, kişinin düşük ücretli bir işte çalışmak istememesi veya kendisine çalışmadığı sürece sağlanan devlet yardımlarının tatmin edici düzeyde olmasından kaynaklanan sebeplerle çalışmamayı tercih etmesidir. İradi işsizlik, gönüllü olarak çalışmama halini ifade eder. İş aramamak, aramaktan vazgeçmek, ümidi kırılmak gibi davranışların sonucu olarak çalışma hayatına katılmama kararının sonucudur. Bu çalışmanın amacı iradi işsizliği teorik düzeyde tartışmaktır. Betimsel analiz yaklaşımı çerçevesinde, literatür taraması ve yorumlama ile gerçekleştirilen çalışmada iradi işsizliğin iktisadi temelleri; klasik, neoklasik, Keynesyen ve Marksist iktisat çerçevesinde incelenmiştir. Ardından iradi işsizliğin nedenlerine ve sonuçlarına yer verilmiştir. İradi işsizliğin nedenleri şahsi ve yapısal olarak iki sınıflandırmada incelenmiştir. İradi işsizliğin şahsi nedenleri; İnsan mizacından kaynaklanan nedenler, iş aramama veya iş aramada gönülsüz davranma, çalışmayı reddetme, boş zaman tercihi, gelir etkisi, gerçek dışı beklentiler, piyasanın gerektirdiği niteliklere uyumda gecikmeler olarak belirlenmiştir. İradi işsizliğin yapısal nedenleri ise piyasa yapısı, boş işlerden yeterince haberdar olamama, yüksek gelir vergisi politikaları, sosyo-kültürel yapı ve toplumsal cinsiyet başlıklarında açıklanmıştır. Bir tür verimsizlik olarak kabul edilen iradi işsizliğin düşük üretim, düşük karlılık, zaman israfı, düşük gelişme ve düşük ilerleme gibi sonuçlar doğurduğuna işaret edilmiş, iradi işsizliğin iktisadi, sosyolojik ve psikolojik sonuçları değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda iradi işsizliğin yapısal olarak mücadele edilmesi gereken bir atalet hali olduğu ve özellikle gençlerin iradi işsizlikten uzaklaştırılması yönünde tedbirler alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İradi işsizlik, boş zaman, çalışma kararı, işgücü arzı

VOLUNTARY UNEMPLOYMENT

Abstract

Voluntary unemployment is a situation in which someone chooses to not work, either because they will not take a job with low pay, or they are satisfied with the amount they receive from the government in benefits while not working. Voluntary unemployment refers to voluntary nonworking. It is the result of the decision not to join the working life as a result of behaviours such as not seeking or give up looking for a job or discouraged. The purpose of this study is to discuss voluntary unemployment at the theoretical level. The economic bases of voluntary unemployment in the study has examined within the framework of classical, neoclassical, Keynesian and Marxist economics conducted by descriptive analysis approach literature review and interpretation method. Then, the causes and consequences of voluntary unemployment are mentioned. The causes of voluntary unemployment are examined in two categories, both personally and structurally. The personal reasons for the voluntary unemployment are determined as; Reasons for human misadventure, reluctance to look for a job or job search, refusal to work, leisure time preference, income effect, unrealistic expectations, delay in compliance with the qualifications required by the market. Structural causes of unemployment are explained under the heading of market structure, lack of awareness of vacancies, high income tax policies, socio-cultural structure and gender. It has been pointed out that voluntary unemployment, which is considered as some kind of inefficiency, produce results such as low production, low profit, time wastage, low growth and low progress. In addition, economic, sociological and psychological consequences of voluntary unemployment have been evaluated. As a result of the study, it was emphasized that voluntary unemployment is an inertia that must be struggled structurally and that precautions should be taken in order to remove young people from voluntary unemployment.

Key Words: Voluntary unemployment, leisure time, working decision, labour supply

JEL Classification Codes: J64

¹ Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cozdemir@sakarya.edu.tr

Giriş

Endüstri çağının doğal sonuçlarından biri de çalışma ilişkisinin yaşamın odağına yerleşmesidir. Çalışmanın, insan olmanın bir parçası, mecburiyeti gibi algılandığı bu çağda bir tercih olarak çalışmama kararı neredeyse olanaksız hale dönüşmüştür. Çalışmayanlar genellikle iki uç kutupta konumlandırılmakta, ya elit (zengin) tabakadan görülüp gıpta edilen veya iş bulamadıkları için şansız addedilip yardım edilmesi gereken acınası kişiler olarak düşünülmektedir. Çalışmanın ayıp karşılandığı ütöpik felsefi romantizm çağı bu davranış kalıbına uygun kesim için bile geride kalmış, toplum içindeki konumların yapılan işlere, çalışılan kurumlara veya alınan ücretlere göre belirlenmesi yönünde şüphe götürmez kitlesel bir dönüşüm meydana gelmiştir.

Çalışma; ekonomik büyüme, üretim ve verimlilik gibi kavramlarla yakından ilişkili olduğu için çalışmama, bireysel bir tercihi/yaşam tarzı olmaktan öte sosyo-ekonomik bir sorun olarak görülmektedir. Bu nedenle işsizlik üzerine üretilen eserler veya yürütülen politikalar ekseriyetle, çalışma isteğinde olup iş aramasına rağmen iş bulamayanlar üzerine yoğunlaşmıştır. Toplumun, çalışma veya üretimden ya da toplumsal huzur açısından beklentileri değerlendirildiğinde bu algının doğru bir konumda olduğu söylenebilir. Daha açık bir ifade ile işsizlik, mücadele edilmesi ve kontrol altında tutulması gereken bir sorundur. Günümüz toplumunda tembelliğin bir hak olduğu düşüncesi, aylaklığa övgü yağdıran felsefenin tatlı hayali içinde tükenmiştir.

Hükümetler işsizlikle mücadeleyi hem iktisadi hem de sosyal yapının bir parçası olarak sürdürür. Bu kapsamda zaman zaman gelir yetersizliği nedeniyle karşılaşılan sorunların çözümü için kısa dönemli desteklerle işsizliğin olumsuz etkileri bertaraf edilmeye ve insanların bir an önce kendi ayakları üzerinde durmalarını sağlamaya gayret edilir. Sosyal yardımlar, bahsedilen bu desteklerin en somut göstergeleri olarak sosyal refahın devamını sağlamak üzere kurgulanmış friksiyonel desteklerdir.

İstihdam dışı geçim koşullarının kolaylaşması, ücretli ve düzenli çalışmaya hatta iş aramaya karşı gönülsüz davranışları artırmaktadır. Çalışmanın iktisadi yönü dışında, nitelik geliştirmeye yönelik psikolojik ve sosyolojik

etkileri de göz önüne alındığında çalışılmadan geçirilen sürelerin kişilerin toplam yaşamlarındaki olumsuz etkileri daha net görülebilir. Kendine güvenin kaybolması ve niteliklerin eskimesi veya körelmesi, çalışmayan insanların tekrar iktisadi hayata kazandırılması sürecini güçleştirmektedir. Bu durumda işsizlik yeniden işsizliği ancak bu kez “iradi işsizliği” üretmektedir.

İradi işsizlik, gönüllü olarak çalışmama halini ifade eder. İş aramamak, aramaktan vazgeçmek, ümidi kırılmak gibi davranışların sonucu olarak çalışma hayatına katılmama kararının sonucudur.

İradi işsizliğin oluşmasında en önemli etken çalışmama tercihine gösterilen tahammül gücüdür. Bu güç genellikle gelir, nitelik ve tecrübeden etkilendiği gibi gerçek dışı beklentiler, çalışma biçimi tercihleri veya insan mizacından kaynaklanan nedenlerden de beslenebilir.

Klasik iktisatta işsizlik esas olarak ya geçicidir ya da iradidir. Ancak günümüzde işsizlik kavramı, Keynes ve sonrası dönemden itibaren ağırlıklı olarak gayri iradi bir durum olarak anlaşılmaktadır. Neo-Klasik Çalışma Ekonomisinde de işsizlik gayri-iradi olarak kabul edilmekte, iradi işsizlik, işsizliğin tanım ve kapsamı dışına itilerek “açık” ve “gizli” işsizlik ana parametrelerinde tanımlanan ve çeşitlendirilen kavram içinde yer bulamamaktadır. Marksist iktisatta iradi işsizlik esasen verimsizlik olarak algılanmakta, üretim sürecine bir şekilde katkıda bulunmak sistemin temelini oluşturmaktadır. Ancak burada kapitalizmden farklı olan bölüşümün emek lehine gerçekleşmesidir.

Bu çalışma, klasik iktisatta işsizliğin temeli olarak kabul edilen ancak günümüzde resmi işsizlik istatistiklerine dahi yansımaya sahip olmayan “iradi işsizlik” kavramını teorik düzeyde açıklamayı amaçlamaktadır. ‘Ne’, ‘nasıl’ gibi sorular yardımıyla yürütülen betimsel analiz yaklaşımı çerçevesinde, literatür taraması ve yorumlama yöntemi kullanılan çalışmada, iradi işsizliğin, işsizlik detaylı olarak incelenmiştir.

Dört bölümde yapılandırılan çalışmanın ilk bölümünde iradi işsizlik kavramına yer verilmiş ikinci bölümde ise kavramın detaylı açıklamalarına

imkân tanıyan teorik yapı aktarılmıştır. Üçüncü bölüm iradi işsizliğin nedenlerine ayrılmıştır. Son bölümde ise iradi işsizliğin sonuçlarına ilişkin değerlendirme yer almaktadır.

1. İradi İşsizlik Kavramı

Cambridge ekonomi sözlüğünde iradi işsizlik; “kişinin düşük ücretli bir işte çalışmak istememesi veya kendisine çalışmadığı sürece sağlanan devlet yardımlarının tatmin edici düzeyde olmasından kaynaklanan sebeplerle çalışmamayı tercih etmesi” durumu olarak tanımlanmaktadır (Cambridge Dictionary).

İradi işsizlik; yüksek vergi oranları, boş işlerden yeterince haberdar olmama, sosyo-ekonomik faktörler, piyasa yapısı, hükümet müdahaleleri ve teknolojik ilerleme gibi nedenlerle oluşabilmektedir. İnsanlar, gelir etkisi, piyasanın gerektirdiği niteliklere uyumda gecikmeler, gerçek dışı beklentiler, kısa süreli çalışma tercihleri veya insan mizacından kaynaklanan nedenlerle iş aramaktan vazgeçip gönüllü olarak çalışmak istemeyebilir. O halde iradi işsizliği en genel anlamı ile iş aramama veya iş aramada gönülsüz davranma neticesinde çalışmayı reddetme hali olarak tanımlamak mümkündür.

İradi işsizliğe neden olan en önemli unsurlardan biri iş arama faaliyetinin uzun sürmesidir. Ülkeden ülkeye değişmesine rağmen OECD, ILO veya Dünya Bankası (WB) standartlarına göre iş arama süresine göre üç tür sınıflandırma öne çıkmaktadır. Bunlar kısa, uzun ve çok uzun süreli iş arama faaliyeti olarak ifade edilebilir. Kısa süreli iş arama faaliyeti altı aya kadar (OECD), yirmi yedi haftadan kısa süreli (ABD) veya bir yıldan az süreli (İsveç, Hollanda) olarak kabul edilmektedir. Uzun süreli iş arama faaliyeti genellikle bir yıldan uzun süreleri ifade etmektedir (ILO, OECD, WB). Ancak ABD’de yirmi yedi haftadan uzun süreler kabul edilmektedir. Çok uzun süreli iş arama faaliyeti ise genellikle yirmi dört aydan (iki yıldan) daha fazla süreleri ifade etmektedir (OECD/EUROSTAT). TÜİK ise bir yıldan uzun süredir iş arayanları uzun süreli işsiz olarak tanımlamaktadır (Çağlar, Kumaş ve Morali, 2015: 71-72). İş arama süresi uzadığında iş arama faaliyetinden vazgeçme eğilimi de artacaktır. Bu durumda meydana gelen çalışmama tercihi iradi işsizlik olarak belirir.

İradi işsizlik kavramına geniş perspektiften bakabilmek için farklı iktisat okulları açısından açıklamalar getirmek gerekir. Çoğunlukla bir karmaşa içinde sınıflandırılan iktisat okullarını tanımak, okulları makro anlamda sınıflandırmaya ve iradi işsizlik teorisini bu kapsamda kavramaya yönelik çabanın bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Bu kapsamda ana akım iktisat okullarına genel bir bakış ardından “iradi işsizlik” kavramının iktisat okulları nezdinde teorik temellerini incelemekte fayda vardır.

1.1. Ana akım İktisat Okullarına Genel Bir Bakış

İktisat okullarına/yaklaşımlarına ilişkin sınıflandırmalar ekseriyetle kapitalist yapının inşası, eleştirisi ve reddiyesi üzerine oluşmuştur. İnşa sürecinin temelinde fizyokratik merkantalist dönemin uzantıları olan doğal düzen ve ardından faydacı felsefenin somutlandığı klasik iktisat bulunur. Doğal dengenin iktisadi hayatta da olduğunu iddia eden klasik iktisat, bireyin olduğu gibi piyasaların da özgür olması ve toplumsal refahın sağlanmasında işbirliğinin tesis edilmesi gerektiğini ileri sürer. A.Smith, J.B.Say, D.Ricardo, J.S.Mill gibi isimler en tanınır klasik iktisatçılar içinde yer alır.

Klasik iktisat öğretisinin görece devamı olan ancak klasik iktisadın aksaklıklarını öne çıkararak piyasa ekonomisindeki başarısızlığın giderilmesi için bir takım müdahalelerin yapılmasını öneren neoklasik iktisat da kapitalizmin inşa sürecine dahildir. Neoklasik yaklaşım klasik iktisadın restorasyonunu üstlenen bir algı ile eleştirel yaklaşımlara köprü görevi de görür. Genellikle olguları matematiksel yaklaşımlarla açıklayan neoklasik iktisat yaklaşımının en bilinen okulları; Lozan (Walras, Pareto), Avusturya (Hayek), Stockholm (Myrdal) ve Cambridge (Marshall, Pigou) olarak sıralanabilir.

Piyasalara müdahalenin gerekçesini efektif talebi artırmak olarak ifade eden talep yönlü iktisadın temsilcisi Keynes, klasik iktisat eleştirisi ile neoklasik öğretiden ayrılarak ayrı bir okul olma kapasitesine ulaşabilmiştir. Keynes piyasa meselelerine makro iktisat yönünden bakar.

Keynes’in klasik iktisat öğretilerine yönelik görüşlerini eleştiren “arz yönlü iktisat okulu” ise (en bilinen teorisi Haldun/Lafer Eğrisi) klasik iktisadın modernize edilmiş halini ifade eder. Arz yönlü iktisadın müdahale karşıtı duruşunun uç noktasını Libertarian İktisat Okulu temsil eder. Müdahalenin

tamamen yersiz olduğunu savunan ve bireysel özgürlüklerin hiçbir koşulda sınırlanmaması gerektiğini ileri süren bu iktisat okulu düşünürlerinin kimi zaman devletin fonksiyonu ve işlevleri üzerine şiddetli tartışmalar yaptığı da görülmektedir (D.Firedman, Rothbard, Nozick, Rand vd).

Makroekonomik önermeler içeren Keynes iktisadını neoklasik iktisatla sentezleyen Hicks, Hansen, Samuelson gibi iktisatçılar neoklasik keynesyen ara değer okulunu temsil ederken, bu düşüncelerin Keynes'in orijinal fikirlerini tahrip eden yaklaşımlar olduğunu ileri süren ve orijinal fikirlerin dinamikleştirilmesi üzerine çalışan Horrod, Domar, Robinson, Kaldor gibi iktisatçılar da postkeynesyen (fundamentalist) iktisat okulunu temsil eder. Keynes'in oluşturduğu iktisadi hava, günümüzde etkin çalışmaları bulunan birçok okulun oluşmasına katkı sağlamıştır. Keynesyen müdahaleci maliye politikalarının doğru olmadığını ve iktisadi dengenin ancak monoterist bir yaklaşımla para politikaları ile gerçekleştirilebileceğini ileri süren Chicago Okulu (Friedman) bunlardan biridir. Piyasaya müdahale siyasal tercihler ve iktisadi yapı arasındaki ilişki zincirini yeniden kuran Virginia Politik İktisadi Okulu da (Buchanan) bu okullar arasında yerini almaktadır (Buchanan ve Tullock, 1962).

Kapitalizmin tahammülsüz/net eleştirisi üzerine oluşturulmuş iktisat yaklaşımları ise genel olarak Marksien iktisat çatısı altında birleşir. Öz olarak sementik (anlamsal) bir kavrayış üzerine kurgulandığı varsayılan marksist iktisat; artık değer, sınıf ve üretim tarzı (üretim ilişkileri ve üretim güçleri arasındaki etkileşim) üzerine yapılandırılmıştır. Bu yapı Marks ve Engels'in politik ekonomi eleştirileri ile başlayan süreçte genişlemektedir. Engels tarafından edite edilen Kapital'de de vurgulanan ve bu süreçte önemi daha da belirginleşen "sermaye birikimi", Kautsky tarafından edite edilen Marks'ın "Artık Değer" Teorisi; Perron-Frobenius tarafından matematiksel olarak ifade edilen "değer teorisi" iktisadın pozitif matrisin pozitif öz vektörü gibi veya Schumpeter tarafından tanınırlığı artırılmış/sağlanmış "yaratıcı yıkım" gibi kavramlar Marksist iktisadın genişletilmiş jargonları arasında yer alır (Burjuvazi, Gallerte/Soyut Emek, Fetişizm gibi temel Marksist jargonların analizi için bkz. Sutherland, 2008). Hatta "Klasik İktisatçı" teriminin bu okulu temsil eden Ricardo, James Mill ve bu iktisatçılardan önce yaşamış olanları, farklı bir anlatımla en üst noktada

Ricardiyen iktisat olarak bilinen teorinin kurucularını da kapsayacak biçimde ilk kez Marks tarafından kullanıldığı ifade edilir (açıklayıcı bir yaklaşım için bkz. Keynes, Genel Teori açıklama bölümü, 2008: 13). Kimi zaman da klasik iktisat görüşlerinin 19.yy Fransız iktisatçısı J.B.Say tarafından ileri sürülen düşüncelerin özeti olduğu söylene de Adam Smith ile Marks arasındaki tüm iktisatçılar klasik iktisatçı olarak tanımlandığı anlaşılmaktadır.

Birbiri içine geçmiş ve birikimli bilgiden etkilenen tüm bu iktisat okulları karşılaştırıldığında, iktisadi yaklaşımların piyasaya müdahale etmeme, piyasaya kontrollü müdahale etme ve piyasa yapısına tamamen karşı olma şeklinde öbeklendiği söylenebilir. Piyasaya müdahalenin meşru olmadığı ve doğal düzenin kati olarak korunması gerektiğini ifade eden yaklaşımları klasik okul, piyasanın dengeye getirilmesi için çeşitli araçlarla “sınırlı” müdahaleyi meşru gören yaklaşımları neoklasik okul ve piyasa mekanizmasının (kapitalizmin) tamamen ortadan kaldırılması yönlü yaklaşımları da marksiyen okul temsil etmektedir. Ancak Keynesyen iktisat müdahale araçları ve mantığı açısından neoklasik okuldan ayrıldığı için bu okul ayrı olarak başklandırılmaktadır. Neoklasik iktisattaki “sınırlı” müdahaleler bireysel istekler ve bireysel piyasa eylemlerini mikro düzeyde düzenlemeyi ve dengeye getirmeyi hedefler. Neoklasik iktisatta ekonomi mikrodan makroya hareket eder ve bireylerin davranışlarının ekonominin genelini etkilediği varsayılır. Her ne kadar kontrollü müdahale araçlarını kullansa da neoklasik iktisat çoğu kez klasik iktisatla benzer düzlemde değerlendirilir. Oysa Keynesyen iktisatta ekonominin makrodan mikroya hareket ettiği ve gayri safi milli hasıla, milli gelir, işsizlik, tüketici fiyat endeksi gibi makro ekonomik nesnelere birey davranışlarını etkilediği ifade edilir (Wolff ve Resnick, 2016:65). Keynesyen ve bunu takip eden post keynesyen okul günümüz iktisadi ortamının şekillenmesinde büyük öneme sahiptir. Neticede günümüzde iktisaden beliren en önemli iki unsur “istihdam” ve “fiyat istikrarı” Keynes iktisadının net sınıflandırmasıdır (İstihdam, Faiz + Para = Fiyat İstikrarı Genel Teorisi).

1.1.1. Klasik ve Neoklasik İktisatta İradi İşsizlik

Klasik iktisadın temel mantığı feodalizmin kısıtladığı ve zapt ettiği üretkenliği/verimliliği serbest bırakmaktır (Wolff ve Resnick, 2016:367). Bireysel tercihlerin ve rasyonelitenin piyasayı yapılandırıcı ve yönlendirici güçte olduğu varsayılır. Klasik iktisatta çalışma, insanın özgürlük alanının üretim süreçleri içinde var edilebildiği modern bir kavramdır. İktisadi hayatta özgürleşebilmek için bireysel üretim potansiyelinin kullanılması ve çalışılması gerekir (Budd, 2011:68). Kapitalizmle birlikte yeniden anlamlandırılan dünyada çalışma, yaşamın bir parçası değil bizatihi yaşam biçimidir (Gorz, 2007: 29-31). Bu nedenle klasik iktisatta “çalışmama” dünyanın evrildiği yaşam biçimini kabul etmemek anlamına gelir.

Klasik iktisat, piyasanın kendi dengesi üzerine kurgulanması gerektiğini savunur. Dengenin üzerinde ücretler için pazarlık yapan güçlü sendikalar, çalışanlar için asgari bir ücret limiti oluşturan yasalar, fiyatlar düştüğünde (deflasyon), işçiler ve firmaların genellikle psikolojik maliyet için nominal ücret kesintilerini önlemeleri (yapışkan ücretler/negatif ücret elastikiyetleri) gibi uygulamalar piyasanın doğal işleyişini bozar ve işsizliği oluşturur (Solow, 1980:4-10).

Klasik iktisatta üreticiler “çok fazla” üretiyorlarsa, ürettikleri son birimlerde para kaybedecek olma ihtimalinin farkında olmalı fakat her zaman istedikleri kadar satabileceklerini de bilmelidir. Örneğin sadece tek bir işgücü piyasasının olduğu ve tüm işlerin eşit olarak iyi ücretlendirildiği bir toplum varsayarsak, ürün fiyatlarına göre daha pahalı olan emek, karlı üretim olasılığını düşürür. Daha yüksek ücret oranları doğal olarak düşük emek talebi (ve tabii işsizlik) anlamına gelir. Klasik iktisatta işgücü arzı, reel ücret oranının artan bin fonksiyonudur (Holte, 1988:16).

Klasik iktisada göre işsizlik, kötü şans gibi durumlar dışında her koşulda iradi bir tercihin sonucudur. Lucas, mevcut ekonomide alternatif faaliyetler olduğu sürece işsizliğin daima iradi olması gerektiğini ileri sürer. Bu durumu “bütün işsizliklerde gayriiradi unsurlar bulunur çünkü kimse iyi yerine kötü şansını tercih etmez. Ancak bütün işsizliklerde iradi unsurlar da bulunur çünkü birinin iş şartları kötü olsa da başka biri daima o işe razı olmayı seçebilir” şeklinde ifade etmektedir (Lucas,1978:259).

Klasik iktisat teorisinde işgücü piyasası ikiye bölünmüştür. Bunlar birincil ve ikincil işgücü piyasaları olarak adlandırılır. Birincil işgücü piyasası mevcut işlerin en iyilerinin bulunduğu kararlı piyasadır. Burada nitelikli işgücü, daha kaliteli işler, yüksek ücretler ve gelişmiş sosyal güvenlik hakları bulunur. İkincil işgücü piyasası ise ücret ve çalışma koşullarının zayıf olduğu düşük kararlı piyasadır. Ancak nitelik gereksinimlerinin düşük olmasından dolayı işgücü boşlukları daha çabuk doldurulmaktadır (Uyanık,1999). İnsanların çoğu birincil işgücü piyasasında çalışmak ister².

Her iki işgücü piyasasında da oluşan ücretler seviyesi, işgücü arz ve talebine göre dalgalanmalar gösterecektir. Elbette ücretlerle birlikte çalışma koşullarında da iyileşmeler ve kötüleşmeler olacaktır. İnsanlar daha iyi ve konforlu bir yaşam için birincil işgücü piyasasında dalgalanmalar neticesinde oluşmuş ücret ve çalışma koşullarını izleyerek zor da olsa bu piyasa içinde yer almak ister. Ancak yeterli niteliğe sahip olmadıklarından bunu başaramazlar. İkincil işgücü piyasası ise daha düşük avantajlar sağlama-sına rağmen istihdam şansı tanımaktadır. Bu piyasada, çeşitli dalgalanmalara, düşük ücret ve çalışma koşullarına rağmen, kendi gerçekleri çerçevesinde istihdam edilebileceklerdir (Wachter,1974: 638). Çalışma kararında beklentilerin etkisi, işsizliği iradi boyuta taşımaktadır. Birincil ve ikincil işgücü piyasasında boş olan işlerde çalışmak yerine beklentilerin karşılanması için çalışmama kararı iradi bir tercihtir. Bu nedenle klasik iktisat, işsizliği “iradi işsizlik” olarak kabul eder.

Klasik iktisat literatüründe işsizlik tartışmaları friksiyonel (geçici-arızı) ve iradi (voluntary) işsizlik üzerine yoğunlaşmaktadır. Elbette klasik iktisadın işsizlik teorisinde tespit ettiği bu iki işsizlik türü birbirinden bağımsız olarak değerlendirilemez. Nitekim friksiyonel işsizlik sürecinde iş arama süresi, iş arayan tarafından şahsi/keyfi nedenlerle uzatılabilir. Bu durumda friksiyonel işsizlikle iradi işsizlik iç içe geçmektedir.

² Toplam işgücünün L'ye eşit olduğunu varsayıp sendikaların pozitif ücret baskısı veya diğer nedenlerle iyi çalışma koşulları olan birincil işgücü piyasasında istihdam edilen işgücünü N1 olarak kabul edelim. Gerekli ve yeterli koşullara sahip olmadığından dolayı ikincil işgücü piyasasında istihdam edilenleri ise N2 olarak kabul edelim. O halde istihdam (E)=N1+N2 kadar olacaktır. İkincil sektör istihdamı N2=E- N1 kadar olacaktır. İşsizliği U kabul edersek toplam işgücü (L)= N1+N2+U olacağından bu durumda işsizlik seviyesi U= L- (N1+ N2) kadar olacaktır.

Pigou'nun "İşsizlik Teorisi", klasik İktisadın işsizlik algısını anlaşılır düzeyde tanımlayan temel eserlerden biridir. Ortodoks okul olarak da adlandırılan klasik gelenekte Pigou istihdam hacmini iki temel faktöre bağlar. Bunlardan ilki; çalışanlar için garanti edilmiş ücretlerin gerçek oranları, ikincisi işgücünün gerçek talep fonksiyonunun şeklidir (Pigou, 1968: 90). Pigou teorisinden "istihdam" seviyesinin ancak dört şekilde artırılabilceği anlaşılmaktadır. (i) Friksiyonel (Geçici-Arızı) işsizliği azaltacak şekilde işletme organizasyonunu düzenlemek veya tahminleri isabetli yapmak, (ii) iradi (voluntary) işsizliği azaltmak amacı ile çalışmaya hazır emek hacmini artırabilecek derecede olan ve reel ücret olarak ifade edilen işgücü marjinal zahmetini azaltmak, (iii) nominal ücretlerin faydasına etki eden malların üretiminde verimi artırmak (Keynes açıklaması ile tüketim eşyası endüstrilerdeki işgücünün marjinal fiziksel verimliliğinde artış sağlamak) ve (iv) ücret geliri dışında geliri olan sınıfların harcamalarında, ücret malları fiyatlarına nazaran ücret dışı malların fiyatlarında meydana gelen artış olarak sıralanabilir (Pigou, 1968, 90; Keynes, 2008:17).

O halde Pigou teorisine göre işsizlik, (i) ihtiyaç duyulacak işgücünü önceden tahmin edip organizasyonun ona göre düzenlemesinden, (ii) çalışmayı destekleyen reel ve sübjektif unsurların çalışan lehine düzenlenmemesinden, (iii) düşük verimlilikten ve (iv) piyasa koşullarından kaynaklanır. Bu koşulların uygun olması halinde işsizlik çalışmaya hazır emek hacmi, reel ücret seviyesi ve işgücünün marjinal zahmeti ile ilgili bir husustur. Yapısal problemler dışında işsizliğin reel ve sübjektif unsurlardan oluşan marjinal zahmetle ilişkilendirilmesi klasik iktisatta işsizliği "iradi" bir tercih olarak öne çıkarır.

Neoklasik işsizlik teorisi de klasik işsizlik teorisine yakın önermeler içermekle birlikte kimi zaman ara değer olarak önemli restorasyonları kapsar. İradi işsizliğin bireyin tercihi olduğu düşüncesi neoklasik görüşte piyasanın yapısına evrilmektedir. Walras'ın yaklaşımında, denge noktası, üst (sağ) sınır noktası (mevcut miktar) ile tanımlanırsa tam istihdam olacaktır. Eğer denge noktası üst noktanın altında ise (sağ sınır noktasının solunda) bu durumda iradi işsizlik oluşacaktır. İradi işsizliğin büyüklüğü, sınır ve dengeler arasındaki farktır. Daha açık bir ifade ile Walras iradi işsizliğin, yaşam koşulları için gereksinim duyulan ücret seviyesinin piyasa denge

ücretinden daha yüksek olması halinde oluştuğunu ifade eder. Walras'a göre boş zaman kullanımı bireyler tarafından çoğunlukla işgücü piyasasına girmeden önce belirlenir ancak işgücü piyasasına girildiğinde iradi işsizlik artık bireylerin kararına bağlı değil piyasa güçleri tarafından oluşturulur (Davar, 2016:612).

Neoklasik iktisadın güncel versiyonlarında da işsizliğin iradi olması gerektiğine yönelik belirgin önermeler bulunmaktadır. Ücret seviyesi (özellikle etkin ücret modelleri çerçevesinde) işsizliği bir zorunluluk değil tercih olarak ortaya çıkarır. Piyasaların çeşitlenmesi klasik iktisat algısı döneminden farklı bir takım çözümlenmeleri gerektirse de gerçekte ekonominin herhangi bir yerinde rekabetçi bir işgücü olduğu sürece tüm işsizliğin iradi olması gerekir (Shapiro ve Stiglitz, 1985:1215).

1.1.2. Keynesyen İktisatta İradi İşsizlik

Keynes, klasik iktisadın, sermaye birikimi ve işgücü arzı üzerine kurulu olduğunu ifade eder. Buna göre ücret işçinin marjinal verimliliğine eşittir ve belirli bir işgücünün istihdamı halinde ücretin faydası istihdam miktarının Marjinal Zahmetine (Sınır Verimliliğine) eşittir.

Klasik iktisatta “istihdam” üç sınıra tabidir. İlki; bir aşağıdaki başlıkta daha ayrıntılı değinilecek olan Keynesyen Sınırdır. Üreticilerin satılmayan malları üretmekle ilgilenmediği temel mantığı üzerine kurgulanmıştır. Bu durum üretimin boyutu ve istihdam için bir sınır oluşturur. İkincisi “neoklasik sınır”dır. Üreticilerin, maliyetlerin brüt gelirden daha büyük olduğu üretim ile ilgilenmeyeceğini, bu durumun da emek talebi ve dolayısıyla istihdam için bir sınır oluşturacağını ifade eder. Üçüncüsü; istihdamın emek arzından daha büyük olamamasıdır. Bu sınır "arz sınırı" olarak adlandırılır (Holte, 1988:17). Klasik iktisatta bu üç sınır yaklaşık eşit kabul edilir. Ancak bu sınırların farklı olduğu durumlarda istihdamın büyüklüğünü belirleyen en küçük sınırdır (istihdam önündeki engeller ne kadar küçülürse istihdam o kadar büyür). Eğer arz sınırı diğer sınırların en az birinden daha yüksekse, bu durumda işsizlik ortaya çıkar. İlgili kapsamda istihdam işsizlik ilişkisini üç temel sınırla çerçevelemek mümkündür:

Keynesyen limit diğer sınırlardan daha düşükse böyle bir durumda Keynesyen işsizlik oluşur.

Neoklasik limit diğer sınırlardan daha düşükse bu durumda klasik işsizlik oluşur.

Keynesyen ve neoklasik sınırlar eşit ve her ikisi de tedarik sınırından daha düşükse böyle bir durumda Klasik/Neoklasik Keynesyen işsizlik oluşur (Holte, 1988:17 vd).

Ücretin İşçinin Marjinal Verimliliğine eşit olması; çalışanın ücretinin işgücünün bir birim azaltılması halinde kaybedilecek hasılanın değerine eşit olmasını ifade eder. Elbette bu tür bir hasıla azalmasının sonucunda yapılması engellenmiş diğer masraflar bu maliyetin dışındadır. Burada bahsedilen eşitlik, belirli prensipler dâhilinde ancak tam rekabetin ve serbest piyasanın oluşmaması durumunda bozulabilir. Ücretin Faydasının İstihdam Miktarının Marjinal Zahmetine Eşitliği ise; istihdam edilen bir kişinin reel ücretinin, fiilen istihdam edilen bütün işgücü miktarının işgücü piyasasına katılmasına temel teşkil eden taban ücret olduğunu ifade eder. Şöyle ki, bağımsız emek birimlerinin her biri için bu eşitlik yine tam rekabet ve piyasa koşullarının oluşmaması halinde bozulabilir. Burada bahsedilen Marjinal Zahmetten kasıt; bir kişiyi ya da grubu, kendileri için belirli asgari hadden daha az fayda sağlayacak bir ücreti kabul etmektense çalışmaktan vazgeçmeye iten her türlü nedendir. İşte bu tür bir işsizlik friksiyonel (geçici-arızı) olarak isimlendirilir.

Friksiyonel işsizlik; talebin devamlı olmaması yahut yanlış hesaplamalardan kaynaklanan nedenlerle istihdam miktarları arasında geçici boşlukların bulunmasından, ya da iş değiştirilmesi sürecinde belirli bir zamanın geçirilmesi zorunluluğundan kaynaklanan işsizliktir (Keynes,1973:6). Öyle ki her koşulda durgun olmayan bir ekonomide (tam istihdamda) dahi istihdam kaynaklarından bir kısmının boşta kalması ve bu tür işsizliğin oluşması kaçınılmazdır (Mankiw, 2009:320).

Bir de işgücünün kendi marjinal verimliliğine tekabül eden üretim hissesini (çalışmayı), hukuki veya toplumsal adetlerden, kolektif ücret bağlılığından (gelir sahibi ana baba eş vs yanında olmaktan), değişikliklere uyumda gecikmelerinden ve en nihayetinde insan mizacının inatçılığından doğan keyfiyetinden serbestçe veya zorla reddetmesi halinde oluşan bir işsizlikten

söz edilmektedir. Bu işsizliğe, İradi (Voluntary) işsizlik adı verilir (Keynes,1973:6).

Keynes iktisadında işsizlik esas olarak gayri iradidir. Keynes'i klasik iktisadın işsizlik kapsamından uzaklaştıran ve işsizliği gayri-iradi bir mesele olarak görmesini sağlayan husus 1929 büyük buhranını takip eden süreçte insanların her iki piyasada da (birincil ve ikincil) iş aramasına rağmen bulamaması olmuştur. 1936 tarihli, İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi isimli eserinde Keynes, klasik iktisadın işsizliği sınıflandırmasındaki yetersizliğine dikkat çekmiş, işsizliğin sadece iradi bir husus olmadığını ve çoğunlukla efektif talep yetersizliğinden kaynaklandığını ifade etmiştir. Keynes, halkın cari ücret düzeyinde istediği kadar iş bulmasının genel olarak mümkün olmadığını kabul etmekte üstelik bazı kişilerin nominal ücret seviyesinde işi kabul edebilecek rızayı göstermesine rağmen yine de iş bulamadıklarını ileri sürmektedir. Bu durum klasik iktisatta ifade edilen friksiyonel ve iradi işsizliğin dışında farklı bir işsizliği oluşturmaktadır. Keynes'e göre Gayri İradi (involuntary) olarak adlandırılan bu işsizlik türü; nominal ücretlere nispetle işçilerin kullandığı tüketim eşyası fiyatlarının biraz yükselmesi halinde, gerek cari nominal ücret şartları dahilinde çalışmaya hazır toplam işgücü arzı, gerekse aynı şartlara göre yapılan toplam işgücü talebi fiili çalışma miktarı seviyesinden fazla olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. (Keynes, Reprinted 1976: 15). İşsizliğe ilişkin bu teorik dizini daha anlaşılabilir bir düzenleme ile cari ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında iş aranmasına ve bulunduğu kabul edilecek olmasına karşın iş bulunamaması hali olarak ifade etmek mümkündür (Keynes,1973). Bu tanım günümüzde açık işsizliğin tanımı olarak kabul edilmektedir.

Keynes'in açıklamalarından anlaşıldığı üzere iradi işsizlik; hukuki veya toplumsal adetler, çalışmayı reddetme, kolektif ücret bağımlılığı, değişikliklere uyumda gecikmeler ve insanın mizacından kaynaklanan nedenlerle oluşmaktadır. Ancak bunun yanında münferit gelir sahipliği, gerçek dışı beklentiler, kısa süreli çalışma tercihleri, sosyal yardımlar vb nedenlerin de iş aramada gönülsüz davranmaya neden olduğu ve iradi işsizliği meydana getirdiği de kabul edilmelidir.

1.1.3. Marksist İktisatta İradi İşsizlik

Emek değer teorisi üzerine oturan Marksist iktisatta işsizlik, temelde iki nedenden oluşur. İlki üretimde makineleşme ile birlikte ortaya çıkan atıl işgücüdür. Teknoloji, işsizlik oluşturur. Diğeri, işsiz sayısına bağlı olarak kapitalistin artan nitelikli işgücü talep seçeneği nedeniyle düşük nitelikli işgücünün iş bulmada zorlanmasıdır. İş arayan işgücü sayısı arttıkça ücretler düşer ve bu nedenle nitelikli insanlar daha düşük ücret seviyelerinde işe başlamaya razı olur. Bu durumda niteliksiz işgücü düşük ücret seviyesini kabul etse iş bulma şansı azalır. Bu açıklamalar Marksist iktisatta işsizliğin kapitalizmin içsel çelişkisinin doğal bir sonucu olduğu anlaşılmaktadır (Ataman, 1998: 62).

Marksist iktisatta her iki işsizlik türünün de gerçekte istem dışı olduğu görülmektedir. Kapitalizmin yapısından kaynaklanan işsizlik sarmalı, emekçiler için gayri iradi bir durumdur. Marksist doktrinde kapitalist işsizlik, yetersiz sermaye birikimi ve üretimde tam verimliliğin olmamasından kaynaklanır. Ancak üretimde tam verimlilik olmasa da kapitalizmde karlılık süreklidir. İşveren her zaman daha fazla artık değer elde etmek ister. İşçinin marjinal verimi sıfırlandığında ise artık değer üretimi durur, işveren yeni işçi talep etmez ve işsizlik başlar. Bu durumda işsizlik, işsiz kalan için bir tercih meselesi değil kapitalistin tercih ettiği sürecin sonucudur. İradi işsizlik de ancak kapitalist piyasanın imkân tanımadığı kişiler için söz konusu olabilir.

Kapitalizmin eleştirisi dışında Marksist iktisadın öz değerinde emek biziati varlığı gereği değerlidir. Çalışmamak bir tercih meselesi olmaz. İradi olarak işsiz kalan kimse üretimden pay alamayacağı için yaşama şansı kalmaz. Ancak çalışma fiziki ve zihni kudretine sahip olmayanlar iradi olarak işsiz kalabilir. Sağlıklı insanların tamamının üretim sürecine katkıda bulunması gerekir. Bu anlamda Marksist çalışma süreci ile kapitalist çalışma süreci arasında büyük benzerlik görülür. İki iktisadi akımın farklılaştığı nokta çalışıp çalışmama kararı değil çalışma neticesinde elde edilen karın paylaşımı sorunudur. Birinde elde edilen artık değere kapitalistin el koyması doğal bir süreçtir. Çünkü kapitalist sermaye sağlayan kesim olarak girişim riskine katlanmaktadır. Diğesinde ise üretimi yapan işçi üretimden

elde edilen kardan hak ettiği ölçüde pay almalıdır. Çünkü bir malın değerini o mala harcanan emeğin miktarı belirler. Buradan anlaşıldığı üzere her iki iktisadi akım da iradi işsizliği verimsizlik olarak algılar. Hatta bu nedenle Marksın çalışmama veya tembelliğin bir hak olduğunu iddia eden ve Tembellik Hakkı isimli bir eser yayınlayan damadı Lafargue'a bu tür düşüncelere sahip olduğu için "eğer sen Marksistsen ben Marksist değilim" dediği iddia edilmektedir³

2. İradi İşsizliğin Nedenleri

İradi işsizlik kapsamında çalışmaya tercihi belirli nedenlerden kaynaklanır. Çoğu şahsi nedenler olmakla birlikte yapısal nedenler de bu tercihe etki eder. İnsan mizacından kaynaklanan nedenler, iş aramama veya iş aramada gönülsüz davranma, çalışmayı reddetme, kısa süreli çalışma tercihleri, gelir etkisi ve gerçek dışı beklentiler şahsi nedenler altında sıralanabilir.

Piyasa yapısı, boş işlerden yeterince haberdar olamama, uzun süreli iş arama faaliyeti, piyasanın gerektirdiği niteliklere uyumda gecikmeler, yüksek gelir vergisi politikaları ve sosyo-kültürel yapı gibi değişkenler yapısal nedenler arasında açıklanabilir.

2.1. İradi işsizliğin şahsi nedenleri

İradi işsizliğin şahsi nedenleri genellikle yaşam tercihlerinin psikolojik uzantıları veya ekonomik güçle ilişkilidir. Bazı insanlar mizaç olarak çalışmayı anlamsız bulur. Bu durumda çalışmama bir tercih olarak yaşam tarzına dönüşebilir. Bazıları çalışmayı anlamsız bulmasa da zahmetli görür ve iş arıyor tavrı içinde olsa da gerçekte iş aramaz veya gönülsüz davranır. Bazıları daha radikal tavır takınır ve çalışmayı tamamen reddeder. Elbette bu reddediş mutlak bir davranış kalıbı olarak ortaya konulamaz. İhtiyaç halinde kısa süreli çalışmalarla yaşamak için gerekli olan geliri elde etme çabasına girilebilir. Ancak alternatif geliri olanların çalışmama tercihi dirençlerinin daha yüksek olduğunu da kabul etmek gerekir. Üstelik alternatif geliri olanların gerçekteki ücret beklentilerinin doğması da mümkündür.

³ Friedrich Engels'in 1882'de Eduard Bernstein'a ve Lafargue'a yazdığı mektupların İngilizce versiyonu için bkz. https://marxists.catbull.com/archive/marx/works/1882/letters/82_08_09.htm ve https://www.marxists.org/archive/marx/works/1889/letters/89_05_11.htm

Tüm bu veriler iradi işsizliği sübjektif bir işsizlik olarak tanımlamayı mümkün kılmaktadır.

2.1.1. İnsan mizacından kaynaklanan nedenler

İnsan davranışları çeşitli etmenler çerçevesinde birbirinden farklılık gösterir. Kimi insan çalışmayı sevmezken kimileri sever. Kimileri için tembellik kötü bir alışkanlıkken kimileri için bir yaşam biçimidir. Kimileri için çalışmak sosyal statünün bir parçası iken (Sen, 1975: kimileri için köleleşmenin göstergesidir (Güler, 2015: 26 vd.)

İnsan davranışlarının çeşitliliği üzere en temel teori Douglas McGregor'un X ve Y kuramıdır. X kuramı; bireylerin çalışmayı sevmediği, fırsat bulduklarında çalışmaktan kaçacaklarını öngörür. Bu yüzden birey çalıştırılmak isteniyorsa korkutulmalı, yönlendirilmeli ve gerektiğinde tehdit edilmelidir. X kuramına göre normal bir kişi sorumluluktan kaçır. Amaç en güvenli ve yüksek gelirli işi bulabilmektir (McGregor, 2006:43). Y kuramı; kişilerin çalışarak fiziksel ve zihinsel çalışmalarının oyun oynama ve dinlenme ihtiyaçları kadar doğal olduğunu öngörür. Y kuramına göre normal bir insan öğrenmek ve sorumluluk taşımak ister. Çalışma, isteyerek yapılan bir faaliyetir (McGregor, 2006:59). İradi işsizliğe yol açan insan mizacından kaynaklanan nedenlerin Mc Greor'un X kuramı kapsamında tanımlanan bireyler için geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

Bu kuram yanında bir de Reddin'in Z kuramı vardır. Kuram, insanın içinde bulunduğu duruma göre güdüleneceğini, bunu içsel veya dışsal olarak değil sadece mantığı ile gerçekleştireceğini öngörür (Reddin, 1970:16). O halde iradi işsizlik bu kurama göre mantıksal bir sürecin ürünüdür. Tembelliği veya aylaklığı yaşam biçimi olarak benimsemiş kimseler bu kuramı doğrular niteliktedir. Tembelliğin kutsiyetine vurgu yapan Bertrand Russell'in "Aylaklığa Övgü" ve Poul Lafergue'nin "Tembellik Hakkı" gibi felsefi edebi eserlerde bu kuramın özünü yakalamak mümkündür.

Bir de Argyris'in olgunlaşmışlık-olgunlaşmamışlık Kuramından bahsetmek gerekir. İradi işsizliğe neden olan ve insan mizacından kaynaklanan sebepleri bu kuramla da açıklamak mümkündür. Kuram; olgunlaşmamış insanın pasif, diğerine bağımlı, kısa zaman görüşlü, düşünme yeteneği sınırlı, maymun iştahlı olması gibi özelliklere sahip olduğunu ileri sürer. Bu

kimseler rahatlıkla işi terk edebilir, devamsızlık yapabilir veya çalışmaktan vazgeçebilir. Buradaki sorun çalışanın yüksek performans için gerekli yetenekleri sahip olmaması değil, o işte çalışması için isteksiz olmasıdır. Olgun insan ise bunun tam tersi davranışlarda bulunur (Argyris, 1983:20). Argyris kuramına göre olgunlaşmamış insanların iradi işsizlik tercihinde bulunması gayet normaldir. Daha farklı bir anlatımla iradi işsizlik olgun bir davranış değildir. Bu kuram Mc Gregor'un X ve Y kuramı ile de benzer tespitler içermektedir.

2.1.2. İş aramama veya iş aramada gönülsüz davranma

Kimi zaman uzun süreli iş arama faaliyeti insanların ümidini kırarak iş aramaktan vazgeçmelerine neden olur. Bir kişinin işsiz sayılabilmesi (veya işsizlik istatistiğine dahil olabilmesi) için aktif olarak iş arama faaliyeti içinde olması (iş arama kanallarından birini kullanması) gerekir. Ancak beklentilerin karşılanmaması veya eğitime uygun iş bulunamaması iş arama faaliyetini gönülsüz davranışa evirir ve hatta bir süre sonra tamamen sonlandırabilir. Bu durumda ortaya “iradi işsizlik” çıkacaktır.

Eğer işsizlik yapısal olarak iradi olarak belirmişse bu durumda yeni iş oluşturmak için mevcut istihdamı işten çıkarmak (veya emekli etmek) işe yaramayacaktır. Böyle durumlarda iş aramada gönülsüz davranmanın nedenlerinin tespit edilmesi ve işgücü arzının çalışması için uygun koşulların oluşturulması gerekir. Bunun için çalışma neticesinde meydana gelecek fayda seviyesinin artırılması, gelir vergisi başlangıç oranının düşürülmesi, çalışan aileler için asgari gelir güvenci sisteminin oluşturulması veya tek ebeveynler için çocuk bakımı konusunda yardım sağlama gibi tedbirler alınabilir (Ed. Ekon: Voluntary and Involuntary Unemployment).

2.1.3. Çalışmayı reddetme

Çalışmayı reddetme, çalışmadan yaşamını sürdürebilme inancının uzantısıdır. Reddiye yukarıda açıklanan insan mizacından kaynaklanabileceği gibi iki alt başlıkta anlatılan gelir etkisinden de kaynaklanabilir.

Çalışmanın reddedilmesi, üretime şahsi katkının ortadan kalkması anlamına gelir. Üstelik çalışılmadan yaşamın devam edebileceğinin düşünülmesi sosyal dışlanma riski başta olmak üzere suç işleme potansiyelini de destekleyici etkiye bulanabilir.

Burada açıklanan çalışmayı reddetme kavramı, iradi işsizlik bağlamında çalışmama kararını kapsamaktadır. Yoksa iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden veya ahlaka mugayir işlerde çalışmayı reddetmek iradi işsizliğin nedeni olarak gösterilemez (6331/13, 4857/25, ILO 119 sayılı sözleşme). Buna karşın kimi zaman çok zor koşullarda da çalışmayı sürdürmeleri için insanların telkin hatta tehdit edildiği durumlar söz konusudur. Özellikle sanayi devriminin başında “çalışmanın” hem sosyolojik hem de teolojik telkin altında yürütüldüğünü tasvir eden birçok eser bulunmaktadır. Thompson’ın İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu’nda, sabahın 5’inde çalışmak için işe giden 6-7 yaşlarındaki çocukların tren yolundan karşıya geçerken bitkinlikten ve açlıktan düşüp öldüklerine ilişkin korkutucu bir sahne bulunmaktadır (Thompson, 2015:407). Aynı şekilde çalışmayı kutsallaştıran manevi mekanizma ile Kapitalizmin üretim süreçlerinin toplumsal desteğini inşa eden Hac Yolunda eseri de çalışmama halinin cezasının öbür dünyada ödeteleceğine dair tüm toplumu ikna etmiş görünmektedir (Bunyan, 1932). Gerçi bu çaba günümüzde de hala varlığını sürdürmektedir. İnsani koşullarda olsun veya olmasın mutlaka çalışmak gerektiğini kesin olarak vurgulayan üstelik böyle bir çalışma halinin dinen mecbur olduğunu ifade eden kapitalist propaganda aracı Hristiyan teolojik eserlere rastlamak mümkündür. Sproul’un Tanrı’yı Hoşnut Etmek eserinin Tembellik Günahı bölümünde “... Bazı zamanlar bu lanetin (çalışmanın) yükü altında inleriz ancak, çalılar ve ter bu işi yapmamız için mazeret teşkil etmez. İş kelimesi Latince ‘çağırma’ anlamına gelen ‘vocare’ kelimesinden gelmektedir. İşimiz bir çağrı, Tanrı’dan gelen bir çağrıdır. İşimizi önemsememek, sorumluluklarımızdan kaçmak olur. Çalışmak zorundayız” ifadeleri çalışmayı reddetmenin bedelleri ince imalarla özetlemektedir (Sproul,1999).

Tembelliğin fakirlik getireceğini, çalışmayı reddetmenin ise insanlığın en temel sorumluluklarından birini yerine getirmeyi reddetmek olduğunu anlamak başka bir şeydir, insani olmayan koşullarda çalışmak için kendini

heba etmek başka bir şeydir. İradî işsizlik, ancak uygun koşullar sağlanmasına rağmen makul sebepler bulunmadan çalışmayı reddetme halinde oluşur.

2.1.4. Boş zaman tercihi

Çalışma ekonomisi literatüründe boş zaman ve gelir değişkeni arasındaki tercihler farksızlık eğrisi yardımıyla açıklanır. Bu yapı basitçe kimi zaman daha fazla süreler çalışıp daha fazla gelir elde etmenin, kimi zaman da daha az süreler çalışıp daha çok boş zaman elde etmenin aynı fayda düzeyinde olduğunu ifade eder.

Daha fazla boş zaman için daha az çalışmamız ve dolayısıyla daha az gelir elde etmemiz söz konusu ise boş zamana karşı gelir ya da tam tersi tercihin faydası nasıl eşit olabilir? Bunu kısa bir örnekle açıklayalım. Evde bakmanız gereken çocuğunuz veya bakıma muhtaç kişinizin bulunduğunu ve bakımı üstlenen sizden başka kimsenin olmadığını varsayalım. Daha yüksek gelir için çalışmayı tercih edip bakıma ayırdığınız zamanı çalışmaya harcadığımızda muhtemelen elde ettiğiniz gelirin büyük bir bölümünü bakıcıya vermek zorunda kalırsınız. Bu durumda daha fazla çalışarak elde edilen daha fazla gelirin fazla bir faydası olmayacaktır. Eğer kısa süreli bir iş bulabilirseniz bu durumda daha az gelir elde etmeniz de çalışma hayatına girip ekonomik bir faaliyette bulunabilirsiniz. Ayrıca yeterince boş zamanınız olduğu için bakıma muhtaç kişilere refakat şansınız da olacaktır. Ancak kısa süreli bir iş bulamadığımızda bakım hizmetini sürdürebilmeniz için işgücü piyasasından gönüllü olarak çekilmeniz gerekecektir. İşte böyle durumlarda iradi işsizlik oluşur.

2.1.5. Gelir etkisi

Ücret dışı gelir sahipliği, çalışma saatlerinin azaltılıp boş zamanın artırılmasına neden olabileceği gibi çalışma kararından tamamen vazgeçmeye de neden olabilir. Ücret dışı gelirdeki değişimin çalışma süresi üzerindeki etkisine “gelir etkisi” denir (Borjas, 2015:41-42). Ücret arttığında fazla kazanç için çalışma süresi artırılıyorsa bu duruma “ikame etkisi” denir.

Gelir etkisi, çalışma kararında önemli bir faktördür. Kira, faiz, miras, aktif aile desteği, sosyal sigorta hak sahipliği veya sosyal yardım gibi gelirler,

bireyin çalışma kararını etkiler. Yapılan araştırmalar çalışma kararındaki gönülsüzlüğün, gelir miktarı ve süresi ile yakından ilişkili olduğun ortaya koymaktadır (Smith, 1975; 6-18vd).

Neo-Klasik yaklaşımda piyasa ücret düzeyinin bireyin ihtiyaçlarını/beklentilerini karşılayacak düzeyde olmaması çalışma kararını olumsuz etkiler. Bireyi çalışmakla çalışmamak arasında kayıtsız kılacak ücret düzeyine “rezervasyon ücreti” denir. Piyasa ücreti rezervasyon ücreti altında oluşmuşsa birey çalışma kararında gönülsüz davranabilir. Farklı bir anlatımla işverenlerin çalışma karşılığında ödemeye razı oldukları piyasa ücreti ile işçinin işbaşı yapmaya razı olduğu rezervasyon ücreti seviyesinin uyumu çalışma kararına etki eder (Borjas, 2015:47-48). Piyasa ücretleri rezervasyon ücretlerinin altında belirmişse bu durumda “iradi işsizlik” oluşabilir. Bireyin işgücüne katılma veya çalışma saatlerini belirleme kararında ücretin etkisine “işgücü arz esnekliği” denir. Esneklik, ücret düzeyindeki %1’lik değişim karşısında çalışma saatlerinde gerçekleşen yüzdelik değişimi ifade eder. İşgücü arz esnekliği 1’in altında ise işgücü arz eğrisi inelastiktir ve ücret düzeyindeki değişime göre çalışma saatlerinde gözlenen değişim görece küçüktür. İnsanlar her ücret düzeyinde çalışma eğilimindedir ve piyasa ücretlerinin seviyesi iradi işsizliği görece daha az tetikliyordur. Eğer esneklik 1’in üzerinde ise işgücü arz eğrisi elastiktir ve ücretlerdeki değişim çalışma saatlerini güçlü biçimde etkiliyordur. Bu durumda piyasa ücretlerinin seviyesi iradi işsizliği yüksek düzeyde tetikleyebilmektedir. O halde işgücü arz esnekliği arttıkça iradi işsizlik olasılığı artmaktadır.

İradi işsizliğe yol açan en belirgin gelir etkisi, aktif aile desteği sonucu oluşan kolektif gelir bağılılığıdır. Hanehalkında bir veya daha çok bireyin çalışması, aile gelirini paylaşan ve çalışma çağı içinde bulunan bireylerde iradi işsizliği doğurabilir. Üstelik ailede çalışanlar bu durumu destekliyorlarsa veya çalışanların gelirleri aileyi geçindirmeye yetiyorsa iradi işsizlik tercihi çok uzun süreler devam edebilir. İşsiz olmalarına rağmen hâlihazırda iş aramayan, aktif nüfus içinde olup işgücü kapsamı dışında bırakılan, eğitim alanlar (öğrenciler) ve ev hanımları bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu kesim çoğunlukla kolektif gelir bağılılığı nedeniyle iradi işsizdir.

Aktif nüfus içinde olup işgücü kapsamı dışında bırakılan kurumsal nüfusu oluşturan bireylerin ise (cezaevi, akıl hastanesi, bakımevi vb. yerlerde olanlar) çalışma kararını kendi tercihlerine göre veremedikleri için iradi işsiz olarak sınıflandırılmaları uygun olmaz.

Çalışma isteğinde olan birey, iş aramasına rağmen kendi kriterlerine göre bir iş bulamadığında kolektif ücret bağıllığı veya alternatif gelir sahipliğinden dolayı daha düşük kriterli bir işi kabul etmek yerine, zamanla iş aramaktan vazgeçebilir. Bu durum “cesareti kırılmış”, “güçenmiş” veya “umudu kırılmış” işçi etkisini ifade eder. Asgari de olsa kendilerini yaşatabilecek bir gelir düzeyine sahip olan bu bireyler iş aramaktan vazgeçtikleri için işgücü içinde sayılmaz (Biçerli, 2000:50) ancak bu kişiler iradi işsiz olarak kabul edilir.

Sürekli kolektif gelire bağlı/sahip olmasalar da kendi tasarrufları çapında iradi olarak iş aramayan bireyler de bulunabilir. Bunlar teknik olarak işgücü içerisinde yer almalarına rağmen bu tavırlarıyla geçici bir süre işgücü piyasası dışına kalmaktadır. İradi olarak işsiz geçirilen süre, tasarruf miktarı ile orantılı olduğundan bir süre sonra tekrar iş aranmaya veya çalışılmaya başlanacaktır. Ara dönemlerde gerçekleşen bu işsizlik genel hatlarıyla friksiyonel işsizliktir. Friksiyonel işsizlik iradi olabilir, iradi işsizlik döneminde iş aranmaya başlanması ile işsizlik friksiyonel işsizliğe dönebilir. Burada bir kez daha iradi işsizlikle friksiyonel işsizliğin yakınlığı ortaya çıkmaktadır.

Yapılan bazı araştırmalar kadınların işgücüne katılma kararında gelir etkisinden çok aile içi sorumluluklarının ve işgücü piyasası yapısının (esneklik gibi) etkileri olduğunu gösterse de (Croda, vd., 2011: 5-17) kadınlar arasındaki iradi işsizliğin gelir etkisinden bağımsız olması mümkün değildir. Aile içi gelir seviyesinin yükselmesi kadınların işgücü arz esnekliğinin ve rezervasyon ücretlerinin yükselmesine neden olur. Bu durum kadınların işgücü piyasasına katılımda gönülsüz davranması ve iradi işsizliğin artması sonucunu doğurur. Ancak gelir etkisinin kadınlar arasında iradi işsizliğe yol açma sonuçlarının ülkelerin ekonomik gelişmişliği veya yaşanan bölgenin durumundan etkilendiği (kır/kent) önemle belirtilmelidir. Örneğin

kentsel alanda yaşayan kadınların iradi işsizlik tercihinde gelir etkisi yüksekken kırsal alanda bu etkinin düşük olduğu görülür (Kılıç ve Öztürk, 2014: 124).

İradi işsizliği tetikleyen diğer bir önemli gelir sahipliği sosyal yardımlardır. Sosyal yardımların işgücü arzını olumsuz yönde etkilediğine ilişkin çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Haan ve Prowse, 2015; Gökbnar, Özdemir ve Uğur, 2008, Hvinden, 1999; Ditch, 1999 Snower, 1993). Geçici dönemde yoksulluk oranlarını azaltabilen sosyal yardımların (Sarısoy ve Koç, 2010) uzun dönemde etkinliğini yitirdiği ve yoksulluk sarmalına yol açtığına ilişkin de çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Habibov ve Fan, 2006; Devereux, 2002; Braitwaite, Grootaert ve Milanovic, 2000; Kenworthy, 1999). Çalışma kararında sosyal yardımların miktar ve süresi önem taşımaktadır. Yardım miktarı ve süresi arttıkça çalışma isteğinde azalma ve iradi işsizlikte artış gözlenirken tersi durumda iş arama faaliyeti yoğunlaşmaktadır. Türkiye’de Sosyal yardımların istihdam üzerine etkileri kamu uzmanlarının da dikkatindedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda benzer bir yaklaşımla yardım miktarı ve süresinin etkisine değinilmektedir (Keskin, 2013:52; Taşaltın, 2013:57; Akkaya ve Kaya, 2013:60; Şeker ve Hacımahmutoğlu, 2013:70; Yener, 2013:78).

Sosyal yardımlarla asgari ücret arasındaki miktar makası kapandıkça çalışma isteğinde görünür yönde bir azalma gerçekleştiği reel bir durum olarak ortaya konulmuştur (Konu hakkında 64.hükümet başbakanı açıklaması için bkz. <http://t24.com.tr/haber/davutoglundan-sosyal-yardim-elestirisi-dogru-yaptik-ama-biraz-fazla-yaptik,314034>). Kapsamlı bir istatistiki veri ile desteklenmemiş olmakla birlikte sosyal yardım kanalıyla gelir elde edenlerin, yardımların kesilmemesi için kayıtdışı istihdama kayabildiklerine yönelik çalışmalar da bulunmaktadır (Şener, 2010:20; Aslan,2014:24). Bu durumda gerçekte çalışan ancak anketlerde gönüllü olarak çalışmadığını ifade eden bir iradi işsiz görünümündeki bir grup ile karşılaşılmaktadır. Ancak bu grubu iradi işsiz olarak kabul etmek doğru olmaz.

Sosyal politika tartışmaları son dönemde vatandaşlık geliri kapsamında nakit gelir desteklerinin etkinliği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Vatandaşlık geliri ile toplumun tüm fertlerine, çalışma hayatındaki konumlarından bağımsız olarak yapılacak düzenli nakit transferlerini içeren bir sosyal politika

uygulanması kastedilmektedir (Standing, 2007:334). Yoksullukla mücadele politikası olarak öne sürülen bu sistemde öngörülen nakit desteklerinin iyi dengelenmesi ve bireyleri/toplumunu “tembelliği teşvik” etmeyecek, çalışmanın reddine neden olmayacak seviyede uygulanması gereklidir. (Buğra ve Sınmazdemir, 2016: 10). Buradaki amaç asgari ücretin altındaki çalışanlara yaşama hakkı tanınması ile ilgili bir problemdir. Yoksa asgari ücretle sosyal güvencesi olan bir işin reddedilmesi sistemin kaçındığı hususların başında gelmektedir. Üstelik vatandaşlık gelirinun şartlı/şartsız nakit destekleri bireylerin asgari ücretlerin altında ve sosyal güvencesiz işleri kabul etmesinin önündeki maddi imkânsızlıkları kaldırarak, işgücü piyasasını daha uygun çalışma koşullarına ulaştırmayı da hedeflemektedir (Buğra ve Sınmazdemir, 2016: 34). Vatandaşlık gelir etkisinin iradi işsizliğe yuvarındaki şartlar çerçevesinde neden olması mümkün görünmemektedir.

Bazı kişiler ise bir dış desteğe ihtiyaç duymaksızın kendi öz yeteneklerinden dolayı standart çalışma ilişkilerine tabi olmadan hayatlarını sürdürebilecek gelir elde etme bilgi, yetenek ve kapasiteye sahiptir. Özellikle modern finans piyasası avantajlarını kullanarak yaşamlarını sürdürebilen bu kişiler gerçekte iktisadi bir faaliyet yapıyor olsa da (hisse alım satımı) bir kuruma bağlı olmadan standart çalışma süreci dışında faaliyet yürütüyorlarsa yapısal ve istatistiki olarak iradi işsiz görünebilirler. Ancak bu kesim gerçekte iradi işsiz değildir.

Son olarak pasif işgücü piyasası politikası uygulaması olan işsizlik sigortası ödemelerinin miktarı ve süresinin de iradi işsizlik kapsamında önem kazandığını söyleyebiliriz. İşsizlik sigortası ödemelerinin iradi işsizliğe neden olmaması için süresinin kısa tutulması veya çeşitli mesleki eğitimlerle bağlantılı olmasının gerektiğine ilişkin tartışmalar bu düzlemde değerlendirilebilir.

2.1.6. Gerçek dışı beklentiler

Bunun yanında bir kesim ise doğrudan gerçek dışı beklentilere girebilir. Sahip olduğu nitelikler ile talep ettiği iş ve ücret arasında illiyet bağının bulunmaması durumunda kişi çalışma kararından vazgeçip iradi olarak işsizliği tercih edebilir. Ancak sahip olunan nitelikler ile yapılan iş arasında illiyet ilişkisinin bulunmaması mutlak surette iradi işsizliğe neden olmaz.

Nitelik uyumsuzluğu olsa bile kişi çalışmayı tercih etmişse, niteliğine uygun bir işe geçmek için iş arıyor ve bulduğunda iki hafta içinde çalışmaya başlayabilecek durumda ise burada “yetersiz istihdam” kapsamında eksik istihdam bulunur.

Bazı mesleklerdeki çok az sayıda insanın astronomik miktarlarda gelir elde etmesi kendi alanlarını domine etmelerine neden olur. Bu nedenle çoğu kişi o mesleklerde yüksek ücret gelirin olduğu düşünür. Aynı veya benzer mesleklere yöneldiklerinde ise aşırı ücret beklentisine girerler. Bu duruma “süper star fenomeni” denir (Borjas, Çalışma Ekonomisi). Böyle durumlarda kişiler yüksek ücret beklentileri karşılanmadığı için çalışmamayı tercih ederlerse iradi işsizlik oluşacaktır.

2.1.7. Piyasanın gerektirdiği niteliklere uyumda gecikmeler

Çalışma hayatı gerek iktisadi yapının dinamikliğinden gerekse hayatın olağan koşullarından kaynaklanan sebeplerle sürekli değişim içindedir. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun kullanımı, bilgisayar tabanlı makineleşme, yeni üretim ve pazarlama teknikleri ve her şeyden önemlisi küreselleşme, değişimin temel öğeleri olarak kabul edilebilir.

Çalışma hayatında meydana gelen değişimlere uyum gösterememek, bireylerin işsiz kalmasına hatta işgücü piyasası dışına itilmesine neden olabilir. Nitekim değişikliklere uyum gösteremeyenler, iş arama çabalarından sonuç alamayıp iş aramaktan vazgeçmeleri durumunda “gücenmiş işçiler” olarak işgücü piyasası dışına çıkmaktadır. Bu durum iradi işsizliğe neden olabilmektedir.

Çalışma hayatının değişen koşullarına uyum sağlamanın yolu eğitimden geçmektedir. Türk Milli Eğitim sistemi Örgün ve Yaygın Eğitim olmak üzere iki ana bölüme oluşur. Örgün Eğitim; okul öncesi eğitimi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsar. Yaygın Eğitim ise; örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar (MEBK md 18). Değişikliklere uyum sağlayabilmek için örgün ve yaygın eğitimleri birlikte almak üstelik güncel gelişmeleri içeren özelleştirilmiş bilgilere de sahip olmak gerekir.

Eğitim seviyesi ile ücret beklentisi arasında doğru orantı vardır. Ancak işgücü piyasasında yapısal problemler oluştuğunda eğitim istihdam arasındaki ücret dengesi bozulabilir. Böyle bir durumda eğitim seviyesi yüksek kişiler kendilerine sunulan ücret seviyesinden çalışmak istemeyebilir ve iradi işsizlik riski ortaya çıkabilir. İradi işsizlik kapsamında bu tür bir eğitim olasılığı bulunmakla birlikte beşeri sermayenin geliştirilmesine harcanan zaman ve paranın karşılığını alma veya piyasaların yapısal krize girdiği dönemde her koşulda bir işe girip gelir elde etme güdüsü ile hareket etmek de mümkündür. Bu durumda eğitilmiş her kesimin iş arama faaliyetini artırması sonucu ile karşılaşılabılır (Türkiye’de 2013 dönemi için tüm eğitim düzeylerinde iş arama faaliyetinin 2009’a göre arttığına ilişkin bir araştırma bulunmaktadır (Çağlar, Kumaş ve Morali, 2015: 81-82).

Belirli bir dönem popüler olan ve yüksek ücret sunan mesleklere yönelim artar. Ancak bu mesleği icra etmek isteyenler (özellikle gençler) gereken nitelikleri kazanabilmek için belirli bir eğitim süresine katlanmak zorundadır. Meslek popüler ve ücretler yüksek olduğu için yeni grup yetişmeden piyasada o meslek için gerekli niteliğe sahip kişiler işgücü arzı enflasyonu oluşturmaya başlar. İşgücü arz fazlası nedeniyle iktisattaki nedret kanunu (bir şeyin kıymeti nedretindedir) işler ve o meslek dalında ücretler düşme eğilimine girer. Yeni mezunlar yetiştiğinde ise o meslek artık eskisi kadar yüksek ücret seviyeleri sunamaz. Bu durumda yeni bir meslek belirir ve bu kez aynı süreç onun için başlar. Bu sarmala “örümcek ağı teorisi” denir. Yeni mezunlar bu ağa takıldıkları için baştan kendilerini şartlandırdıkları ücret seviyelerini bulamayınca hayal kırıklığına uğrar. Mecbur kalıncaya kadar çalışmaya direnir ve iradi işsiz olarak kalır. Ancak bir süre sonra dirençler kırılır ve şanslı olanlar küçük bir kesim hariç diğerleri beklentilerinden daha düşük bir ücret seviyesini kabul edilip istihdama dahil olur.

Çeşitli nedenlerle piyasanın gerektirdiği niteliklere uyumda geciken ve bundan dolayı işini kaybetmiş kimselerin iradi olarak işsizliği bu kimselerin çalışma hayatında geçirdiği süreler ve elde ettiği gelirle yakından ilişkilidir. Çalışma hayatında daha uzun süreler geçirmiş ve yüksek gelir elde etmiş kişilerin friksiyonel dönemde daha düşük seviyeli (ikincil işgücü piyasası da olabilir) işleri kabul etme olasılıkları güçlü olmasından dolayı

çalışma eğilimleri yüksekken çalışma hayatında düşük ücretlerle daha az zaman geçirmiş kişiler arasında iradi işsizlik olasılığı daha yüksektir.

2.2. İradi İşsizliğin Yapısal Nedenleri

İradi işsizlik genellikle şahsi nedenlere bağlı görülse de kimi zaman yapısal nedenler de kişilerin çalışmama tercihini tetikleyen unsurlar arasında yer alır. Piyasanın yapısı, iyi düzenlenmemiş işgücü piyasalarında boş işlerden yeterince haberdar olamama, yüksek gelir vergisi politikaları ve özellikle kadınlar için geçerli olan sosyo-kültürel yapı gibi değişkenler iradi işsizliğin yapısal nedenleri arasında sayılabilir.

2.2.1. Piyasa yapısı

Ekonominin genel yapısından kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkan işsizliğe yapısal işsizlik denir. Ancak bu işsizlik türü gayri iradi işsizlik kapsamı altında incelenmektedir. Çünkü yapısal nedenlerle işsiz kalanlar, iş arama faaliyetlerini sürdürmekte ancak piyasa imkânları yeterli olmadığı için iş bulamamaktadır. Bu durumda işsizlik açık işsizlik altında kayıt altına alınıp istatistiklere yansiyabilmektedir. Ancak piyasanın olumsuz koşullarından kaynaklanan sebeplerle iş arama faaliyetinin durdurulması halinde gayri iradi açık işsizliğe neden olan yapısal problemler iradi işsizliğe evrilebilir. Elbette yapısal problemlerden dolayı iş arama faaliyetine son vermek ve çalışmama tercihini kullanmak kolayca oluşmaz.

2.2.2. Boş işlerden yeterince haberdar olamama

Sağlıklı bir işgücü piyasası, simetrik olduğu kadar asimetric bilgi paylaşım altyapısına da sahip olması bakımından değerlendirilebilir. Boş işlerden kolayca haberdar olabilmek öncelikle boş işlerin eş zamanlı kayıtlanması ve ardından etkin olarak paylaşılabilmesi gerekir. Günümüzde bu paylaşım çoğunlukla internet üzerinden yapılmaktadır. Avrupa Birliği çerçevesinde iş arayanlar ve önerenler arasındaki iletişimin kolaylaştırılmasını hedefleyen işgücü piyasası bilgi ağı EURES, internet üzerinden yürütülen boş işlerden haberdar olma sistemine kuvvetli bir örnektir. EURES 1993'te Avrupa Komisyonu koordinasyonunda oluşturulmuş, Avrupa seviyesinde bir Üst Strateji Grubu ve Çalışma Heyeti altında Koordinasyon Ofisleri (EURESCO) çerçevesinde yapılandırılmıştır. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerle

Norveç, İzlanda, Liechtenstein ve İsviçre dâhil toplam 31 ülkede (İngiltere dâhil 32) yaklaşık 5 bin ofiste 100 bin çalışanı ile faaliyet gösteren bu yapı ulusal ve bölgesel/yerel olmak üzere alt seviyelere doğru genişlemektedir. Ulusal seviyede oluşturulmuş kamu istihdam hizmetleri ile (PES-bizde İŞ-KUR) entegre olarak çalışan EURES sistemine iş arayanlar ve işverenlerin güncel ihtiyaçları eş zamanlı olarak yansıtılmaktadır (Özdemir, 2011:14). Türkiye işgücü piyasası bilgi altyapısı bu tür sistemlere uyum sağlayacak düzeyde olmasına rağmen, AB üyesi olmaması nedeniyle EURES'e dâhil değildir.

Boş işlerden haberdar olamama bilgi altyapısının yeterliliği kadar bu yapıya erişim imkânlarına da bağlıdır. Günümüzde giderek artan internet üyeliği ve akıllı telefon sahipliği ile bu sorun aşıyor görünse de yine de yapısal problemlerin olduğu ülkelerde erişim imkânlarının kısıtlılığı boş işlerden haberdar olabilme şansını azaltmaktadır. Böyle durumlarda iş arama faaliyetinin uzun sürmesi, iş bulma ümidini kırmakta ve işsizliğin giderek iradi işsizliğe dönüşmesine neden olabilmektedir. Burada yeniden ifade etmek gerekir ki aktarılan süreç iradi işsizliğe neden olabilecek olasılıklardan biri olarak düşünülmüştür ve mutlak olarak değerlendirilmemelidir.

2.2.3. Yüksek gelir vergisi politikaları

Vergi oranlarının büyüme, yatırım ve işgücü piyasaları üzerindeki etkisi hemen her dönem araştırmaya değer konular içinde yer almıştır. Vergi oranlarındaki artışlar kısa dönemde geliri artırsa da uzun dönemde kayıt dışı ekonomiyi beslemektedir. Bu nedenle devletin en önemli gelir kaynağı olan vergilerin toplum huzur ve barışı ve sağlıklı bir ekonomi için belirli bir dengede tutulması gerekir.

Kriz dönemleri genellikle vergi oranlarının artırılması neticesinde beklenen gelir artışları ile aşılmaya çalışılır. Türkiye'de 1994 ve 1999 krizleri için vergi oranlarını artırarak geliri artırıcı politikalar izlenmiştir. Bunların kısmen başarılı olduğu da söylenebilir. Örneğin 99 krizi, 1998'de öngörülerek gelirlerin artırılması için vergi oranlarında düzenli olarak artışlar yapılması kararlaştırılmıştır. 1998'de ortalama %17,2 olan ortalama vergi yükü 1999'da %18,9'a, 2000'de ise %21,1'e yükselmiştir. Bu sayede bütçe

gelirleri 1999'da 18,9 katrilyondan 2000'de %76,6 artışla 33,4 katrilyona ulaşmıştır (Aydın, 2013: 148). Bunun tam tersini iddia eden çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Türkiye'de kurumlar vergisi oranının %30'dan %20'ye düşürülmesi halinde gelirden ne kadar azalma olacağına ilişkin yapılan bir araştırma sonucu beklenenin tersine gelirden artışa işaret etmiştir. 2008'de gerçekleştirilen bu çalışmada kurumlar vergisi oranındaki %10'luk bir düşüşün devletin kurumlar vergi gelirinde %25'lik artışa neden olacağı tespiti yapılmıştır (TOBB, 2008).

Vergilerle işsizlik arasında kimi zaman doğru kimi zaman da ters orantı bulunmaktadır. Örneğin vergiler artmasına rağmen 2000 yılının ikinci üç aylık döneminde işsizliğin bir önceki aynı döneme göre %1,6 azaldığı görülmektedir (Ancak 1999 depremi neticesinde İŞKUR tarafından yürürlüğe sokulan ve yaklaşık 5 bin depremzedenin istihdam edildiği projelerin çarpan etkilerini de dikkate almak gerekir). Olağanüstü durumlar söz konusu olsa da vergi yükü artmasına rağmen işsizliğin azalabileceğine ilişkin reel bir durum olarak bu dönem politikaları önemli bir örnektir.

Bununla birlikte benzer politikanın uygulandığı 2001 krizi için aynı sonucun elde edildiği söylenemez. Kurumlar ve geçici vergi oranları artırılmış ve neticede 2001'in üçüncü çeyreğinde işsizlik bir önceki döneme göre %5,6'dan %8'e yükselmiştir. 2009 krizinde ise bir önceki dönemden miras kalan işsizlik oranlarında dönemlik fiktif başarılar elde edilse de işsizlik oranının %16'lara kadar tırmandığı görülmektedir. Üstelik bu 2001'den beri düzenli artırılan vergi yükü nedeniyle Türkiye OECD ülkeleri içinde %43 istihdam vergi yükü ile birinci sıraya yükselmiştir. Ancak 2010 sonrası yapılan düzenlemelerle doğrudan yabancı sermaye yatırımlarını çekmek için genel vergi yükünde önemli düşüşler kaydedilmeye başlanmıştır. Örneğin 2013'de Türkiye'de vergi yükü ortalama OECD yükü olan %34,2'lik vergi oranının altında kalmıştır (%29,3). Aynı dönemde işsizliğin %9,7; tarım dışı işsizlik oranının ise %12 seviyesine gerilediği görülmüştür (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi, 6 Mart 2014, S.16015).

Son olarak 81 ilin 2008-2013 yılları arasındaki verileri kullanılarak panel veri analizi gerçekleştirilerek işsizlik oranlarının vergi gelirleri üzerinde

yapılan bir araştırmada işsizlik oranlarındaki artışın temel kamu finansmanı olan vergiler üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur (Hotunluoğlu, ve Arslaner, 2016: 1643).

Verginin çalışma kararına bir diğer etkisi de vergilemenin “spite etkisi” ile kişilerin vergilendirmeden hoşnut olmamalarıdır. Bu etki gereği kişiler çalışma saatlerini giderek azaltma eğilimine girebilirler (Balseven, 2003: 221). Hatta vergi oranları, gelir seviyesini büyük oranda düşürmeye başladığında çalışmama tercihi artabilir. Tüm bu çalışmalar, vergi ve işsizlik arasında belirgin bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Vergi oranları tahammül seviyesini geçtiğinde (ya da bazı bireyler böyle hissetmeye başladığında) yüksek vergi oranları iradi işsizliğe neden olabilecektir.

2.2.4. Sosyo-kültürel yapı ve toplumsal cinsiyet

Sosyo-kültürel yapı ile iradi işsizlik arasındaki ilişkinin kurulabildiği belki de en net alan kadınların çalışma tercihlerine ilişkin tutumudur. Genellikle ev içi üretim süreci veya çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle kadınlar arasında işgücüne katılma oranları erkeklere göre daha düşüktür. Kadınlarda medeni durum iradi işsizliğin temel nedenleri arasında sayılabilir. Evli kadınların iradi işsizlik olasılığı, bekâr, dul veya boşanmış kadınlara göre daha yüksektir. Sosyo-kültürel yapı gereği kadınların daha fazla iradi işsizlik içinde olduğu Anadolu’da yapılan bir araştırmada kadınların çalışma kararı içinde ekonomik nedenlerin öncelikli olduğu (%79,5) ancak çalışma kararını daha fazla kendilerinin verdiği tespit edilmiştir (%90,6). Araştırmada, kadınların çalışma kararı almasında eşlerinin sadece %0,7’lik bir katkısının olduğu ifade edilmektedir. Anne ve baba teşviki ile çalışma kararı alan kadınların oranı ise %8,7’dir (Özçatal, 2011: 28). Bu veriler farklı bir bakış açısıyla okunduğunda eşlerin sadece %0,7’sinin, ana-babaların ise sadece %8,7’sinin kadınları/kız çocuklarını çalışmaya teşvik ettiği kalan kısmının ise kadınların çalışma hayatına katılması hususunda olumsuz tepki verme olasılığının bulunduğu değerlendirilebilir. Bu kapsamda ataerkil yapının baskın olduğu toplumlarda sosyo-kültürel olarak kadınların iradi işsiz olmasının doğal karşılandığı tespiti yapılabilir.

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılma tercihleri daha çok kendilerini işe yarar hissetme, birey olarak varlık gösterebilme ve çalışma hayatına katılmanın yetişkin bir birey hakkı olarak algılanmasının sonucu olduğu değerlendirilebilir. Eğitim seviyesi yükseldikçe özellikle genç kadınlar arasında çalışma hayatına katılım oranı artmaktadır (Küçükali, 2014: 16). Dini yönelim düzeyi ile kadınların çalışmalarına karşı tutum arasında düşük de olsa ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Anca eğitim düzeyi arttıkça kadınların çalışmasına karşı olumlu tutumun arttığı görülmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 24). Bu durum eğitim seviyesi arttıkça kadınlar arasındaki iradi işsizlik riskinin azaldığını ortaya koymaktadır.

İradi işsiz kalma olasılıkları yüksek de olsa kadınların iş arama sürelerinin erkeklerden daha kısa sürdüğünü gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. 2009-2011 döneminde işsizlik maaşı için başvuran 471.368 kişiye ilişkin İŞKUR verileri kullanılarak yapılan bir yüksek lisans araştırmasında 12 aydır işsiz olan bir erkeğin iş bulma süresinin kadınlara göre 1,11 kat daha kısa olduğu hesaplanmıştır (Bulut, 2011: 90). İş arama süresi ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışmada da kadınların erkeklere göre tüm iş arama sürelerinde (kısa veya uzun) daha dezavantajlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çağlar, Kumaş ve Morali, 2015: 85-86).

3. İradi İşsizliğin Sonuçları

İradi işsizlik bir tür verimsizlik olarak düşünülebilir. O halde verimsizliğin sonuçları iradi işsizliğin sonuçları olarak da tespit edilebilir. Verimsizlik; düşük üretim, düşük karlılık, zaman israfı, düşük gelişme ve düşük ilerleme gibi sonuçlar doğurduğuna göre iradi işsizlik de benzer sonuçlara yol açacaktır.

Bir kişinin yetişmesi, bir firmanın büyümesi veya bir bölgenin ya da ülkenin gelişmesi için mutlaka doğru stratejilerle donatılmış rasyonel faaliyetler gerekir. Atıl durumda olan hiçbir yapının gelişmesi ilerlemesi mümkün olmaz. Genel entropi kuralı gereği her şey düzenli halden düzensiz hale, iyiden kötüye, yeniden eskiye doğru evrilir. Bu durumda herhangi bir çaba harcamadan sadece bekleyerek her şeyin daha iyi olacağını varsaymak doğru değildir. İşgücü piyasalarında da durum genel etropik sürece tabidir. Ekonomik faaliyet içinde olmayan bireyler giderek topluma yük olmaya

başlar. Bu durumda bulunan kişileri işgücüne dâhil edebilmek için çeşitli aktif istihdam politikaları uygulanır. İşgücüne katılma oranının artırılması en az istihdamın artırılması kadar önemlidir. Eğer bireyler çalışmama kararı alıp işgücüne katılmamayı tercih ederse bu durumda ekonomi, potansiyelinin altında kalır ve yetersiz üretim yetersiz yatırım ve düşük istihdam sarmalına girer. İşsizlik oranının artması piyasa rezervasyon ücretini düşüreceğinden işgücüne katılma avantajları giderek azalır. Böyle bir durumda piyasada hem durgunluk hem de fiyat artışı olur ki buna stagflasyon denir. Neticede iradi biçimde çalışmama kararı alma (iradi işsizlik) ekonomiyi çıkmaza sokarak telafisi zor zararlar verebilir.

İradi işsizlik standart mesleki eğitim programlarını da olumsuz etkiler. İradi olarak çalışmamayı tercih edenlere meslek kazandırmaya çalışmak çoğu zaman nafi bir çabadır. Eğitim öğretim talebe bağlı faaliyetlerdir ve talep etmeyenlere verimli olarak fayda sağlamaz. İradi işsizliği tercih eden grubun yeniden işgücüne katılımını sağlamak için standart mesleki eğitim programlarının dışında özel uygulamalar (kimi zaman psikolojik destekler de dahil) kurgulanması gerekir. Bu nedenle iradi işsizlik standart mesleki eğitim programlarının müfredatlarında değişime neden olabilir.

İradi işsizler toplumun gelenek, görenek veya örflerine uygun davranış kalıplarının gereksizliğine inanabilirler. Bireysel olarak verimsiz olan ve çalışmamayı bir yaşam biçimi olarak kabul etmiş kimselere, geçmişten gelen bir takım davranış kalıplarının mantıksız gelmesi gayet doğaldır. Böyle durumlarda toplum yapısında hızlı bir değişim hatta çöküşler gözlemlenebilir. İradi işsizlik toplumun temel ahlaki yapılanmasında önemli tahribatlar oluşturabilir.

İradi işsizlik toplumda suç oranlarının artışına da neden olabilir. İşsizlikle suç oranları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki bulunmasa da pozitif bir etkileşim olduğu bilinmektedir. İhtiyaç duyduğu gereksinimlere belirli bir süre sahip olan iradi işsizler ihtiyaçlarını karşılayamamaya başladığında yasal olmayan yollara yönelebilirler. Bu durumda suç oranlarında artışların gözlemlenmesi de mümkündür.

İradi işsizlik bireylerin psikolojilerini de olumsuz etkileyebilir. Verimli olmayan ve amaçsız yaşayan bireyler bir süre sonra toplumca normal kabul

edilmeyen davranışlara veya uç noktalara kayabilir. Yaşam dengesini kaybeden bireylerin kendilerine ve çevresine faydalı olmaları da beklenmez. Bu nedenle aile yapıları da tahrip olur ve toplum düzeninde olumsuzluklar oluşabilir.

Sonuç

İradi işsizlik iş aramama neticesinde istemli olarak işsiz kalmayı ifade eder. Klasik iktisatta işsizlik topyekûn iradidir. Neoklasik iktisatta çeşitli restorasyonlar yapılmış olsa da rekabetçi bir piyasada işsizliğin iradi olması beklenir. Keynesyen iktisat ise işsizliği piyasa koşullarından kaynaklanan gayri iradi bir zorunluluk olarak algılar. Benzer bir yaklaşım Marksist iktisatta da mevcuttur. İşsizlik kapitalistin artık değer elde etme hırslarının ve teknolojinin sonucu aynı zamanda iyi organize olmamış piyasanın neticesidir. Ancak sementik olarak Marksizmde işsizlik verimsizlik ve üretime katkıda bulunmama olarak algılanır ve hoş karşılanmaz. Tembellik Hakkı gibi romantik sosyalist eserler Marksın iktisat ideolojisini yansıtmadığı bizatihi Marks tarafından ifade edilmiştir (İleriki dönemlerde-30'lar- Aylaklığa Övgü eseri de benzer yaklaşımlar içermektedir).

İradi işsizlik gönüllü çalışmama halini ifade etse de modern toplumda mutlak bir atalet söz konusu değildir. İktisadi faaliyetin geleneksel çalışma ilişkisi dışında oluşun formları, resmi istatistiklere yansımaya iradi işsizleri gerçekte işsiz olarak değerlendirmeyi de mümkün kılabilir. Çok farklı esnek çalışma biçimleri ile ekonomik faaliyetlerini sürdüren bireyler, istatistiki hesaplamalarda kullanılan ölçülere uymadığı veya bir sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmadığı için iradi işsiz görünebilir. Bu bireyler bir şekilde iktisadi faaliyetlerini sürdürüyorlarsa resmi olarak işsiz (veya iradi işsiz) olarak görünse işsiz sayılmayabilir. Buradan anlaşılacak işsizliğin veya işsizlik ölçümlerinin modern toplum yapısında yeniden tanımlanması gerektiğidir.

Gerçekte herhangi bir iktisadi faaliyette bulunmayan ve iradi olarak işsiz kalmayı tercih eden bireyler, bu kararları piyasa yapısından kaynaklansa da üretim faaliyetine katılmamaları ve verimsiz olmaları nedeniyle toplum için faydalı görülmezler. 61 Anayasasına da girmiş ancak daha sonra kal-

dırılan “devlet aylıklıkla mücadele eder” ifadesi gereği iradi işsizlik, toplumun huzuru ve barışı, ekonominin gelişmesi ve ülkenin ilerlemesi için mücadele edilmesi gereken bir davranış kalıbı olarak kabul edilmelidir.

Gelişme verimli bir üretim sürecinin sonucudur. Bu nedenle iradi işsizliğe yol açan kişisel etmenlerin dikkate alınıp giderilmesi, işgücü piyasalarının kendiliğinden dengeye geleceğini varsayıp tamamıyla serbest bırakılması, özellikle eğitim alanındaki plansız keyfi üretimin ihtiyaca göre düzenlenmesi gibi tedbirlerle giderek artan iradi işsizlik sorununa çözüm üretilebilmesi mümkün olacaktır. Bu sayede çalışma kudretine sahip olmakla birlikte farklı nedenlerle çalışmayan kişilere sağlanan çeşitli nakdi ve ayni yardımların toplum vicdanını rahatsız etmesinin önüne de geçilebilecek ve gerçekten ihtiyacı olan bireylere, engellilere veya yaşlılara gönülden ve Türk toplumunun geleneğine uygun biçimde yardım edilebilmesi de mümkün olabilecektir.

Son olarak gençler arasındaki iradi işsizliğin çok tehlikeli olduğunu vurgulamak gerekir. Gençler bir ülkenin gelişmesi için hem fiziki hem fikri sermayenin temelini oluşturur. Bu kapsamda iradi işsizliği tetikleyen piyasa yapısı ve koşulları mutlaka iyi tetkik edilip düzenlenmelidir. Aksi takdirde giderek biriken iradi işsizler ordusu, düşük verimlilikle yaşanabileceği inancına sahip yeni nesilleri meydana getirir ki ve bu durum üretimin, eğitimin ve toplumun kalitesizleşmesine ve ülkenin topyekûn az gelişmişlik sarmalına girmesine neden olur.

Kaynakça

- AKKAYA, Ö ve E. Kaya (2013), “*Türkiye’de Sosyal Yardımlar İle İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi*”, **İstihdamda 3i Der.**, Sosyal Yardım İstihdam İlişkisi Dosyası, S.11, Ekim-Kasım-Aralık, (61-63).
- ASLAN, N. (2014), “*Sosyal Yardımlar ve İstihdam İlişkisinin İncelenmesi: Sivas İlinde Bir Alan Araştırması*”, **EUL Journal of Social Sciences (V:I) LAÜ Sosyal Bilimler Der.**, Haziran, (16-31).
- ATAMAN, B.C. (1998), “*İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar*”, **Ankara Üniversitesi SBF Der.**, C.53, S.1, (79-72).
- AYDIN, M. (2013), **Türkiye’de Vergileme ve İşsizlik**, IJOPEC Pub. Birinci Bası, Mart, İstanbul.

- BALSEVEN, H. (2003), “*Vergilerin Emek Arzı Üzerindeki Gelir, İkame ve Mali Etkileri*”, **G.Ü.İ.İ.B.F. Der.**, 2/2003, (217-238).
- BORJAS, G.J. (2015), **Çalışma Ekonomisi**, Çev. Ç.E. Şahin, K.Gökten ve Ü.Akçay, Dora Yay. Bursa.
- BRAITWAITE, J., Grootaert, C. ve Milanovic, B. (2000), **Poverty and Social Assistance in Transition Countries**, St.Martin’s Press, New York.
- BUCHANAN, J.M ve Tullock, G. (1962), *The Calculus of Consent, Logical Foundations of Constitutional Democracy*, Liberty Fund, Indianapolis, (erişim 07/06/2018, http://www.civiljusticenj.org/wpcontent/uploads/2014/05/Buchanan_TheCalculusOfConsent_Ch19.pdf)
- BUDD, J.W. (2011), **Çalışma Düşüncesi**, Çev: Fuat Man, Ayrıntı Yay. İstanbul.
- BUĞRA, A. ve Tolga Sınmazdemir (2016), “Yoksullukla Mücadelede İnsan ve Etkili Bir Yöntem: Nakit Gelir Desteği”, **Bir Temel Hak Olarak Vatandaşlık Gelirine Doğru**, Derleyenler: Ayşe Buğra, Çağlar Keyder, İletişim Yay. İstanbul.
- BULUT, V. (2011), Türkiye’de İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörlerin Yaşam Çözümlemesi İle İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Erişim:20/06/2018, https://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/VOLKAN%20BULUT%20T%C3%9CRK%C4%B0YEDE%20C4%B0%C5%9ES%C4%B0ZL%C4%B0K%20S%C3%9CRES%C4%B0N%C4%B020ETK%C4%B0LEYEN%20NEDENLER%C4%B0N%20YA%C5%9EAM.pdf
- BUNYAN, J. (1932), **Hac Yolunda Bu Dünyadan Öteki Dünyaya**, Çev: Mustafa Necati, Selamet Matbası, İstanbul.
- ÇAĞLAR, A., H.Kumaş, T.Moralı (2015), “*Türkiye’de İşsizlerin İş Arama Süresini Belirleyen Faktörler: 2007-2013 Dönemi*”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Ocak 2015, Cilt 5, Sayı 1, (68-103).
- DAVAR, E. (2016), “*Unemployment: Walras’s Voluntary and Keynes’s Involuntary*” **Equilibrium Quarterly Journal of Economics and Economic Policy**, V.11 ISSUE 3, September, Erişim:21/06/2018 <http://economicresearch.pl/Journals/index.php/eq/article/view/131/81>

- DEVEREUX, S. (2002), “*Can Social Safety Nets Reduce Chronic Poverty?*” **Development Policy Review**, Vol. 20, Issue 5, November, (657–675).
- DITCH, J. (1999), **The Structure and Dynamics of Social Assistance in the European Union: Linking Welfare and Work**, European Foundation, Dublin, (59-70).
- Ed.Econ: **Voluntary and Involuntary Unemployment**,
Erişim: <https://tr.scribd.com/document/185985039/Voluntary-and-Involuntary-Unemployment>
- GÖKBUNAR, R., H.Özdemir ve A.Uğur (2008), “*Küreselleşme Kışkacındaki Refah Devletinde Sosyal Refah Harcamaları*”, **Doğuş Üniversitesi Der.** 9(2), (158-173)
- GÜLER, M.A. (2015), “*Modern Kölelik ve Modern Köleliğin Görünümleri*”, **İş ve Hayat Der.**, C.1, S.2, (23-46).
- HAAN, P., V.Prowse, **Optimal Social Assistance and Unemployment Insurance in a Life-Cycle Model of Family Labor Supply and Savings**, Upjohn Institute working paper: 15-240, October 31.
- HABIBOV, N.N ve L.Fan (2006), “*Social Assistance and the Challenges of Poverty and Inequality in Azerbaijan, a low-income country in transition*”, **Journal of Sociology and Social Welfare**, March, Vol. 33, No. 1, (223-226).
- HOLTE, F.C. (1988), **Four Papers on the Theory of Unemployment**, Statistisk Sentralbyrå, Oslo-Kongsvinger, Emnegruppe.
- HOTUNLUOĞLU, H. ve Hakan Arslaner (2016), “*Türkiye’de İşsizlik Oranının Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi*”, **Aydın İktisat Fakültesi Der.**, International Congress on European Union Relations, Economics, Finance and Econometrics (EUREFE’16), Aydın, (1634-1644).
- HVINDEN, B. (1999), **Activation: a Nordic Perspective, Linking Welfare and Work**, European Foundation, Dublin, (27-42).
- JAMES, P.S. (1975), **Assets and Labor Supply**, R-1728-HEW, May,Rand.
Erişim:16.08.2016, <https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/reports/2009/R1728.pdf>
- KENWORTHY, L.(1999), “*Do Social-Welfare Policies Reduce Poverty?*” **Social Forces**, March 1999, 77(3), (1119-39)

- KESKİN, A.G. (2013), “*Sosyal Yardımlar ile İstihdam Bağlantısının Kurulması Amacıyla Yapılan Çalışmalar ve Hedeflenen Nokta*”, **İstihdamda 3i Der.**, Sosyal Yardım İstihdam İlişkisi Dosyası, S.11, Ekim-Kasım-Aralık, (52-56).
- KEYNES, J.M. (2008), **Genel Teori-İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi**, Çev: Uğur Selçuk AKALIN, Kalkedon Yay. İstanbul.
- KILIÇ, D. ve S.Öztürk (2014), “*Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama*”, **Amme İdaresi Der.**, C.47, S.1, (17-130).
- KUZGUN Y. ve S.A.Sevim (2004), “*Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki*” **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Der.**, C.37, S.1, 14-27.
- KÜÇÜKALİ, A. (2014), “*Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği*”, **Sosyal Bilimler Araştırmaları Der.**, I, (1-19).
- LAFARGUE, P.(2018), **Tembellik Hakkı**, Çev: İpek Söylemez, Karbon Kitaplar, İstanbul.
- ÖZÇATAL E.O. (2011), “*Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı*”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İ.İ.B.F. Der.** C.1, S.1, Güz, (21-39).
- ÖZDEMİR, M.Ç. (2011), “*Avrupa’da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES ve Türkiye İşgücü Piyasalarına Uyumu*”, **Çimento İşveren Der.**, C.25, S.1, Ocak, (14-27)
<http://www.ceis.org.tr/dergi/2011ocak/makaleII.pdf>
- RUSSEL, B.(2018), **Aylaklığa Övgü**, Çev: Mete Ergin, Cem Yay. İstanbul.
- SARISOY, İ. ve S. Koç (2010), “*Türkiye’de Kamu Sosyal Transfer Harcamalarının Yoksulluğu Azaltmadaki Etkilerinin Ekonometrik Analizi*”, **Maliye Der.**, S. 158, Ocak-Haziran, (326-348).
- SEN, A. (1975), **Employment, Technology and Development**, Clarendon Press, Oxford.
- SHAPIRO C. ve Joseph E. Stiglitz (1985), “*Can Unemployment Be Involuntary? Reply*”, **The American Economic Review**, Vol. 75, No. 5, Dec., (1215-1217).

- SNOWER, J. D. (1993), “The Future of the Welfare State”, **The Economic Journal**, 103: 700
- SOLOW, R. M. (1980), “*On Theories of Unemployment*”, **American Economic Review**, Vol. 70, No. 1 (March 1980), pp. 1–11. Erişim:30/04/2018 <https://www.jstor.org/stable/pdf/1814733.pdf?ref-reqid=excelsior%3A6eeed557d333f404e67b1d2d18555990>
- SPROUL, R.C. (1999), **Tanrıyı Hoşnut Etmek**, RC Sproul Copyright.
- SUTHERLAND, K. (2008), “Marx in Jargon”, **World Picture** Erişim:07/08/2018 http://www.worldpicturejournal.com/World%20Picture/WP_1.1/KSutherland.pdf
- ŞEKER, S.D ve H. Hacımahmutoğlu (2013), “*Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi ve Sosyal Yardım-İstihdam Bağlantısı*”, **İstihdamda 3i Der.**, Sosyal Yardım İstihdam İlişkisi Dosyası, S.11, Ekim-Kasım-Aralık, (70-77).
- ŞENER, Ü.(2010), Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik, Sosyal Yardım Mekanizmaları ve İş Gücü Politikaları, TEPAV PolitikaNotu, Erişim:09.08.2016 http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271313906r3055.Yoksullukla_Mucadelede_Sosyal_Guvenlik.pdf
- TAŞALTIN, A. (2013), “*Sosyal Yardımlar İle İstihdam Bağlantısının Kurulmasının Gerekliliği*”, **İstihdamda 3i Der.**, Sosyal Yardım İstihdam İlişkisi Dosyası, S.11, Ekim-Kasım-Aralık, (57-59).
- THOMPSON, E.P. (2015), **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu**, Çev: Uygur Kocabaşoğlu, Birikim Yay. İstanbul.
- TOBB (2008), **Daha İyi Bir Gelecek, Daha İyi Bir Türkiye için Görüş ve Öneriler**, VII, TOBB Yay.No:60.
- UYANIK, Y. (1999), “*Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi*”, **Gazi Üniversitesi İİBF Der.**, C.1.S.3 (1-8). Erişim:05.08.2016 <http://iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/view/351/341>
- WACHTER, L.M. (1974), “*Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach*” **Brookings Papers on Economic Activity**, V.3, pp 637-680. (erişim:30/05/2018, https://www.brookings.edu/wpcontent/uploads/1974/12/1974c_bpea_wachter_gordon_piore_hall.pdf)

WOLFF, R.R. ve S.A. Resnick (2016), **Çatışan İktisadi Teoriler, Neoklasik, Keynesçi ve Marksçı**, Çev. C.Evren, İletişim, İstanbul.

YENER, A.L. (2013), “*Sosyal Yardımlardan Faydalananları İstihdama Yönlendirmek*”, **İstihdamda 3i Der.**, Sosyal Yardım İstihdam İlişkisi Dosyası, S.11, Ekim-Kasım-Aralık, (78-83).

KÜLTÜREL İSTİHDAM: TÜRKİYE - AVRUPA BİRLİĞİ KARŞILAŞTIRMASI

Cihan SELEK ÖZ¹
Yunus YİĞİT²

Özet

Kültürel istihdam; kültür sektöründe kültürel ya da kültürel olmayan bir meslekte çalışanlar ile kültürel olmayan bir sektörde kültürel mesleğe sahip tüm kişileri kapsamaktadır. Gelişmiş ülkelerde daha fazla olmakla birlikte günümüzde gelişmekte olan ülkelerde de yaratıcı ve kültürel faaliyetlerin ekonomiye yaptığı katkı giderek önem kazanmaktadır. Bu bağlamda kültürel istihdam da küresel boyutta artış göstermektedir. Avrupa Birliği yaratıcı ve kültürel sektörlerde gerek üretim gerekse de istihdam açısından dünyada ilk sırada yer almaktadır. Bu çalışmanın amacı Avrupa Birliği ile Türkiye'deki kültürel istihdamın yapısını ve özelliklerini ortaya koyup karşılaştırmasını yapmaktır. Çalışmada literatür taraması yapılmış olup Eurostat aracılığı ile ulaşılan en güncel istatistiki veriler betimsel analiz tekniği ile yorumlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, Türkiye'deki kültürel istihdam oranının Avrupa Birliği ortalamasının oldukça altında kaldığı, ağırlıklı olarak lise altı eğitim seviyesine sahip çalışanlardan oluştuğu ve faaliyet alanı olarak el sanatları yoğunluklu olduğu dikkat çekmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kültürel İstihdam, Yaratıcı ve Kültürel Faaliyetler, Kültür Ekonomisi

CULTURAL EMPLOYMENT: TURKEY - EUROPEAN UNION COMPARISON

Abstract

Cultural employment comprises cultural and non-cultural professions in the cultural sector and all persons with cultural occupation in a non-cultural sector. With more being in developed countries, the contribution of creative and cultural activities to economics is becoming increasingly important in developing countries as well. In this context, cultural employment is increasing on a global scale. The European Union is in the first place in the world in terms of both production and employment in the creative and cultural sectors. The aim of this study is to compare between Turkey and European Union by putting up their structures and features of the cultural employment. In the study, the literature was searched and the most recent statistic reached via Eurostat was interpreted with descriptive analysis technique. As a result of the study, the proportion of cultural employment in Turkey remains quite below the European Union average, which mainly consists of employees with under high levels of education and it is noted that handicrafts are concentrated as a business sectors.

Keywords: Cultural Employment, Creative and Culture Activities, Culture Economy

JEL Classification Codes: Z100

¹ Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cselek@sakarya.edu.tr

² Arş. Gör. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yunusyigit@sakarya.edu.tr

Giriş

Büyük değişimlerin yaşandığı küreselleşme çağında, yaratıcılığın ve yenilikçiliğin ekonomiyi yönlendirdiği kabul edilmektedir. Yaratıcılığı benimseyen kurumlar, önemli ölçüde daha yüksek gelir elde etmekte ve geleceğe yönelik daha sağlam adımlar atmaktadır (Van Der Pol, 2008:1). Günümüzde kültüre, ekonomi bilimi tarafından yaratıcı ekonomi gözüyle bakılmaktadır. Bu bakış açısı, yetenek ve entelektüel sermayeyi keşfeden, ekonomik kalkınmayı dikkate alan yeni bir ekonomik eğilimdir (Sava ve Baudescu, 2017: 77).

Kültür ekonomisi ve yaratıcı ekonomi kavramları birçok kaynakta birlikte kullanılmakta ve büyük ölçüde aynı faaliyetleri kapsamaktadır. Ancak kültür ekonomisi faaliyetleri yaratıcı ekonomi faaliyetleri olarak tanımlanan geniş bir kümenin alt kümesi olarak tanımlanabilmektedir (Kumral ve Güçlü, 2013:1). Ayrıca tarihsel olarak ilk başlarda kültür ekonomisi kavramı kullanılırken, ilerleyen yıllarda özellikle bilgi ekonomisi kavramıyla ilişkili olarak yaratıcı ekonomi kavramı literatüre girmiştir (Pratt, 2009: 11). Bu çerçevede yaratıcı ekonomi kültürel ekonomiyi de kapsayan daha geniş bir anlam ifade etmekle birlikte, özellikle teknolojik ürünler, ticari markalar ve patentler ile ilişkilendirilmektedir.

Kültürel ve yaratıcı sektörler, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin politika gündemine giderek daha fazla girmeye başlamıştır (Van Der Pol, 2008:1; Pratt, 2009: 9). Kültür sektörü özellikle istihdama ve ekonomik büyümeye yaptığı katkı açısından gelişmiş ülkeler için çok daha büyük önem taşımaktadır (Kloosterman, 2004: 243). Siyasi aktörler için, kültürel ve yaratıcı sektörler “bilgi ve deneyime dayalı modern post-sanayi toplumları için stratejik faaliyetler” haline gelmiştir (Frank vd., 2012:132). Kültürel ve yaratıcı faaliyetler, diğer birçok sektöre kıyasla ekonomik büyüme, yenilikçilik ve istihdam açısından daha fazla potansiyele sahip olmakla birlikte aynı zamanda kimliği ve kültürel çeşitliliği güçlendirmektedir (Frank vd., 2012:132; Hadisi ve Snowball, 2016:4). Ayrıca kültürel ve yaratıcı faaliyetler, rekabet arttırıcı özelliğinden dolayı eş zamanlı olarak yerel ve küresel piyasaları özel düzenlemelere ihtiyaç duyulmaksızın işler hale getirmektedir (Lazzeretti vd., 2014:195).

Eurostat (2016: 8), siyasi aktörler ve diğer kurumlara kültür alanındaki istihdam, iş dünyası, uluslararası ticaret ve tüketim kalıplarındaki ana eğilimler hakkında bilgi sağlamak amacıyla Avrupa Birliği düzeyinde yürütülen çeşitli veri setlerinden elde edilen kültür istatistikleri toplamaktadır. Bu çalışma kültürel sektördeki istihdam boyutunu kapsamaktadır. Kültürel istihdam istatistikleri, kültürel sektörde kültürel ya da kültürel olmayan bir mesleğe sahip olan ve kültürel olmayan sektörlerde kültürel bir mesleğe sahip olan herkesi kapsamaktadır (Deloumeaux, 2014:139).

Çalışmanın amacı; kültürel istihdam boyutuyla Avrupa Birliği ülkeleri ile Türkiye kıyaslaması yapmaktır. Bu kapsamda Eurostat aracılığı ile ulaşılan en güncel istatistiki veriler (2011- 2016 yılları arası) betimsel analiz tekniği ile yorumlanmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kültürel istihdam kavramı açıklanmaktadır. İkinci bölümde Avrupa Birliği ülkelerinde kültürel istihdam yıllar itibariyle cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, faaliyet alanları ve seçilmiş işgücü piyasası özelliklerine göre analiz edilmektedir. Üçüncü bölümde ise aynı sistematikle Türkiye'deki kültürel istihdamın yapısı ve özellikleri incelenmektedir.

1. Kültürel İstihdam Kavramı

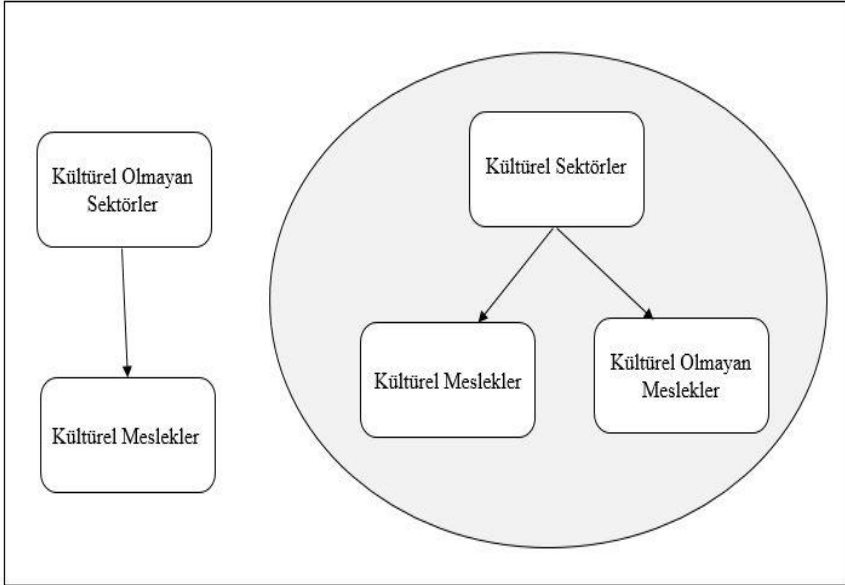
Gelişmiş ülkeler başta olmak üzere dünyanın birçok ülkesinde kültür ekonomisine her geçen gün daha fazla önem verilmekte ve kültür ekonomisini oluşturan sektörlerin büyümeleri için desteklenmeleri gerektiği vurgulanmaktadır (Lena, 2016: 64). Bu kapsamda kültürel sektörler, özellikle 1990'lı yılların sonundan itibaren hızlı bir şekilde büyümekte; yaratıcılık ve inovasyon yoluyla ürettiği bilginin diğer sektörleri yönlendirmesi bakımından, öncü sektörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Işık ve Serim, 2018:106). Kültürel sektörlerin büyümesi, bu sektörlerde istihdam olanaklarının da artması anlamına gelmektedir.

Kültürel istihdam; kültür sektöründe kültürel ya da kültürel olmayan bir meslekte çalışanlar ile kültürel olmayan bir sektörde kültürel mesleğe sahip tüm kişileri kapsamaktadır. Daha açık bir ifade ile kültürel istihdam,

- Kültürel mesleği olan kişinin kültürel bir sektörde çalışması (örneğin bale şirketinde çalışan bir bale dansçısı veya günlük gazetede çalışan bir gazeteci),
- Kültürel mesleği olan kişinin kültürel olmayan bir sektörde çalışması (örneğin, otomobil endüstrisinde çalışan bir tasarımcı),
- Kültürel mesleği olmayan bir kişinin kültürel bir sektörde çalışması (örneğin, yayınevinde çalışan bir muhasebeci) şeklinde sınıflandırılmakta ve bu üç değişkenin toplamından oluşmaktadır (Frank vd., 2012:140; Deloumeaux, 2014:139; Eurostat, 2016:71; www.tuik.gov.tr, Erişim 03.06.2018).

Şekil 1’de kültürel istihdamın boyutları gösterilmektedir. Buna göre kültürel istihdam içerisinde yer almak için hem de kültürel sektörlerde hem de kültürel olmayan sektörlerde, kültürel ya da kültürel olmayan mesleklerin var olması gerekmektedir.

Şekil 1. Kültürel İstihdam



Kaynak: (UNESCO-UIS, 2009: 40)

Kültürel istihdamda meslekler; kültürel ve kültürel olmayan meslekler olarak ikiye ayrılmaktadır. Kültürel meslekler, yaratıcı ve sanatsal üretim,

kültürel mirasın toplanması ve korunması ile ilgili meslekleri kapsamaktadır (www.tuik.gov.tr, Erişim 03.06.2018). Kültürel meslekler Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması 2008 (ISCO-08)'de belirtilmiştir.

Tablo 1: Kültürel Meslekler (ISCO-08)

Kod	Kültürel Meslekler
2161	Bina Mimarları
2162	Peyzaj Mimarları
2163	Ürün ve giysi tasarımcıları
2166	Grafik ve multimedya tasarımcıları
2354	Diğer müzik öğretmenleri
2355	Diğer sanat öğretmenleri
262	Kütüphaneciler, arşivciler ve küratörler
264	Yazarlar, gazeteciler ve dilbilimciler
265	Yaratıcı ve sahne sanatçıları
3431	Fotoğrafçılar
3432	İç mimar ve dekoratörler
3433	Galeri, müze ve kütüphane teknisyenleri
3435	Diğer sanatsal ve kültürel yardımcı profesyoneller
3521	Yayın ve görsel-işitsel teknisyenler
4411	Kütüphane büro elemanları
7312	Müzik aleti yapımcıları ve akortçuları
7313	Mücevherat ve değerli metal işçileri
7314	Çömlekçiler ve ilgili işlerde çalışanlar
7315	Cam eşya yapımcıları, kesicileri, öğütücüleri ve cilalayıcıları
7316	Yazarlar, dekoratif ressamlar ve gravürcüler
7317	Ahşap, sepetçilik ve ilgili malzemelerde el sanatları çalışanları
7318	Tekstil, deri ve ilgili malzemelerde el sanatları çalışanları
7319	Başka yerde sınıflandırılmamış el sanatları çalışanları

Kaynak: (Eurostat, 2016: 72)

Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması 2008 (ISCO-08), istatistiksel sayımlar ve anketlerin yanı sıra idari kayıtlardan elde edilen mesleki bilgileri sınıflandırmak ve birleştirmek için bir sistem sunmaktadır. Bu sınıflandırma, Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması 1998'in (ISCO-88) revize edilmiş halidir (ILO, 2012:3). ISCO-08, 2007 yılında yapılan Çalışma İstatistikleri Uzmanları Üçlü Toplantısı'nın bir kararı ile kabul edilmiştir (www.ilo.org, Erişim 04.06.2018).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun önemli bir yayını olan ISCO-08, hem ülkelerin kendi ulusal sınıflamalarının geliştirilmesinde hem de meslek bilgilerinin uluslararası karşılaştırmasını mümkün kılma yönünde kullanışlı bir modeldir. ISCO meslek sınıflaması dünya düzeyindeki tüm meslekleri kapsamaktadır (biruni.tuik.gov.tr, Erişim 04.06.2018).

Kültürel istihdamda sektör türü ise yine mesleklerin tanımlanmasında olduğu gibi kültürel ve kültürel olmayan sektörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Kültür endüstrileri, kültürel faaliyete katılan bir kurumda istihdam edilen tüm kişileri kapsamaktadır. Ayrıca, endüstri sınıflaması olarak Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2) kullanılmaktadır (www.tuik.gov.tr, Erişim 03.06.2018). NACE Rev. 2'de kültürel sektörler belirtilmiştir.

Tablo 2: Kültürel Sektörler (NACE Rev. 2)

Kod	Kültürel Sektörler
5811	Kitap yayıncılığı
5813	Gazete yayıncılığı
5814	Sürelî yayın ve dergi yayıncılığı
5821	Bilgisayar oyunları yayıncılığı
59	Sinema filmi, video ve televizyon programı prodüksiyon, ses kaydı ve müzik yayıncılığı faaliyetleri
60	Programcılık ve yayın faaliyetleri
6391	Haber ajansı faaliyetleri
7111	Mimari faaliyetler
741	Özel tasarım faaliyetleri
8552	Kültürel eğitim
90	Yaratıcı, sanat ve eğlence faaliyetleri
91	Kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetler

Kaynak: (Eurostat, 2016: 71)

NACE, 1970'ten beri Avrupa Birliği'nde ekonomik faaliyetlerin çeşitli istatistikî sınıflandırmasını belirlemek için kullanılan kısaltmadır. NACE, ekonomik faaliyetlere göre çeşitli istatistiksel verilerin toplanması ve sunulması için bir çerçeve sunmaktadır. NACE temelinde üretilen istatistikler, Avrupa ve dünya genelinde karşılaştırılabilir niteliktedir (Eurostat, 2008:13). 2002 yılında NACE'de revizyon yapılmıştır. NACE Rev. 2'yi oluşturan tüzük 2006 yılında kabul edilmiştir (ec.europa.eu/eurostat, Erişim 04.06.2018).

2. Avrupa Birliği'nde Kültürel İstihdam

Kültür, Avrupa'nın en güçlü yanlarından biridir; değer ve kimlik kaynağı olmakla birlikte kıtaya bir aidiyet duygusu vermektedir. Aynı zamanda insanların refahına, sosyal bütünlüğe ve kaynaşmaya katkıda bulunmaktadır. Kültürel ve yaratıcı sektörler ekonomik büyüme, istihdam oluşturma ve dış ticaretin bir itici gücü olarak görülmektedir (Eurostat, 2016:8). Avrupa'da yaratıcı ve kültürel sektörlerde çalışanlar çoğunlukla büyük kentsel alanlarda yoğunlaşmaktadır. Paris ve Londra başta olmak üzere, Milano, Madrid, Barselona, Roma, Münih, Atina, Budapeşte, Amsterdam ve Stokholm bu şehirlere örnek olarak gösterilebilir (Power, 2011: 9-10).

Bu bölümde Avrupa Birliği ülkelerinde kültürel istihdam yıllar itibariyle cinsiyet, yaş, eğitim seviyeleri, faaliyet alanları ve seçilmiş işgücü piyasası özelliklerine göre analiz edilmektedir.

Tablo 3'te Avrupa Birliği ülkelerinde 2011-2016 yılları arasında genel ve cinsiyete göre kültürel istihdam verileri yer almaktadır. 2011 yılında Avrupa Birliği ortalaması %3,6 olan kültürel istihdam, 2012 ve 2013 yıllarında %3,8 seviyesine çıkmasına rağmen 2014 yılında %3,7 seviyesine gerilemiş ve 2016 yılına kadar bu oran korunmuştur. Avrupa Birliği genelinde 2011 yılında 7.848.000 kişi kültürel istihdamda yer almakta iken bu sayı 2016 yılına gelindiğinde 8.396.800 kişiye ulaşmıştır.

Avrupa Birliği genelinde kültürel istihdamın cinsiyete göre dağılımına bakıldığında kültürel istihdamda yer alan kadınların oranının 2011 yılından 2016 yılına kadar % 3,5'ten % 3,8'e yükseldiği görülmektedir. Kültürel istihdamda yer alan erkeklerin oranı ise % 3,7-3,8 dolaylarında seyretmiştir.

2011 yılında Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde kültürel istihdam oranının en yüksek olduğu beş ülke sırasıyla Finlandiya (%5,2), Lüksemburg (%5,2), Estonya (%5,1), İsveç (%4,7) ve Danimarka (%4,6)'dır. Yine aynı yıl itibari ile en düşük kültürel istihdam oranına sahip beş ülke ise sırasıyla Romanya (%1,4), Bulgaristan (%2,5), Slovakya (%2,6), Portekiz (%2,8) ve Güney Kıbrıs (%2,9)'tır. 2016 yılına gelindiğinde Avrupa Birliği ülkeleri arasında en yüksek kültürel istihdam oranına sahip ülke %5,3 ile Es-

tonya'dır. Bu ülkeyi sırasıyla Lüksemburg (%5,1), İsveç (%5,0), Finlandiya (4,8) ve Slovenya (%4,6) takip etmektedir. En düşük kültürel istihdam oranına sahip ülke 2016 yılında da değişmemiş ve %1,6'lık oran ile Romanya ilk sırada yer almıştır. Romanya'yı, Slovakya (%2,5), Bulgaristan (%2,8), Portekiz (%3,0) ve Hırvatistan (%3,1) takip etmiştir.

Tablo 3: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Kültürel İstihdam Oranı, 2011-2016 (%)

Ülkeler	Yıllar																	
	2011			2012			2013			2014			2015			2016		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Avrupa Birliği	3,7	3,5	3,6	3,8	3,7	3,8	3,8	3,7	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,8	3,7
Belçika	4,1	3,3	3,8	4,2	3,9	4,0	4,0	3,5	3,8	4,2	3,9	4,0	4,2	3,7	4,0	4,1	3,7	3,9
Bulgaristan	2,2	2,9	2,5	2,4	2,9	2,6	2,2	3,1	2,7	2,2	3,1	2,6	2,5	3,1	2,8	2,4	3,3	2,8
Çekya	3,2	4,3	3,6	3,3	4,4	3,8	3,5	4,3	3,9	3,5	4,3	3,8	3,4	4,1	3,7	3,8	4,5	4,1
Danimarka	4,2	4,9	4,6	4,3	5,1	4,7	4,4	4,9	4,7	4,2	4,9	4,5	4,3	4,9	4,6	4,2	4,7	4,4
Almanya	4,1	4,0	4,1	4,3	4,3	4,3	4,2	4,2	4,2	4,1	4,2	4,1	4,0	4,1	4,1	3,9	4,1	4,0
Estonya	3,5	6,6	5,1	4,0	7,5	5,8	4,7	6,5	5,6	3,6	5,7	4,6	4,1	6,5	5,3	3,9	6,7	5,3
İrlanda	3,4	3,5	3,4	3,6	3,2	3,4	3,5	3,6	3,5	3,6	3,5	3,6	3,4	3,5	3,4	3,4	3,7	3,5
Yunanistan	3,0	3,3	3,1	3,4	3,6	3,5	3,4	3,5	3,5	3,2	3,2	3,2	2,8	3,0	2,9	3,1	3,4	3,2
İspanya	3,3	2,7	3,1	3,4	2,8	3,1	3,5	2,9	3,2	3,7	3,0	3,4	3,7	3,1	3,4	3,6	3,2	3,5
Fransa	3,8	3,1	3,4	3,5	3,2	3,3	3,7	3,2	3,5	3,6	3,0	3,3	3,5	3,0	3,2	3,6	3,1	3,3
Hırvatistan	3,5	3,7	3,6	3,5	3,9	3,7	3,5	3,3	3,4	3,4	4,3	3,8	2,9	3,9	3,4	2,9	3,2	3,1
İtalya	3,4	3,6	3,5	3,6	3,7	3,6	3,6	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,3	3,5	3,4
G.Kıbrıs	2,7	3,1	2,9	3,0	3,0	3,0	3,4	3,1	3,3	3,2	2,9	3,1	3,7	3,1	3,4	3,5	3,4	3,4
Letonya	2,3	4,4	3,4	2,6	4,6	3,6	2,7	5,1	3,9	2,7	5,2	3,9	2,6	5,4	4,0	3,2	5,7	4,5
Litvanya	2,6	4,6	3,6	2,6	4,8	3,7	2,9	4,7	3,8	3,1	4,9	4,0	2,6	5,3	4,0	2,4	4,7	3,6
Lüksemburg	5,0	5,5	5,2	4,8	6,0	5,3	4,7	5,8	5,2	5,3	6,9	6,0	4,2	6,0	5,0	4,0	6,3	5,1
Macaristan	3,8	3,6	3,7	3,6	3,9	3,7	3,7	4,1	3,9	3,5	3,9	3,7	3,4	4,0	3,7	3,3	4,0	3,6
Malta	4,3	3,2	3,9	4,3	3,3	3,9	4,5	3,8	4,2	4,8	3,8	4,4	4,6	3,7	4,3	4,6	3,4	4,2
Hollanda	4,6	4,2	4,4	4,8	4,1	4,5	5,0	4,3	4,7	5,0	4,2	4,6	4,9	4,2	4,6	4,7	4,2	4,5
Avusturya	4,1	3,6	3,8	3,9	4,2	4,0	4,3	4,1	4,2	4,3	3,7	4,0	4,2	3,7	4,0	4,0	4,1	4,1
Polonya	2,9	3,5	3,2	2,9	3,5	3,2	2,9	3,5	3,2	2,8	3,8	3,2	2,8	3,9	3,3	2,9	3,9	3,4
Portekiz	2,9	2,7	2,8	3,1	2,6	2,8	3,1	2,7	2,9	3,1	2,9	3,0	3,3	3,0	3,1	3,2	2,9	3,0
Romanya	1,3	1,5	1,4	1,3	1,8	1,5	1,2	1,6	1,4	1,3	1,7	1,5	1,2	1,8	1,5	1,4	1,8	1,6
Slovenya	4,0	4,8	4,3	4,4	5,0	4,6	4,8	5,2	5,0	4,5	4,9	4,7	4,3	4,9	4,5	4,4	4,9	4,6
Slovakya	2,2	3,1	2,6	2,1	3,1	2,6	2,1	2,4	2,2	2,4	2,9	2,6	2,3	2,7	2,5	2,2	2,8	2,5
Finlandiya	5,1	5,4	5,2	4,6	5,4	5,0	4,4	5,3	4,8	4,4	5,3	4,8	4,8	5,3	5,1	4,6	5,0	4,8
İsveç	4,7	4,8	4,7	4,9	4,7	4,8	4,8	4,8	4,8	4,5	5,0	4,7	4,4	5,2	4,7	4,6	5,4	5,0
Birleşik Krallık	4,8	3,8	4,3	5,1	3,8	4,5	5,0	4,0	4,5	5,0	3,9	4,5	5,1	4,1	4,6	5,1	4,1	4,6

Kaynak: Eurostat verilerinden derlenmiştir.

2011 yılında erkek kültürel istihdam oranının en yüksek olduğu Avrupa Birliği ülkesi %5,5 ile Finlandiya'dır. Bu ülkeyi Lüksemburg (%5,0), Birleşik Krallık (%4,8), İsveç (4,7) ve Hollanda (%4,6) takip etmektedir. Aynı yıl baz alındığında erkek kültürel istihdam oranında en düşük Avrupa Birliği ülkesi ise %1,3 ile Romanya'dır. Romanya'yı, Bulgaristan (%2,2), Slovakya (%2,2), Letonya (2,3) ve Litvanya (%2,6) takip etmektedir. 2016 yılına gelindiğinde Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde en yüksek erkek kültürel istihdama sahip ülke %5,1 ile Birleşik Krallık'tır. Bu ülkeyi, Hollanda (%4,7), İsveç (%4,6), Finlandiya (%4,6) ve Malta (%4,6) takip etmektedir. 2016 yılında erkek kültürel istihdam oranlarında en düşük orana sahip ülkelere bakıldığında %1,4 ile Romanya başı çekmektedir. Bu ülkeyi, Slovakya (%2,2), Bulgaristan (%2,4), Litvanya (%2,4), Hırvatistan (%2,9) ve Polonya (2,9) takip etmektedir.

Avrupa Birliği ülkelerinde 2011 yılında kadınların kültürel istihdam oranlarına bakıldığında en yüksek orana sahip ülke %6,6 ile Estonya'dır. Bu ülkeyi sırasıyla Lüksemburg (%5,5), Finlandiya (%5,4), Danimarka (%4,9), İsveç (%4,8) ve Slovenya (%4,8) takip etmektedir. Aynı yılda kadınlarda en düşük kültürel istihdam oranına sahip ülke ise %1,5 ile Romanya'dır. Romanya'yı ise İspanya (%2,7), Portekiz (%2,7) ve Bulgaristan (%2,9) takip etmektedir. 2016 yılında ise kadın kültürel istihdam oranında en yüksek orana sahip ülke %6,7 ile 2011 yılındaki gibi Estonya'dır. Lüksemburg %6,3 ile ikinci sırada gelirken bu ülkeyi %5,7 ile Letonya, %5,4 ile İsveç ve %5,0 ile Finlandiya takip etmektedir. Aynı yıl içinde kadın kültürel istihdam oranı en düşük Avrupa Birliği üyesi ülke ise %1,8 ile Romanya'dır. Slovakya (%2,8), Portekiz (%2,9), Fransa (%3,1), İspanya (%3,2) ve Hırvatistan (%3,2) ise kadın kültürel istihdam oranı bakımından en düşük ülkeler olarak Romanya'nın ardından gelmektedir.

Tablo 4: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Kültürel İstihdam Oranı, 2016 (%)

Ülkeler	Yaş Grupları					
	15-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65+
Avrupa Birliği	3,6	4,1	3,7	3,3	3,9	5,7
Belçika	3,9	4,1	3,7	3,6	4,9	7,4
Bulgaristan	3,2	2,8	2,5	2,6	3,2	-
Çekya	3,7	4,5	3,9	3,6	4,5	7,5
Danimarka	4,2	5,7	4,5	3,4	4,1	5,8
Almanya	3,4	4,3	4,1	3,8	4,1	7,6
Estonya	5,7	6,3	4,5	4,6	4,4	7,4
İrlanda	3,1	3,3	4,0	3,6	3,6	3,4
Yunanistan	2,7	4,0	3,3	2,8	2,4	-
İspanya	3,7	3,8	3,6	3,0	2,6	3,0
Fransa	3,2	3,5	3,3	3,1	4,0	6,9
Hırvatistan	2,6	3,4	3,1	2,6	3,9	5,5
İtalya	3,3	3,9	3,4	2,7	3,7	3,4
G.Kıbrıs	3,9	3,6	3,0	2,7	4,1	-
Letonya	6,2	4,1	3,6	4,3	3,6	6,9
Litvanya	3,4	3,8	3,0	4,1	-	-
Lüksemburg	4,3	4,7	5,7	4,8	11,2	-
Macaristan	3,5	3,8	3,4	3,3	5,1	6,2
Malta	3,6	4,9	3,6	3,8	5,1	-
Hollanda	3,9	5,2	4,6	4,1	4,6	7,0
Avusturya	3,4	4,8	4,2	3,6	4,3	6,7
Polonya	3,4	3,8	3,2	2,7	3,6	4,3
Portekiz	3,5	3,9	3,1	2,4	1,8	-
Romanya	1,9	1,8	1,6	1,3	-	-
Slovenya	3,3	6,1	4,8	3,6	4,2	-
Slovakya	2,3	2,4	2,7	2,5	2,1	-
Finlandiya	3,9	5,5	4,9	4,3	4,8	7,4
İsveç	4,4	5,6	5,0	4,4	4,6	7,7
Birleşik Krallık	4,4	5,1	4,5	4,2	4,7	6,8

Kaynak: Eurostat verilerinden derlenmiştir.

Avrupa Birliği ülkelerinde yaş gruplarına göre kültürel istihdam oranı Tablo 4'te gösterilmektedir. Avrupa Birliği genelinde yaş grupları içerisinde kültürel istihdamın payının en yüksek olduğu grup 65 yaş ve üzeri olan gruptur. Bu yaş aralığındaki grupta genel olarak istihdam edilen kişilerin %5,7'si kültürel istihdam içerisinde yer almaktadır. 30-39 yaş arası grubun genel istihdam oranının ise %4,1'i kültürel istihdam içerisinde yer almakta ve yaş gruplarına göre kültürel istihdam oranlarında ikinci sırada

gelmektedir. Bu yaş aralığındaki grubu ise sırasıyla 60-64 yaş aralığındaki grup (%3,9), 40-49 yaş aralığındaki grup (%3,7), 15-29 yaş aralığındaki grup (%6,6) ve 50-59 (%3,3) yaş aralığındaki grup takip etmektedir.

15-29 yaş aralığındaki genç grupta istihdam edilenlerin %6,2'si kültürel istihdam içerisinde yer alan Letonya bu grupta başı çekmektedir. Bu ülkeyi Estonya (%5,7), Birleşik Krallık (%4,4) ve İsveç (%4,4) takip etmektedir. Genç istihdamı içerisinde kültürel istihdam oranının en düşük olduğu Avrupa Birliği ülkeleri ise Romanya (%1,9), Slovakya (%2,3), Hırvatistan (%2,6) ve Yunanistan (%2,7)'dir.

2016 yılı itibariyle Avrupa Birliği genelinde kültürel istihdamda toplam 8.396.800 kişi yer almış ve bu toplamın 2.182.200'ünü 30-39 yaş aralığı oluşturmuştur. Başka bir ifadeyle 30-39 yaş aralığındaki grup toplam kültürel istihdamın %26'sını oluşturmuştur. Bu yaş aralığındaki grubun ardından 40-49 yaşları arasındaki grup %25,9 ile ikinci sırada gelmektedir. Daha sonrasında ise sırasıyla 50-59 yaş aralığındaki grup (%20,8), 15-29 yaş aralığındaki grup (%17,8), 60-64 yaş aralığındaki grup (%5,9) gelmektedir. 65 yaş ve üzerindeki grup ise toplam kültürel istihdam içinde %3,6'lık bir paya sahiptir ve son sırada gelmektedir (appsso.eurostat.ec.europa.eu, Erişim: 05.06.2018).

Tablo 5: Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Seviyesine Göre Kültürel İstihdam Oranı, 2016, (%)

Ülkeler	Eğitim Seviyeleri		
	Lise Altı Eğitim- liler	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yükseköğretim
Avrupa Birliği	1,7	2,6	6,4
Belçika	1,7	2,4	6,1
Bulgaristan	-	1,9	5,1
Çekya	1,4	2,9	8,1
Danimarka	2,7	3,3	6,9
Almanya	2,4	2,8	7,2
Estonya	2,0	3,5	8,4
İrlanda	1,7	2,4	5,1
Yunanistan	0,8	3,1	5,0
İspanya	1,2	2,5	5,8
Fransa	2,0	2,2	5,2
Hırvatistan	0,6	2,0	6,3
İtalya	1,5	3,0	7,0
G.Kıbrıs	1,0	2,6	5,0
Letonya	-	3,1	7,2
Litvanya	-	2,0	5,7
Lüksemburg	-	2,1	9,1
Macaristan	1,1	2,5	7,3
Malta	2,8	4,2	6,5
Hollanda	2,0	3,4	7,3
Avusturya	2,0	3,0	6,5
Polonya	1,4	2,1	6,0
Portekiz	1,2	3,3	6,1
Romanya	0,5	1,2	3,8
Slovenya	1,4	3,5	7,4
Slovakya	-	1,7	5,0
Finlandiya	3,8	3,7	6,2
İsveç	2,4	3,9	6,9
Birleşik Krallık	2,6	3,0	7,0

Kaynak: Eurostat verilerinden derlenmiştir.

Tablo 5'te 2016 yılı itibari ile Avrupa Birliği ülkelerinde eğitim seviyesine göre kültürel istihdam oranları yer almaktadır. Yükseköğretim seviyesinde eğitim almış ve genel istihdam içerisinde olan kişilerin %6,4'ü kültürel istihdam içerisinde yer almaktadır. Lise ve dengi meslek okulu düzeyinde eğitim almış ve istihdam içerisinde bulunan kişilerin %2,6'sı, lise altı eğitim seviyesinde eğitim almış ve istihdam içerisinde bulunan kişilerin ise %1,7'si kültürel istihdam içerisinde yer almaktadır.

Yükseköğretim seviyesinde eğitim almış ve genel istihdam içerisinde en yüksek kültürel istihdam oranına sahip Avrupa Birliği ülkesi %9,1 ile Lüksemburg'dur. Bu ülkeyi Estonya (%8,4), Çekya (%8,1) ve Slovenya (%7,4) takip etmektedir. Yükseköğretim seviyesinde eğitim almış ve genel istihdam içerisinde en düşük kültürel istihdam oranına sahip Avrupa Birliği ülkesi ise %3,8 ile Romanya'dır.

Lise ve dengi meslek okulu seviyesinde eğitim almış ve genel istihdam içerisinde en yüksek kültürel istihdam oranına sahip Avrupa Birliği ülkeleri Malta (%4,2), İsveç (%3,9), Finlandiya (%3,7) ve Estonya (%3,5) şeklinde sıralanmaktadır.

Lise altı düzeyinde eğitim almış ve genel istihdam içerisinde en yüksek kültürel istihdam oranına sahip Avrupa Birliği ülkeleri ise Finlandiya (%3,8), Malta (%2,8), Danimarka (%2,7) ve Birleşik Krallık (%2,6) şeklinde sıralanmaktadır.

2016 yılında Avrupa Birliği genelinde kültürel istihdamı oluşturan 8.396.800 kişinin 4.855.500'ü yükseköğretim seviyesinde eğitim almıştır. Bir başka deyişle Avrupa Birliği'ndeki kültürel istihdamın %57,8'lik kısmı yükseköğretim mezunudur. Bu grubu %33,7'lik pay ile lise ve dengi meslek okulu düzeyinde eğitim alan kişiler takip etmektedir. Eğitim düzeyine göre kültürel istihdamda son sırada ise lise altı eğitimliler yer almaktadır. Bu grubu oluşturan kişilerin genel üzerinde aldığı pay ise %8,3'tür. Eurostat verilerine göre %0,16'lık kesimden ise yanıt alınamamıştır (appsso.eurostat.ec.europa.eu, Erişim: 05.06.2018).

Tablo 6: NACE Rev. 2 Faaliyet Alanlarına Göre Avrupa Birliği'nde Kültürel İstihdam, 2011-2016, Bin (000)

Avrupa Birliği (AB-28)	Yıllar					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması	946,8	909,9	876,6	848,5	822,8	821,9
Diğer İmalat	118,5	126,7	121,5	126,5	113,5	112,9
Yayıncılık Faaliyetleri	925,2	955,7	842,2	829,2	790,3	780,4
Sinema Filmi, Video ve Tv. Prog. Yapımcılığı, Ses Kaydı ve Müzik Yayımlama Faaliyetleri	460,1	453	461,5	460,5	471,3	495,8
Programcılık ve Haber Ajanslarının Faaliyetleri	339,1	342,1	350,5	347,5	369,9	362
Diğer Profesyonel, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	764,6	796	811,9	861,4	891,4	931,1
Yaratıcı Sanatlar, Gösteri Sanatları ve Eğlence Faaliyetleri	1,207.6	1,086.3	1,075.7	1,114.8	1,168.2	1,163.9
Kütüphaneler, Arşivler, Müzeler ve Diğer Kültürel Faaliyetler	600,5	598,6	604	602,6	615,6	605,1
Diğer NACE Faaliyet Alanları	2,606	2,788.8	2,907.5	2,927.3	2,971.1	3,081.5
Cevap Yok	59,6	52,6	37,9	36,5	34,9	42,1
TOPLAM	7,848	8,109.6	8,089.2	8,154.8	8,249.1	8,396.8

Kaynak: Eurostat verilerinden derlenmiştir.

Tablo 6'da NACE Rev. 2 faaliyet alanlarına göre Avrupa Birliği'nde kültürel istihdam verileri yer almaktadır. 2016 yılı verilerinde kültürel istihdam içerisinde yer alan 8.396.800 kişinin 5.273.200'ü (%62,8) kültürel faaliyet alanlarında istihdam edilmektedir. 3.081.500 (%36,7) kişi ise kültürel olmayan faaliyetlerde istihdam edilmektedir. 42.100 (%0,5) kişinin hangi faaliyet alanlarında yer aldığına dair bilgiye ise ulaşamamıştır.

2016 yılı kültürel faaliyet alanlarında bakıldığında en çok istihdamın yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri alanında olduğu görülmektedir. Kültürel istihdam içerisinde yer alan 8.396.800 kişinin 1.163.900'ü (%13,9) bu faaliyet alanında yer almaktadır. İstihdam büyüklüğüne göre bu kültürel faaliyet alanını diğer profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetler ve kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması takip etmektedir.

2011 yılından 2016 yılına kadar geçen süre içerisinde istihdam sayısında artış görülen kültürel faaliyet alanları; sinema filmi, video ve televizyon programı yapımcılığı, ses kaydı ve müzik yayımlama faaliyetleri, programcılık ve haber ajanslarının faaliyetleri, diğer profesyonel, bilimsel ve teknik

faaliyetler ile kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetlerdir. Aynı yıllar arasında istihdamda azalma yaşanan kültürel faaliyet alanları ise; kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması, diğer imalat, yayıncılık faaliyetleri ile yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleridir.

Tablo 7: Seçilmiş İşgücü Piyasası Özelliklerine Göre Avrupa Birliği Ülkelerinde Kültürel İstihdam, 2016, (%)

Ülkeler	Seçili İşgücü Piyasası Özellikleri			
	Sürekli Bir İşte Çalışanlar	Kendi Hesabına Çalışanlar	Tam Zamanlı Çalışanlar	Tek Bir İşte Çalışanlar
Avrupa Birliği	83	32	76	93
Belçika	85	31	76	93
Bulgaristan	97	17	91	98
Çekya	89	36	88	96
Danimarka	82	21	70	87
Almanya	86	33	67	92
Estonya	97	12	82	85
İrlanda	90	34	75	98
Yunanistan	87	34	82	97
İspanya	73	31	84	96
Fransa	71	28	75	88
Hırvatistan	72	11	86	97
İtalya	86	46	81	97
G. Kıbrıs	84	38	66	93
Letonya	96	23	85	90
Litvanya	99	15	86	91
Lüksemburg	88	19	77	92
Macaristan	92	23	92	97
Malta	90	26	81	95
Hollanda	79	46	49	84
Avusturya	89	27	65	91
Polonya	72	23	87	92
Portekiz	72	24	86	92
Romanya	100	13	97	99
Slovenya	81	25	84	97
Slovakya	93	25	92	94
Finlandiya	81	27	75	90
İsveç	78	26	70	88
Birleşik Krallık	93	37	74	95

Kaynak: Eurostat verilerinden derlenmiştir.

Tablo 7’de seçilmiş işgücü piyasası özelliklerine göre Avrupa Birliği ülkelerinde kültürel istihdam verileri yer almaktadır. 2016 yılında Avrupa Birliği’nde kültürel istihdam içerinden yer alanların %83’ü sürekli (kalıcı) bir işte çalışmaktadır. Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde sürekli (kalıcı) bir işte istihdam edilenlerin oranlarına bakıldığında en yüksek oranın %100 ile Romanya’da olduğu görülmektedir. Bu ülkeyi, Litvanya (%99), Bulgaristan

(%97) ve Estonya (%97) takip etmektedir. En düşük orana sahip ülkeler ise sırasıyla Fransa (%71), Portekiz (%72), Polonya (%72), Hırvatistan (%72) ve İspanya (%73)'dir.

Avrupa Birliği'nde kültürel istihdam içerisinde yer alanların %32'si kendi hesabına çalışmaktadır. Kültürel istihdam içerisinde yer alan kendi hesabına çalışanların en yüksek orana sahip olduğu Avrupa Birliği ülkeleri %46 ile İtalya ve Hollanda'dır. Kültürel istihdam içerisinde yer alan kendi hesabına çalışanların en düşük orana sahip olduğu ülkeler ise Hırvatistan (%11), Estonya (%12), Romanya (%13), Bulgaristan (%17) ve Lüksemburg (%19)'dur.

Avrupa Birliği'nde kültürel istihdamda içerisinde bulunanların %76'sı tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Kültürel istihdam içerisinde yer alan tam zamanlı çalışanların en yüksek orana sahip olduğu Avrupa Birliği ülkesi %97 ile Romanya'dır. Romanya'yı, Macaristan (%92), Slovakya (%92) ve Bulgaristan (%91) takip etmektedir. En düşük orana sahip ülkeler ise Hollanda (%49), Avusturya (%65), G.Kıbrıs (%66) ve Almanya (%67)'dir.

Avrupa Birliği'nde kültürel istihdam içerisinde yer alanların %93'ü tek bir işte çalışmaktadır. Kültürel istihdamda yer alıp tek bir işte çalışanların en yüksek orana sahip olduğu Avrupa Birliği ülkeleri Romanya (%99), Bulgaristan (%98) ve İrlanda (%98)'dir. Bu kategoride en düşük orana sahip ülkeler ise Hollanda (%84) ve Estonya (%85)'dir.

3. Türkiye'de Kültürel İstihdam

Türkiye'de kültür ekonomisi ciro, katma değer ve istihdam gibi makroekonomik göstergeler bakımından son yıllarda büyümekte olan bir alandır. Fakat bu alanın genel ülke ekonomisi içindeki payının gelişmiş ülkelerde kıyasla kayda değer oranlara ulaştığı henüz söylenememektedir (Lena, 2016:63). Bu bölümde Türkiye'de kültürel istihdam yıllar itibarıyla cinsiyet, yaş, eğitim seviyeleri, faaliyet alanları ve seçilmiş işgücü piyasası özelliklerine göre analiz edilmektedir.³

³ Kültürel istihdam göstergeleri, "Avrupa Birliği Kültür İstatistikleri" nihai raporuna göre önerilen metodoloji çerçevesinde Eurostat'ın norm ve standartları dikkate alınarak ve Hanehalkı İşgücü Araştırması verileri kullanılarak 2014 yılından itibaren TÜİK tarafından üretilmeye başlanmıştır. Ancak AB verileri ile uyumlu olması açısından çalışmanın Türkiye kısmında da Eurostat verileri kullanılmıştır.

Tablo 8’de Türkiye’de 2011-2016 yılları arası cinsiyete göre kültürel istihdam oranları yer almaktadır. Eurostat verilerine göre 2011 yılında Türkiye’de kültürel istihdam oranı %2,2’dir. Yıllar itibariyle 0,1 puanlık dalgalı bir seyir izleyen kültürel istihdam oranı 2016 yılına gelindiğinde 2011 yılındaki seviyesi olan %2,2’de kalmıştır. Türkiye’de 2011 yılında 522.200 kişi kültürel istihdam içerisinde yer almakta iken bu sayı 2016 yılında 606.900’e yükselmiştir.

Tablo 8: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Kültürel İstihdam Oranı, 2011-2016, (%)

Yıllar	Cinsiyet		
	Erkek	Kadın	Toplam
2011	1,7	3,4	2,2
2012	1,7	2,9	2,1
2013	1,7	3,5	2,2
2014	1,8	3,4	2,3
2015	1,7	3,4	2,2
2016	1,8	3,3	2,2

Kaynak: Eurostat verilerinden derlenmiştir.

Türkiye’de cinsiyete göre kültürel istihdam oranlarına bakıldığında genel kadın istihdamı içerisinde kültürel faaliyetlerde istihdam edilen kadınların oranı 2016 yılında % 3,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. Aynı yıl itibariyle toplam erkek istihdam oranının %1,8’i kültürel istihdam alanında gerçekleşmiştir.

Tablo 9: Yaş Gruplarına Göre Türkiye’de Kültürel İstihdam, 2016, (%)

Yıllar	Yaş Grupları					
	15-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65+
2011	2,5	2,6	1,9	1,5	1,0	0,3
2012	2,2	2,5	2,1	1,4	0,8	0,3
2013	2,3	2,8	2,0	1,5	1,2	0,4
2014	2,4	2,8	2,2	1,5	0,9	0,8
2015	2,5	2,6	2,2	1,5	1,1	0,8
2016	2,5	2,7	2,1	1,4	1,4	0,6

Kaynak: Eurostat verilerinden derlenmiştir.

2016 yılında Türkiye’de kültürel istihdamdaki en büyük paya 30-39 yaş aralığındaki grup sahiptir. 30-39 yaş aralığındaki grubun kültürel istihdam içerisindeki payı %35,1’dir. Bu grubu %31,6 ile 15-29 yaş aralığındaki grup takip etmektedir. Daha sonra sırasıyla 40-49 yaş aralığındaki grup (%21,9), 50-59 yaş aralığındaki grup (%8,6) ve 60-64 yaş aralığındaki grup (%2,1) gelmektedir. Kültürel istihdam oluşturan yaş aralığındaki gruplara

bakıldığında son sırada ise %0,8 ile 65 yaş ve üzerindeki grup yer almaktadır.

Tablo 9’da Türkiye’de yaş gruplarına göre kültürel istihdam oranları verilmektedir. 2016 yılında yaş gruplarına göre kültürel istihdam oranlarına bakıldığında en yüksek oranın %2,7 ile 30-39 yaş aralığındaki grupta olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunu %2,5 ile 15-29 yaş aralığındaki grup takip etmektedir. 65 yaş ve üzerindeki grup ise yaş gruplarına göre kültürel istihdam oranlarında %0,6 ile son sıradadır.

Tablo 10: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Eğitim Seviyesine Göre Kültürel İstihdam Oranı, 2011-2016, (%)

Yıllar	Eğitim Seviyeleri		
	Lise Altı Eğitimliler	Lise ve Dengi Meslek Okulları	Yükseköğretim
2011	1,8	2,5	3,2
2012	1,6	2,4	3,5
2013	1,8	2,4	3,4
2014	1,9	2,3	3,6
2015	1,6	2,4	3,8
2016	1,6	2,4	3,6

Kaynak: Eurostat verilerinden derlenmiştir.

2011 yılında kültürel istihdamın %52,2’sini lise altı eğitimliler, %24,8’ini yükseköğretim görmüş kişiler ve %22,9’unu lise ve dengi meslek okul seviyesinde olan kişiler oluşturmaktadır. 2016 yılına gelindiğinde lise altı eğitimliler ve lise ve dengi meslek okulu seviyesinde eğitim görmüş kişilerin toplam kültürel istihdam içinde payları azalmış, yükseköğretim görmüş kişilerin payı ise artmıştır. Lise altı eğitimlilerin toplam kültürel istihdam içindeki payı %41,9, lise ve dengi meslek okulu seviyesinde eğitim görmüş kişilerin payı %21,9 ve yükseköğrenim görmüş kişilerin payı ise %35,7’dir.

Tablo 10’da eğitim seviyesine göre kültürel istihdam verileri yer almaktadır. 2016 yılında Türkiye’de yükseköğretim seviyesinde eğitim almış ve genel istihdamda bulunanların %3,6’sı kültürel istihdam içinde yer almaktadır. Bu oran lise ve dengi meslek okulu seviyesinde eğitim almış kişilerde %2,4 iken lise altı eğitimlilerde %1,6 seviyesindedir.

Tablo 11: NACE Rev. 2 Faaliyet Alanlarına Göre Türkiye’de Kültürel İstihdam, 2011-2016, Bin (000)

Türkiye	Yıllar					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması	80	82,4	76,3	78,1	86,3	64,6
Diğer İmalat	24,7	18,2	15,2	19,1	20,5	24,1
Yayıncılık Faaliyetleri	21,9	20,7	28,6	18,7	20,6	24,5
Sinema Filmi, Video ve Tv. Prog. Yapımcılığı, Ses Kaydı ve Müzik Yayımlama Faaliyetleri	15	15,8	13,9	13,3	22	19,9
Programcılık ve Haber Ajanslarının Faaliyetleri	22,3	25,6	29,5	22,6	22,6	24,5
Diğer Profesyonel, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	28,4	34,9	36	38,1	45,8	42,6
Yaratıcı Sanatlar, Gösteri Sanatları ve Eğlence Faaliyetleri	18	22,3	22,6	29	34,3	40,9
Kütüphaneler, Arşivler, Müzeler ve Diğer Kültürel Faaliyetler	6,2	8,6	11,5	9	10	15,1
Diğer NACE Faaliyet Alanları	305,7	289	332,5	363,2	329,7	350,9
TOPLAM	522,2	517,5	566	591,2	591,7	606,9

Kaynak: Eurostat verilerinden derlenmiştir.

Tablo 11’de NACE Rev. 2 faaliyet alanlarına göre Türkiye’de kültürel istihdam verileri yer almaktadır. 2016 yılında kültürel istihdamı oluşturan kişilerin %57,8’i kültürel olmayan faaliyet alanlarında istihdam edilmekte iken %42,2’si ise kültürel faaliyet alanlarında istihdam edilmektedir.

Tablo 11’e göre Türkiye’deki kültürel istihdamın yarısından çoğu “diğer NACE faaliyet alanları” kategorisinde sınıflandırılmıştır. TÜİK’e göre 2017 yılında Türkiye’de kültürel istihdam 614 bin kişi olarak gerçekleşmiş ve bunun %87,1’ini kültürel meslek alanlarında, %12,9’unu ise diğer meslek alanlarında çalışanlar oluşturmuştur. Kültürel mesleki alanlarına bakıldığında kültürel istihdamda olanların %45,8’i el sanatları çalışanları, %14,3’ü mimar, planlamacı ve tasarımcılar olarak, %8,8’i ise yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları olarak çalışmıştır. Yine aynı dönemde kültürel istihdamın %32,7’sini kültürel faaliyet alanlarında, %67,3’ünü ise diğer faaliyet alanlarında çalışanlar oluşturmuştur. Kültürel faaliyet alanlarına göre “mimarlık ve uzmanlaşmış tasarım faaliyetleri”nde çalışanların toplam kültürel istihdam içindeki payı %10,4, “yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri”nde çalışanların payı %7,7, “programcılık, yayıncılık ve haber ajanslarının faaliyetleri”nde çalışanların payı ise %4,4 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 22 Haziran 2018). TÜİK istatistiklerinde

görüldüğü üzere Türkiye’de el sanatları çalışanlarının kültürel istihdam içerisindeki payı oldukça yüksek olup, Eurostat tarafından diğer NACE faaliyetleri çatısı altında değerlendirilmektedir.

Diğer NACE faaliyetleri kategorisinden sonra Türkiye’de 2016 yılında kültürel faaliyet alanları içerisinde istihdam edilenlerin %10,6’sı kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması sektöründe yer almaktadır. Bu faaliyet alanında 64.600 kişi istihdam edilmektedir. Bu kültürel faaliyet alanını diğer profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetler ve yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri takip etmektedir.

2011-2016 yılları arası kültürel istihdamda artış görülen alanlar; yayıncılık faaliyetleri, sinema filmi, video ve televizyon programı yapımcılığı, ses kaydı ve müzik yayımlama faaliyetleri, programcılık ve haber ajanslarının faaliyetleri, diğer profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetler, yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri, kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetlerdir. Aynı yıllar arası kültürel istihdamda azalış görülen alanlar ise: kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması ile diğer imalat faaliyetleridir.

Tablo 12: Seçilmiş İşgücü Piyasası Özelliklerine Göre Türkiye’de Kültürel İstihdam, 2011-2016, (%)

Yıllar	Seçilmiş İşgücü Piyasası Özellikleri			
	Sürekli Bir İşte Çalışanlar	Kendi Hesabına Çalışanlar	Tam Zamanlı Çalışanlar	Tek Bir İşte Çalışanlar
2011	91	19	85	99
2012	93	20	84	99
2013	95	18	89	98
2014	93	18	88	99
2015	94	21	88	98
2016	91	23	87	98

Kaynak: Eurostat verilerinden derlenmiştir.

Tablo 12’de seçilmiş işgücü piyasası özelliklerine göre Türkiye’de kültürel istihdam verileri yer almaktadır. Sürekli (kalıcı) bir işte çalışanların oranı 2011 yılında %91 seviyesinde iken bu oran 2013 yılında 0,4 puan yükselerek %95 seviyesine ulaşmış ancak 2016 yılına gelindiğinde tekrar eski seviyesi olan %91’e gerilemiştir.

2011 yılında Türkiye’de kültürel istihdam içerisinde yer alan kişilerin %19’u kendi hesabına çalışmaktadır. 2013 yılında 0,1 puanlık azalış gözükse de 2016 yılına gelindiğinde kendi hesabına çalışanların oranı %23 seviyesine yükselmiştir.

Türkiye’de kültürel istihdamda bulunanların %85’i 2011 yılında tam zamanlı olarak çalışmaktadır. 2013 yılında bu oran %89 seviyesine yükselmiş ancak 2016 yılında 0,2 puan azalarak %87’ye gerilemiştir.

Türkiye’de kültürel istihdamda yer alanların neredeyse tamamı tek bir işte çalışmaktadır. 2011 yılında kültürel istihdamda bulunanların %99’u tek bir işte çalışırken 2016 yılında bu oran %98 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Sonuç

Teknolojik gelişmeyle birlikte yaratıcı ve kültürel sektörler ile faaliyetlerin ülke ekonomileri içerisindeki yeri ve önemi gitgide artmaktadır. Gerek yaratıcı sektör ürünlerinin ihracatı gerekse de bu alandaki istihdam payı açısından Avrupa Birliği tüm dünyada ilk sırada gelmektedir. 2016 verilerine göre Avrupa Birliği’nde 8.396.800 kişi kültürel istihdam içerisinde bulunmaktadır. Bu rakam oransal olarak % 3,7’ye tekabül etmektedir. Finlandiya, Lüksemburg, Estonya, İsveç, Danimarka, Slovenya, Letonya, Hollanda gibi ülkeler kültürel istihdam açısından AB ortalamasının üzerinde yer alırken, Romanya, Bulgaristan, Slovakya, Portekiz gibi ülkeler ise AB ortalamasının altında yer almaktadır. AB ortalamasında kültürel istihdamda kadın-erkek oranı birbirine yakın olup, kadın istihdam oranının erkeklerle nazaran oldukça yüksek olduğu ülkeler olarak Estonya, Letonya ve Lüksemburg dikkat çekmektedir.

AB’de kültürel istihdam içerisinde bulunanların yarısından çoğu yükseköğretim mezunu olup, yapı itibarıyla eğitim seviyesi yüksek olan işgücünü barındırmaktadır. Yaş grubu olarak ise daha çok orta yaş grubunun istihdam edildiği bir özellik sergilemektedir.

Faaliyet alanlarına göre AB’de kültürel istihdamın diğer faaliyet alanları kategorisinden sonra sırasıyla “yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri”, “diğer profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetler”, “kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması” ve “yayımcılık faaliyetleri”nde

yoğunlaştığı görülmektedir. Ancak diğer faaliyet alanlarında istihdamın yavaş ama istikrarlı bir şekilde artmaya devam ettiği dikkat çekmektedir.

İşgücü piyasası özelliklerine göre (2016) Avrupa Birliği'nde kültürel istihdam içerisinde yer alanların %83'ü sürekli (kalıcı) bir işte, %32'si kendi hesabına, %76'sı tam zamanlı olarak, %93'ü ise tek bir işte çalışmaktadır.

Türkiye'de kültürel istihdamın yapısı ve özellikleri AB'ye göre ciddi farklılıklar göstermektedir. Öncelikle Türkiye'de kültürel istihdam oranı % 2,2 ile AB ortalamasının oldukça altındadır. Cinsiyet açısından AB'de genel istihdam içerisinde kültürel istihdamda yer alan kadın ve erkeklerin oranı birbirine yakınken, Türkiye'de genel kadın istihdamı içerisinde kültürel istihdamda yer alan kadınların istihdam oranı erkeklerin istihdam oranına göre daha yüksektir. Bunun sebebi olarak Türkiye'de kadınların genel istihdam oranının erkeklerin istihdam oranına göre çok daha düşük bir seviyede olması gösterilebilir. Ayrıca Türkiye'de kültürel istihdamda el sanatları faaliyetlerinin oransal ağırlığı ve el sanatları işinin kadın emeği yoğun bir faaliyet alanı oluşu kültürel istihdamda kadınların oranının yüksekliğini açıklayabilmektedir. Yaş aralığı açısından Türkiye'de kültürel istihdamda 15-29 yaş grubunun ağırlığı AB'ye göre oldukça fazladır. Bu durum Türkiye'nin nispeten daha genç bir nüfusa sahip olmasıyla açıklanabilir. Türkiye'de kültürel istihdamda eğitim seviyesinin dikkat çekici bir şekilde yükseldiği görülmektedir. Buna karşın yükseköğretim oranı AB ortalamasının altında kalmaktadır. Şöyle ki AB'de kültürel istihdamda yer alan her iki kişiden biri yükseköğretim mezunuyken, Türkiye'de üç kişiden biri yükseköğretim mezunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de kültürel istihdamda lise altı eğitim düzeyi % 46,6 olup AB'ye göre oldukça yüksek düzeydedir.

Faaliyet alanlarına göre Türkiye'de kültürel istihdamın diğer faaliyet alanları kategorisinden sonra sırasıyla “kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması”, “diğer profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetler” ile “yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri”nde yoğunlaştığı görülmektedir. Türkiye'deki kültürel istihdamın yarıya yakınının (% 45,8) el sanatları faaliyet alanında yer alması dikkat çekicidir (www.tuik.gov.tr, Erişim 22.06.2018).

İşgücü piyasası özelliklerine göre (2016) Türkiye’de kültürel istihdam içerisinde yer alanların %91’ü sürekli (kalıcı) bir işte (AB’ye göre daha yüksek), %23’ü kendi hesabına (AB’ye göre daha düşük), %87’si tam zamanlı olarak (AB’ye göre daha yüksek), %98’i ise tek bir işte (AB’ye göre daha yüksek) çalışmaktadır. AB işgücü piyasalarının daha esnek olmasına bağlı olarak kültürel istihdamın yapısında Türkiye ile bu tür farklılıkların ortaya çıkması şartıtcı değildir. Ancak kültürel istihdam piyasası Türkiye’de de esnekleşmektedir. Gerek Eurostat gerekse de TÜİK verileri incelendiğinde kültürel istihdamda özellikle yarı zamanla çalışma oranının yıldan yıla yükseldiği görülmektedir.

Kaynakça

- DELOUMEAUX L., (2014), “Gender and Culture: The Statistical Perspective”, **Gender Equality Heritage and Creativity**, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), Paris, (138-143).
- EUROSTAT (2008), **NACE Rev. 2 - Statistical Classification of Economic Activities in the European Community**, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- EUROSTAT (2016), **Culture Statistics 2016 Edition**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- FRANK G., BİNA V., CHANTEPIÉ P., DEROİN V., KOMMEL K., KOTYNEK J. ve ROBİN P. (2012), *ESSnet-Culture European Statistical System Network on Culture Final Report*, May 2012, Luxembourg. http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/ess-net-report_en.pdf Erişim Tarihi: 12.06.2018.
- HADISI S. ve SNOWBALL J. (2016), *Research Report: Cultural Employment in South Africa November 2016*, South African Cultural Observatory, South Africa.
- ILO (2008), **International Standard Classification of Occupations - Structure, Group Definitions and Correspondence Tables**, International Labour Office, Geneva.
- İŞİK E., SERİM H. (2018), “Kültür Sektöründe Genç İstihdam: Eğreti Çalışma Deneyimleri”, **Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomi (Ed. Koç S., Orhan A. ve Gözen M. Ç.)**, Umutepe Yayınları, Kocaeli.

- KLOOSTERMAN, R. C. (2004), “Recent Employment Trends in the Cultural Industries in Amsterdam, Rotterdam, The Hague and Utrecht a First Exploration”, **Journal of Economic and Social Geography**, C. 95, S. 2, (243-252).
- KUMRAL N. ve GÜÇLÜ M. (2013), “Kültür Ekonomisi ve Bölgesel Politika”, **Ege University Working Papers in Economics 2013**, Working Paper No: 13 / 05.
- LAZZERETTI L., CAPONE F. ve SEÇİLMİŞ İ.E. (2014), “Türkiye’de Yaratıcı ve Kültürel Sektörlerin Yapısı”, **Maliye Dergisi**, S. 166, Ocak-Haziran 2014, (195-220).
- LENA F. (2016), **Türkiye’de Kültürel Sektörlerin Ülke Ekonomisine Katkısı**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 571, İstanbul.
- POWER, D. (2011), **Priority Sector Report: Creative and Cultural Industries**, The European Cluster Observatory Europa Innova Paper No: 16, Belgium.
- PRATT, A. C. (2009), “Policy Transfer and the Field of the Cultural and Creative Industries: What Can Be Learned from Europe?”, **Creative Economies, Creative Cities Asian-European Perspectives**, Ed. Kong L. ve O’Connor J., Springer, (9-23).
- SAVA D. ve BADULESCU A. (2017), “Cultural Employment by Level of Education”, **Oradea Journal of Business and Economics**, C. 2, S. 2, (77-84).
- UNESCO-UIS (2009), **The 2009 Unesco Framework for Cultural Statistics (FCS)**, UNESCO Institute for Statistics (UNESCO – UIS), Montreal.
- VAN DER POL, H. (2008), **Key Role of Cultural and Creative Industries in the Economy**, <https://www.oecd.org/site/worldforum06/38703999.pdf> Erişim Tarihi: 12.06.2018.

İnternet Kaynakları

- EUROSTAT (2018), Cultural Employment by Age, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=cult_emp_age&lang=en, Erişim Tarihi: 05.06.2018.
- EUROSTAT (2018), Cultural Employment by Educational Attainment Level, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=cult_emp_edu&lang=en, Erişim Tarihi: 05.06.2018.

- EUROSTAT (2018), Cultural Employment by NACE Rev. 2 Activity, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=cult_emp_n2&lang=en, Erişim Tarihi: 06.06.2018.
- EUROSTAT (2018), Cultural Employment by Sex and Selected Labour Market.Characteristics,http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=cult_emp_wsta&lang=en, Erişim Tarihi: 06.06.2018.
- EUROSTAT (2018), Cultural Employment by Sex, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=cult_emp_sex&lang=en, Erişim Tarihi: 05.06.2018.
- EUROSTAT (2018), Culture Statistics - Cultural Employment, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Culture_statistics_-_cultural_employment, Erişim Tarihi: 04.06.2018.
- EUROSTAT (2018), NACE Rev. 2 - Statistical Classification of Economic Activities, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/nace-rev2>, Erişim Tarihi: 04.06.2018.
- ILO (2018), ISCO-08 Structure, Index Correspondence with ISCO-88, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>, Erişim Tarihi: 04.06.2018.
- TÜİK (2018), Kültürel İstihdam 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?jsessionid=NPDwbMpbqcQ6yKPQ5ZxwpvdM1n3psMtvF0jlVP9RRqLd4Sgytpqk!-1885880098?id=27603> Erişim Tarihi: 22.07.2018.
- TÜİK (2017), Kültürel İstihdam 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24694>, Erişim Tarihi: 03.06.2018.
- TÜİK (2018), Sınıflama Sunucusu, <https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSurumDetayAction.do?surumId=210&turId=41&turAdi=%209.%20Meslek%20S%C4%B1n%C4%B1flamalar%C4%B1>, Erişim Tarihi: 04.06.2018.

ULUŞAŞIRI ŞİRKETLERDE ÇALIŞMA İLİŞKİSİNİ SİSTEM, TOPLUM VE BASKINLIK ETKİLERİ YAKLAŞIMI İLE KAVRAMAK

Onur METİN¹

Özet

Günümüz kapitalizm koşulları içinde mevcut farklılıkların tek tipleşmesinden, iki tipleşmesinden ya da çok tipleşmesinden öte, bu farklılıkların kapitalist ilişkilere eklenip kapitalizmin dinamiğini bağlamsal özgüllüklerle beraber yeniden üretiliyor olduğu ileri sürülebilir. Tarihsel ve coğrafi olarak yaşanan farklılaşmalar bir yandan zamansal olarak genellenebilir özellikler sunarken, diğer bir yandan da mekânsal olarak çeşitliliği kaçınılmaz olarak barındıracaktır. Kapitalist üretim biçiminin yaşadığı kırılmalar, dönüştüğü biçimler bu alan üzerinden zamansal veya mekânsal olarak da okunabilir, gözlemlenebilir. Bu çalışmanın amacı kapitalizmin dinamik ve eşitsiz gelişiminin anlaşılmasına katkısı olacak bir kavramsal çerçeve sunan Sistem, Toplum ve Baskınlık Etkileri (STBE) yaklaşımını tanıtmaktır. STBE yaklaşımı kuvvetli ve dinamik bir çerçeve sunmasına rağmen görgül çalışmalarla daha fazla beslenmeye gereksinim olduğu ileri sürülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Ulaşsarı Şirket, Sistem Toplum ve Baskınlık Etkileri, Nakil Tesis, Melez Tesis, Şube Tesis

UNDERSTANDING EMPLOYMENT RELATIONS IN TRANS- NATIONAL CORPORATIONS WITH SYSTEM, DOMINANCE AND SOCIETAL EFFECTS APPROACH

Abstract

Variations in current capitalist conditions are natural consequences of capitalist reproduction dynamics. This paper is trying to overcome the limitations of uniformed frameworks and dichotomous debates between convergence - divergence on Employment Practice in Transnational Corporations literature by following the System, Society and Dominance Effects framework. This triple influence involves political economy or mode of production ('system effects'); different national institutions, cultures, and histories ('societal effects'); and the diffusion of best practices or modernization strategies by the 'society-in-dominance' in specific periods of global competition, such as the United States or Japan in recent years ('dominance effects').

Keywords: Transnational Corporation, System, Society and Dominance Effects, Transplant, Hybrid Plant, Branch Plant

JEL Classification Codes: J50, L14, F23

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ometin@sakarya.edu.tr

Giriş

Uluslararası bir şirketin² çalışma ilişkilerini ele almaya çalışmak, kapitalist gelişmenin güncel olgularının birbiriyle olan etkileşimini kavramayı gerektirecektir. Son yılların genel bir eğilimi olan ülkeler arası ticarete yaşanan serbestleşme ve yeniden yapılandırma süreçleri, uluslararası şirketlerin bu süreçler içindeki konumuna daha da dikkatle eğilmeyi beraberinde getirmiştir (Edwards ve Belanger, 2009). Ne ticaretin uluslararasılaşması ne de bunu mümkün kılan durumların yeniden yapılandırılması kapitalizm tarihinin ayrıksı bir görünümüdür. Ancak bir ilişki olarak sermayenin her yeniden yapılanışı, kapitalist kurumsal ve toplumsal mekanizmalarda yeni konumlanmalara karşılık gelmektedir. Belli bir dönem içerisinde sermayenin coğrafi hareketliliğine ve birikimine ilişkin yeni düzenleme biçimlerinin, çalışma ilişkisine hangi düzeyde sirayet ettiği uluslararası işletmelerin iş örgütlenmesinden okunabilecek bir durum olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle uluslararası şirketlerin sahip olduğu çalışma ilişkileri karakterine ilişkin çözümleme alanının, sürekli bir yeniden şekillenme etkileşimine sahip olan unsurlarla beraber tartışılabilir ve araştırılabilir bir düzlem olduğu düşünülmektedir.

Uluslararası şirketlerin çalışma ilişkisi pratikleri üzerine yapılan çoğu araştırma ‘yakınsama-ıraksama, benzeşme-melezleşme’ (Pudelko ve Harzing, 2007) gibi ikili bir düzleme göre yapılandırılmıştır. 1980 sonrası Japonya

² Çalışma kapsamında firma (*firm*), kuruluş (*company*) ve şirket (*corporation*) kavramları sıklıkla tekrar edileceğinden öncelikle kavramsal bir açıklık sağlama gereği mevcuttur. Birbirinin yerine sıklıkla kullanıldığı görülen bu kavramların kuramsal bilgi alanında farklı akademik disiplinlerden kaynağını alan kullanım farkları vardır. Örneğin şirket ve kuruluş ifadeleri, ticari veya endüstriyel amaçlarla oluşturulmuş örgütsel birliklikleri ortaklaştıran bir anlam çeşitliliğine karşılık gelmekteyken, firma ise bu oluşumun tüzel kişiliğine atıfta bulunan daha hukuki bir terimdir. Bu çalışmada ise ‘firma’, ‘kuruluş’ ve ‘şirket’ kavramları çoğunlukla birbirinin yerine ve aynı anlamda kullanılacaktır. Çok Uluslu Şirket (*Multinational Corporation*) kavramı bu çalışma içerisinde takip edilen yazında daha yaygın olarak kullanılan bir kavramsallaştırmadır. Ancak Uluslararası Şirket (*Transnational Corporation*) kavramı ise ifade ettiği gerçekliği yansıtmaması açısından daha anlamlı ve kapsayıcı bir kullanıma karşılık gelmektedir. Dunning için (1997: 100) çokuluslu şirket iki veya daha fazla ülkede etkinlik gösteren firma tesislerinin özellikler açısından birbirinin benzeri olduğuna ilişkin ön kabullere dayandığı bir kavramsallaştırmayken, uluslararası şirket ise bu tesislerin sahip olduğu rollerin birbirinden farklılığına ilişkin özelliklerin karmaşık ve bütünlük bir karşılığı olduğuna dikkat çeken bir kavramsallaştırmadır. Bu çalışma için önemli olan ise sözü geçen örgütlenmelerin dünya pazarları için üretim yapması ve uluslararası bağlantıları bu bağlamda kendi amaçları doğrultusunda örgütleyebilmesidir. Kısacası bu çalışma içerisinde, dünya pazarları için üretim yapan firmalar olarak uluslararası şirketler (UAŞ - ya da uluslararasılar) üretim, dağıtım ve pazarlama gibi karmaşık bağlantıları eşgüdümleyen ve konuşlandığı yerlerde belli avantajları kovalarken aynı zamanda belli riskleri dışsallaştırabilen kapitalist örgütlenme biçimlerine karşılık gelecek şekilde kullanılmıştır.

kökenli uluslararası şirketlerin sergilediği ekonomik performansın tüm kapitalist sistemde yarattığı yankılar ve ilgili firmaların Kuzey Amerikalı ve Avrupalı firmalar tarafından belli şekillerde örnek alınmaya başlanması bu tartışmanın yapılandırılmasında belli bir itici tarihsel etken olarak kendini göstermektedir (Elger ve Smith, 1994). Japon uluslararası şirketlerin, Japon kökenli olmayan şirketlere bu süreçte ne düzeyde öncülük ettiği ya da hangi pratiklerin hangi nedenle örnek alındığı gibi sorulara verilen cevaplar ekonomik kuralsızlaştırma, işsizliğin yapılaşması, imalat endüstrisinde yaşanan gerilemeler gibi durumlarla da eşleştirilmiştir. Ancak bu iddiayı daha da öteye taşıyarak, bu konuya ilişkin çözümleme alanı; emek örgütlenmeleri ve buna ilişkin toplu pazarlık süreçleri, firmalarda kendini gösteren denetim ve yönetim biçimlerinin toplumsal olarak nasıl örgütlendiği ve bu oluş içerisinde devlet politikasına eşlik eden ya da etmeyen kurumsal mekanizmaların kuruluş ve işleyiş biçimlerini de kapsayan bir yere doğru genişletilmelidir. Örneğin yalnızca ülke modelleri üzerine yapılan çözümlemeler ve bunun doğrultusunda ortaya atılan çeşitlenme savları (Hall ve Soskice, 2001; Whitley, 1999; Amable, 2003), uluslararasılaşmayla beraber çözülmeye başlayan ve belirsizleşen farklılıkları kavramaktan uzaklaşırken; yalnızca benzeşme üzerine inşa edilen belli savlar ise (Womack vd., 1990; Kenney ve Florida, 1993) aşırı basitleştirilmiş bir ‘küreselleşme’ kavramının muğlaklığından sıyrılamamıştır. Bu örneklerin temel kısıtlılığı firmaları ya da kurumları çözümlemeye girişirken, onların kapitalist olma niteliğinin yeterli düzeyde ele almamış olmalarıdır: Öncelikle Japon firmalar ya da ayrıksı ülkesel kurumsal mekanizmalar olarak değil, onları kapitalist firmalar ya da kapitalist koşullarda kurulmuş kurumsal yapılanmalar olarak ele almak meselenin dinamik yapısının çözümlenmesinin ilk basamağı olarak karşımıza çıkacaktır. Bu kavrayış gücüne sahip olan bir kavramsal çerçeve olarak karşımıza Sistem, Toplum ve Baskınlık Etkileri (STBE) yaklaşımı çıkmaktadır.

1. Sistem, Toplum ve Baskınlık Etkileri Yaklaşımı

Uluslararası şirketlerde çalışma ilişkilerinin firma düzeyindeki işleyişine doğrudan odaklanan bir kuramsal yaklaşım olarak Sistem, Toplum ve Baskınlık Etkileri (Smith ve Meiksins, 1995; Smith ve Elger, 1997; Smith ve Elger, 2000; Elger ve Smith, 2005) üçlü bir etkilenişle yapılanmıştır. Bu üçlü

etkileşimin sistem bileşeni toplumsal ihtiyaçların karşılanmasına ilişkin olarak bütün bir toplumsal ilişkiler düzeyinin ekonomi-politik olarak nasıl örgütlendiğini ifade eden bir durumdur. Burada ‘sistem’ ile ifade edilen bir toplumsal ilişkiler seti içerisinde yalnızca belli bir kültürel veya kurumsal ilişki biçiminin sınırlarını çizdiği bir etkiden öte, bu sınırlılıkların ötesinde de işleyiş gösteren bir etkileniş anlaşılmalıdır. Örneğin kapitalizm bir politik ekonomi olarak işleyiş gösterdiği toplumsal ilişkiler içerisinde kendine has niteliklerini; ülke, şehir, kültür, sektör, firma düzeyi gibi mekânsal ya da bağlamsal sınırlılıkların ötesinde gösteren sistemsel bir çözümleme düzeyine karşılık gelir. Yani kapitalizm bir sistemsel olgu olarak işleyiş gösterdiği bağlamsal ilişkilerin hem içerisinde, hem de o sınırlılıklara karşıt olarak onların ötesinde etki yaratan bir niteliğe sahiptir. Toplumsal etkiler ise sistemin kendi niteliklerini beraberinde getirerek mesken tuttuğu bağlamsal ortama ilişkin nitelikleri ifade eden bir etkileşim alanı olarak anlaşılması gereken bir bileşendir. Bu etki alanı içerisinde bölgeye, ülkeye, şehre, sektöre ya da firmaya özgü olan kültürel veya kurumsal özgünlüklere ve niteliklere ilişkin dinamikler kendine yer bulacaklardır. Mekânın ve bağlamın niteliksel doğası gereği kaçınılmaz bir şekilde etkide bulunduğu bir etkileşim alanı mevcuttur. Bu çerçeve içerisinde baskınlık etkilerinin ifade ettiği olgu ise ekonomik güç ilişkilerinin eşitsiz niteliği ve belli toplumsal örgütlenmelerin çalışma ilişkisi örgütlenmesinin veya pratiklerinin evriminde rehberlik etme ya da örnek alınma eğilimi taşıyor olmasına karşılık gelen bir etkileşim alanıdır. Ekonomik güç ilişkilerinin eşitsiz niteliği ülkelerin veya firmaların belli bir rekabet ortamına girmesini önkoşullarken üstün gelen örneğin temsil ettiği ilişkileri belli bir yayılma düzeyine itekler ve bir baskınlık türetmesine neden olur. Böylece ülkelerin veya firmaların aynı olmayan yapabilirliklerine karşılık gelen bir etkileşim alanı açılacaktır. Bu etkileşim alanı toplumları eşit olmayan bir öğrenme veya örnek alma sürecine teşvik ederken çalışma ilişkileri açısından belli pratiklere de tarihsel bir baskınlık düzeyinde yayılma imkânı açar. En iyi üretim biçimi, en iyi çalışma ilişkisi pratiği gibi yayılma veya üstün gelme özellikleri olan itekleyici olgular, firmalar ya da ülkeler için rekabet koşullarında üstünlükler üreten ve zaman içerisinde ülkeler ya da firmalar için bu üstünlüklerini kaybetme ya da bu üstünlüklerin başka ülkelere ya da firmalarca başka düzeyde elde edilmesine neden olma gibi tarihsel bir dinamîğe sahip olacaktır.

Bu üçlü bileşeni tasavvur ederken birbirleriyle ilişkisel bir etkileşim alanına sahip olduklarını ve çalışma ilişkilerini belirleme gücü olarak hiçbirinin mutlak özerkliğe sahip olmadığını anlayabilmek gerekir. Örneğin kapitalist ekonomi politik bir sistemin işleyiş gösterdiği farklı toplumların içerisinde farklı kurumsal ve kültürel kalıntıların, davranışların, alışkanlıkların, fikirlerin varoluşunun süregelen oluşu o kapitalist ilişki biçimleri içerisindeki pratiklerin sadece bunların ürünü olduğunu göstermeyecektir. Toplumların kendine özgü toplumsal ve kurumsal nitelikleriyle başlayıp; küresel, mekânlar-üstü ve yayılma eğilimi taşıyan bir ekonomik güç ilişkisi olarak sistemsel ortaklıklar meydana getiren kapitalizmin evrenselci niteliğini göz ardı etmek meselenin çözümlenmesini eksik bırakacaktır. Bunun yerine kapitalizmin mülkiyet ilişkilerinden başlayan ve toplumsal denetim mekanizmalarıyla işleyen sistemsel yapısının belli bir tarihte ve toplumda bağlamsallaşan görünümünün altını çizmek çalışma ilişkilerinin olgusal dünyasını anlayabilmek adına daha güçlü bir çözümleme alanı açacaktır. Sistem, Toplum ve Baskınlık Etkileri yaklaşımı da böyle bir çözümleme alanı sağlarken olgusal dünyayı açıklama anlamında daha dinamik; tabakalaşmış bir toplumsal ilişkiler bütününe anlayabilmek adına daha bütünlük bir kuramsal bir çerçeveye sunmaktadır.

STBE ulusaşırı şirketlerin çalışma ilişkilerini ele alan yazında yalnızca ülkelere bağımlı olmakla beraber gittikçe daha uluslararasılaşan bir politik ekonomiyi, yalnızca ülkelerin kendilerine özgü kurumsallığını ve kültürelliğini ya da yalnızca dünya ölçeğinde standartlar üreten en iyi pratik uygulamaları vurgulayan yaklaşımlara alternatif olma iddiasını taşımaktadır. STBE bir yaklaşım olarak, alternatiflerinin yaklaştığı aynı değişkenlere eğilirken, ele alınan olguları daha ilişkisel ve küresel ekonomik güçlerin rolünün daha belirgin kuramsallaştırıldığı bir vurgulamayla çerçevesini çizmektedir. Kendini alternatif gördüğü yaklaşımlardan iki ilkesel düzeyde ayırır (Smith ve Meiksins, 1995: 252-253):

- Diğer birçok yaklaşımın aksine STBE yaklaşımı, ekonominin ülkelerin kurumsal sınırları içindeki gerilimlerin dışında da bir tarihselliği olduğunu vurgular. Ekonominin ülkelerin sınırları dışındaki niteliği, sınırlar içerisindeki ekonomik gerilimlerin niteliğinden ayrılamayacak kadar ilişkiseldir. Dolayısıyla ekonomik güçler mevcut toplumların ilerde nasıl görüneceğini

önceden belirlemez. Onun yerine ülkesel sınırlar içerisinde işleyen baskılar, sorunlar ve gereklilikler oluştururlar. Bu sınırlar ekonomik güçlerin genişlemesinin önündeki basit engeller olarak değerlendirilebilir de, bu genişlemenin yarattığı baskılara da bir cevap niteliğinde de olabilirler. İki durum da birbirini koşullayabilir ya da birbirinden koşullanabilir.

•STBE yaklaşımı küresel güçleri herhangi bir yerde gelişmiş olan en iyi pratikleri ödünç alma ya da ona öykünme eylemi olarak ele alma eğilimini reddeder. Onun yerine uluslararası ekonominin karmaşık ve derinlemesine bütünleşik bir sistem olarak ele alınması gerekliliğini vurgular. Belli toplumların hangi şekilde bu sistemle bütünleşiyor oluşu, sistemle olan ilişki-selliğiyle değerlendirilebilir. Sistem dinamiklerinin bir bütün olarak içinde yer aldığı karmaşık ilişkiselliğin var oluşu, neden en iyi pratiğin ara sıra öykünecek bir durum olarak ortaya çıkıyor oluşunun basit bir yakınsama olarak sonuçlanmayacağına da işarettir.

1.1. Sistem Etkileri

Kapitalizm, feodalizm ya da devlet sosyalizmi gibi politik ekonomiler ayrıksı toplumsal ilişkiler içerir ve kendini geçerli olduğu ülkenin toplumsal örgütlenme biçimlerine sirayet ettiren disipline edici mekanizmalara sahiptir. Piyasaların eşgüdüm rolü, ücretli çalışma ilişkisi, kapitalist emek süreci, bilim ve teknolojinin üretime uygulanışı, yönetsel sıradüzenler ve buna benzer ilişkiler ile pratikler bir sistem olarak kapitalist politik ekonomiler için ortaktır. Ancak bu paylaşılan ortaklık farklı görünümler kazanabilir. Örneğin ücretli emek ilişkisinin taraflarından biri olan emekçilerin çıkarı doğrultusunda örgütlenmiş olan sendikalar meslek, sektör ya da iş yeri gibi farklı düzeylerde farklı politik birliklerde ve kimliklerde örgütlenmeye gidebilirler. Yani sendikaların sistemsal olarak işlevsel benzerliği, onların eylemlerinin kendi toplumsal bağlamı dışından belirleneceğini göstermez. (Smith ve Meiksins, 1995: 253)

Sistem etkileri ile çalışma ilişkilerini geçerli toplumsal ilişkiler içerisinde ve onun politik ekonomideki öncelikleri bağlamında ele almaya kapı aranırken, sistemin hem politik hem de ekonomik bir etki olduğunu da gösterecektir. Günümüzde bir politik ekonomi olarak kapitalist toplumsal iliş-

kiler dünya ölçeğinde baskın ve geçerli olan bir sistem olarak kendini göstermektedir. Bu sistemin işaret ettiği yer ise, öncelikle kapitalizmin genel karakterini ve niteliklerini kavrayabilmeyi gerektirir. Örneğin yukarıda kapitalist üretim biçimi içerisinde çalışma ilişkisinin nasıl bir niteliğe karşılık geldiği aktarılmıştır. Böyle bir ücretli çalışma ilişkisi bir sistem olarak kapitalizmin sahip olduğu yayılmacı ve bölgesel eşitsizlikler üreten sermaye birikim mekanizmasında işleyişini gösteren nesnel bir duruma karşılık gelir. Sermaye birikim süreci ücretli emeğe bağımlı bir ilişkiselliğe sahiptir. Yani kapitalizmde ücretli emek ancak sermaye ile ilişkiselliği bağlamında ele alınabilir. Çalışan emek gücünü satar, sermaye de onu ücret karşılığı satın alır. Üretilen ürünler öncelikle toplumsal ihtiyaçların karşılanması için değil, sermayenin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak üretilir. Kapitalist üretimde toplumsal ihtiyaçların kullanım değeri üzerinden değil, değişim değeri üzerinden temin edilmesi; artık değere el konulma döngüsün emek sürecinden başlayıp, piyasada değişimin gerçekleştiği yere kadar uzanan bir alana yayılmasının ifadesidir. Dolayısıyla sermayenin varlığı ve sürekliliği bu alanın denetlenmesiyle mümkün olur. Sermayenin emek süreci üzerindeki denetimi ve gözetimi de böylece dallanıp budaklanarak; dağıtım, dolaşım, tüketim ve yeniden üretim alanlarıyla bir bütünlük içerisinde gelişir.

Firma içi üretim ilişkilerinin kapitalist bir sistem içerisinde sınırlarının çizilmesi, firmayı meydana getiren beyaz yaka, mavi yaka / yönetici, işçi gibi öznelerin karlılık ölçütünde örgütlenmesine neden olmuştur. İşçiler hayatta kalmak için emek gücünü satmaya dürtülenmişken, işverenlerin temsilcileri olan yöneticiler ise üretimin ve karlılığın toplumsal gücü olarak bu insan kaynaklı ‘ham maddeyi’ alarak bunu üretim için gerekli teknik araçlar ve hedeflerle bütünleştirmek zorundadır (Elger ve Smith, 2005: 60). Çalışma ilişkisinin kapitalist sistemde karşılık geldiği bu ilişkide emek gücünün ücretle mübadele edilmesi niteliksel olarak bir ortaklıktır. Ancak bu değişimin miktarı, işçiden sarf etmesi beklenen çaba, çalışma koşulları ve standartları, otorite ilişkilerinin niteliği, çalışan – işveren arasındaki insani ilişkilerin biçimi farklılıklar arz edebilecektir.

Elger ve Smith'e göre (2005: 61-62) mutlak (salt) sistemsel etkilerle bezenmiş bir kuramsal dil, bir firmanın etkinlik gösterdiği ülke ya da sektörden bağımsız olarak teknolojinin, bilimin ve işletmesel söylemin benzer yöntemler yaratarak standartlaşmış olduğu ya da standartlaştırmakta olduğu bir işyerini varsayar. Bu tarz bir sistemci düşünce sistem özelliklerinden kaynaklı savlarla tündengelimli bir şekilde hareket etme eğilimi gösterirken, birbiriyle yarışan toplumsal süreçlere ve hangi sistem özelliklerinin toplumsal bağlamla aracı olduğuna dikkat etmez. Firmaların eylemlerini ve içerisindeki özneleri tartışırken, çalışanlar ve işverenler (ya da temsilcileri) yalnızca politik ekonominin kavramsal çerçevesi içinde tanımlanırsa (firmayı sermaye olarak; yöneticiler ve işçileri de sermaye ve emeğin temsilcileri olarak) ciddi sorunlar ortaya çıkacaktır. Böyle bir ön kabul içerisinde özneler önceden belirlenmiş yapıların ve toplumsal rollerin doğrudan belirlemiş olduğu mutlak taşıyıcıları olarak kalacaktır. Bu yüzden kapitalizmin sistemsel özelliklerini ve firma yönetimi – çalışan ilişkilerini uluslararası firmaların işlemlerinde çözümlemenin başlangıcında olan eleştirel bir adım olarak ve bu sistemsel özellikleri bu anlamda açık uçlu ve çelişkili ele almak gerekecektir. Bu bağlam içinde şirket yöneticilerinin ve çalışanlarının eylemlerine tesir eden kurulu toplumsal kültürler ve kurumsal düzenlemeler daha belli etkiler ve kısıtlılıklar içerir, ancak ilgili toplumsal biçimlenmelerin sahip olduğu kurumsallaşmış patika bağımlılıklarının bağlamı arkada yatan ikilemleri giderdiğini ya da yenilikleri önlemesini de ima etmeyecektir.

1.2. Toplumsal Etkiler

Bir sistem olarak politik ekonominin kendine mecrada bulduğu çeşitli toplumsal bağlamlar olabilir. Bu bağlamlar ilgili politik ekonomiye ilişkin olan üretim biçimlerinin geliştiği, ortaya çıktığı ya da yeniden üretildiği mecralar olarak değerlendirilebilir. Bu etki düzeyinde yürürlükte olan politik ekonominin bağlama özgü kurumsal düzenlemelerle içerildiği, ancak içerilirken çeşitlilik arz edecek biçimde uyarlamalara da konu olabileceği anlaşılmaktadır. Bu durum bir politik ekonominin yapısal nitelikleriyle ancak çoğu uzun tarihlere ve daha önceden oluşmuş kurumsal düzenlemelere sahip olan gerçek (actual) toplumlar içerisinde ortaya çıkabilmesinden veya evrilebilmesinden kaynaklanır. Örneğin Tilly'nin (2001) Avrupa

coğrafyasındaki devletlerin oluşumunu ve bu süreç içerisinde zorun ve sermayenin rolünü ele aldığı eseri, uzun tarihleri içerisinde Avrupa devletlerinin çeşitliliğini kendi ülkesel farklılıkları açısından ele alır. Polanyi ise (2008) piyasa ilişkilerinin çöküşe götürdüğü uluslararası sistemi ve bu çöküşün I. Dünya Davaşı sonrası devletlerin kendi kurumsal kapasiteleri doğrultusunda nasıl farklı dönüşümlere zemin hazırladığını ifade etmiştir. Bütün bu tarihsel değerlendirmelerin işaret ettiği ülkelerin uzun geçmişinin mevcut farklılıklarının neden olduğu önemli mekansal ve kurumsal farklılaşmaların ortaya çıkmasında oynadığı roldür.

Elger ve Smith'e göre (2005: 62-63) yalnızca toplumsal etkilerin çalışma ilişkisi pratiklerini belirleyen bir etki olduğunu iddia eden yaklaşımlar da mevcuttur. Bu yaklaşıma göre işletmelerin işlemleri ve çalışmanın örgütlenmesi toplumların kendi sahip olduğu kurumsal düzenlemelerin nasıl yapıldığına ilişkin olarak işyerini çevreler ve toplumları birbirinden farklılaştırır. Hatta bu ayrıksılığı aşırı bir şekilde vurgulayan örneklere baktığımızda 'kapitalist bir emek süreci' önemsenmez. Bütün bu çalışma biçimleri ülkesel farklılaşmanın içerisinde ortaya çıkarken, toplumsal ilişkilerin çeşitliliğini yaratanın kapitalist sistemin arka planında yer alan baskın örgütsel biçimler ya da etkisi güçlü olan ekonomik süreçler değil, ülkelerin kendi tarihleri olduğu söylenebilir. Böylece çalışma ilişkisini örgütleyen bir en iyi yoldan değil, toplumu ve ekonomik kurumları kapitalist firma gibi örgütleyen 'işlevsel eşdeğer' olarak değerlendirilebilecek yolların çeşitliliğinden bahsedebiliriz. Eğer ülkelerin kendi tarihinden bağımsız bir çalışma örgütlenmesi tasavvur edilemez ise, sistemsel akıl yürütmenin ortaklık yarattığını iddia ettiği bir çalışma ilişkileri değil, birbirine indirgenemez bir çeşitlilik kendini gösterecektir (Maurice ve Sorge, 2000: 390).

STBE yaklaşımı içinse hangi örnek olursa olsun, ulusaşırı şirketlerin çalışma ilişkileri alanı sistem ve toplumsal etkilerin etkileşimi içerisinde yer alan yakınsama ve iraksama gerilimini sürekli olarak tecrübe ederler. Bu iki etki arasındaki gerilimin herhangi birinin lehine çözüleceğine dair doğal bir eğilim bulunmamaktadır. Aksine bu etkilerin kendi tarihsel süreci içerisindeki içsel bir dinamik niteliğe bağlı olarak toplumlarda eşanlı olarak işleyiş gösterebilir. Politik ekonominin arkaplanda oluşturmuş olduğu baskılar gerçektir, ancak bu baskılar ülke tarihlerinin içinde ifade bulur veya

koşullandır. Yani sistemsel etkilerin oluşturacağı basit bir yakınsama beklenilmemesi gereken bir sonuç olacaktır. (Smith ve Meiksins, 1995: 255)

Amoore'e göre (2002: 33) firma ilişkilerini kurumsal düzenlemelerin ülkesel sınırları içerisinde gömülü olarak kavrayan yaklaşımlar, ülkeler için durağan bir patika bağımlılığı yansıtır. Firmaları böyle durgun ve sabitlenmiş bir kurumsal ilişkiler seti içerisinde tanımlarsak, değişime ilişkin süreçleri kavramaktan uzaklaşır ve ülke dışı toplumsal güçlerin bu kurumsal dizilişlere ne düzeyde işlediğini anlayamayız.

Gereffi ve Korzeniewicz'in (1994) küresel meta zincirleri çözümlemesinden görebildiğimiz uluslararası firmaların küresel, bölgesel ve uluslararası bağımlılık ve eklemlenme biçimleri yaratabileceğidir. Bu durum uluslararası ekonominin sistemsel yapısının, ülkelerin kalkınma ve büyüme stratejisinin, firmaların yuvalandığı yerlerde kurduğu toplumsal bağlantının farklı düzeylerde birbiriyle ilişkisel bir şekilde hareket ettiğini de yansıtmaktadır.

1.3. Baskınlık Etkileri

Bir bütün olarak kapitalizmin tarihi göstermektedir ki ekonomiler arasında her zaman eşitsiz bir ilişki yansıtan bir sıradüzen var olagelmiştir. Bu sıradüzen içerisinde baskın olan konumlar içerisinde geliştirilmiş olan üretimi ya da emek sürecini örgütlenme yöntemleri ilgiye ve öykünmeye konu olmuşlardır. Ekonomik güç ilişkilerinin eşitsiz gelişen nitelikleri, belli toplumları çalışma örgütlenmesinin ve çalışma ilişkisi pratiklerinin gelişiminde lider bir konuma itekleme eğilimini barındırır. Bu toplumlar içerisinde geliştirilmiş yöntemlerse 'en iyi pratikler' veya küresel standartlar olarak diğer toplumlara doğru yayılım gösterir veya onlar tarafından belli şekillerde emilirler (Elger ve Smith, 2005: 66). Her ülke ekonomisinin eşitsiz yeterlilikleri, her birinin birbirine eşit olmayan yapabilirliklerle böyle bir ilişkiye girmesini de beraberinde getirecektir. Bu eşitsizlik yayılım ve baskınlık süreçlerini mümkün kılan niteliksel bir olgudur ve sistem etkileriyle yakınsama – toplumsal etkilerle ıraksama gibi kestirme sonuçları karmaşıklaştıran bir etkiye sahiptir.

En iyi pratiği yaratan koşulları inceleyerek baskınlık etkisini daha iyi açıklığa kavuşturabiliriz. Açık bir şekilde diğer toplumları ekonomik performans olarak geride bırakan ÷lke özel ilgiyi üzerinde toplarken, uluslararası ekonomideki işlemleri aracılığı ile diğer toplumlara kendi özelliklerini yayma olanağı edinir. Baskın toplumun sahip olduğu ekonomik güç, uluslararası üretime yatkın olan kitle üretimine uygun mallara ait endüstrilerde olabilir. İmalat için en iyi pratik tipolojilerinin araç ve dayanıklı tüketim malları gibi kitlesel üretim endüstrileri tarafından doldurulmuş olması şaşırtıcı olmayacaktır. Bu sektörler daha fazla uluslararasılaşmışlardır ve Fordizm, Toyotizm, Fujitsuizm, yalın üretim ya da bütün bir ÷lkeye ait standartlar olarak Japonlaşma gibi adlarla transfer edilebilir küresel standartlar oluşturmuşlardır. Birleşmiş Devletler ve Japonya ekonomileri bu endüstrilerde güçlü bir şekilde yer almışlar ve onlar aracılığı ile en iyi pratik kavramı gelişmiş ve yaygınlaşmıştır. (Smith ve Meiksins, 1995: 256)

En iyi pratiğin rehberlik ettiği yol üzerinden ÷lkelerin kendi çalışma ilişkilerinde, en iyi pratiğin belirleyiciliğinde bir yakınsama yakalayan Mueller ve Purcell'in (1992) 'işlevsel esneklik', Womack ve diğerlerinin (1990) 'Dünyayı Değiştiren Makine' gibi yaklaşımları mevcuttur. Ayrıca ÷lkelere kurumsal ve kültürel farklılıklarını dikkate alarak basit bir yakınsamadan önce temel bir iraksama yakalayan 'toplumsal etkiler' (Maurice vd., 1986), iş sistemleri (Whitley, 1999) gibi yaklaşımlar da mevcuttur. Ancak meselenin daha karmaşık olan doğasını yakınsama – iraksama ikilemine mahkûm olmadan ele alınması gerekliliğini vurgulayan yaklaşımlar baskınlık gibi daha farklı bir etkinin de önemli bir bileşen olduğunu hatırlatmışlardır. Örneğin Wood (1992) Toyota'nın üretim örgütlenmesindeki özellikli yeniliklerin transferi ve daha geniş kurumsal düzenlemelerin gelişimi ya da transferi meselelerinin arasındaki ayrımlar açıkça yapılmadan çözümlenmelere başlanırsa kestirme kavramsallaştırmaların ortaya çıkabileceğini dile getirmiştir. Mesela Toyotizmin özünü tam zamanında üretim modeli olarak görebilmek ve ayrıca tüm Japonlaşmaya ilişkin ele alışlara genelleştirilemeyen bir kavramsallaştırmayla karşılık geldiğinin farkına varılması Toyotizmin homojen bir sürecin parçası olmadığını gösterecektir. Mükemmel bir üretim sistemi yoktur ve bütün değişkenler hala gerçek çelişkileri ve çatışma ihtimalini barındırır (Wood, 1992: 582-585). Wood'un vurguladığı başka bir mesele de oluşturulabilecek bir araştırma

gündeminin eleştirel bir zeminden yükselebilmesi için sahip olması gereken hareket noktalarına işaret eder, bunlar belli bir üretim sisteminin zafelerini ilan etmeden önce dikkate alınmalıdır.

- Toyotacı üretim örgütlenmesi, yuvalandığı yerlerde eşitsiz bir biçimde yürürlüğe girer.
- Alternatif üretim sistemleri, hem yatırımcı firmayı hem de onların yatırım yaptığı yuvaları etkileyebilir.
- Firmalar arasında mesafeli piyasa işlemleri veya uzun dönemli yakın ittifaklar gibi farklı sözleşme ilişkileri ortaya çıkabilir.
- Çok daha geniş kurumsal ilişkilerin ve devlet politikasının üretim ilişkilerine etkisi vardır.
- Elger ve Smith (1994: 10-11) ise Japonlaşma ve Toyotizm gibi kavramlara ilişkin ele alışı, geçmişte Fordizm kavramının yazgısını düşünerek eleştirmişler ve bu ele alışlara ilişkin belli sınırlılıklara işaret etmişlerdir. Bu sınırlılıklar üretim sistemi üzerinden ideal tipler oluşturmanın sorunsallarıdır.
- Fordizm yalnızca emek sürecini anlatan bir kavram olarak değil aşırı genişletilmiş bir toplumsal alana karşılık gelecek şekilde kullanılmıştır. Bu aşırı genelleştirme eşitsiz ve aksak ilişkilerin bastırılmasına ve gerilimlerin dönüşüm süreçlerinden dışlanmasına neden olmuştur.
- Daha alçakgönüllü Fordizm tanımlamaları bile standart üretim, montaj hattı, niteliksiz emek gücü ve yüksek ücret sistemi gibi beraber işleyen örgütsel özellikler üzerinden genellemeler yapmıştır. Pratikte ise bunlar Ford örgütlerinde bile eşitsiz gelişen olgulardır.

Meardi ve Toth ise (2006), Boyer'in (1998) yatırımcı firmanın ya da ülkenin çalışma ilişkilerinin yatırım yaptığı yerde yayılışı ve yatırım yapan firmanın yuvalandığı ülkenin çalışma ilişkilerinin yatırım yaptığı ülkeye uyum göstermesi ikilemine getirdiği üretim sistemlerinin melezleşmesi üzerine oluşturduğu üçüncü yol üzerinden giderek kimin neyi ve neden melezleştirdiğini sorgulamıştır. Ortaya koydukları sonuçlar ne yatırımcı firmanın tam olarak bir 'model' olduğuna, ne de firmanın yuvalandığı ülkenin edilgen bir alıcı olduğuna işaret etmiştir.

Tilly (2007) ise Birleşik Devletler’de konuşlanmış bazı gözlemcilerin sahip olduğu bir varsayım olarak karşısına çıkan ‘Wal-Mart yatırım yaptığı her ülkede kendi merkezindeki çalışma pratiklerinin aynısını uygulamaktadır’ düşüncesine karşı çıkararak durumun daha farklı olduğunu ortaya koymuştur. Wal-Mart’ın kendi ülkesinde sahip olduğu çalışma ilişkileri pratikleri düşük fiyatlar, tedarikçileri sıkıştırma, düşük ücretler, çalışanların sendikasız olması ve saldırgan bir genişleme politikası ile anılmaktadır. Ancak kendi ülkesinde sahip olduğu bu pratiklerin, başka ülkelerdeki Wal-Mart’lar için geçerlilik göstermediği görülmüştür. Örneğin Wal-Mart’ın Meksika, Çin ve Fransa mağazalarında kendi rakiplerine kıyasla daha yüksek fiyatlara sahip olduğu; tedarikçiler ile ilişkilerinde Wal-Mart’ın kendi evinde uyguladığı baskıların bir benzerinin yaşanmadığı, çalışanlara verilen ücretlerin ya benzer düzeylerde olduğu ya da biraz daha yükseklerde seyrettiği; sendika ile ilişkilerinde güçlü sendikaların bulunduğu yerlerde onlarla mücadele ettiği, ancak güçsüz olan sendikalarla işbirliğine gittiği; genişleme politikasının hizmet ettiği müşteri profili sınırlılıklarından ötürü kısıtlılıklar gösterdiği görülmüştür. Ancak Wal-Mart’ın kendisiyle özdeşleşmiş nitelikleri, yatırım yaptığı ülkelerde sergileyememesi bir yana; bu niteliklerin o ülkelerin kendi piyasalarında etkinlik gösteren başka perakendecilerle üstlenildiği de görülmüştür. O yüzden Wal-Mart’sız bir Wal-Mart’laşmanın da; Wal-Mart’laşmasız bir Wal-Mart’ın da mümkün olması sorunsalın kendisinin Wal-Mart üzerine inşa edilmesini sorunlu hale getirecektir (Tilly, 2007: 1823).

Wal-Mart’laşma gibi simgesel savlar baskınlık etkilerinin döngüsel niteliğine ilişkin yansımalarıdır. Çünkü kapitalist ekonominin rekabet koşullarındaki belirsizliklere cevaben bir ülkenin ya da bölgenin ya da en azından belli bir bölgedeki önde gelen firmaların ekonomik başarısına koşut olan bir ‘verimlilik’ anlayışını ifade etmektedir. Baskınlığın simgesel özelliği model inşa eden yaklaşımların tarih dışılaştırıcı eğilimini ortaya koyan, kapitalist toplumlar arasındaki verimlilik farklılıklarından beslenen, belli biçimlerde bilişsel ve algısal bir simgesel unsur haline gelen, tarihsel olarak koşullanan bir gerçekliğe karşılık gelmektedir (Elger ve Smith, 2005: 67-68; Smith, 2008: 48).

Smith ve Meiksins'e göre (1995: 260) Taylorizm'in inşa ediliş ve yayılımı baskınlığın nasıl bir etkiye sahip olduğuna ilişkin önemli bir örnektir. Bu örneğe göre Taylorizm Birleşik Krallık sermayesinin zanaat pratiklerine karşı gelişmiş olan ABD kökenli bir karşı çıkıştır. ABD o dönemde geniş piyasalara ve belli düzeyde standartlaşmış imalata sahip olan bir ekonomidir. Bu özel koşullar bir yana, Taylorizm bir kez geliştirildikten sonra, yalnızca ABD değil evrensel bir örgütlenme biçimi (bilimsel yönetim) olarak dile getirilmiştir. Buna rağmen yayılımında ABD kökenli oluşu Birleşik Krallık'taki mühendisler ve yöneticiler tarafından Birleşik Krallık için uygun olmayan bir Amerikan sistemi olarak görülmesine ve dirençle karşılanmasına neden olmuştur. Ne zamanki Birleşik Devletler'in kitle üretim teknolojisi, piyasalarda yer kaplamasının büyümesi, şirketlerinin yayılışı Amerika dışına taşmış; Avrupa'nın da Amerikan ekonomik koşulları yakalama zorunluluğu doğmuştur. Zamanla, metotların rekabetçi avantajının ve yayıcı aktörler tabakasının (endüstri mühendisleri, üniversitelerdeki işletme hocaları, danışmanlar) ortaya çıkmasıyla da, Taylorizm ülkesel konumundan çıkmış ve ders kitaplarına evrensel bir pratik olarak girmiştir.

Kabul etmek gerekir ki ülkeler, devletler ve oralara ait kurumsal düzenlemelerin ortaya çıkardığı pratiklerin çalışma ilişkilerini farklılaştırıcı etkisi; firma düzeyindeki farklılaşmalara kıyasla daha duranıdır. Devletler belli etkilerle şekillenen iktisadi ortama ilişkin yapısal düzenlemelerle (ithal ikameci sanayileşme stratejisinden, ihracat yönelimli sanayileşmeye stratejisine yönelmek gibi), firmalara içerisinde hareket edebilecekleri bağlamı sunarlar. Ülkeler ve sahip oldukları kurumsal mekanizmalar, küresel hareket etme becerisi onlara göre çok daha kolay olan firmalara göre değişen koşullara kolay ve hızlı bir şekilde uyum gösterme konusunda gerektiği kadar esnek değillerdir. Bu yüzden çözümleme düzeyinde devletleri ve firmaları aralarındaki etkileşimi yok saymadan birbirinden ayırmak gerekir. Firmalar devletlere göre değişime daha açıktır. Firmaların sahip olduğu üretim sistemleri eski unsurları, deneyim ve yenilikten beslenen yeni unsurlarla bir araya getiren bir heterojenlik barındırabilir. Buna ek olarak firmalar yalnızca ülke içini değil, ülke sınırlarının ötesini de tecrübe ederler. Çünkü sermaye (özellikle artan neo-liberal ekonomik pratiklerin etkisiyle) ulusal kurumların aksine daha hareketli bir niteliğe sahiptir. (Smith, 2008: 37)

Bu durum firma düzeyindeki ilişkiler açısından işlerlikte olan ulusaşarı bir mekanizmanın varlığına işaret eder. Morgan'a göre (2001: 141) büyük firmalar artan bir şekilde 'ulusaşarı bir toplumsal alanın' parçasıdır ve teknoloji, sermaye, fikir, çalışan, bilgi, ürün ve hizmet akışını örgütsel sınırlılıklarla olsa da bu alan içerisinde gerçekleştirirler.

2. Nakil Tesis, Melez Tesis, Şube Tesis

UAŞ'ların konuşlandığı bölgelerde kendini gösteren tesisleri adlandırmada genellikle üç ayrı kavrama rastlanmaktadır. Adlandırmaların çoğunluğu nakil ve melez tesisler üzerinden giderken, STBE yaklaşımı şube tesis kavramsallaştırmasını tercih etmektedir. Nakil tesis kavramsallaştırması, ulusaşarı şirketin bünyesinden yatırım yapılan yerlere örgütsel pratiklerin basit bir naklinin varlığını ve ayrıca ulusaşarı firmanın kendisinin hem kendi evinde hem de yuvalandığı yerde rekabet üstünlüğüne sahip olduğunu varsaymaktadır. Oluşturulan nakil tesislerin hem yatırım yapan firma için hem de yatırım yapılan bölge için ortak faydalar oluşturduğu öne sürülmüştür. Böyle bir çerçeve içinde çalışma ilişkisinin niteliğinden kaynaklı olası çıkar farklılıkları birbirine yakınsayan faydalar üzerinden düzleştirilmiştir. Nakil tesis kavramsallaştırması en naifçe ortak faydalar üzerinden tanımlanan katılımcı bir üretim rejimi unsuru olarak Kenney ve Florida (1991) tarafından ele alınmışken, en katı biçimiyle ise israf giderme üzerine tanımlanmış olan bir yalın üretimin savunusu olarak Womack vd. (1990) tarafından ele alınmıştır. Bu tarz nakil tesislerde ulusaşarı şirket kaynaklı en iyi pratiklerin doğrudan ve engelsizce, tesisin örgütsel alanına ortak faydaları güvence altına alacak bir biçimde aktarıldığı ifade edilmiştir. Uluslararası aktarımlarla ulusaşarı şirketin kendi pratiklerinin en iyileri dolaysızca bir aktarım şeması içerisinde değerlendiriliyor oluşu, şeyleştirilmiş bir en iyi pratik anlayışını temsil etmektedir. Bu anlayış sistem etkilerinin toplumsal etkileri doğrudan değiştirdiği üzerine kurgulanmıştır. Bu anlamıyla düzleştiricidir ve görgül olarak yanlışlanmıştır. Çalışma ilişkisinin barındırabileceği çıkar çatışmalarının rekabetçi üstünlük üzerinden göz ardı edilmesi de baskınlık etkilerinin doğrudan sistem etkileri içerisinde değerlendirilmiş olduğu eksik bir kuramsal dile karşılık gelmektedir.

Tablo 1: Ulusaşırı Şirketlerin Tesislerine İlişkin Farklı Ele Alışlar

	Nakil Tesis	Melez Tesis	Şube Tesis
<i>Yönetim mantığı</i>	Evrensel en iyi pratik	Bölgeye uyarlanan pratikler	Tesisin rolüne göre uyarlanan pratikler
<i>Sınıf ilişkilerinin niteliği</i>	Doğrudan müşterek faydalar	Pazarlık sonucu ortaya çıkan uzlaşmalar	Uyum göstermeler ve çatışmalar
<i>Küreselleşme biçimi</i>	Ülkelerden evrensel doğru hareket eden hegomonik biçimler	Toplumsal etkilerin hegomonik biçimlere aracılık etmesi veya ılımlaştırması	STB unsurlarının etkisinde olan sürekli eşitsiz ve tartışmalı bir yeniden gelişme
<i>Zaman içindeki gelişimi</i>	Olgunluğa ulaşmada doğrusal bir gelişim	İlerlemenin tıkanması veya ortaya çıkan yeni modeller	Koşulsal gelişme ve gerileme
<i>Eleştirileri</i>	En iyi pratiğin seçileştirilmesi ve farklı çıkarların çatışmasını önemsizleştirme	İddialardaki belirsizlik: yeni çıkan model mi, işlevsel eşitler mi ya da ikinci en iyi hayatta kalan mı?	Farklı tesislerin rollerinin veya yörüngelerinin ne şekilde kuramsallaştırıldığı

Kaynak: Elger ve Smith, 2005: 72

Melez tesisler üzerine yapılan kavramsallaştırma nakil tesisler üzerine yapılan değerlendirmelere göre daha kavrayışlı bir kuramsal dil tutturmuştur. Ancak melezleşme üzerine yapılan değerlendirmeler içerisinde Oliver ve Wilkinson'ın (1988) 'işlevsel benzerlikler' üzerine kurduğu kuramsal dil, nakil tesis kavramsallaştırmasına yakınlaşmış ve zayıf bir melezleşmenin ifadesi olmuştur. Bu ele alışıta ulusaşırı şirketin kendi sahip olduğu pratik dağarcığının, tesisler içinde işlevsel olan benzer bir pratikle basit bir yer değiştirmesi ele alınmıştır. Örneğin temel üretim düzenlemeleri tesislerin izlemesi gereken en iyi pratiklerin çekirdeği olarak görülmüş, ücret sistemleri gibi pratikler destekleyici bir düzlemde ele alınmıştır. Dolayısıyla çekirdek pratikler için nakil bir tesis, ikincil ya da destekleyici pratikler için işlevsel benzerliklerin eşlik ettiği melez bir tesis tanımlanmıştır. Böylece

toplumsal etkiler tanınmış ancak sistemsel etkinin içine yedirilerek önemsizleştirilmiştir. Melez tesis tanımlamasında Abo'nun (1994) sunduğu çerçeve nakil tesis ele alışından net bir şekilde ayrılmaktadır. Bu çerçevenin bize gösterdiği ulusaşırı şirketin kendi pratiklerinin, yuvalandığı tesislerin çalışma örgütlenmesine ancak bölgesel ve yerel örüntülerin aracılığı ile yerleşebileceğinin gösterilmesidir. Ancak tesisin yuvalandığı bölgenin örüntülerinin özgün pratikleri seyrelttiği ve tesisin verimliliğini azalttığı ifade edilmiştir. Bu durum baskınlık etkilerinin toplumsal etkilerle çarpıştığını ve tesisin sistem etkilerinden etkilenişini kısıtladığını yansıtmaktadır. Genel bir ifadeyle bu çerçeve içinde melez tesisler yalnızca ikinci en iyi olarak ayakta kalabilen oluşumlar olarak ele alınmıştır. Melez tesis kavramsallaştırmasının son durağı, yatırımın konuşlandığı yerde kurumsal kısıtlılıkların ve uzlaşmaların ulusaşırı şirketin kendini güçlendirebilecek yeni pratikleri geliştirmesine olanak sağlayabileceğinin de gösterilmesidir. Bu çerçevenin en sistematik ve güçlü temsilcisi olarak Fransız düzenleme okulu geleneği karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşım içerisinde geliştirilmiş olan melezleşme tartışmaları iki önemli düzlemde özgünlük gösterir (Boyer, 1998). Birincisi durağan bir en iyi pratik uyarlanımı değil, melez tesislerin örgütlenmesinde dinamik bir yeniden yapılanma ve yenileşme imkanının barındığı belirtilmiştir. İkincisi ise üretim modellerinin toplumsal örgütlenmesinin birçok önemli sınırlılıkla belli şekillerde yüz yüze oluşudur. Göreceli olarak tutarlı bir görünüm arz eden ulusaşırı şirketin kendi stratejisi, yuvalandığı tesiste de eşanlı olarak görünür olmakla beraber; şirket yuvalandığı bölgenin ve kendi sahip olduğu pratiklerin bir etkileşimini elde ederek baskınlık potansiyeli olan yeni pratikler inşa edebilir. Böylelikle sistem etkisinin bir özelliği olarak baskınlık dolaysız bir dışavurum olarak değil, toplumsal mekanizmaların evrilen ve çekişen nitelikleri doğrultusunda etkileşimde olan süreçler aracılığı ile ortaya çıkar. Ancak düzenleme okulunun melezleşme kavramsallaştırmasının, tesisler içerisinde farklı yörüngelerin nasıl ortaya çıktığını açıklama konusunda yetersizlikler de mevcuttur. Ayrıca üretim ve çalışma ilişkilerinin melezleşme süreçleri içerisinde yeterli düzeyde ele alınmadığı iddia edilmiştir (Elger ve Smith, 2005: 77). Bu durum düzenleme okulunun çatışma veya rıza ilişkilerinin her örnek olay içerisindeki kapsamının veya kısıtlarının ele alınmasındansa yalnızca ekonomik kriz dönemleriyle ilişkilendirmesinin bir sonucudur. Son olarak bu melezleşme çerçevesi bir bütün olarak ulusaşırı şirketin

uluslararasılaşma stratejisinde seçici bir tesisleşme yoluna giderek, kurulmuş olan tesisin rolünün bu çerçevede tanımlanmış olma ihtimalini yok saymıştır.

Şube tesis kavramsallaştırması ise düzenleme okulunun çerçevesini çizdiği ele alışı güçlü yanlarından beslenmekle beraber nakil tesis değerlendirmelerini reddeder. Birincisi uluslararası şirketin konuşlandığı yerlerde kendi özgün pratiklerini bire bir uygulamayacağı gerçeğidir. Buna karşıt olarak tesisler daha geniş bir uluslararası işbölümünün parçası olan ve bu yüzden kendine özgü seçilmiş rollere sahip olan özellikli şubelerdir. Şube üzerinden tanımlanan bir tesisleşme yatırımın koşullu niteliğini yansıtacaktır. Uluslararası firma yatırımı kendi kararına göre aldığına göre, şubenin kendinden beklenen rolü yerine getiremiyor oluşu bir yer değişikliği ihtimalini de beraberinde getirecektir. Bütün bunlar şube tesislerin uluslararası meta zincirleri içerisinde genellikle düşük ücretlerle etkinlik gösteren emek yoğun üretim rejimlerine sahip, sınırlı montaj işlemlerini yerine getiren yapılanmalar olduğunu göstermektedir (Elger ve Smith, 2005: 78). Şirket merkezi ise böyle bir ilişki içerisinde bu zinciri işler kılacak yatırım kararını devam ettirecek ya da bitirecek güçlü bir konumda yer almaktadır. Henderson (1989) şubelerin yalnızca yinelemeye dayalı montaj tesisleri olduğu savını eleştirmiş ve buna aykırı bulgulara ulaşmıştır. Ancak karmaşık uluslararası üretim zincirlerinin içerisinde olan şube tesislerin bu tarz rollere de sahip olabileceği dile getirilmiştir (Elger ve Smith, 2005: 79). Çünkü uluslararası firmanın küresel stratejisi içerisinde tesislere biçtiği roller kendiliğinden bir nakil veya daha nitelikli konumlara terfi imkanını önceden resmeden bir belirlenim değil olumsal bir nedensel ilişki yaratmaktadır. Bütün bu açıklamalar ışığında şube tesise ilişkin bakış açısının doğrudan nakil ya da belli kısıtlarla melezleşme gibi yaklaşımlara kıyasla daha güçlü bir eleştirel konuma sahip olduğu söylenebilir. STBE yaklaşımı da uluslararası şirketlerin kendi ülkesel kökeni dışındaki yatırım alanlarında kurduğu tesisleri böyle bir bakış açısı içerisinde ele almaktadır.

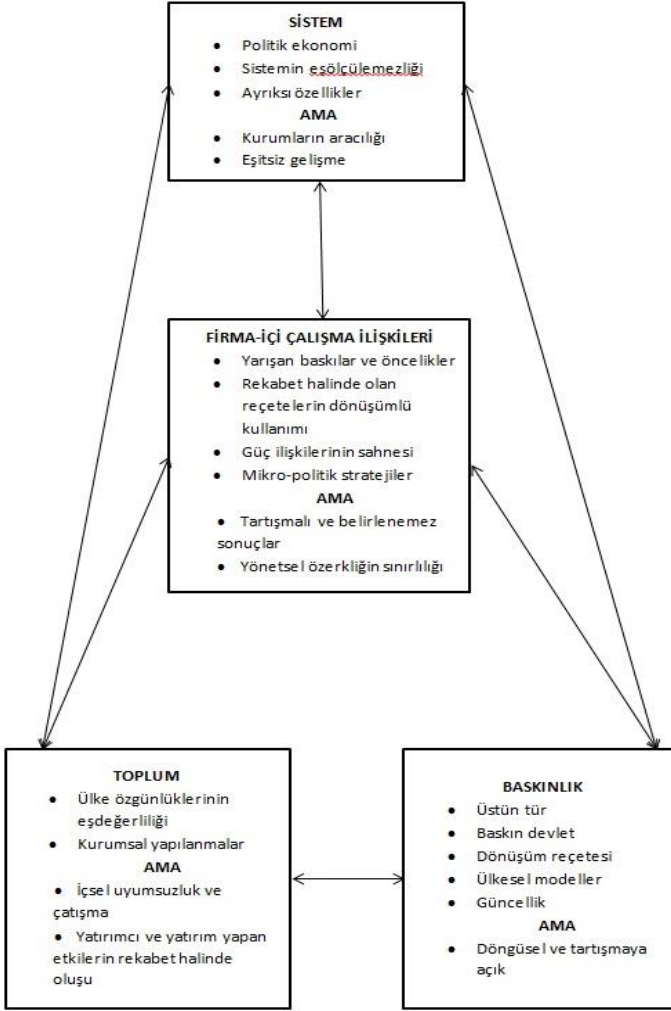
3. STBE Yaklaşımının Uygulanması

Özellikle uluslararası bir niteliğe sahip olan firmalarda çalışmayı örgütlenme biçimlerini sistem, toplum ve baskınlık etkileri gibi bir etkileşim alanı

içerisinde kavramaya çalışmak ancak firma içi mikro politik bir alanın aracılığı ile olabilecektir. Bu alan firma içindeki bireylerin ve grupların farklı çalışma biçimlerine ilişkin kalite standartlarını, otorite ilişkilerini ve istihdam yöntemlerini hangi düzeyde müzakere ettiğiyle (tartışma, yorumlama, çatışma ve uzlaşma gibi) şekillenecektir. Kapitalist şirketlerin içerisinde farklı aktörlerin çıkarları ve güçleri farklı düzlemlere karşılık gelecektir. Sahiplerin ve tepe yöneticilerin baskın birliği farklı şekillerde yapılabilir ve farklı ülke örneklerinde farklı önceliklere sahip olabilecektir. Ancak her şekilde firmanın kendisini örgütlenme biçiminde bu birliğin stratejik bir kapasiteye sahip olduğu söylenebilecektir. Dolayısıyla firma içi çalışma ilişkilerinin ele aldığımız üç bileşenli etkileşim alanı ile kavramaya çalışırken, firma içi ilişkilerin görgül olarak sorgulanması gereklidir.

Japon ulusaşırı firmaların etkinlikleri üzerine yapılmış görgül araştırmalar ‘basit bir Japon modeli yayılımının ya da dönüştürücü bir Japonlaşma sürecinin’ (Womack vd., 1990; Florida ve Kenney, 1991) olmadığını; ancak baskın ulusaşırı şirketler aracılığı ile gerçekleşen bir ödünç alma, öğrenme, aktarım ve dönüştürme etkileşiminin olduğunu göstermiştir (Smith ve Elger, 2000; Elger ve Smith, 2005). Farklı toplumlardaki kapitalist firmalar verimlilik ve üretkenlik düzeyleri açısından birbirleri ile eşit değildir. Ekonomik küreselleşmenin etkisiyle, firmalar ve ülkelerin politika belirleyicileri karşılaştırmalı bir rekabet gündemine sürüklenmiştir. Her ülkenin ya da firmanın kendi kısıtları ile ilgili tarihsel dönemin baskınlık etkileri belli bir sistemsel politik ekonomi içerisinde Şekil 1’de aktarılan unsurlar çerçevesinde etkileşim halindedir.

Şekil 1: STBE Yaklaşımının Analiz Çerçevesi



Kaynak: Smith ve Elger, 2005: 60

Edwards vd.'nin (2013: 592-593) ulusaşırı şirketlerdeki İKY pratiklerini STBE ile değerlendirdiği araştırmaya göre, toplumsal etkileri diğer etkilerden ayırıştırmanın kolaylığına rağmen, en büyük zorluk sistem ve baskınlık etkilerinin birbirinden ayırıştırılmasıdır. Örneğin Pudelko ve Harzing (2007) Amerikan kökenli olmayan bağlı şirketlerin kendi firmalarının ya

da konuşlandığı bölgelerin pratiklerini kullanmayıp, Amerikan pratiklerine uyum göstermesini küresel en iyi pratiklerin standartlaşması olarak ele almıştır. Böylelikle sistem ve baskınlık etkileri tanımlanmış ancak birbirinden ayrıştırılmamıştır. Edwards vd. (2013: 594) sistem ve baskınlık etkilerini birbirinden ayrıştırmak için üç ayrı yol izlemişlerdir.

- Öncelikle küresel İKY paradigmasının neyi kapsadığı tanımlanmış ve ardından varlığı sınanmıştır. Eğer bu uyarlanım genel olarak yaygınlaştıysa, sistem etkilerinin varlığından söz edilebilir.
- Birleşik Devletler pratiklerinin yenilenmiş küresel baskınlığından hareketle, bu pratiklerin yaygınlığı baskınlık etkileri içerisinde değerlendirilebilir.
- Pratiklerin yayılımının lider ülkelerin çevresine dağılımına bakılmış; lider ülkelerin çevresinde dağılmış olan pratikler, lider ülkelerdeki pratiklerle benzerse baskınlık etkileri eğer değilse sistem etkileri olarak değerlendirilmiştir.

Edwards vd.'nin (2013: 604-606) elde ettiği bulgular ülkeler arasında önemli farklılıklar olsa da, farklılık örüntülerinin kurumsalcı yaklaşımları doğrular nitelikte olmadığını göstermektedir. Örneğin Kapitalizmin Çeşitliliği Yaklaşımının Eşgüdümlü Piyasa Ekonomisi özelliği gösterdiğini ileri sürdüğü İspanya'nın yalıtılmış kurumsal nitelikleri gereği İKY pratikleri kullanımının düşük düzeylerde olması beklenirken, aksine diğer ülkelere kıyasla en yüksek oranda denetim mekanizmaları içinde İKY pratiklerini kullandığı görülmüştür. Yine aynı yaklaşımın bakış açısıyla Kanada'nın yakınındaki lider Serbest Piyasa Ekonomisi olan Birleşik Devletler'le benzeşmesi beklenirken, Kanada'daki sendikal kurumların güçlü ayrışıklığı onu farklılaştırmıştır. Yani kurumsal bağlamın yarattığı etkiler doğrudan belirleyicilikten uzaksa da, önemli bir unsur olarak varlığını göstermektedir. Ayrıca baskın ekonomiden olan firmalara ait bütün bir İKY pratiklerinin, diğer firmalarca kullanılması beklenirken, bu beklenti bulgular doğrultusunda karşılanmamıştır. Ancak şarta bağlı ödüller, değişken ücretlendirmeler gibi baskın pratiklerin oldukça yaygın olduğu görülmüştür. Sistem etkileri açısından bulgular değerlendirildiğinde ise İKY pratiklerinin geniş alana yayılmış bir kullanımı olduğu dile getirilmiştir. Bir bütün ola-

rak bulgular değerlendirildiğinde kurumsal varoluşların ve toplumsal unsurların açık olduğu durumlarda, sistem ve baskınlık etkilerini birbirinden ayırmak güçleşmektedir. Baskın ülke pratiklerinin firma içi çalışma ilişkilerine uyarlanması anlamında yaygın bir sistem etkisi örüntüsü bulunmuştur. Bu iki etkinin ayrıştırılmadığı durumlar, yaklaşımın kendisinin bu unsurların karşılıklı etkileşimli kavramsallaştırıyor olmasından ötürü, STBE için doğrudan bir sorun teşkil etmeyecektir. Çünkü yalın üretim gibi bir dizi pratiğin baskın ekonomiden yayılan bir etki olması, onun zaman içerisinde sistem tarafından içselleştirilemeyeceğini göstermeyecektir. Buradan hareketle yalın üretimi sadece toplumsal bir unsur olarak ele almaya veya bağlamdan bağımsız genel bir reçete olarak sunmaya karşıt olarak ilgili bağlantıların etkileşimi ortaya çıkabilecektir.

Sonuç

Kapitalizm bir ekonomik sistem olarak içerisindeki bileşenleri kavramaya çalışanlara ortak bir düzlem sunsa da, kapitalizmin ülkelere girme ve yerleşme koşulları toplumların kendi nitelikleriyle etkileşim yaratan farklılaşmaları da beraberinde getirmiştir. Eşitsiz ve birleşik gelişen bir ekonomik sistem olarak kapitalizmin rekabetçi niteliği, gittikçe daha fazla uluslararasılaşan bir evreye ulaşmış ve rekabetçi stratejilerin varlığı bazı örüntüleri baskın etkiler olarak döngüsel olarak sivrilmiştir Özellikle çalışma ilişkilerini etkileyen ilişkilerin gittikçe daha da yoğun uluslararası bağlantılara sahip olmaya başlaması; firma içi toplumsal ilişkileri hem kapitalizmin sistemsel etkileri, hem kapitalizmin yuvalandığı mekanın bağlamsal etkileri hem de kapitalizmin döngüsel dinamikleri etrafında kavrayabilmeyi gerektirmektedir.

STBE yaklaşımı ulusaşırı şirketlerdeki çalışma pratiklerini çözümlerken, toplumların ve kurumların kuruluş koşullarını da (kurumların kapitalist nitelikleri) çözümlenmeye dâhil etmeye çağırırken; ülkelerin ve kurumların değişim dinamiklerinin ihmal edilmemesi gerektiğini belirtmiştir. Özellikle firma içi ilişkilerin ulusaşırı bir toplumsal alandan beslenebilen bir niteliğe kavuşmuş olması, firma içi ilişkileri daha dinamik bir düzlemde değerlendirebilme gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Böylece ekonomik performansın işlevselliğindeki farklılıkları betimleyerek onları mutlaklaştıran

kuramsal değerlendirmelerin ötesinde, kapitalist toplumsal ilişkilerin gerçekliğini ortaya serme kapasitesi olan bir kuramsal çerçeve olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma pratiklerinin yayılımını basit bir aynılaştırma ya da karmaşık bir çeşitlenme üzerinden anlamlandırmak büyük ölçüde olanaksızdır. Bu durum sistemsel olarak belli bir ortaklığa karşılık gelen kapitalist çalışma ilişkisinin ve toplumsal olarak çeşitliliği sürekli arz edecek olan kültürel ve kurumsal ilişkilerin varlığının eş anlı varoluşundan ileri gelir. Bir sistem olarak dinamikliğini birbirine üstünlük sağlama ve bu yolla sermaye birikim sürekliliğini sağlama mecburiyetine borçlu olan bu etkileşim alanı da, eşitsiz gelişimini birbirine baskın gelme aracılığı ile kazanmaktadır. Yani ne yalnızca düzleştirici bir sistem olarak kapitalizm ne de farklılaştırıcı bir düzlem olarak ülkesel kurumlar tek başına çalışma pratiklerinin somutlaşmasına etki eder. Döngüsel olarak etkileşim alanına girip çıkan ve belli şekillerde içerilen etkiler de çalışma pratiklerinin işleyişinde kendine karşılık bulacaktır.

Kaynakça

- ABO, T. (1994). **Hybrid Factory: The Japanese Production System in the United States**. Oxford: Oxford University Press.
- AMABLE, B. (2003). **The Diversity of Modern Capitalism**. Oxford: Oxford University Press.
- AMOORE, L. (2002). “Work, Production and Social Relations: Repositioning the Firm in the International Political Economy”, **Global Unions? Theory and Strategies of Organised Labour in the Global Political Economy**, içinde (ed. J. Harrod ve R. O’Brien). London: Routledge.
- BOYER, R. (1998.) “Hybridization and Models of Production: Geography, History, and Theory”, *Between Imitation and Innovation: The Transfer and Hybridization of Productive Models in the International Automobile Industry* içinde (ed. R. Boyer, E. Charron, U. Jürgens, S. Tolliday), Oxford: Oxford University Press.
- DUNNING, J. (1997). **Alliance Capitalism and Global Business**. London: Routledge

- EDWARDS P. K., R. Lécuteinchez-Mangas, O. Tregaskis, C. Lévesque, A. McDonnell, ve J. Quintanilla. (2013). "Human Resource Management Practices in the Multinational Company: A Test of System, Societal, and Dominance Effects". **Industrial & Labor Relations Review** May, 66: 588-617.
- EDWARDS, P.K. ve J. Belanger. (2009). "The MNC as a Contested Terrain". in S. Collinson and G. Morgan (eds), **Images of the Multinational**, Oxford: Wiley, 193-216.
- ELGER, T., ve C. Smith. (2005). **Assembling Work: Remaking Factory Regimes in Japanese Multinationals in Britain**. New York: Oxford University Press.
- ELGER, T., ve C. Smith. (1994). **Global Japanization?: The Transnational Transformation of The Labour Process**. London: Routledge.
- GEREFFI, G. ve M. Korzeniewicz. (1994). **Commodity Chains and Global Capitalism**. Westport, CT: Praeger.
- HALL, P. ve D. Soskice. (2001), **Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage**. Oxford: Oxford University Press.
- HENDERSON, J. (1989). **The Globalisation of High Technology Production**. London: Routledge.
- KENNEY, M. ve R. Florida. (1993). **Beyond Mass Production: The Japanese System and its Transfer to the US**. Oxford: Oxford University Press.
- MAURICE, M. ve A. Sorge. (2000). **Embedding Organizations: Societal Analysis of Actors, Organisations and Socio-Economic Context**. Amsterdam: John Benjamins
- MEARDI, G. ve A. Toth. (2006). 'Who is Hybridizing What? Insights on MNCs' Employment Practices in Central Europe', in Ferner, A., Quintanilla, J. and Sanchez-Runde, C. (eds) **Multinationals, Institutions, and the Construction of Transnational Practices**. Basingstoke: Palgrave, pp. 155-83
- MORGAN, G. (2001). "The Multinational Firm", in G. Morgan, P. H. Kristensen and R. Whitley (eds.) **The Multinational Firm: Organizing across Institutional and National Divides**. Oxford: Oxford University Press, 1-24.

- POLANYI, K. (2008). **Büyük Dönüşüm**, (çev. A. Buğra) İstanbul: İletişim Yayınları
- PUDELKO, M., ve A. Harzing. (2007). “Country-of-origin, Localization or Dominance Effects? An Empirical Investigation of HRM Practices in Foreign Subsidiaries”. **Human Resource Management** 46(4): 535–59.
- SMITH, C. (2008). “Work Organisation Within a Dynamic Globalising Context: A Critique of National Institutional Analysis of The International Firm and an Alternative Perspective”, **Remaking Management: Between Global and Local** içinde (ed. C. Smith, B. McSweeney ve R. Fitzgerald), Cambridge: Cambridge University Press.
- SMITH, C. ve T. Elger. (2005). **Assembling Work: Remaking Factory Regimes in Japanese Multinationals**, Oxford: Oxford University Press.
- SMITH, C. ve T. Elger. (2000). “The Societal Effects School and Transnational Transfer: The Case of Japanese Investment in Britain, Embedding Organizations: Societal Analysis of Actors”, **Organisations and Socio-Economic Context** içinde (ed. Sorge ve Maurice), Amsterdam: John Benjamins.
- SMITH, C. ve T. Elger. (1997) “International Competition, Inward Investment and the Restructuring of European Work and Industrial Relations” **European Journal of Industrial Relations**, 3: 279–304.
- SMITH, C. ve P. Meiskins. (1995). “System, Society and Dominance Effects in Cross-National Organisational Analysis”, **Work, Employment and Society**, 9, 241-268.
- TILLY, C. (2007). “Wal-Mart and Its Workers: NOT the Same All Over the World”, **Connecticut Law Review**, 39 (4), 1805-1823.
- TILLY, C. (2001). **Zor, Sermaye ve Avrupa Devletlerinin Oluşumu**. (çev. K. Emiroğlu) Ankara: İmge
- WHITLEY, R. (1999). **Divergent Capitalisms**, Oxford: Oxford University Press.
- WOMACK, J. P., D. T. Jones ve R. Daniel. (1990), **The Machine That Changed the World**. New York: Rawson Associates.
- WOOD, S. (1992). “Japanization and/or Toyotism?”, **Work, Employment and Society**, 5(4), 67–600.

DOKTORLARA UYGULANAN ŞİDDETİN SAĞLIK KURUMU TÜRÜ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yılmaz ÖZKAN¹

Tülin BAYRAKTAR²

Özet

Bu çalışmanın amacı, doktorlara uygulanan şiddetin hizmet verilen sağlık kurumunun türüne göre belirlenmesi ve değerlendirilmesidir. Bu kapsamda, Kocaeli ili içerisinde bulunan Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastane, üniversite hastaneleri, özel hastaneler ve diğer sağlık kurumlarında 200 doktor ile anket çalışması yapılmış, verilerin analizinde SPSS 21 istatistik programından yararlanılmıştır. Sonuçlar faktör analizi ile tablolarda verilmiştir. Yapılan analizde çalışılan kurum fark etmeksizin doktorların şiddete uğradığı ya da şiddete uğrama endişesini yoğun yaşadığı tespit edilmiştir. En çok şiddet olayının diğer sağlık kuruluşlarında (sağlık ocağı, özel muayenehane v.b.) yaşandığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Doktorlar, Şiddet, Doktorlara Uygulanan Şiddet, Sağlık Kurumlarında Şiddet, Sağlıkta Şiddet.

EVALUATION OF VIOLENCE TOWARDS DOCTORS IN TERMS OF TYPE OF HEALTH INSTITUTION

Abstract

This study's goal is to determinate and evaluate the violence on the doctors in terms of the health institution which is serviced. So the survey study was made with 200 doctors in the hospitals connected to The Ministry of health, the university hospitals, private hospitals and the other health institutions in Kocaeli and SPSS 21 statistical program was used in the analysis of data. The results were given at the tables with the factor analysis. It was determined in the analysis that the doctors were subject to the violence or they are uneasy about being subject to the violence densely without the difference in their institutions. It was determined that the most violence events are seen in the other health organizations (community clinic, private surgeries etc.).

Key Words; Doctors, Violence, Violence towards Doctors, Violence in The Health Institutions, Violence in Health.

JEL Classification Codes: I18, J24

¹ Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yozkan@sakarya.edu.tr

² Dr., bayraktartulin83@gmail.com

Giriş

Günümüzde sağlıkta şiddet giderek artan ve yaygınlaşan bir problem haline gelmiştir. Sağlıkta şiddet aslında yeni karşılaşılan bir durum değildir (Paterson and Leadbetter, 1999) ve doktorluk mesleğinde her daim karşılaşılan bir durum olmuştur.

İşyeri şiddeti sağlık sektöründeki en tehlikeli davranışlardan birisidir (Al-Omari, 2015: 112). Meslek grupları ve işverenler için de her zaman evrensel bir problem olmuştur (International Labour Organization, 2002).

Sağlıkta işyeri şiddeti hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin ortak sorunlarından birisidir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), çeşitli ülkelerin sağlık işyeri şiddeti oranlarını raporlamıştır. Bu rapora göre; sağlık işyeri şiddeti Bulgaristan'da %75.8, Avustralya'da %67.2, Güney Afrika'da %61, Portekiz'de %37, Tayland'da %54 ve Brezilya'da %46.7'dir (Di Martino, 2002). Amerika'da İşgücü İstatistikleri Bürosu'nun raporuna göre ise, 2010 yılında sağlık çalışanlarına yönelik 11 370 saldırı gerçekleşmiştir (U.S. Department of Labor, 2014).

İşgücü İstatistikleri Bürosu (The Bureau of Labor Statistics), Ölümcül Mesleki Yaralanma Sayısı Raporu (Census of Fatal Occupational Injuries)'nda sağlık çalışanlarının diğer tüm çalışanlara göre 16 kat daha fazla şiddete maruz kaldığını tespit etmiştir (Elliott, 1997). Literatürdeki birçok çalışma da tüm sağlık çalışanları içerisinde doktorların sağlıkta işyeri şiddetine maruz kalma ihtimali açısından en yüksek riske tabi olan grup olduğunu göstermiştir (Henson, 2010).

Bu çalışma ile son yıllarda doktorlara uygulanan artan şiddet olaylarına dikkat çekmek, sağlık kurumlarının en çok hangisinde doktorların şiddete maruz kaldığı ve yaşanan şiddet olayları karşısında kurumlar bazında ne gibi önlemler alındığını raporlamak amaçlanmıştır.

1. Literatür

Araştırmalar, günümüzde doktora uygulanan şiddetin yaygınlaştığını ve giderek daha da arttığını göstermektedir. Sadece Türkiye'de değil bütün dünya ülkelerinde sağlık sektöründe doktorlara yapılan kötü muamele bu

sorunun evrensel bir boyut kazandığını ve çözülmesi için de gerekli önlemlerin alınması gerektiğini göstermektedir.

1.1. Şiddet Tanımları

Şiddet, yapısı itibari ile karmaşık bir kavram olduğu için evrensel boyutta yapılmış bir tanımlaması mevcut değildir. Şiddet kavramı ile ilgili genel kabul görmüş bazı kavramlar ve tanımlamalar şöyledir:

Şiddet; öldürme, yaralama, psikolojik zarar, kişi için fiziksel zorlama veya başkası için tehdit edici faaliyetler eylemidir (WHO, 1998).

Şiddet, insana zarar veren tüm fiziksel ve psikolojik davranışları içerir (Kingma, 2001).

İşyerinde şiddet, çeşitli biçimlerde görülen evrensel bir sağlık sorunudur (Di Martino et.al, 2003).

Çalışanlara, fiziksel ve psikolojik olumsuz etkileri olan herhangi bir aktivedir (Cooper and Swanson, 2002).

1.2. Şiddet Türleri

Sağlıkta şiddet, çeşitli şekillerde görülebilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre sağlık işyeri şiddeti çoğunlukla fiziksel ve psikolojik olarak görülmektedir (Al-Omari, 2015: 112).

1.2.1. Fiziksel Şiddet

Fiziksel şiddet; ısırma, itme, dövme, çimdikleme, yumruklama vs. gibi fiziksel gücün kullanılarak bir başkasına zarar vermektir. Fiziksel şiddet, bir kimsenin vücut bütünlüğüne zarar verecek eylemlerde ve davranışlarda bulunulmasıdır. Fiziksel şiddet, güçlüden güçsüze yönelen zarar verici davranışların bütünüdür.

1.2.2. Psikolojik Şiddet

Bireyin ruhsal sağlığını bozan, kişinin ruhuna, ruhsal ve sosyal gelişime zarar veren her türlü davranışa psikolojik şiddet denir. Bu davranışlar; hakaret, zorbalık, ayrımcılık, aşağılama, mobbing, taciz ve tehditlerdir. Psikolojik şiddet, bir başka bireye duygusal anlamda kötü muamele etmektir.

Bir kimsenin gururunu incitici, küçük düşürücü ve itibarsızlaştırıcı davranışlar bütünüdür.

Başka bir tür psikolojik şiddet "mobbing" dir. Mobbing, bir işyerinde bir kişiye karşı insan haysiyetiyle düşmanca ve bağdaşmayan bir şekilde bilinçli ve sistematik davranma eylemidir. Bir davranışın mobbing olarak sayılabilmesi için en az yedi günde bir tekrarlanmalı ve en az yüz seksen gün sürmelidir (Leymann, 1990: 168).

1.2.3. Sözel Şiddet

Kötü konuşma, argo konuşma, hakaret, bağırış, aşağılama sözlü şiddet davranış örnekleridir. Sözel şiddetin amacı korkutmadır. Konuşulan kelimeler ve uygulanan davranışların amacı korkutarak istediğini yaptırmaktır. Sözel şiddet çoğunlukla sosyal hayatımızda disipline etmek için kullanılmakta, ancak bunlar bireylere zihinsel zarar vermekte, bireylerde şiddet eğilimi artmaktadır (Işıker, 2011: 15-16).

1.2.4. Cinsel Şiddet

Cinsel şiddet, cinsel içerikli taciz ve saldırılardır. Bu eylemler; laf atmak, kişinin rızası olmadan dokunmak ve ellemek, sarılmak, kişiye cinsel içerikli konuşmalar yapmaktır. Cinsel şiddete en çok kadın ve çocuklar maruz kalmaktadır. Davranışların içeriği itibari ile daha çok sözel ve fiziki saldırılar olarak görülmektedir (Işıker, 2011: 15).

2. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada, öncelikle literatür taraması yapılarak veriler toplanmış, toplanan veriler ışığında araştırılacak konu ile ilgili ölçekler belirlenmiş ve verilerin elde edilmesinde nicel veri toplama yöntemi olan anket çalışmasından yararlanılmıştır.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Kocaeli ilinde görev yapan 2011 doktor oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem hacmi 323 olmakla birlikte çalışma gönüllülük esasına dayandığı için 219 doktor çalışmaya dahil olmuştur.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmada “Şiddet Anket Formu” ve Meyer ve diğerleri tarafından geliştirilmiş olan (1993) “Mesleki Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Şiddet anket formu, demografik bilgilerden oluşan 15 soru ve işyeri şiddet bilgilerinden oluşan 22 soru olmak üzere toplam 37 soru ile 2 bölümden oluşmaktadır. Mesleki bağlılık ölçeği de Likert skalasına bağlı 18 sorudan meydana gelmektedir.

2.3. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin analizinde SPSS 21 istatistik programından yararlanılmıştır. Elde edilen veriler, veri giriş çizelgeleri ile bilgisayar ortamında programa aktarılmıştır. Çalışmada faktör analizinden yararlanılmıştır.

2.4. Araştırmanın Soruları

Bu çalışmanın amacı, doktorlara uygulanan şiddetin çalıştıkları hastanelere göre belirlenmesi ve değerlendirilmesidir.

S1: Doktorların çalıştıkları ortamda şiddete maruz kalma endişesi yaşaması hastanenin türüne göre farklılık gösterir mi?

S2: Doktorların şiddet olaylarının raporlanmasına ilişkin görüşleri hastanenin türüne göre farklılık gösterir mi?

S3: Doktorların yaşadığı şiddet olaylarının sayısı hastanenin türüne göre farklılık gösterir mi?

S4: Doktorların yaşadıkları şiddet olayı sırasında verdikleri tepkiler hastanenin türüne göre farklılık gösterir mi?

S5: Doktorların yaşadıkları şiddet olayından sonra verdikleri tepkiler hastanenin türüne göre farklılık gösterir mi?

3. Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların vermiş oldukları yanıtlara göre yapılan istatistiki değerlendirmeler sonucunda ilgili bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir:

Tablo 1. Doktorların Kişisel Özelliklerinin Hastanelere Göre Dağılımı

Demografik Özellikler	Çalışılan Hastane									
	SBH n=80		ÜH n=35		ÖH n=37		Diğer n=48		Toplam n=200	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yaş (n=200)										
30 yaş ve altı	10	12,5	4	11,4	3	8,1	4	8,3	21	10,5
31-35	14	17,5	3	8,6	7	18,6	4	8,3	28	14,0
36-45	20	25,0	15	42,9	11	29,7	20	41,7	66	33,0
41-45	20	25,0	8	22,9	6	16,2	10	20,8	44	22,0
46 yaş ve üzeri	16	20,0	5	14,3	10	27,0	10	20,8	41	20,5
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0
Medeni Durum (n=200)										
Evli	60	75,0	16	45,7	20	54,1	26	54,2	122	61,0
Bekar	20	25,0	19	54,3	17	45,9	22	45,8	78	39,0
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0
Cinsiyet (n=200)										
Kadın	36	45,0	14	40,0	12	32,4	29	60,4	91	45,5
Erkek	44	55,0	21	60,0	25	67,6	19	36,9	109	54,5
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0

Tablo 1’de araştırma kapsamına alınan doktorların demografik özelliklerinin hastanelere göre dağılımı yer almaktadır. Doktorların çalıştıkları hastaneye göre yaş dağılımı incelendiğinde %33,0’ünün 36–45 yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Üniversite hastaneleri (%42,9) ve diğer sağlık kurumlarında (%41,7) çalışan doktorlar arasında bu yaş grubunda olanların oranının biraz daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamındaki doktorların %61’i evli olduklarını belirtmişlerdir. Sağlık Bakanlığı hastanelerinde çalışan evli doktorların oranının daha yüksek (%75) olduğu görülmektedir. Katılımcıların %54,5’inin erkek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Doktorların Mesleki Deneyimlerinin Hastanelere Göre Dağılımı

Mesleki Deneyimler	Çalışılan Hastane								Toplam n= Sayı %	
	SBH n=80		ÜH n=35		ÖH n=37		Diğer n=48			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Doktor Olarak Çalışılan Süre (n=200)										
1 yıldan az	3	3,8	2	5,7	5	1,5	7	14,6	17	8,5
1-5 yıl	12	15,0	7	20,0	7	18,9	10	20,8	36	18,0
6-10 yıl	20	25,0	5	14,3	5	13,5	13	27,1	43	21,5
11-15 yıl	22	27,5	8	22,9	9	24,3	6	12,5	45	22,5
16-20 yıl	11	13,8	6	17,1	3	8,1	4	8,3	24	12,0
20 yıl ve üzeri	12	15,0	7	20,0	8	21,6	8	16,7	35	17,5
Toplam	80	100	35	100	37	100	48	100	200	100
Bu Kurumdaki Çalışılan Süre (n=200)										
1 yıldan az	9	11,3	7	20,0	10	27,0	9	18,8	35	17,5
1-5 yıl	33	41,3	7	20,0	8	21,6	11	22,9	59	29,5
6-10 yıl	17	21,3	7	20,0	7	18,9	6	12,5	37	18,5
11-15 yıl	10	12,5	7	20,0	3	8,1	8	16,7	28	14,0
16-20 yıl	4	5,0	5	14,3	6	16,2	10	20,8	25	12,5
20 yıl ve üzeri	7	8,8	2	5,7	3	8,1	4	8,3	16	8,0
Toplam	80	100	35	100	37	100	48	100	200	100
Çalışılan Birim (n=200)										
KBB	6	7,5	1	2,9	3	8,1	1	2,1	11	5,5
Üroloji	3	3,8	1	2,9	2	5,4	6	12,5	12	6,0
ASM	21	26,3	4	11,4	1	2,7	11	22,9	37	18,5
Dahiliye	15	18,8	5	14,3	10	27,0	3	6,3	33	16,5
Kardiyoloji	4	5,0	4	11,4	0	0,0	4	8,3	12	6,0
Radyasyon	4	5,0	3	8,6	1	2,7	5	10,4	13	6,5
Onkolojisi										
Ortopedi	3	3,8	4	11,4	4	10,8	3	6,3	14	7,0
Fizik Tedavi	4	5,0	2	5,7	5	13,5	4	8,3	15	7,5
Çocuk Hastalıkları	4	5,0	2	5,7	1	2,7	3	6,3	10	5,0
Nöroloji	1	1,3	3	8,6	2	5,4	5	10,4	11	5,5
Acil	4	5,0	1	2,9	4	10,8	2	4,2	11	5,5
Göz	11	13,8	5	14,3	4	10,8	1	2,1	21	10,5
Toplam	80	100	35	100	37	100	48	100	200	100
Çalışılan Birimdeki Görev (n=200)										
Uzman Doktor	43	53,8	20	57,1	24	64,9	20	41,7	107	53,5
Ürolog	7	8,8	0	0,0	3	8,1	21	43,8	68	34,0
Aile Hekimi	27	33,8	12	34,3	8	21,6	21	43,8	68	34,0
Pediatrist	3	3,8	3	8,6	2	5,4	2	4,2	10	5,0
Toplam	80	100	35	100	37	100	48	100	200	100
Çalışma Saatleri (n=200)										
SadeceGündüz	65	81,3	31	88,6	29	78,4	39	81,3	164	82,0
Sadece Gece	6	7,5	1	2,9	4	10,8	7	14,6	18	9,0
Gündüz ve Gece Dönüşümlü	9	11,3	3	8,6	4	10,8	2	4,2	18	9,0
Toplam	80	100	35	100	37	100	48	100	200	100

Tablo 2'nin Devamı

Mesleki Deneyimler	Çalışılan Hastane								Toplam n=200	
	SBH n=80		ÜH n=35		ÖH n=37		Diğer n=48			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Günlük Ortalama Hasta/Tetkik Sayısı (n=200)										
1-15	8	10,0	6	17,1	3	8,1	4	8,3	21	10,5
16-30	13	16,3	7	20,0	9	24,3	10	20,8	39	19,5
31-55	27	33,8	13	37,1	11	29,7	20	41,7	71	35,5
56 ve üzeri	32	40,0	9	25,7	14	37,8	14	29,2	69	34,5
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0
Aylık Nöbet Sayısı (n=132)*										
1	8	29,5	5	23,8	4	21,1	13	41,9	40	30,3
2	8	13,1	4	19,0	7	36,8	3	9,7	22	16,7
3	10	16,4	4	19,0	1	5,3	4	12,9	19	14,4
4	12	19,7	5	23,8	3	15,8	5	16,1	25	18,9
5	7	11,5	3	14,3	2	10,5	2	6,5	14	10,6
8	6	9,8	0	0,0	2	10,5	4	12,9	12	9,1
Toplam	61*	100,0	21*	100,0	19*	100,0	31*	100,0	132	100,0
Hastalarla Yüz Yüze Etkileşimde Bulunma (n=200)										
Evet	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0
Hizmet Verilen Hasta Cinsiyeti (n=200)										
Erkek	9	11,3	2	5,7	1	2,7	4	8,3	16	8,0
Kadın	9	11,3	6	17,1	4	10,8	6	12,5	25	12,5
Her ikisi de	62	77,5	27	77,1	32	86,5	38	79,2	159	79,5
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0

*İlgili soruya yanıt veren doktorlar

Tablo 2'de araştırma kapsamına alınan doktorların mesleki deneyimlerinin hastanelere göre dağılımı yer almaktadır. Doktorların çalıştıkları hastaneye göre doktor olarak çalışılan süre dağılımı incelendiğinde %22,5'inin 11-15 yıl grubunda yer aldığı görülmektedir. Sağlık Bakanlığı hastaneleri (%27,5) ve özel hastanelerde (%24,3) çalışan doktorlar arasında bu süre grubunda olanların oranı biraz daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre bu kurumdaki çalışma süresi dağılımı incelendiğinde %29,5'i 1-5 yıl grubunda yer aldığı görülmektedir. Sağlık Bakanlığı hastanelerinde (%41,3) çalışan doktorlar arasında bu süre grubunda olanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre çalışılan birim dağılımı incelendiğinde %18,5'i ASM ve %16,5'i dahiliye birimlerinde yer aldığı görülmektedir. Sağlık Bakanlığı hastanelerinde (%26,3)

çalışan doktorlar arasında ASM de çalışanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özel hastanelerde (%27) çalışan doktorlar arasında ise dahiliye birimlerinde çalışanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre görev dağılımı incelendiğinde %53,5'i uzman doktor grubunda yer aldığı görülmektedir. Sağlık Bakanlığı hastanelerinde (%53,8) çalışan doktorlar arasında uzman doktor olanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre çalışma saatleri dağılımı incelendiğinde %82'si sadece gündüz grubunda yer aldığı görülmektedir. Özel hastanelerde (%88,6) çalışan doktorlar arasında sadece gündüz çalışanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre günlük ortalama hasta/tetkik sayısı dağılımı incelendiğinde %35,5'i 31-55 grubunda yer aldığı görülmektedir. Diğer sağlık kurumlarında (%41,7) çalışan doktorlar arasında 31-55 olanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre aylık nöbet sayısı dağılımı incelendiğinde %30,3'ü bir nöbet tutma grubunda yer aldığı görülmektedir. Diğer sağlık kurumlarında (%41,9) çalışan doktorlar arasında bir nöbet tutanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre hizmet verilen hasta cinsiyeti dağılımı incelendiğinde %79,5'i her ikisi de grubunda yer aldığı görülmektedir. Özel hastanelerde (%86,5) çalışan doktorlar arasında her ikisi de olanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Doktorların Çalıştıkları Ortamda Şiddete Maruz Kalma Endişesi Yaşama ve Şiddet Olaylarının Raporlanmasına İlişkin Görüşleri

Şiddet Olayına İlişkin Endişe ve Raporlama Özellikleri	Çalışılan Hastane									
	SBH n=80		ÜH n=35		ÖH n=37		Diğer n=48		Toplam n=200	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çalışılan Kurumda Şiddete Maruz Kalma Endişesi (n=200)										
1	1	1,3	2	5,7	1	2,7	0	0,0	4	2,0
2	16	20,0	6	17,1	11	29,7	7	14,6	40	20,0
3	16	20,0	8	22,9	10	27,0	6	12,5	40	20,0
4	20	25,0	11	31,4	6	16,2	12	25,0	49	24,5
5	27	33,8	8	22,9	9	24,3	23	47,9	67	33,5
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0
Çalışılan Kurumda Yaşanan Şiddet olaylarının Rapor Edilebileceği Bir Sistem (n=200)										
Evet	41	51,3	22	62,9	20	54,1	33	68,8	116	58,0
Hayır	39	48,8	13	37,1	17	45,6	15	31,3	84	42,0
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0
Raporlama Sisteminin Kullanılması Konusunda İş Ortamında Destekleyen Kişi/Kişiler (n=200)										
Evet	54	67,5	24	68,6	24	64,9	30	62,5	132	66,0
Hayır	26	32,5	11	31,4	13	35,1	18	37,5	68	34,1
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0
Kurum İçi Destekleyen Kişi/Kişiler (n=132)*										
Halk Sağlığı Merkezi	26	48,1	11	45,8	9	37,5	10	33,3	56	42,4
Meslektaş	19	35,2	5	20,8	7	2,2	15	50,0	46	34,8
Yönetici	9	16,7	8	33,3	8	33,3	5	16,7	30	22,7
Toplam	54*	100,0	24*	100,0	24*	100,0	30*	100,0	132	100,0
Kurum Dışı Destekleyen Kişi/Kişiler (n=132)*										
Sivil Toplum Kuruluşları	15	27,8	9	37,5	13	54,2	19	63,3	56	42,4
Aile	21	38,9	11	45,8	6	25,0	5	16,7	43	32,6
Arkadaş	18	33,3	4	16,7	5	20,8	6	20,0	33	25,0
Toplam	54*	100,0	24*	100,0	24*	100,0	30*	100,0	132	100,0

*İlgili soruya cevap veren doktorlar

Tablo 3'te araştırma kapsamına alınan doktorların çalıştıkları ortamda şiddete maruz kalma endişesi yaşama ve şiddet olaylarının raporlanmasının hastanelere göre dağılımı yer almaktadır. Doktorların çalıştıkları hastaneye göre çalışılan kurumda şiddete maruz kalma endişesi dağılımı incelendiğinde %33,5'inin çok endişelendiği görülmektedir. Diğer sağlık kurumlarında (%27,5) çalışan doktorlar arasında çok endişelenenlerin oranı biraz daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre çalışılan kurumda yaşanan şiddet olaylarının rapor edilebileceği bir sistem dağılımı incelendiğinde %58'i böyle bir sistemin olduğunu belirtmişlerdir. Diğer sağlık kurumlarında (%68,8) çalışan doktorlar arasında şiddetin rapor edilebileceği sisteme sahip olanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %66'sı raporlama sistemini destekleyen kişi/kişiler olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere kurum içi destekleyen kişiler dağılımı incelendiğinde %42,4'ü halk sağlığı merkezlerinin desteklediğini belirtmişlerdir. Sağlık Bakanlığı hastaneleri (%48,1) çalışan doktorlar arasında kurum içi destekleyen kişilerin oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere kurum içi destekleyen kişiler dağılımı incelendiğinde %42,4'ü sivil toplum kuruluşlarının desteklediğini belirtmişlerdir. Diğer sağlık kurumlarında (%63,3) çalışan doktorlar arasında kurum içi destekleyen kişilerin oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Doktorların Yaşadığı Şiddet Olaylarının Çalıştıkları Hastanelere Göre Dağılımı

Şiddet Olayı Özellikleri	Çalışılan Hastane								Toplam n=200 Sayı %	
	SBH n=80		ÜH n=35		ÖH n=37		Diğer n=48			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çalışma Yaşamı Boyunca Şiddete Maruz Kalma (n=200)										
Evet	76	95,0	35	100,0	34	91,9	48	100,0	193	96,5
Hayır	4	5,0	0	0	0	3	8,1	0,0	7	3,5
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0
Fiziksel Şiddet Olaylarının Sayısı (n=127)*										
1	19	38,0	12	52,2	6	33,3	15	41,7	52	40,9
2-4	21	42,0	8	34,8	8	44,4	15	41,7	52	40,9
5-9	4	8,0	0	0,0	1	5,6	1	2,8	6	4,7
10 ve üzeri	6	12,0	3	13,0	3	16,7	5	13,9	17	13,4
Toplam	50*	100,0	23*	100,0	18*	100,0	36*	100,0	127	100,0
Psikolojik Şiddet Olaylarının Sayısı (n=137)*										
1	5	10,0	1	4,0	2	7,1	4	11,8	12	8,8
2-4	15	30,0	7	28,0	8	28,6	2	5,9	32	23,4
5-9	1	2,0	0,0	0,0	0	0,0	1	2,9	2	1,5
10 ve üzeri	29	58,0	17	6,0	18	64,3	27	79,4	91	66,4
Toplam	50*	100,0	25*	100,0	28*	100,0	34*	100,0	137	100,0
Sözel Şiddet Olaylarının Sayısı (n=189) *										
1	7	9,3	3	8,6	1	3,0	1	2,2	12	6,3
2-4	16	21,3	5	14,3	8	24,2	0	0,0	29	15,3
5-9	11	14,7	6	17,1	5	15,2	10	21,7	32	16,9
10 ve üzeri	41	54,7	21	60,0	19	57,6	35	76,1	116	61,4
Toplam	75*	100,0	35	100,0	33*	100,0	46*	100,0	189	100,0
Cinsel Şiddet/Taciz Olaylarının Sayısı (n=25) *										
1	9	52,9	-	-	1	50,0	5	83,3	15	60,0
2-4	8	47,1	-	-	1	50,0	1	16,7	10	40,0
Toplam	17*	100,0	-	-	2*	100,0	6*	100,0	25	100,0
Son 12 Ayda Maruz Kalınan Şiddet Olayı (n=200)										
Evet	63	78,8	29	82,9	24	64,9	42	87,5	158	79,0
Hayır	17	21,3	6	17,1	13	35,1	6	12,5	42	21,0
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0
Son 12 Ayda Fiziksel Şiddet Uygulayan Kişi (n=157) *										
Hasta	25	40,3	8	27,6	9	37,5	22	52,4	64	40,8
Hasta Yakını	30	48,4	17	58,6	14	58,3	19	45,2	80	51,0
İş Arkadaşı	7	11,3	4	13,8	1	4,2	1	2,4	13	8,3
Toplam	62*	100,0	29*	100,0	24*	100,0	42*	100,0	157	100,0
Son 12 Ayda Psikolojik Şiddet Uygulayan Kişi (n=75)										
Hasta	4	14,8	1	9,1	1	6,7	2	9,1	8	10,7
Hasta Yakını	23	85,2	10	90,9	13	86,7	17	77,3	63	84,0
İş Arkadaşı	0	0,0	0	0,0	1	6,7	3	13,6	4	5,3
Toplam	27*	100,0	11*	100,0	15*	100,0	22*	100,0	75	100,0
Son 12 Ayda Sözel Şiddet Uygulayan Kişi (n=141) *										
Hasta	51	89,5	20	80,0	17	77,3	34	91,6	122	86,5
Hasta Yakını	6	10,5	5	20,0	5	22,7	3	8,1	19	13,5
Toplam	57*	100,0	25*	100,0	22*	100,0	37*	100,0	141	100,0

Tablo 4' ün Devamı

Şiddet Olayı Özellikleri	Çalışılan Hastane								Toplam n=200	
	SBH n=80		ÜH n=35		ÖH n=37		Diğer n=48			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Son 12 Ayda Cinsel Şiddet Uygulayan Kişi (n=25) *										
Hasta	7	77,8	1	33,3	2	50,0	8	88,9	18	72,0
Hasta Yakını	2	22,2	2	66,7	2	50,0	1	11,1	7	28,0
Toplam	9*	100,0	3*	100,0	4*	100,0	9*	100,0	25	100,0
En Son Yaşanan Şiddet Türü (n=158) *										
Fiziksel Şiddet	2	3,2	0	0,0	1	4,2	1	2,4	4	2,5
Psikolojik Şiddet	8	12,7	6	20,7	4	16,7	5	11,9	23	14,6
Sözel Şiddet	52	82,5	23	79,3	18	75,0	26	85,7	129	81,6
Cinsel Şiddet/Taciz	1	1,6	0	0,0	1	4,2	0	0,0	2	1,3
Toplam	63*	100,0	29*	100,0	24*	100,0	42*	100,0	158	100,0
En Son Yaşanan Şiddet Olayında Saldıran Kişi (n=158) *										
Hasta	39	61,9	20	69,0	12	50,0	29	69,0	100	63,3
Hasta Yakını	23	36,5	8	27,6	11	45,8	12	28,6	54	34,2
Diğer	1	1,6	1	3,4	1	4,2	1	2,4	4	2,5
Toplam	63*	100,0	29*	100,0	24*	100,0	42*	100,0	158	100,0
Saldırmanın Cinsiyeti (n=158) *										
Kadın	10	15,9	7	24,1	5	20,8	7	16,7	29	18,4
Erkek	53	84,1	22	75,9	19	79,2	35	83,3	129	81,6
Toplam	63*	100,0	29*	100,0	24*	100,0	42*	100,0	158	100,0
En Son Yaşanan Şiddet Olayının Gerçekleştiği Yer (n=158) *										
Poliklinik	49	77,8	27	93,1	17	70,8	33	78,6	126	79,7
Acil Poliklinik	9	14,3	0	0,0	3	12,5	4	9,5	16	10,1
Hasta Odası	5	7,9	2	6,9	4	16,7	5	11,9	16	10,1
Toplam	63*	100,0	29*	100,0	24*	100,0	42*	100,0	158	100,0
En Son Yaşanan Şiddet Olayının Gerçekleştiği Gün (n=158) *										
Pazartesi	6	9,5	3	10,3	0	0,0	3	7,1	12	7,6
Salı	2	3,2	2	6,9	1	4,2	5	11,9	10	6,3
Çarşamba	6	9,5	1	3,4	1	4,2	4	9,5	12	7,6
Cuma	5	7,9	1	3,4	2	8,3	0	0,0	8	5,1
Hatırlamıyorum	44	69,8	22	75,9	20	83,3	30	71,4	116	73,4
Toplam	63*	100,0	29*	100,0	24*	100,0	42*	100,0	158	100,0
En Son Yaşanan Şiddet Olayının Gerçekleştiği Saat (n=158) *										
07:00-13:00	13	20,6	5	17,2	4	16,7	4	9,5	26	16,5
13:00-18:00	21	33,3	9	31,0	6	25,0	14	33,3	50	31,6
24:00-07:00	4	6,3	0	0,0	1	4,2	5	11,9	10	6,3
Hatırlamıyorum	25	39,7	15	51,7	13	54,2	19	45,2	72	45,6
Toplam	63*	100,0	29*	100,0	24*	100,0	42*	100,0	158	100,0

*İlgili soruya yanıt veren doktorlar

Tablo 4'te araştırma kapsamına alınan doktorların yaşadığı şiddet olaylarının hastanelere göre dağılımı yer almaktadır. Doktorların çalıştıkları hastaneye göre çalışma yaşamı boyunca şiddete maruz kalma dağılımı incelendiğinde %96,5'inin şiddetle karşılaştığı belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre fiziksel şiddet olaylarının sayısı dağılımı incelendiğinde %40,9'u 1 ve 2-4 kez olduğunu belirtmişlerdir. Üniversite hastanelerinde (%52,2) çalışan doktorlar arasında bir kez olanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özel hastanelerde (%44,4) çalışan doktorlar arasında 2-4 kez olanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre psikolojik şiddet olaylarının sayısı dağılımı incelendiğinde %66,4'ü 10 ve üzeri olduğunu belirtmişlerdir. Diğer sağlık kurumlarında (%79,4) çalışan doktorlar arasında 10 ve üzeri olanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre sözel şiddet olaylarının sayısı dağılımı incelendiğinde %61,4'ü 10 ve üzeri olduğunu belirtmişlerdir. Diğer sağlık kurumlarında (%76,1) çalışan doktorlar arasında 10 ve üzeri olanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre cinsel şiddet olaylarının sayısı dağılımı incelendiğinde %60'ı bir kez olduğunu belirtmişlerdir. Diğer sağlık kurumlarında (%83,3) çalışan doktorlar arasında bir kez olanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %79'u son 12 ayda şiddete maruz kalmıştır. Diğer sağlık kurumlarında (%87,5) çalışan doktorların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre son 12 ayda fiziksel şiddet uygulayan kişi dağılımı incelendiğinde %51'i hasta yakını olduğunu belirtmişlerdir. Üniversite hastanelerinde (%58,6) ve özel hastanelerde (%58,3) çalışan doktorlar arasında hasta yakınından şiddet görenlerin oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre son 12 ayda psikolojik şiddet uygulayan kişi dağılımı incelendiğinde %84'ü hasta yakını olduğunu belirtmişlerdir. Üniversite hastanelerinde (%90,9) çalışan doktorlar arasında hasta yakınından şiddet görenlerin oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre son 12 ayda sözel şiddet uygulayan kişi dağılımı incelendiğinde %86,5'i hasta olduğunu belirtmişlerdir. Diğer sağlık kurumlarında (%91,6) çalışan doktorlar arasında hastadan şiddet görenlerin oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre son 12 ayda cinsel şiddet uygulayan kişi dağılımı incelendiğinde %72'si hasta olduğunu belirtmişlerdir. Diğer sağlık kurumlarında (%88,9) çalışan doktorlar arasında hastadan şiddet görenlerin oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre en son yaşanan şiddet türü dağılımı incelendiğinde %81,6'sı sözel şiddet olduğunu belirtmişlerdir. Diğer sağlık kurumlarında (%85,7) çalışan doktorlar arasında sözel şiddet yaşayanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre en son yaşanan şiddet olayında saldıran kişi dağılımı incelendiğinde %63,3'ü hasta olduğunu belirtmişlerdir. Diğer sağlık kurumlarında (%69) ve üniversite hastanelerinde (%69) çalışan doktorlar arasında hastadan şiddet görenlerin oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre saldırganın cinsiyeti %81,6'sının erkek olduğunu belirlenmiştir. SBH hastanelerinde (%84,1) çalışan doktorlar arasında erkek olanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre en son yaşanan şiddet olayının gerçekleştiği yer dağılımı incelendiğinde %79,7'si poliklinik olduğunu belirtmişlerdir. Üniversite hastanelerinde (%93,1) çalışan doktorlar arasında poliklinikte gerçekleşen şiddet olayları oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre en son yaşanan şiddet olayının gerçekleştiği gün dağılımı incelendiğinde %73,4'ü hatırlamadığı belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre en son yaşanan şiddet olayının gerçekleştiği saat dağılımı incelendiğinde %46,6'sının hatırlamadığı belirlenmiştir.

Tablo 5: Doktorların Yaşadıkları Şiddet Olayı Sırasında Verdikleri Tepkiler

Şiddet Sırasında Verilen Tepkiler	Çalışılan Hastane								Toplam n=158	
	SBH n=63		ÜH n=29		ÖH n=24		Diğer n=42			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Hiçbir şey yapmadım	36	57,1	20	69,0	17	70,8	27	64,3	100	63,3
Kendimi fiziksel olarak savunmaya çalıştım	5	7,9	0	0,0	2	8,3	1	2,4	8	5,1
Fiziksel şiddet kullanan kişi/kişilere durmasını söyledim	7	11,1	4	13,8	1	4,2	6	14,3	18	11,4
Fiziksel şiddet kullanan kişi/kişilere fiziksel olarak karşılık verdim	3	4,8	2	6,9	1	4,2	2	4,8	8	5,1
Diğer	12	19,0	3	10,3	3	12,5	6	14,3	24	15,2

Tablo 5'te araştırma kapsamına alınan doktorların yaşadığı şiddet olayı sırasında verdikleri tepkilerin çalıştıkları hastanelere göre dağılımı yer almaktadır. Doktorların çalıştıkları hastaneye göre yaşadıkları şiddet olayı sırasında verdikleri tepkilerin dağılımı incelendiğinde %63,3'ünün hiçbir şey yapmadığı belirlenmiştir. Özel hastanelerde (%70,8) çalışan doktorlar arasında şiddet sırasında hiçbir şey yapmayanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6: Doktorların Yaşadıkları Şiddet Olayından Sonra Verdikleri Tepkiler

Şiddet Sonrasında Verilen Tepkiler	Çalışılan Hastane								Toplam n=158 Sayı %	
	SBH n=63 Sayı %		ÜH n=29 Sayı %		ÖH n=24 Sayı %		Diğer n=42 Sayı %			
Hiçbir şey olmamış gibi davrandım	14	22,2	7	24,1	4	16,7	12	28,6	37	23,4
Aileme/ arkadaşlarıma anlattım	21	33,3	13	44,8	12	50,0	18	42,9	64	40,5
İşyerinden arkadaşlarıma anlattım	20	31,7	3	10,3	3	12,5	8	19,0	34	21,5
Yöneticime sözlü olarak anlattım	4	6,3	2	6,9	1	4,2	2	4,8	9	5,7
Yasal yollara başvurdum	2	3,2	4	13,8	2	8,3	0	0,0	8	5,1
Psikolojik destek aldım	2	3,2	0	0,0	2	8,3	2	4,8	6	3,8

Tablo 6’da araştırma kapsamına alınan doktorların yaşadığı şiddet olayı sonrasında verdikleri tepkilerin çalıştıkları hastanelere göre dağılımı yer almaktadır. Doktorların çalıştıkları hastaneye göre yaşadıkları şiddet olayı sonrasında verdikleri tepkilerin dağılımı incelendiğinde %40,5’ini aile/arkadaşlara anlattığı belirlenmiştir. Özel hastanelerde (%50) çalışan doktorlar arasında şiddet sonrasında aile/arkadaşlara anlatanların oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Şiddet Olayı Sonrası Çalıştıkları Hastanelere Göre Yaşanılan Durumlar

Şiddet Sonrası Yaşanılan Durumlar	Çalışılan Hastane								Toplam n=158 Sayı %	
	SBH n=63		ÜH n=29		ÖH n=24		Diğer n=42			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yaşanılan Şiddet Olayından Başkalarına Bahsedilmeme sebebi (n=37) *										
İşe Yaramazdı	7	50,0	3	42,9	2	50,0	6	50,0	18	48,6
Olumsuzsonuçtan korktum	7	50,0	4	57,1	2	50,0	6	50,0	19	51,4
Toplam	14*	100,0	7*	100,0	4*	100,0	12*	100,0	37	100,0
Yaşanılan Olayın Engellenebilir Olması (n=158)										
Evet	33	52,4	12	41,4	11	45,8	19	45,2	75	47,5
Hayır	30	47,6	17	58,6	13	54,2	23	54,8	83	52,5
Toplam	63	100,0	29	100,0	24	100,0	42	100,0	158	100,0
Yaşanılan Şiddet Olayından Dolayı Yaralanma (n=158)										
Evet	5	7,9	2	6,9	1	4,2	2	4,8	10	6,3
Hayır	58	92,1	27	93,1	23	95,8	40	95,2	148	93,7
Toplam	63	100,0	29	100,0	24	100,0	42	100,0	158	100,0
Şiddet Olayından Sonra İşe Ara Verme (n=158)										
Evet	16	25,4	5	17,2	9	37,5	14	33,3	44	27,8
Hayır	47	74,6	24	82,8	15	62,5	28	66,7	114	72,2
Toplam	63	100,0	29	100,0	24	100,0	42	100,0	158	100,0
Ara Verilen Süre (n=44)*										
bir gün	9	56,3	4	80,0	3	33,3	8	57,1	24	54,5
2-3 gün	3	18,8	1	20,0	3	33,3	3	21,4	10	22,7
1 hafta	4	25,0	0	0,0	3	33,3	3	21,4	10	22,7
Toplam	16*	100,0	5*	100,0	9*	100,0	14*	100,0	44	100,0
Olayların Sebeplerinin İncelenmesi (n=152) *										
Evet	6	10,2	4	14,3	5	21,7	8	19,0	23	15,1
Hayır	26	61,0	16	57,1	10	43,5	19	45,2	81	53,3
Bilmiyorum	17	28,8	8	28,6	8	34,8	15	35,7	48	31,6
Toplam	59*	100,0	28*	100,0	23*	100,0	42	100,0	152	100,0
Şiddet Olayları İnceleyen Kişi (n=23) *										
Yönetici/İşveren	4	66,7	2	60,0	2	40,0	5	62,5	13	56,5
Yakın Çevre	2	33,3	2	50,0	3	60,0	3	37,5	10	43,5
Toplam	6*	100,0	4*	100,0	5*	100,0	8*	100,0	23*	100,0
Saldırılan Kişi (n=17) *										
Polise bildirildi	1	25,0	1	25,0	1	33,3	4	66,7	7	41,2
Dava edildi	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	1	5,9
Görevden alındı	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	5,9
Bakımı kesildi	0	0,0	2	50,0	1	33,3	1	16,7	4	23,5
Hiçbirşeyolmadı	2	50,0	1	25,0	0	0,0	1	16,7	4	23,5
Toplam	4*	100,0	4*	100,0	3*	100,0	6*	100,0	17	100,0
İşveren/ Yönetici Danışmayı Önerdi (n=63)										
Evet	8	34,8	6	50,0	5	55,6	12	63,2	31	49,2
Hayır	15	65,2	6	50,0	4	44,4	7	36,8	32	50,8
Toplam	23*	100,0	12*	100,0	9*	100,0	19*	100,0	63	100,0
İşveren/ Yönetici Konuyu Resmî Olarak Bildirmeyi Önerdi (n=87)										
Evet	17	47,2	8	57,1	8	66,7	15	60,0	48	55,2
Hayır	19	52,8	6	42,9	4	33,3	10	40,0	39	44,8
Toplam	36*	100,0	14*	100,0	12*	100,0	25*	100,0	87	100,0

Tablo 7’de araştırma kapsamına alınan doktorların yaşadığı şiddet olayı sonrası çalıştıkları hastanelere göre yaşanan durumların dağılımı yer al-

maktadır. Doktorların çalıştıkları hastaneye göre yaşanan şiddet olayından başkalarına bahsedilmeme sebebi dağılımı incelendiğinde %51,4'ü olumsuz sonuçlarından korktuğu için kimseye bahsetmeme sebebini bildirmiştir. Üniversite hastanelerinde (%57) çalışan doktorlar arasında olumsuz sonuçlarından korktuğu için şiddetten bahsetmeme oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %52,5'i yaşanan olayın engellenebilir olmadığını düşünmektedir. Üniversite hastanelerinde (%58,6) çalışan doktorlar arasında yaşanan olayın engellenebilir olmadığını düşünenlerin oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %93,7'si yaşanan şiddet olayından dolayı yaralanmadıklarını bildirmişlerdir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %72,2'si yaşanan şiddet olayından sonra işe ara vermediklerini bildirmişlerdir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre ara verilen süre dağılımı incelendiğinde %54,5'i bir gün işe ara verdiklerini bildirmişlerdir. Üniversite hastanelerinde (%80) çalışanlar arasında bir gün işe ara verenlerin oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %53,3'ü olayların sebeplerinin incelenmediğini bildirmişlerdir. SBH (%61) çalışan doktorlar arasında olayların sebeplerinin incelenmediğini düşünenlerin oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %56,5'i şiddet olaylarının yönetici/işveren tarafından incelendiğini belirlenmiştir. SBH (%66,7) çalışan doktorlar arasında şiddet olaylarının yönetici/işveren tarafından incelenenlerin oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Doktorların çalıştıkları hastaneye göre saldırgan kişiye ne uygulandığı dağılımı incelendiğinde %41,2'si saldırganın polise bildirildiği belirlenmiştir. Diğer sağlık kurumlarında (%66,7) çalışan doktorlar arasında saldırganın polise bildirildiği oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %50,8'i işveren/yöneticinin danışma önermediği bildirmişlerdir. SBH (%65,2) çalışan doktorlar arasında işveren/yöneticinin danışma önermediği oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %55,2'si işveren/yöneticinin konuyu resmi olarak bildirmeyi önerdiği bildirmişlerdir. Özel hastanelerde (%66,7) çalışan doktorlar arasında işveren/yöneticinin konuyu resmi olarak bildirmeyi önerdiği oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8: Doktorların Çalıştıkları Hastaneye Göre Şiddete Tanık Olma Durumu

Şiddete Tanık Olma Durumu	Çalışılan Hastane									
	SBH n=80		ÜH n=35		ÖH n=37		Diğer n=48		Toplam n=200	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İşyerinizin Olayı Ele Alış Şeklinde Hissedilen Tatmin Düzeyi (n=147)										
1	26	44,8	16	57,1	10	43,5	13	34,2	65	44,2
2	12	20,7	6	21,4	7	30,4	7	18,4	32	21,8
3	14	24,1	6	21,4	4	17,4	14	36,8	38	25,9
4	6	10,3	0	0,0	2	8,7	4	10,5	12	8,2
Toplam	58*	100,0	28*	100,0	23*	100,0	38*	100,0	147	100,0
Son 12 Ay İçinde İşyerinde Fiziksel Şiddete Şahit Olma (n=200)										
Evet	35	43,8	14	40,0	16	43,2	18	37,5	83	41,5
Hayır	45	56,3	21	60,0	21	56,8	30	62,5	117	58,5
Toplam	80	100,0	35	100,0	37	100,0	48	100,0	200	100,0
Şiddete Şahit Olma Sıklığı (n=83)										
bir kez	5	14,3	2	14,3	1	6,3	0	0,0	8	9,6
2-4 kez	13	37,1	6	42,9	7	43,8	10	55,6	36	43,4
5-10 kez	5	14,3	0	0,0	2	12,5	3	16,7	10	12,0
Heray birçok kez	10	28,6	6	42,9	4	25,0	3	16,7	23	27,7
Her hafta	1	2,9	0	0,0	1	6,3	2	11,1	4	4,8
Her gün	1	2,9	0	0,0	1	6,3	0	0,0	2	2,4
Toplam	35*	100,0	14*	100,0	16*	100,0	18*	100,0	83	100,0
Son 12 Ay İçinde Şahit Olunan Şiddet Olayının İhbar Edilmesi (n=83)										
Evet	24	68,6	7	50,0	9	56,3	13	72,2	53	63,9
Hayır	11	31,4	7	50,0	7	43,8	5	27,8	30	36,1
Toplam	35*	100,0	14*	100,0	16*	100,0	18*	100,0	83*	100,0
Şiddet İhbar edildiği İçin Baskı Hissedilmesi (n=53)										
Evet	8	33,3	3	42,9	4	44,4	6	46,2	21	39,6
Hayır	16	66,7	4	57,1	5	55,6	7	53,8	32	60,4
Toplam	24*	100,0	7*	100,0	9*	100,0	13*	100,0	53*	100,0

*İlgili soruya cevap veren doktorlar

Tablo 8'de araştırma kapsamına alınan doktorların şiddete tanık olma ile çalıştıkları hastanelere göre yaşanan durumların dağılımı yer almaktadır. Doktorların çalıştıkları hastaneye göre işyerinin olayı ele alış şekline

hissedilen tatmin düzeyi dağılımı incelendiğinde %44,2'si 1 (hiç tatmin olmadığını) belirlenmiştir. Üniversite hastanelerinde (%57,1) çalışan doktorlar arasında hiç tatmin olmama oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %58,5'i son 1 ay içinde fiziksel şiddete şahit olmadıklarını bildirmişlerdir.

Doktorların çalıştıkları hastaneye göre şiddete şahit olma sıklık dağılımı incelendiğinde %43,4'ü 2-4 kez olarak belirlenmiştir. Diğer sağlık kurumlarında (%55,6) çalışan doktorlar arasında 2-4 kez şahit olma oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %63,9'u son 12 ay içinde şahit olunan şiddet olayının ihbar ettikleri belirlenmiştir. Diğer sağlık kurumlarında (%72,2) çalışan doktorlar arasında son 12 ay içinde şahit olunan şiddet olayının ihbar edenlerin oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki doktorların çalıştıkları hastanelere göre %60,4'ü şiddet ihbar edildiği için baskı hissedilmediği belirlenmiştir. SBH (%66,7) çalışan doktorlar arasında şiddet ihbar edildiği için baskı hissedilmediği oranı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuç

Şiddet, günümüzün en önemli sorunsallarından birisidir. Özellikle çalışma hayatında uygulanan işyeri şiddeti hem literatürde hem de toplumsal hayatta yaygın rastlanılan bir konu olmuştur. Bu nedenle pek çok akademisyen ve araştırmacının üzerinde hassasiyetle durduğu bir problemdir.

Yapılan araştırmalar işyeri şiddetinin en çok sağlık sektöründe uygulandığını göstermiştir. Bu çalışma da sağlık kurumlarının hangisinde daha fazla şiddet olayına rastlanıldığını, bu farklılığın sebeplerinin ne olabileceğinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Sağlık kurumlarında en çok şiddete maruz kalan doktorlar olduğu için örneklem olarak bu hedef kitle tercih edilmiştir.

Araştırmaya katılan doktorların %33'ü 36-45 yaş aralığındadır. %61'i evlidir. %54,5'i erkektir. Katılımcıların %22,5'i 11-15 yıllık tecrübeye sahiptir. %29,5'i kurumda 1-5 yıldır çalışmaktadır. %18,5'i ASM ve %16,5'i de dahiliyede hizmet vermektedir. %53,5'i uzman doktordur. %82'si sadece gündüz çalışmaktadır. Katılımcıların %35,5'inin günlük hasta/tetkik sayısı 31-55 arasındadır. %30,3'ünün ayda mutlaka bir nöbeti vardır. Araştırmaya katılan doktorların tamamı çalışırken hastalarla yüz yüze etkileşim halindedir. %79,5'i hem kadın hastaya hem de erkek hastaya poliklinik yapmaktadır.

Doktorların çalıştıkları ortamda şiddete maruz kalma endişesi ne bakıldığında %33,5'inin çok endişelendiği görülmektedir. Şiddete maruz kalma endişesi en çok diğer sağlık kurumlarında (%47,9) çalışan doktorlar yaşamaktadır. Doktorların çalıştıkları kurumda yaşanan şiddet olaylarının rapor edilebileceği bir sistemin varlığı incelendiğinde %58'i böyle bir sistemin var olduğunu belirtmiştir. Bu sistemin kullanılması konusunda kendilerini destekleyen kişi/kişilerin olup olmadığı sorulduğunda %66'sı desteklendiklerini iletmışlerdir. En çok desteği üniversite hastanelerinde (%68,6) çalışan doktorlar görmektedir. Katılımcıların beyanına göre kurum içi destekleyen olarak en çok destek halk sağlığı merkezlerinden (42,4) alınmaktadır. Kurum dışı olarak da sivil toplum kuruluşlarından (%42,4) destek görülmektedir.

Araştırmaya katılan doktorların %96,5'i çalışma yaşamı boyunca şiddete maruz kalma endişesi yaşamaktadır. %81,8'i 1-4 defa fiziksel şiddete maruz kalmıştır. En çok fiziksel şiddet üniversite hastanelerinde yaşanmıştır (%52,2). %66,4'ü 10 ve üzeri psikolojik şiddete uğramıştır. En çok psikolojik şiddete diğer sağlık kurumlarında (%79,4) çalışan doktorlar uğramıştır. %61,4'ü 10 ve üzeri sözel şiddete maruz kalmıştır. Sözel şiddetin en çok yaşandığı kurum %76,1 oranıyla diğer sağlık kurumlarıdır. %60'ı bir defa cinsel şiddete uğramıştır. Bunun %83,3'ü diğer sağlık kurumlarında gerçekleşmiştir. Son 12 ayda en fazla şiddet olayı diğer sağlık kurumlarında (%87,5) yaşanmıştır. Son 12 ayda yaşanan fiziksel şiddet olayının %51'i, psikolojik şiddet olayının da %84'ü hasta yakını tarafından uygulanmıştır. Son 12 ayda yaşanan sözel şiddetin %86,5'i, cinsel şiddetin de

%72'si hasta tarafından uygulanmıştır. En çok sözel şiddet (%81,6) yaşanmıştır. Şiddet uygulayıcılar genelde erkektir (%81,6). Şiddet olayı en çok poliklinikte (%79,7) yaşanmıştır.

Doktorlar çoğunlukla yaşadıkları şiddet olayı karşısında hiçbir şey yapmamışlardır (%63,3). Katılımcıların %40,5'i şiddet olayını sadece aile/arkadaşlarına anlatmakla yetinmiştir. Yaşanılan şiddet olayı karşısında başkalarına bahsetmeme sebebi olarak da olumsuz sonuçlarından korkmalarını gerekçe göstermişlerdir (%51,4). Katılımcıların %52,5'i yaşanılan şiddet olayının engellenebilir olmadığını düşünmektedir. %93,7'si şiddetten sonra yaralanmamış, %72,2'si de şiddetten sonra işe ara vermemiştir. Şiddetin %56,5'i şiddet olaylarını inceleyen kişinin yönetici/işveren olduğunu belirtmiş, doktorların %41,22'si şiddeti polise bildirmiştir.

Araştırmaya katılan doktorların %44,2'si kurumunun şiddeti ele alış şekline hiç tatmin olmadığını belirtmiştir. Doktorların %58,5'i son 12 ayda fiziksel şiddet yaşamamıştır. 2-4 kez şiddete tanık olan doktorların oranı %43,4'tür. En çok tanıklık diğer sağlık kurumunda (%55,6) yaşanmıştır. Doktorların %60,4'ü şiddeti ihbar ettiği için baskı yaşamamıştır.

Genel bir değerlendirme yapılması gerekirse, doktorların neredeyse tamamı çalışma yaşamları boyunca şiddet uğrama korkusu ve kaygısı yaşamaktadır. Tamamına yakını en az bir kez fiziksel şiddete uğramış, neredeyse her gün de sözel şiddete tanık olmaktadır. Yapılan yüz yüze anketlerde doktorların sözel şiddeti bir şiddet türü olarak görmediği ve benimmediği görülmektedir. Çalışılan kurum fark etmeksizin doktorlar her nerede hizmet verirse versin şiddete uğramakta ve bu şiddet karşısında ya sonuç alamayacağını düşündüğü için ya da olumsuz sonuçlarından korktuğu için şiddete tepki vermemektedir. En çok şiddet olayı diğer sağlık kuruluşlarında (sağlık ocağı, özel muayenehane vb.) yaşanmaktadır. Bu da bize tam teşekküllü hastanelerde az da olsa güvenlik biriminin etkili olduğunu düşündürmektedir. Şiddet sonrası görülen destek yine tam teşekküllü olan Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastane, üniversite hastaneleri ve özel hastanelerde daha fazladır. Fiziksel şiddet en çok özel hastanelerde (4,2); psikolojik şiddet en çok üniversite hastanelerinde (%20,7); sözel şiddet en çok diğer sağlık kurumlarında (%85,7) yaşanmıştır. Doktorlar şiddet sonrasında izin almaksızın çalışmaya devam etmişlerdir.

Kaynakça

- AL-OMARI H. (2015). Physical and verbal Workplace Violence Against Nurses in Jordan. *International Nursing Review* 62, 111-118.
- COOPER, C. L., & Swanson, N. (2002). Workplace violence in the health sector: State of the Art. *International Labour Organization*.
- DI MARTINO, V. (2002). Workplace violence in the health sector: Country case studies: Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and additional Australian study: Synthesis Report. ILO/ICN/WHO/PSI joint program on workplace violence in the health sector, Geneva.
- DI MARTINO, V., Hoel, H., Cooper, C. L. (2003). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Preventing Violence and Harassment in The Workplace. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- ELLIOTT, P. (1997). Violence in health care: What nurse managers need to know. *Nursing Management*, 28 (12), 38-41.
- HENSON B. (2010). Preventing interpersonal violence in emergency departments: practical applications of criminology theory. *Violence & Victims* 25, 553-565.
- ILO (2002) International Council of Nurses, World Health Organization & Publica Services International (2002). Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector, ILO, Geneva.
- IŞIKER, F. (2011), “*Televizyon Yayınlarında Şiddet*”, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu Uzmanlık Tezi, <http://www.rtuk.org.tr/upload/UT/21.pdf>, Erişim Tarihi: 15.05.2018.
- KINGMA, M. (2001), “Workplace Violence in The Health Sector: A Problem of Epidemic Proportion”, *International Nursing Review*, 48(3), 129-130.
- LEYMANN, H. (1990), “Mobbing and Psychological Terror At Workplaces”, *Violence and Victims*, C.5,s.120; Heinz LEYMANN, age, 1996, s166.
- PATTERSON B. & Leadbetter R. (1999). Managing Physical Violence. In *Aggression and Violence* (Turnball J. & Paterson B. eds.) Macmillan Press, London, pp. 124-141.

U.S. Department of Labor (2014). Occupational Safety and Health Administration (OSHA): Safety and health topics. WHO (World Health Organization), (1998), “Violence and Health: Task Force on Violence and Health”, Geneva.

GİG EKONOMİSİ VE FREELANCE İŞGÜCÜNÜN YÜKSELİŞİ: FREELANCER.COM ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Ekrem ERDOĞAN¹

Serpil ÇİĞDEM²

Özet

Son yıllarda Gig ekonomisinin yükselişi hem ekonomi hem de çalışma ilişkileri alanında önemli etkileri olan bir durumdur. Gig ekonomisi kısa süreli sözleşmelerin yaygınlığı ya da sürekli işlerin aksine esnek çalışma ile nitelendirilen bir işgücü piyasası olarak tanımlanabilir. Bu haliyle aslında yeni bir durum değildir. Fakat günümüzde “Gig ekonomisine” atıfta bulunarak, özellikle yeni teknolojiler üzerinden gerçekleştirilen çalışma biçimlerinden bahsedenlerin sayısı artmaktadır. Bu çerçevede Gig Ekonomisi tanımına “freelance işlerin yaygınlığı ile nitelendirilen dijital bir işgücü piyasası” eklenmektedir. Freelance çalışma ise Janus ile tasvir edilmektedir. Bir Roma tanrısı olan Janus’un bir yüzü sağa, bir yüzü sola bakar. Freelance çalışmanın da bir yüzü dijital teknolojileri etkili biçimde kullanan yeni işgücününün sahip olmak istediği özgürlük, özerklik, girişimciliği nitelerken, diğer yüzü güvencesizliği, ücret ve sosyal haklarda kayıpları ifade etmektedir. Bu çalışmanın amacı Gig ekonomisi ve freelance çalışma kavramlarını açıklayarak freelance işgücünün yükselişini değerlendirmektir. Bu nedenle öncelikle teorik bir analiz yapılmış, daha sonra ise bu alanı temsil eden bir dijital platform incelenmiştir. Bu kapsamda freelancer.com platformu üzerinden bir değerlendirme yapılmıştır. Sonuçta iş örgütlenmesinin tam zamanlı çalışan işçilere daha az gereksinim duyulacak şekilde dönüştüğü, küresel düzeyde freelance işçilerin ve işverenlerin buluştuğu freelancer.com dışında benzer çok sayıda dijital platformun olduğu, platformlar üzerinden yapılan işlerin arttığı ve çeşitlendiği, ancak bu konuda çalışanların temel haklarını güvence altına alacak düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Gig Ekonomisi, Freelance Çalışma, Çevrimiçi Dış Kaynak Kullanımı

GİG ECONOMY AND THE RISE OF FREELANCE WORKFORCE: AN ASSESSMENT BASED ON FREELANCER.COM

Abstract

In recent years, the rise of Gig economy has major impacts on both the economy and labour relations. The Gig economy can be described as a labour market characterized by the prevalence of short-term contracts or flexible work, as opposed to continuous work. In fact, this is not a new situation. However, nowadays, the number of the people who talk about changing forms of employment over the new technologies by referring to gig economy is increasing. In this context, a digital labour market characterized by the prevalence of freelance jobs is added to the definition of Gig Economy. Freelance work is described as, a Roman God, who has two-faces. One of the faces stands to the right, and the other one to the left. One face of freelance work is described as the freedom, autonomy, entrepreneurship that the new workforce using digital technology effectively wants to have, while the other side describes the loss of wages and welfare and social rights. The aim of this study is to examine the rise of freelance workforce by explaining the concepts of Gig economy and freelance work. For this reason, first of all a theoretical analysis was made and then a digital platform representing this area was examined. In this context, an assessment was made through freelancer.com platform. As a result, the work organization is transformed to be less needed for full-time workers, there are a lot of digital platforms which globally freelance workers and employers have meet with similar functions like freelancer.com, that the work done on the platforms has been improved and diversified but it was revealed that there was a need for regulations that would guarantee the basic rights of employees.

Keywords: Gig Economy, Freelance Work, Online Outsourcing

JEL Classification Codes: J81, J82, J83

¹ Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, eerdogan@sakarya.edu.tr

² Öğr. Gör. Sakarya Üniversitesi, Sapanca Meslek Yüksek Okulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü serpilcigdem@sakarya.edu.tr

Giriş

Gig ekonomisi terimiyle geçici, kısa süreli mikro işlerin var olduğu dijital bir emek piyasası anlatılmak istenmektedir. Gig ekonomisi, geçici pozisyonların yaygın olduğu ve işverenlerin kendi hesabına çalışanlar ile kısa süreli sözleşmeler yaptığı bir piyasadır. Son birkaç yılda büyük bir dönüşüm geçirerek ekonominin büyük bir parçası haline gelmiştir. Gig ekonomisi, bir yandan, tüketicileri ve üreticileri hızlı ve kolay bir şekilde bir araya getirerek, işverenlerin gerçek zamanlı talebine göre ihtiyaç duyduğu işgücüne erişime olanak sağlarken, öte yandan geleneksel, tam-zamanlı, maaşlı pozisyonlarda iş bulamayanlar veya mevcut gelirlerine ek katkı sağlamak isteyenler için giderek daha fazla cazip hale gelmektedir.” Gig ekonomisi aslında yeni bir kavram değildir. Her dönemde insanların, kısa süreli, geçici sözleşmelerle çalıştığı görülmüştür. Ama bugün çoğu insan “Gig ekonomisine” daha fazla atıfta bulunmaktadır. Özellikle son 5 yılda Gig ekonomisine yönelik akademik çalışmaların sayısında ciddi bir artış olduğu görülmektedir. Gig ekonomisi ile özellikle mobil teknolojilerin etkin olduğu çalışma türlerinden bahsedilmektedir. İşgücü piyasasının dijitalleşmesi, işverenin ihtiyacı doğrultusunda işgücünü sayı, fonksiyon ve çalışma süreleri bakımından optimum kullanımını son derece arttırmıştır. Mobil teknolojilerin gelişmesine bağlı olarak artık işverenler, herhangi bir yerden belirli kısa süreli projeler için küresel bir dijital havuzda yer alan kendi hesabına çalışanları seçebilirken, bu platformlarda yer alan kendi hesabına çalışanlar ise havuzdaki projeler arasından istedikleri seçimi yaparak dünyanın herhangi bir yerindeki işveren için çalışabilmektedir.

Teknoloji, iş örgütlenmesini çalışanlara daha az ihtiyaç duyulacak şekilde dönüştürmekte ve “talep üzerine” iş modeli giderek yaygınlaşmaktadır. “İsteğe bağlı ekonomi”, “paylaşım ekonomisi”, “1099 ekonomi” de olarak adlandırılan ve müşterileri ve çalışanları, hizmet sağlayıcılar üzerinden bir araya getiren yeni tip şirketler ortaya çıkmaktadır (Brescia, 2016: 89; Todolı -Signes, 2017:2). Bu şirketler, müşterinin talep ettiği bir görevi gerçekleştirecek işçiyi bulmak için freelance çalışanların ve müşterilerin bir araya geldiği çevrimiçi bir platform oluşturmaktadır. Burada platform sahibi şirketler müşterilerin ve işçilerin birbirlerini bulabilecekleri bir veri tabanı oluşturmaktadırlar. Bu nedenle platformda yer alan işçileri kendi

hesabına çalışan olarak sınıflandırmaktadırlar. Sonuçta özellikle asgari ücret, toplu pazarlık anlaşmalarının vb. uygulanmadığı bir yapıda müşteriler, hizmetleri geleneksel yollardan daha ucuza alabilmektedirler. Bu tür uygulamalara yönelik ilk işaretler tele çalışma ile ortaya çıkmıştır. Günümüzde ise işverenlerin ve çalışanların dijital platformlar üzerinden bir araya gelerek anlaşma yaptıkları yeni bir işgücü piyasası doğmuştur. Gerçekte gig ekonomisi, ekonominin ayrı bir bölümü değildir. Standart dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına bağlı olarak işin gündelikleştirildiği ve kayıt-dışılaştırıldığı daha geniş bir durumun parçasıdır (Gabel, Mansfield, 2008:304; Stefano, 2016: iv, 1).

Özellikle teknolojik gelişmeler, bu çevrimiçi dış kaynak sağlama faaliyetini olanaklı kılmıştır. Ancak dijital çağ, istihdam ilişkilerini önemli bir şekilde değiştirmekte ve siber uzamda hangi kuralların geçerli olduğuna dair önemli belirsizliklere neden olmaktadır. Gig ekonomisinin yükselişi ve bu ekonomik modelde freelance çalışanların sayısının artışı yadsınamaz bir gerçektir. Bu yeni işgücüne uygun, birçok ülkede ulusal mevzuatlarda yer alan işçi tanımı ve sağlanan haklar bakımından bir güncelleme yapılması gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, yeni bir özel işgücü düzenlemesine ihtiyaç olduğuna ilişkin tartışmalar eşliğinde, gig ekonomisi ve freelance çalışma kavramlarını açıklayarak freelance işgücünün yükselişini freelancer.com platformu üzerinden değerlendirme yapmaktır. Bu amaçla, teorik çerçevede ilgili literatürden hareketle gig ekonomisi, çevrimiçi dış kaynak kullanımı (online outsourcing) ve freelance çalışma kavramları açıklanmıştır. Daha sonra dünyanın en büyük çevrim içi dış kaynak ve kitle kaynak platformlarından biri olan freelancer.com platformu üzerinden bir değerlendirme yapılmıştır. Bu aşamada araştırmacılar bizzat bu platforma üyelik işlemi gerçekleştirerek sistemin işleyişini analiz etmişlerdir. Ayrıca çalışmada Freelancer Limited'e ilişkin ekonomik göstergelere yer verilerek, Gig piyasasındaki büyüme ve freelance işgücünün yükselişine ilişkin veriler ortaya konulmuştur.

1. Dijital Devrim ve İşgücüne Etkileri

Gig ekonomisinin oluşumu ve yaygınlaşması yeni dijital teknolojilerin gelişmesine paralel biçimde gerçekleşmektedir. Bu nedenle dijital devrim kavramı ve dijital teknolojilerin işgücü üzerindeki etkilerinin ortaya konulması önem arz etmektedir.

1.1. Dijital Devrim Kavramı

Allvin Toffler (2008), ‘Üçüncü Dalga’ adlı eserinde, üretim ilişkilerindeki değişime bağlı olarak, insanlık tarihini farklı dönemlere ayırmaktadır. Bu eserde toplumsal hayatı derinden etkileyen üç önemli dönemden bahsedilmektedir. Bunlardan ilki avcılık toplayıcılık yaparak yaşamını idame ettiren insan topluluklarının göçebe hayatı bırakıp yerleşik hayata geçerek organize tarım yapmaya başlamasıdır. Diğeri endüstrileşmedir. Endüstrileşmeye bağlı olarak kentleşme ve nüfusun artışı yeni bir toplumsal düzen kurulmasına yol açmıştır. Böylelikle toprağa bağlı üretim yerini, fabrikayı merkeze alan seri üretime bırakmıştır. Üçüncü dalga olarak tanımlanan dönem ise bilgi ekonomisine geçiş sürecidir. Sanayi Devrimi, toplumu ve ekonomiyi kökten değiştiren bir gelişmedir. Fabrika sistemi küçük ölçekli atölye ve zanaatkar üretiminin yerini almıştır. Bu süreç çeşitli aşamalarla kendini göstermiştir. İlk aşama 18. yüzyılın sonlarına doğru su ve buhar temelinde mekanik üretimin gerçekleşmesiyle ortaya çıkmıştır. 20. yüzyılın başlarına denk gelen ikinci aşama Frederick Taylor ve Henry Ford gibi isimlerin öncülüğünde seri ve kitlesel üretimin gerçekleştiği evredir. Üçüncüsü ise elektronik araçlar ve onun vasıtasıyla üretimin dijital otomasyonudur. Günümüzde ise dördüncü devrim ‘Endüstri 4.0’ olarak tanımlanmaktadır. "Siber-Fiziksel Sistemler" (cps) olarak adlandırılan bu sistemler, akıllı ağ sistemlerinin temelini oluşturan üretim, sürdürülebilirlik ve müşteri memnuniyetinin geniş kapsamlı entegrasyonunun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Bloem ve diğ., 2014:11-12). Dijital devrim tam olarak üçüncü sanayi devriminin başlamasıyla tanımlanabilir. Dijital devrim, ikinci sanayi devriminin (elektrik, kitle iletişim sistemleri ve modern üretim) kalbi üzerine inşa edilmiştir ve inovasyonun doğasını değiştirmiştir. En önemli özelliklerinden biri, giderek dijital teknolojilere ve yeni iş modellerine imkân sağlayan farklı bir yenilik türüyle beslenmesidir (Baller ve diğ., 2016).

Bilgi ve iletişim teknolojileri konusunda sayısız anlatı yer almaktadır. Hepsinin ortak noktası, teknolojik yenilik sürecinin genellikle meydana gelen bir inovasyonun bir diğerini tetiklemesi şeklinde gerçekleştiğidir. Mesela telefon ve telgraf gibi dijital teknolojilerin kullanımı, sosyo-kültürel ve ekonomik alanın farklı yönlerine nüfuz etmekte ve o alanları da şekillendirmektedir. Dijital devrimin anahtar bileşenlerinin kişisel bilgisayar ve İnternet'in varlığı olduğu kabul edilmektedir. Bu gelişmeler 1990'lı yıllarda gerçekleşse de, bu yeniliklerin tohumları, ARPANET programı ile 1960'lı yıllarda ekilmiştir. İlk kişisel bilgisayarlar 1970'lerin başlarında tanıtılmış, daha sonra Grafik Kullanıcı Arayüzleri (GUI) geliştirilmiştir. 1980'lerde kişisel bilgisayar ve yazılım uygulamaları için ihtiyaç duyulan uygulamalara başlanmıştır. Fakat bu yıllarda, bilgisayarlar ve yazılım programları ekseri elit bir gruba hizmet etmektedir. Küresel bir ağın tüm bilgisayar kullanıcılarına elektronik olarak bağlanması fikri bir süredir var olmasına rağmen, bu fikir 1990'ların başlarında gerçekliğe daha yakın hale gelmiştir. 1990'ların başlarında bilgi teknolojisi paradigmasının savunucuları dünyanın dijital devrim ve teknolojik gelişmeler sayesinde daha yaşanabilir hale geleceğini ileri sürmüşlerdir (Ramasubramanian, 2008:21-23). Being Digital adlı eserde Sanayi çağının insanlığa, herhangi bir alanda ve zamanda, tekdüze ve tekrarlı yöntemlerle gerçekleşen tekniklerle, kitlesel üretim kavramını verdiği; bilgisayar çağının ise bize aynı ölçek ekonomilerini zamandan ve mekandan bağımsız olarak gerçekleştirebilmeyi olanaklı hale getirdiği vurgulanmaktadır (Negroponte, 1995).

Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT), Dördüncü Sanayi Devriminin belkemiğini oluşturmaktadır. BİT'nin gelişmesiyle işleme ve depolama kapasiteleri katlanarak artmakta ve bilgi, insanlık tarihinde hiç olmadığı kadar fazla insan tarafından erişilebilir hale gelmektedir (Baller ve diğ., 2016:v). Yeni dijital teknolojiler, bulut bilişiminin yaygın olarak kullanılmasına; büyük veri analiz potansiyelinin oluşmasına; ev otomasyonu, akıllı şehirler ve dijital üretim gibi internet tabanlı faaliyetlerin önemli boyutlarda ilerlemesine yol açmaktadır. BİT'ndeki gelişmeler ve yeni iletişim teknolojileri, yeni medya, sosyal medya ve sosyal ağlar gibi pek çok yeni kavramı ortaya çıkarmıştır. Bu yeni oluşumlar sosyolojik, kültürel ortamda değişimlere yol açtığı gibi ekonomik alanı da derinden etkilemektedir (Vural, Sabuncuoğlu, 2008:1-2). Örneğin Dan Schiller (1999) yeni medyanın getirdiği

yeni düzeni ‘dijital kapitalizm’ kavramıyla ifade etmektedir. Günümüzde yeni medya teknolojileriyle kurulan ağlar sayesinde yeni ekonomik alanlar oluşmakta, sermaye tarafı interneti etkili bir şekilde kullanarak kapitalist anlayışı sanal ortamın her alanına yaymaktadır (Başlar, 2013:2). Bu çerçevede Finlandiya, İsviçre, İsveç, İsrail, Singapur, Hollanda, Almanya ve Birleşik Devletler gibi ülkeler bilişim ve iletişim teknolojilerine yatırım yaparak ekonomik kazançlarını arttırma konusunda dünya liderliğini ele almaktadır (Baller ve diğ., 2016: v). Bu ülkelerde Endüstri 4.0 entegrasyonu için stratejik programlar, örneğin interneti temel alan Akıllı Üretim Liderlik Koalisyonu gibi uçtan-uca otomasyon temelinde oluşabilecek daha ileri bir endüstriyel gelişme olasılığını araştıran konsorsiyumlar, siber-fiziksel internet temelli yeni bir üretim paradigması ortaya çıkmaktadır (Bloem et al. 2014:4).

Diğer taraftan gelişmekte olan ülkelerde de özellikle dijital teknolojilerin ve internetin yaygınlaşmasının bir sonucu olarak mal ve hizmet akışı, finansal varlıklar, bilgi ve iletişim son yıllarda belirgin bir biçimde artmaktadır. 2014'te, dünyadaki 4,7 milyar kişinin cep telefonu aboneliği olduğu, nüfusun yarıya yakınının internet kullandığı, 4,2 milyar sabit ve mobil geniş bant abone sayısının olduğu, Internet Protokolü (IP) trafiğinin ayda 72.580 petabayt olduğu ve 179.6 milyar uygulama indirildiği tahmin edilmektedir. Dijitalleşmenin temel etkisinin, işlem maliyetlerini ve marjinal üretim ve dağıtım maliyetlerini azaltarak tüm ekonomik akışları dönüştürme kapasitesinde olduğu söylenebilir. Bu çerçevede dijitalleşme dijital mal ve servisler oluşturarak, mal ve hizmetlere dijital özellikler ekleyerek ve dijital üretim, alışveriş ve tüketim platformları geliştirerek etki etmektedir (Bárcena ve diğ., 2016:17). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki etkileri dikkate alındığında dijital devrim küresel ekonomiyi gittikçe birbirleriyle bağlantılı hale getirmekte ve dünya ekonomisini bir dijital ekonomi şekline dönüştürmektedir (Bárcena ve diğ., 2016:17).

Her inovasyon, ardından gelecek yeni bir değişimin itici gücü olmaktadır. Dördüncü endüstri devrimi de, her alanda kendini hissettirecek yeni yaşam tarzını beraberinde getirmektedir. Klasik sanayi toplumunu oluşturan temel değerler aşınmakta ve yerini dijitalin hakim olduğu yeni değerler sistemine bırakmaktadır (Toffler, 2008). Bu çerçevede günümüzde bireylerin,

hayatlarını sürdürebilmeleri ve yönetebilmeleri için dijital etki alanları ile çevrimdışı gerçeklik arasında, bağlantılı teknoloji kullanımı ile hareket ettikleri bir dünyada yaşadıkları ileri sürülmektedir (Xu, David, & Kim, 2018:90). Dijital kavramı, sadece teknoloji anlamına gelmemektedir. “Dijital” değişen dünyayla birlikte değişen iş uygulamalarının da kısa kodu olarak tanımlanmaktadır. Dijital, tüketiciler için yeni deneyimlere imkanlar sunmaktadır. Bunun yanında dijitalin neden olduğu dönüşüm daha karmaşık bir dünyayı da beraberinde getirmektedir. İş dünyası, artık rekabet avantajını korumak için daha da hızlı hareket etmek zorundadır. Dijitalle birlikte daha kişiselleştirilmiş, müşteri merkezli birimler ve çalışmalar oluşturmak zorunlu hale gelmiştir(PwC, 2014:3).

1.2. Dijital Devrimin İşgücü Üzerindeki Etkileri

Günümüz toplumları dijital, fiziksel ve biyolojik teknolojilerin birleşmesi ile karakterize edilen küresel bir dönüşümün eşiğindedir. Yaşanan değişikliklerin boyutları, hızı ve kapsamı bakımından oldukça etkilidir. Bu dönüşüm dijital devrimin altyapısı üzerine kurulan yeni sistemlere geçişle tanımlanmaktadır. Bu durum temelde üretim, tüketim, iletişim, davranış ve birbirimizle etkileşim tarzımızı önemli derecede değiştirmektedir (Baller ve diğ., 2016:3). Dijital teknolojiler, toplumdaki tüm faaliyetlere kademeli olarak nüfuz ederken, ekonomik büyüme, sosyal içermeye ve çevresel sürdürülebilirlik konularında daha da güçlü bir etkiye sahip olmaktadır. Bu teknolojilere daha fazla erişimin sağlanmasını ve kullanılmasını teşvik eden politikalar ve ilgili düzenleyici çalışmalar giderek artmaktadır. E-egitim, E-sağlık, E-ticaret, E-devlet gibi uygulamalar, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesine bağlı olarak toplumsal hayatın her alanına yayılmaktadır. Dünya neredeyse tamamen tüketim üzerine odaklanan internet uygulamalarından tüketim ve üretim üzerine odaklanan internet uygulamalarına doğru ilerlemektedir. Artık gerçek hayattaki gündelik faaliyetlerin büyük kısmı sanal platformlar üzerinden gerçekleşmektedir (Bárcena, Prado, Cimoli, Pérez, & Castillo, 2016: 11). Bu devrimin temel ve küresel yapısı, işgücü piyasalarını ve geleceğini de hiç şüphesiz etkilemekte, yeni üretim ve çalışma biçimleriyle beraber yeni bir işgücünün doğuşuna da tanıklık etmektedir (Baller ve diğ., 2016:3).

Ekonomide gerçekleşen en büyük değişikliklerden biri ise, internet temelli iş modellerindeki artıştır. Yıllardır bir norm olarak kabul edilen bir işverene bağımlı olarak gerçekleştirilen tam zamanlı çalışma, bağımsız çalışan işgücünün nasıl bir hayat yaşadığına ilişkin gelişmeleri açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bu bağlamda Friedman (2014:172)'ın ifade ettiği gibi artık işçi ile işveren arasındaki bağ, bir tüketici ile belirli bir sabun veya patates cipsi markası arasında olduğundan daha fazla değildir. Bilindiği gibi geleneksel anlamda iş, coğrafi olarak sınırlandırılmıştı. İşçiler ve gerçekleştirdikleri işler bir şekilde birbirine bağlıydı ve emek ve diğer tüm üretim faktörleri aynı mekan içinde olmaya mahkumdu (Todolı '-Signes, 2017:193). Harvey'in (1989: 19) belirttiği gibi, işçiler kaçınılmaz olarak bir mekana bağımlıydı; çünkü "emek gücü her gece eve gitmek zorundaydı" (Graham, Hjorth, 2017:136). Dijital devrim ve onun üzerine bina olan 4. Endüstri devrimini doğuran gelişmeler zaman ve mekan arasında kurulan bu düzenli ilişkiyi yıkmıştır. İnternet'in yaygın kullanımı bu değişimin temel sebebidir. Müşteriler, patronlar, işçiler ve ürünün nihai tüketicileri kullanıcıları gezegenin farklı köşelerinde yer almaktadır (Berman, 2001:51).

Dijital devrim, özellikle çalışma hayatında işin niteliğini değiştirerek istihdam biçimlerinin çeşitliliğinin artmasına yol açmaktadır. Hayatımızın birçok alanına sirayet eden teknolojik yenilikler, birçok kişiye dijital platformlar üzerinden çalışma ve gelir elde etme olanağı sağlamaktadır. Uçtan uca teknoloji sayesinde, zaman ve mekandan bağımsız olarak, insanlar, becerilerini kullanmakta ve para kazanabilmektedir (Minter, 2017;Ravenelle, 2017;Stewart, Stanford, 2017).

Dijital emeğin yükselişi, iki eğilimin bir araya gelmesiyle ortaya çıkmıştır. Birincisi, işsizlik ve eksik istihdamdaki artıştır. Dünyanın birçok ülkesinde bu durum iş arayanlar, çalışanlar ve politikacılar açısından önemli bir ekonomik ve sosyal endişe kaynağıdır. Küresel çerçevede işsizlik oranı artarak 2017 yılında %5,6'ya ulaşmış ve toplamda 192 milyonu aşmıştır (ILO, 2017). İkincisi, internete bağlanma sayısındaki artıştır. Sadece 10 yıl önce, dünya nüfusunun %15'inin internete bağlandığı bir dünyadan, bugün dünya nüfusunun %40'ından fazlasının bağlı olduğu bir dünyaya ulaşılmıştır. Gelişmiş ülkelerde, 15-24 yaş grubundaki gençlerin %94'ü, gelişmekte

olan ülkelerde %67'si interneti kullanmaktadır. Bu oran en az gelişmiş ülkelerde ise %30'dur (ITU, 2017:2). Digital in 2018' raporuna göre internet kullanıcılarının sayısı 2018'de %7 artarak 4.021 milyar seviyesine ulaşmıştır (WeareSocial, 2018). “Dijital yerliler” olarak adlandırılan bu bireylerin sayısı hızlı bir şekilde artmaktadır. Bu grubun temel özelliği ise öğrenme, iletişim, eğlence ve çalışma faaliyetleri için yeni teknolojilerin ürünü olan sanal platformları, mekan sınırlamasına tabi olmadan kullanmalarıdır (Prensky, 2001).

Dijital işgücü, teknoloji ile etkileşimi esnasında birçok yetkinlik geliştirmektedir. Bu yetkinliklerden en belirgin olanı, genellikle “dijital akıcılık” (Briggs & Makice, 2012) olarak adlandırılan, teknolojiyi kullanarak istenilen sonuçlara ulaşmadaki yeterlilikleridir. Akıllı telefonlar, tabletler ve diğer mobil cihazlar sayesinde herhangi bir yerden çalışma imkanı esnek çalışmayı daha cazip hale getirmektedir. Bu mobil çalışanlar grubu, gelecekte işgücü statülerinden ayrı tanımlanmakta ve kariyerlerini kendileri yönetmektedirler. Bu çalışanlar amaca, göreve ve iş-yaşam dengesine daha fazla odaklanmaktadır. Her yaştan daha fazla işçi, aileye daha fazla zaman ayırabilecek, şehir merkezlerinden daha uzakta yaşayabilecek ya da sadece işe gidip gelme zamanlarından kaçınabilecek bir iş-yaşam dengesini kurma konusunda daha istekli olmaktadır. Bu bağlamda dijital teknolojiler onlara bu dengeyi kurmada önemli avantaj sunmaktadır (Buchanan, Kelley, & Hatch, 2016:2).

2. Gig Ekonomisi ve Gig Ekonomisinin Avantaj ve Dezavantajları

Gig ekonomisi” terimi, geniş bir yelpazedeki farklı tip ve çalışma modellerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Bunların birçoğunun ortak bir özelliği, freelance çalışan işçileri müşterilerle ve işlerle buluşturmak için aracı dijital platformlara veya uygulamalara dayanmasıdır. Gig ekonomisi platformları, çalışanlara ultra geçici esneklik sağlayarak, çalışma gününün her bir saatini ve dakikasını nasıl geçirecekleri konusunda tam bir özgürlük sunarken; aynı zamanda firmaların, ihtiyaç duydukları çalışanları küresel bir işgücü havuzundan bulmasını kolaylaştırmaktadır. Bu bölümde gig ekonomisi kavramı açıklanarak, gig ekonomisinin avantajları ve dezavantajları hakkında bilgi verilmektedir.

2.1. Gig Ekonomisi Kavramı

Gig ekonomisi, son yıllarda sayısı ve önemi giderek artan dijital bir işgücü piyasasına atıf yapmak için kullanılan bir kavramdır. Gig ekonomisi, nispeten yeni ve birçokları için çerçevesi net olarak anlaşılamayan bir kavram olarak görülmektedir. Ekonomide kısa vadeli, esnek ve bağımsız çalışma yeni bir olgu değildir. Ancak gig ekonomisi, son yıllarda gerçekleşen dijital teknolojilerin - çevrimiçi uygulamaların ve dijital platformların kullanımını ile nitelendirilen ve hiper esnek çalışmayı yaygınlaştıran bir boyuta sahiptir.

Gig ekonomisi; tedarikçiler ve müşteriler arasındaki eşleştirmeyi aktif olarak kolaylaştıran dijital platformlar aracılığıyla, bireyler veya şirketler arasında kısa vadeli ve görev bazında yapılan işleri ve bunun karşılığında yapılan ödemeleri kapsayan bir ekonomi olarak tanımlanabilir (Lepanjuuri, Wishart, Cornick, 2018:4). Avrupa Komisyonu, Çalışmanın Geleceği hakkındaki 2016 yayınında, Gig ekonomisini, “dijital teknolojiler sayesinde, genellikle sınırlar ötesinde yapılan projeler için ekipleri toplayan ve bunu dijital platformlar aracılığıyla alıcıları ve satıcıları sorunsuz bir şekilde ortak bir havuzda bir araya getirerek gerçekleştiren ekonomi” olarak tanımlamaktadır. Komisyon ayrıca, dijital platformların, yalnızca işlerinde daha fazla esneklik arayan insanlara değil, aynı zamanda daimi bir iş elde etme şansı daha az olanlara da fırsatlar sunduğunu belirtmektedir.

Bazıları gig ekonomisi terimini; yalnızca çevrimiçi platformlar aracılığıyla görevlendirilen; ancak yerel/fiziksel bir ortamda gerçekleştirilen görevlere atıfta bulunarak tanımlamaktadır (Frenken, 2016; Schmidt, 2017; Eurofound, 2018). Burada önerilen sınıflandırma şöyledir: Görev, konum tabanlı değilse ve internet üzerinden uzaktan yapılabilirse, bulut tabanlı (Cloud Work) bir çalışmadır. Eğer görev belirli bir bireye değil, tanımlanmamış bir gruba çevrimiçi olarak verilmişse, bu kitle kaynak kullanımı (Crowdwork)’dır. Görev, parça parça çalışması için küçük birimler halinde alt bölümlere ayrılırsa, her biri eşit derecede küçük bir miktar parayla ödenirse, mikro kitle kaynak kullanımınıdır. Aksine, bu görev alt bölüme ayrılmaz ve bütün olarak bir kalabalığa paralel olarak dağıtılır, sonuçta sadece sonuç önemli olur ve ona göre ödeme yapılırsa, yarışma temelli kitle kay-

nak kullanımınıdır. Ancak, bir görevin belirli bir yerde ve zamanda, görevden sorumlu belirli bir kişi tarafından yapılması gerektiğinde, bu bir gig çalışmadır. Pratikte daha birçok karma platform ve daha fazla alt kategori bulunmaktadır (Schmidt, 2017:5).

Gig ekonomisi esas olarak, geçici ve esnek işlerin esas olduğu bir ekonomik modeli kullanır. Bu modelde işçilere yaptıkları hizmetler veya görevler karşılığında ödeme yapılmaktadır. Bu işgücünün temini sağlayan bir şirket gereklidir ve bu modelde işçiler bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırılmaktadır (Dosen, Graham, 2018:1):

Gig ekonomisi kısa süreli sözleşmeler veya sürekli çalışma yerine serbest çalışma ile ayırt edilir. Kalıcı işlerle ilgili düzenli maaşlar yerine, “çalışanlar”, gerçekleştirdikleri “görevler” karşılığında ödeme yapılır. Bu nedenle, gig ekonomisi, çalışanların tam zamanlı istihdamını öngören geleneksel modeli yıkmaktadır (Investopedia, 2018). Freelance çalışanların yarattığı ekonomi modeli olan Gig Ekonomisi, kalıcı işlerin aksine, kısa süreli sözleşmelerin veya freelance işlerin yaygınlığı ile nitelendirilir. Gig ekonomisi, ya da diğer bir ifadeyle "kısa süreli iş ekonomisi”(Kiracı & Sıtkı, 2017:81) herhangi bir kuruma bağlı olmadan, kısa süreli projeler üzerinde çalışan kişilerin oluşturduğu bir ekonomi olarak tanımlanmaktadır. Bu platformlar, firmaların, ihtiyaç duydukları çalışanları küresel bir işgücü havuzundan bulmasını kolaylaştırmakta ve freelance çalışanların becerilerini ortaya koymasına için fırsat yaratmaktadır.

Gig ekonomisinde, çalışma biçimleri daha çok çevrimiçi ve mobil uygulamalar üzerinden gerçekleşmekte ve talep üzerine çalışma temelinde oluşmaktadır. Çevrimiçi platformlar üzerinden bir araya gelen müşteriler ve kendi hesabına çalışanlar birbirleriyle anlaşmaları halinde, proje üzerinde birlikte çalışmaktadır. Bu platformlar, kendi hesabına çalışan kişilere iyi iş fırsatları sunarak esnek çalışma çözelgeleri yaratmaya olanak tanımaktadır (Stefano, 2016; Todolı -Signes, 2017).

Genellikle, işverenlere kolaylık ve düşük maliyet, çalışanlar için iş ve gelir fırsatları sunan Gig ekonomisi, büyük ve küçük yatırımcıların yatırım hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bu yeni modelleri kullanan bazı şirketlerin piyasa değerleri, aynı endüstrilerdeki geleneksel şirketlerden

çok daha hızlı bir şekilde artmaktadır. Bu şirketler, endüstrilerdeki geleneksel iş yapma biçimini değiştirerek, birçok insanın yaptığı gibi, internet ve mobil teknolojiler aracılığıyla doğrudan tüketicilere hizmetlerini daha etkin ve verimli bir şekilde sunmaktadır (Brescia, 2016: 89). Şüphesiz Bilgi Devrimi sürmektedir. "İnternetin ortaya çıkışı, iş dünyasını, değişimi yönetmede büyük, benzeri görülmemiş bir uygulama yapmaya zorlamaktadır. Bu çerçevede geleneksel endüstrideki şirketler, değişimin doğası ve büyüklüğü ile baş etmeye zorlanmaktadır (Gubel, Munsjield, 2002).

Gig ekonomisinin bazı özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Lepanjuuri ve diğ., 2018; Minter, 2017; Graham, Hjorth, 2017:136);

- Daha az/farklı bir emek bağımlılığı söz konusudur: Artık yeni şirketlerin işi yönetmeye ve denetlemeye daha az gereksinim duyarlar. Şirketler teknolojiyi kullanarak müşterilerin çalışanlar hakkındaki değerlendirmelerine güven duymaktadır. Şirketlerin geleneksel işyerlerinde sorumlu oldukları çalışanlarına eğitim sunma zorunlulukları da bu yeni çalışma ortamlarında yoktur. Zaten şirketlere dahil olan bağımsız çalışanların eğitilmiş ve nitelikli olduğu düşünülür ve bu nedenle istihdam edilirler. Bu şirketler, çalışanların katma değeri yüksek iş yapmalarına önem verirler. Her ne kadar bağımsız çalışanlar özgür bir biçimde müşterilerle iş yapsa da böyle bir kontrol mekanizmasına tabidirler.
- Gig platformlarında büyük bir kullanıcı kitlesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu model, çok sayıda çalışan ve müşterinin aynı platformda bir araya gelmesine dayanmaktadır. Çok sayıda kullanıcı olması halinde şirketlerin çalışma saatleri konusunda esnekliği artmaktadır. Aynı zamanda müşteriler de her zaman platformda çok sayıda mevcut çalışan bulmayı arzu ederler.
- Bir ajans aracılığıyla ya da LinkedIn gibi platformlardan iş arayanlar Gig ekonomisi kapsamında yer almamaktadır. Bireylerin Gig platformları üzerinden müşterilerle anlaşmayı yapması, görevi tamamlayınca yine aynı platform üzerinde gönderimi sağlaması ve ödemenin de aynı platform üzerinden (ör. EBay, Etsy vb.) gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

- Küresel iş yapma mantığı hakimdir. Bir platform kurulduktan sonra, platformun genişlemesi yani platformun küreselleşmesine ve hizmetlerinin tüm dünyaya yayılmasına olanak tanıyan fırsatlar nispeten kolay ve ucuzdur. Küresel genişleme, şirketlerin ölçek ekonomilerini kullanmalarını ve böylece bir markanın dünya genelindeki kullanıcıların güvenini kazanmalarını sağlamaktadır.

2.2. Gig Ekonomisinin Avantaj ve Dezavantajları

Dijital teknolojilerin gelişmesine bağlı olarak yeni iş yapma biçimlerinin ortaya çıkışı, emek piyasasında iki temel sorunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Birincisi, geleneksel hukuk anlayışındaki “işçi” tanımlamasının yeni çalışma biçimiyle hala geçerli olup olmadığına ilişkin sorundur. Zira iş yasalarında tanımlanan işçi kavramındaki işverene bağımlılık ve sorumluluk kriterleri yeni çalışma biçimlerinde aşınmaktadır. İkinci sorun bu yeni model karşısında işçilerin iş güvencesi ve iş gücü koruması kapsamına nasıl dahil edileceği konusudur (Stefano, 2016). Bununla birlikte, Gig ekonomisinde çalışanlar arasında, istikrarsız çalışma saatleri ve gelir, çalışma ilişkisinden kaynaklanan haklardaki eksiklikler, sosyal güvenlik ve emekli maaşı ile ilgili belirsizlik, kariyer gelişimine ve eğitimine erişim eksikliği gibi faktörlerden dolayı önemli endişeler vardır.

Özellikle sendikalar, işçiler için gig ekonomisinin etkileri hakkında endişelerini sık sık dile getirmektedirler. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), gig ekonomisindeki belirsizliklerin giderilerek yasal süreçlerde düzenlenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu çerçevede ETUC Konfederasyon Sekreteri Esther Lynch şunları söylemiştir (Eurofound, 2018):

“Gig ekonomisi havalı geliyor ama gerçekte bu işlerin çoğu 100 yıl önceki parça başı çalışan ve gündelik işçilerin karşılaştığı sorunlara dönüş konusunda hızlı bir rota çiziyor [...]. Çevrimiçi platformlar, açık amaç değilse de, iş ilişkisini gizlemek, sosyal güvenlik ve vergi yükümlülüklerinden kaçınmayı kolaylaştırmak gibi etkiye sahiptir”.

Dijital çağın ortaya çıkışı, istihdam ilişkilerini önemli bir biçimde değiştirmekte ve siber alanda yasal olarak hangi kuralların uygulanacağına ilişkin belirsizliğe neden olmaktadır (Gabel ve Mansfield, 2003: 304). Bununla birlikte, etkilenen sadece çevrimiçi işçiler değildir. Talep ekonomisi veya

"paylaşım ekonomisi" müşterilerin doğrudan kendi hesabına çalışan işçilerle iletişim kurması üzerine bina edilmiş yeni şirketler ortaya çıkarmaktadır. Bu şirketler çekirdek işlerini de kendi hesabına çalışan işçiler vasıtasıyla gerçekleştirmektedir (Todolı -Signes, 2017). Teknoloji sayesinde ortaya çıkan bu yeni örgütsel uygulamalar, "iş yasaından kaçış" olarak adlandırılan bir sürecin doruk noktası olarak görülmektedir. Sanal platforma sahip şirketler, yalnızca müşterilerin ve çalışanların birbirlerini bulabilecekleri bir veri tabanına sahip oldukları için, çalışanları kendi hesabına çalışanlar olarak sınıflandırılmaktadır. Sonuç olarak, iş hukuku korumasının, özellikle asgari ücret ve toplu ücret anlaşmalarının uygulanmadığı durumlarda, bir müşteri, geleneksel kuruluşlar tarafından sağlanarlardan çok daha ucuz bir hizmet edinebilmektedir (De Stefano, 2016). Dolayısıyla Gig ekonomisinde gelir güvencesi, kaza sigortası, emeklilik ve ücretli izin vb. gibi imkanların birçoğu olmayabilir. Bu yapıda uzmanlığa sahip olmayan "girişimciler", genellikle iş alabilmek için ücret oranını düşürmek zorunda kalmaktadır. Buna karşılık, düşük ücretlerin nereye kadar gidebileceği konusunda bir sınırlama yoktur. Buradaki işgörenler bağımsız bir yüklenici olarak çalıştığından asgari ücret yasaları geçerli değildir (Dosen, Graham, 2018:2).

İşletmeler açısından bu dijital platformlar yüksek uzmanlık becerilerine sahip freelance çalışanlara kolay erişim sağlamaktadır. Bu sayede kuruluşların kendi bünyesindeki çalışanlarının yeteneklerini isteğe bağlı olarak hızlı ve esnek bir şekilde tedarik etmeleri mümkün hale gelmektedir. Geleneksel dış kaynak tedarikçileri ve aracı kurumlarla karşılaştırıldığında, işlem maliyetleri önemli ölçüde düşmektedir. Bu yapı işletmelerin proje ihtiyaçlarını karşılamak için serbest çalışanları hızlı bir şekilde işe almalarına izin vermektedir. İşe alım sürecinde coğrafi, bilgi ve idari engelleri ortadan kaldırarak daha kısa dönemli projeler için freelance çalışanların kullanımına izin vermektedir (Corporaal, Lehdonvirta, 2017: 10). Bu bakımdan Gig ekonomisi yetenek, hizmet ve uzmanlığa, küresel düzeyde eşit görülmemiş bir maliyet avantajı ve şeffaflık sunar. Böyle bir ortamda en iyi performans gösterenler ödüllendirilerek rekabetçi bir işgücü piyasası yaratılmış olur.

3. Freelance Çalışma Kavramı ve Freelance İşgücünün Yükselişi

Freelance çalışma, başta ABD ve Birleşik Krallık olmak üzere tüm dünyada yaygınlaşan atipik bir çalışma biçimidir. Freelance çalışma özellikle medya ve eğlence sektöründe geleneksel bir varlığa sahip olmasına rağmen özellikle gelişen teknolojilere bağlı olarak birçok farklı sektörde de giderek artmaktadır. Bu bölümde freelance çalışma kavramı ve freelance işgücündeki artış incelenecektir.

3.1. Freelance Çalışma Kavramı

Freelance çalışma; herhangi bir işverene ya da şirkete uzun vadeli sözleşmelerle bağlı olmayan, sürekli olarak istihdam edilmeyen belirli görev ya da hizmetler için kiralanan kişilerin yaptığı çalışma olarak tanımlanmaktadır. Freelance çalışanlar, tipik olarak, bir dizi işverene tecrübe, beceri ve uzmanlıklarına dayalı hizmetleri satan kendi hesabına çalışanlardır (Platman, 2004:577-578). Freelance çalışma, kendi hesabına çalışma biçimi içerisinde kabul edilen atipik çalışma biçiminin bir alt türü olarak görülmektedir. Freelance çalışan bir kişi, işverenle uzun dönemli bir anlaşma yapmaksızın belirli bir proje ya da görev için çalışmaktadır. Ya da ürettiği bir içeriği birkaç işverene satmaktadır. Dolayısıyla freelance çalışan, diğer taşeron, geçici ve kısa süreli sözleşmeye dayalı olarak çalışan atipik çalışanlardan da ayrılmaktadır (Walters, Warren, Dobbie, 2006). Burada kişinin emek gücü kiralananmaktan ziyade çalışanın ifa ettiği hizmetin sonucuna göre ödeme yapılmaktadır. Freelance çalışmanın doğasında yer alan kendi hesabına çalışma olgusu, onu geleneksel çalışma biçimlerinden ayırmaktadır. Freelance çalışan bir kişi, yer ve zamandan bağımsız olarak, emek sürecinin kontrolünü kendisi sağlayarak özgür biçimde çalışmaktadır. Böylelikle freelance çalışanlar tek bir işveren yerine aynı sektörde birden fazla işverenle aynı anda çalışabilmektedirler (Vosko; 2006: 144).

Bu çerçevede Amerika’da Freelancers Union & Elance-oDesk tarafından beş çeşit freelance çalışma biçimi tanımlanmıştır. Bunlar kısaca aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (Freelancers Union&Elance-oDesk, 2014: 5):

1. Bağımsız Yükleniciler/Girişimciler (Bağımsız işgücünün%40’ı-21,1 milyon profesyonel): Bu “geleneksel” freelance çalışanların bir

- işvereni yoktur ve bir proje esasına dayalı olarak geçici süreli çalışmaktadır. Amerika’da en yaygın olan freelance çalışma biçimidir.
2. Gece Çalışanlar (Moonlighters) (%27- 14,3 milyon): Gündüzleri geleneksel bir işte çalışırken, geceleri freelance çalışan profesyonellerdir. Örneğin, akşamları çeşitli kuruluşlar için projeler yapan kurumsal bir web geliştiricileridir.
 3. Çeşitli İşlerde Çalışanlar (Diversified workers) (%18- 9,3 milyon): Bu kişiler hem geleneksel işlerden hem de freelance çalışmadan dolayı çeşitli gelir kaynaklarına sahiptir. Örneğin, bir dış hekiminin ofisinde haftada 20 saat bir resepsiyonda çalışan ve gelirin geri kalan kısmını Uber için şoförlük yapan ya da serbest yazı yazma işlemini gerçekleştiren birisidir.
 4. Geçici Çalışma (%10- 5,5 milyon): Tek bir işveren ya da proje ya da müşteri için uzun dönemli geçici iş ilişkisine dayalı olarak çalışan kişiler. Örneğin aylar sürecek bir proje için geçici sözleşme ile çalışan bir iş danışmanıdır.
 5. Freelance İş Sahipleri (%5- 2.8 milyon): Bir ile beş arasında çalışanı olan ve kendini hem iş sahibi hem de freelance olarak düşünen işletme sahiplerinden oluşmaktadır.

İki milyondan fazla freelance çalışanın bulunduğu Birleşik Krallık’ta mevcut yasal veya genel kabul görmüş bir freelance çalışma statüsü bulunmamasıyla birlikte freelance çalışma, daha geniş kapsamlı kendi hesabına çalışmanın bir alt türü olarak kabul edilmektedir. “Freelance” kısa vadeli, geçici veya proje bazlı iş ilişkilerini tanımlamak için kullanılan ve gündelik söylemde sıkça yer alan bir terimdir (Jenkins, 2017:4).

Freelance çalışma, basın ve film endüstrisi de dahil olmak üzere medya sektörünün yerleşik bir özelliğidir. Fakat bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) büyümesi ile freelance çalışma, grafik tasarım, web tabanlı girişimler ve eğlence gibi etkinlikler başta olmak üzere diğer birçok sektöre de yayılmıştır (Pedersini, Coletto, 2010:5).

Literatürde freelance çalışmaya yönelik iki farklı yaklaşım olduğu görülmektedir. Birinci yaklaşım freelance çalışmayı kapitalizmin yeni sömürü biçimi olarak ele alırken (Cohen, 2013;Fudge, Tucker, & Vosko,

2002;Vosko, Zukewich, & Cranford, 2003;Davidov, 2012) diğeri freelance çalışmayı girişimcilikle bağdaştırmaktadır (Burke, 2011; Ucbasaran ve diğeri, 2001; Zahra, 2007 ve Welter, 2011;Bögenhold, Heinonen, & Akola, 2014;Storey, Salaman, & Platman, 2005). Girişimcilik teması ile sunulan freelance çalışma, özellikle yeni mezun, çocuksuz gençlere özgürlük ve özerklik vadetmektedir. Diğer taraftan yaratıcı üretim için bireylerin talep ettikleri özerklik ve esneklik terimleri vurgulanarak bu çalışma biçimi hegemonik olarak yapılandırılmaktadır. Carlin (1962;184) bu durumu “bağımsızlığın illüzyonu” olgusu ile açıklar. Bu kişilere kendi hayatlarını arzu ettikleri gibi şekillendirecekleri vaat edilmektedir. Dolayısıyla bireyin kendi seçtiği güvencesiz çalışma biçimi ile yeni kapitalizme uyumu kolaylaştırılmaktadır (Edstrom & Ladendorf, 2012).

Bu bağlamda freelance çalışmaya yönelik ilgi iki açıdan ele alınmalıdır. İlki, bağımsızlık, iş doyumunu ve daha yüksek kazanç elde etme gibi etkenlerden ötürü gönüllü, ikincisi ise işgücü piyasasında kendisi için uygun bir alternatif bulunmaması nedeniyle zorunlu olarak bu çalışma türünün benimsenmesidir. Birçok çalışmada Freelance çalışma kararının arkasındaki nedenler büyük oranda ilk grubu temsil ettiği vurgulanmaktadır. Bu haliyle freelance çalışma, bireylere yaşam kalitelerini yükseltme ve / veya yaratıcı girişimci fırsatları keşfetme fırsatı sunmaktadır (Dawson ve diğ., 2009:2). Çünkü kendi hesabına çalışma, girişimciliğin ve iş yaratmanın önemli bir yolu olarak lanse edilmektedir. Özellikle Avrupa Birliği'nin büyüme ve iş potansiyellerini arttırma hedeflerine katkıda bulunduğu ifade edilmektedir. Avrupa düzeyindeki veriler, kendi hesabına çalışmanın ekonomik krize bir ölçüde direnç gösterdiğini göstermektedir ve bu grubun işsizliğindeki artış görece tipik- ücretli istihdama göre daha azdır (Hawley, Manoudi, Rasell, & Scott, 2010:5).

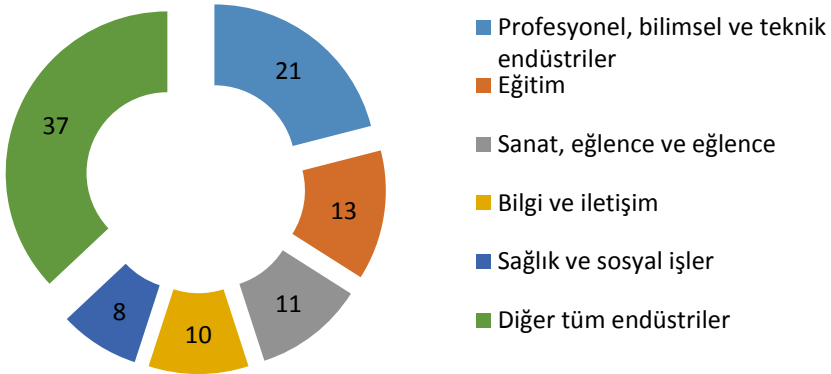
Freelance çalışmada, geleneksel olarak kendi hesabına çalışan bir işçi, doğrudan pazar için çalışan bir kişi olarak düşünülmektedir. Diğer bir deyişle hizmetlerini bir veya daha fazla şirkete kendisi işletmenin bir parçası olmadan vermeyi kabul eden bir kişidir. Bağımsız çalışan kişiler, kendi faaliyetlerinin sahipleridir ve bir görevi kabul edip etmeyeceğine ilişkin bağımsızlığa ihtiyaç duymaktadır. İş için ihtiyaç duyulan alet ve materyalleri

ellerinde bulundurmakta ve tüm iş risklerini taşımaktadırlar (Todolı ' -Signes, 2017).

3.2. Freelance İşgücünün Yükselişi

Genel olarak freelance çalışanların sayısı tüm dünyada giderek artmaktadır. Fakat Public Policy Research Enstitüsü tarafından yapılan son analizler, İngiltere'de kendi hesabına çalışan sayısının artışının diğer herhangi bir Avrupa ülkesinden daha büyük olduğunu ortaya koymaktadır (Sapsed ve diğ. 2015). Kendi Hesabına Çalışanlar ve Bağımsız Profesyoneller Birliği (İPSA) tarafından 2017 yılında yapılan araştırmaya göre ise İngiltere'de 2 milyon freelance çalışan bulunmaktadır. Bunun 1,77 milyonu freelance çalışmayı asıl işi olarak gerçekleştirirken, 234 bin kişi, ikinci iş olarak freelance çalışmaktadır. 2008-2016 yılları arasında freelance çalışanların sayısı %43 oranında artmıştır. 2008 ve 2016 yılları arasında freelance olarak çalışan annelerin sayısı ise %79 artmıştır. Freelance çalışanların Birleşik Krallık ekonomisine katkısı ise 119 milyon Sterlin'dir (Jenkins, 2017:2).

Şekil 1: İngiltere'de Freelance Çalışanların Sektöre Göre Dağılımı



Kaynak: (Jenkins, 2017:3)

İngiltere'de freelance çalışanların sektöre göre dağılımına baktığımızda bilim ve teknoloji sektöründe freelance çalışanların yoğun olduğu görülmektedir.

Upwork ve Freelancers Sendikasının raporuna göre ABD’de 2014 yılında 53 milyon olarak belirlenen freelance çalışanların sayısı, 2017 yılında %8,1 büyüyerek 57,3 milyona yükselmiştir. Bu sayı, ABD toplam işgücünün yüzde 36’sına tekabül etmektedir ve ekonomiye yılda yaklaşık 1,4 trilyon dolar katkıda bulunduğu tahmin edilmektedir. 2027 yılına kadar freelance çalışanların ABD toplam işgücünün yarısından fazlasını kapsayacağı öngörülmektedir (Upwork&Freelancers Union, 2017).

Mckinsey & Company tarafından yapılan bir araştırma; “yüksek derecede özerklik, işe göre ücret ve işçi ile müşteri arasındaki kısa süreli ilişkiler” ölçütü baz alındığında, ABD ve Avrupa’da çalışma yaşındaki nüfusun %20-30’unun bağımsız çalıştığını ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle 162 milyondan fazla kişi bağımsız çalışmaktadır. Özellikle dijital platformlar, mobil cihazların her yerde bulunmasına bağlı olarak, işçilerin ve müşterilerin eş zamanlı olarak belirli işgücü havuzlarında bulunmasını sağlayarak, bağımsız çalışmayı daha olanaklı hale getirmiştir. Günümüzde bu online pazarlar, bağımsız çalışanların %15’i tarafından kullanılmaktadır (Manyika ve diğ., 2016:10).

4. Çevrimiçi Dış Kaynak Kullanımı Platformu Olarak Freelancer. Com

Kitlesel dış kaynak kullanımı (crowdsourcing) platformları, çok sayıda kişinin katılabileceği yarışmalar yoluyla organize edilen ve büyük ölçüde tanımlanmamış bir grup insanın eşzamanlı olarak çalışmasına olanak tanıyan platformlardır. Bu platformda yer alan kişiler, müşteriler adına bir soruna çeşitli çözümler önerebilmektedir. Çevrimiçi dış kaynak kullanımı (online outsourcing) platformlarında (World Bank, 2015:7) ise müşteriler, bireysel olarak kişilerden veya organizasyonlardan kaynak sağlamaktadır ve onlara ödeme yapmaktadır. Bu platformlar hizmetin belirli tip satıcı ve alıcılarını eşleştirmektedir. Upwork, Freelancer ve PeoplePerHour gibi çevrimiçi freelance platformlar, kategori olarak daha uzmanlaşmış alanlara ve bilgi yoğun projelere odaklanmaktadır. Burada yazılım geliştirme, yaratıcılık ve tasarım, yazma ve çeviri gibi işler yoğun olarak gerçekleştirilmektedir. Ancak prensipte, freelance çalışanlar online olarak teslim edilebilecek her türlü çalışmayı yapabilmektedir (Corporaal & Lehdonvirta, 2017:5).

Çevrimiçi dış kaynak kullanımını tanımlarken ikili bir sınıflandırma kullanılabilir. Bunlar mikro çalışma ve online freelance çalışmadır.

- **Mikro Çalışma:** Projeler ve görevler saniyeler veya dakikalar içinde tamamlanabilen mikro işlemlere ayrılmaktadır. Örneğin resim etiketleme, metin transkripsiyonu ve veri girişi gibi işlerin için temel sayısal ve okuryazarlık becerilerine ihtiyaç duyulduğu, işçilere genellikle tamamlanan her görev için küçük miktarlarda paralar ödendiği bir çalışmadır. Bu tür çalışma özellikle özel yetenekleri olmayan işsiz ve düşük ücretli bireyler için caziptir.
- **Online Freelance Çalışma:** Freelance çalışanların müşterilere profesyonel hizmet verdikleri, işçilerin tipik olarak teknik veya mesleki becerilere sahip olduğu mikro çalışmadan daha yüksek bir uzmanlık seviyesi gerektiren bir çalışmadır. Çevrimiçi freelance görevler, daha uzun süreler (saat, gün veya ay) süren ve daha büyük projelerin bir parçası olma eğilimindedir. Örneğin, grafik tasarım, web geliştirme ve teknik rapor yazma vb. içermektedir.

Tablo 1: Mikro Çalışma ve Çevrimiçi Freelance Platformların Karşılaştırması

Boyutlar	Mikro Çalışma	Freelance Çalışma
Büyükçük	Projeler ve Görevler küçük mikro görevlere bölünmektedir	Daha büyük projeleri ve görevleri kapsamaktadır
Karmaşıklık	Düşük görev karmaşıklığı	Yüksek Görev Karmaşıklığı
Süre	Projeyi tamamlama saniyeler ve dakikalar almaktadır	Projeyi tamamlama saat, gün hafta ve hatta aylar almaktadır.
Giriş Engelleri	Düşük yetenek ve nitelik gerekmektedir.	Uzmanlık ve yüksek nitelik gerekmektedir.
Koordinasyon	Platform tarafından otomatik yönetim	Müşteri tarafından manuel yönetim
Ödeme	Parça başı ödeme	Saate göre ya da sürece göre ödeme
Örnek	Amazon Mechanical Turk, CloudFactory, Crowdflove	Freelancer, Upwork, PeoplePerHour

Kaynak: (Corporaal, Lehdonvirta, 2017: 6)

Micro çalışma ve online freelancing sıklıkla birbiriyle çakışmaktadır. Aralarındaki en büyük fark, genellikle ödeme miktarı, görevlerin büyüklüğü

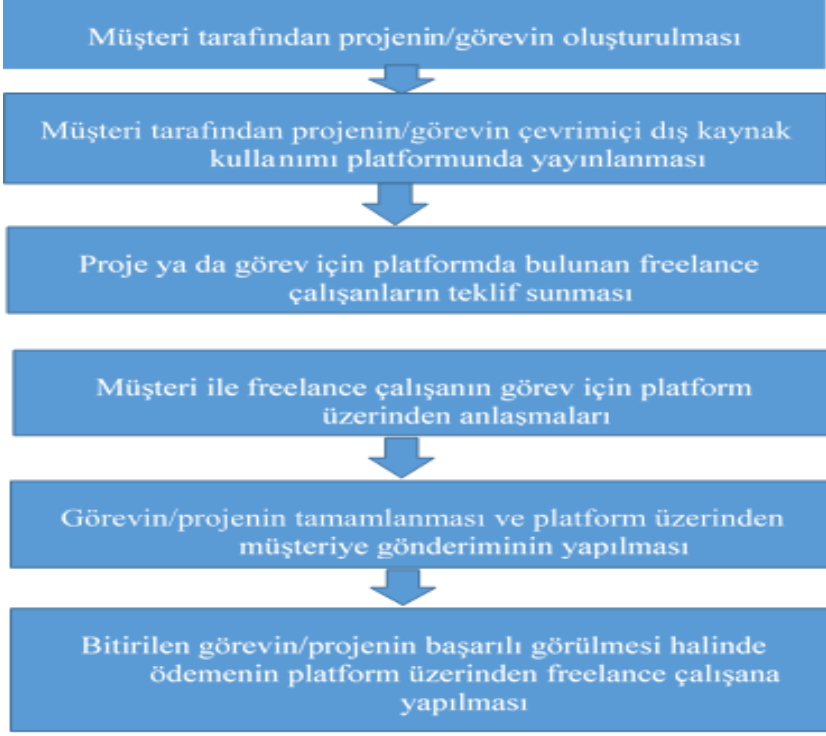
ve karmaşıklığıdır. Freelancer, Upwork, Crowdfunder, Amazon Mechanical Turk (AMT), Samasource ve CloudFactor gibi platformlar en popüler çevrimiçi dış kaynak kullanımı platformlarıdır (World Bank, 2015:1).

4.1. Freelancer.Com Platformunun Yapısı ve İşleyişi

Freelancer.com, 247 ülkede 28,699,833 kayıtlı üyenin yer aldığı dünyanın en büyük freelance, outsourcing ve crowdsourcing platformudur. Bu dijital platform sayesinde işverenler; mühendislik, bilim, satış ve pazarlama, muhasebe ve hukuk, yazılım geliştirme, sigorta, veri girişi ve tasarım gibi alanlarda freelance işgücünü çalıştırabilmektedir. 2009 yılında kurulan ve genel merkezi Avustralya'nın Sidney kentinde yer alan freelancer.com platformu, dünyanın en büyük freelancing ve çevrimiçi dış kaynak kullanımı (online outsourcing) platformudur. Freelancer.com sitesinde 1.000 kategoride 13 milyondan fazla iş ilanı yayınlanmaktadır. Talep üzerine çalışanlar, yazılımcılar, yazarlar, tasarımcılar, fotoğrafçılar, reklam yazarları, teslimat yapan kişiler, üreticiler ve daha fazlası bu platformda yer almaktadır. Freelancer.com platformu Freelancer API(Application Programming Interface: Uygulama Programlama Arayüzü)'sini piyasaya sürerek, insan ve makine arasındaki bağlantıyı daha da yakınlaştırmaktadır. API, iki uygulamanın birbiriyle iletişimine izin veren bir yazılım ara yüzüdür. Dolayısıyla müşterinin ya da freelance çalışanın talep ettiği bir isteği anında sağlayıcıya iletmekte ve ardından yanıt göndermektedir (freelancer.com).

Çevrimiçi bir freelance çalışma platformu olarak freelancer.com platformunda tipik bir sözleşme süreci aşağıdaki şekilde gerçekleşmektedir.

Şekil 2: freelancer.com İşleyiş Şeması



Bir müşteri platformda bir proje yayınlamakta ve ilgili serbest çalışanlar bu proje için teklif sunmaktadır. Müşteri daha sonra teklifleri değerlendirmekte ve sohbet veya görüntülü görüşme yoluyla seçilen adaylarla görüşmeler yapmaktadır. Müşteri, gereksinimlerine uygun bir freelance girişimci bulduğunda ve şartlar üzerinde anlaşmaya varıldığında, hizmet sağlayıcı platform, tarafların işe başlamak için bir sözleşme oluşturmasına yardımcı olmaktadır. Freelance çalışan tarafından bitirilen iş, platform üzerinden müşteriye gönderilmektedir. Değerlendirme ve onaydan sonra müşteri, freelance çalışanlara ödeme yapmaktadır (Corporaal, Lehtonvirta, 2017:5).

2018 yılında ilan verilen 415.000'den fazla işin analizi yapıldığında, özellikle KOBİ'lerin freelancer.com web sitesini kullanma eğiliminin fazla olduğu görülmektedir. Bu tür işletmeler, temel fonksiyonlarına dış destek almak için bu platforma girmekte ve dünya çapında freelance çalışanların

yer aldığı çevrimiçi işçi havuzundan gerekli desteği sağlamaktadırlar. İhtiyacı olduğu halde firmalar işçi alma faaliyetlerinden kaçınmakta ve bu yönetime başvurumaktadırlar. Diğer taraftan ilgili niteliklere sahip kişiler başka şehirlerde ya da ülkelerde yaşıyorsa da bu yöntem etkilidir. Bu tür platformlar sayesinde firma, ihtiyaç duyduğu desteğe daha hızlı ve kolay biçimde ulaşabilmektedir. Bununla birlikte bu platformlarda farklı düşünce yapılarına ve eğitime sahip çalışanlar da yer almaktadır. Dolayısıyla firma, burada daha yaratıcı ve orijinal fikirlere de ulaşabilme imkanına sahip olmaktadır.

4.2. Ekonomik Göstergeler

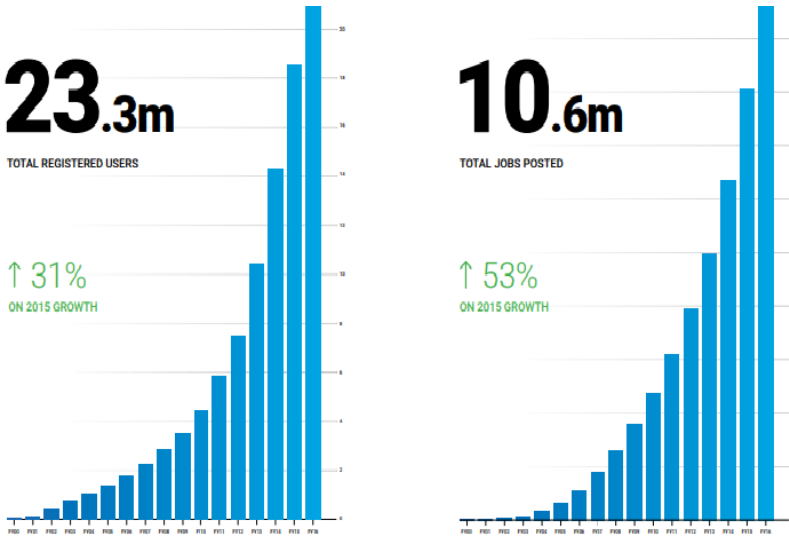
Freelancer.com'da işler, 2017 yılının son çeyreğinde %58,4 artarken, 4,314 kişi de sisteme üye olarak dahil olmuştur. Bu rakam 2018'in ilk çeyreğinde 8,633'e yükselmiştir. Burada daha çok veri madenciliği ve veri işleme gibi işlere ihtiyaç duyulmaktadır. 2018 yılının ilk çeyreğinde yayınlanan veri madenciliği işlerinin sayısı 2017 yılının son çeyreğine göre %51,5 oranında büyürken, aynı dönemde veri işleme işlerinde %16,9 oranında artış gerçekleşmiştir. Şirketler önemli konularda karar almadan önce verilerin doğruluğunu, kalitesini ve güvenilirliğini doğrulamak için veri giriş uzmanlarına ihtiyaç duymaktadırlar. Platformda yazma işlerinin talepleri de her mevsimde yüksektir ve yazarlık işleri 2018'de %51,1 oranında artmıştır. Benzer şekilde, yazma işlerinin olduğu yerlerde editörlük işlerinin sayısı da artmıştır.

Adobe After Effects, Adobe Systems tarafından geliştirilmiş olan, hareketli grafikler ve görsel efektler oluşturmaya olanak sağlayan bir yazılımdır (freelancer.com). 2018 yılında en fazla artış After Effects işlerinde olmuştur. 2017'nin son çeyreğinde After Effects'te 3.052 iş ilan edilmesine rağmen bu rakam 2018'de 6,388'e çıkmıştır. İşverenlerin, freelancer.com'a kayıt olması, proje göndermesi, freelancerlardan teklif alması, freelancerların portföyünü gözden geçirmesi ve proje gereksinimlerini tartışması için herhangi bir ücret talep edilmez. Eğer işveren projeyi beğenir ve ödeme yapmayı kabul ederse ve bunu da freelance çalışan kabul ederse, işveren belirlenen teklifin değerine göre freelancer.com'a bir ücret ödemek durumundadır. Maliyet ve bu ücretin nasıl tahsil edileceği projenin türüne

bağlıdır. Standart projelerde, karşılıklı anlaşma sağlandığında her bir freelance çalışan için projenin kabul edildiği saatte %3 veya 3 USD (hangisi daha büyükse) bir ücret alınmaktadır. Saatlik projelerde ise, freelance çalışana yapılan her ödemeden %3 ücret alınmaktadır.

Ayda 8 tekliften fazla almayan, Freelance çalışanlar için kayıt olmak, bir profil oluşturmak, ilgilenilen projelerin becerilerini seçmek, bir portfolyo yüklemek, proje bildirimleri almak, proje sahibiyle proje detaylarını tartışmak, projelere teklif vermek ücretsizdir. Bu ücretsiz üyeler ayda sadece 8 tekliften fazla alamazlar. Bunun üzerinde teklif alan çalışanlardan ücret kesintisi yapılmaktadır. Kabul edilen sabit fiyat projeleri için freelancer.com tarafından kesilen ücret %10 veya 5,00 ABD Doları iken, saatlik projeler için ise %10'dur (freelancer.com).

Şekil 3: 2010-2017 Yıllarındaki Kullanıcı ve Bitirilen İş Sayısı



Kaynak: (Barrie, 2017:3)

Freelancer.com platformunun 2009 yılında kurulduğu göz önüne alındığında, geçen 8 yılda hem kayıtlı kullanıcı sayısında hem de eklenen proje sayısında muazzam bir artış gerçekleştiği görülmektedir. Şirketin geliri, öncelikle, yeni ve mevcut kullanıcıların Freelancer'daki projeleri ve yarış-

malarını yayınlayıp yerine getirmesinden kaynaklanmaktadır. 2016 yılında, yayınlanan (filtrelenmiş) işler, 2010 yılından bu yana yıllık% 53 oranında büyümüştür (Freelancer, 2016:32).

2018 yılının ilk çeyreğinde kayıtlı kullanıcı sayısı 28,699,833'e yükselirken, toplam eklenen iş sayısı 14,097,120 olarak gerçekleşmiştir. Sadece bir çeyrekte 5 milyondan fazla yeni kullanıcının platforma dahil olduğu görülmektedir (freelancer.com). Kullanıcılar, arama motoru optimizasyonu (SEO), arama motoru pazarlaması (SEM), medya ve halkla ilişkiler çalışmaları, etkinlikler, kullanıcı tavsiyeleri, yarışmalar, geleneksel reklamcılık, e-posta pazarlama ve işletme birleşimleri gibi çeşitli kaynaklardan edinilmektedir (Freelancer, 2016: 38).

Tablo 1: İş Göstergeleri

İş Göstergeleri(milyon)	2015 m	2016 m	Değişim %	2017
Yeni işler	1,7	2,6	%53	2,4
Gönderilen Toplan İş	8,0	10,6	%33	13,0
Yeni Kullanıcı Sayısı	3,5	4,6	%31	4,4
Toplam Kullanıcı Sayısı	18,5	23,3	%26İ	27,7

Kaynak: (Freelancer, 2016:38; Freelancer, 2017:4)

Escrow.com, 1999 yılında Fidelity National Financial tarafından kurulmuştur. Freelancer.com, 2015 yılında Escrow.com' u da 7.5 milyon dolara satın almıştır. Adından da anlaşılacağı gibi, Escrow.com, bir alışveriş işlemi başarıyla tamamlanmaya kadar malın üçüncü bir tarafın kontrolü altında tutulması görevini gerçekleştirmektedir. Ticari ortakları arasında eBay, GoDaddy, AutoTrader.com ve Flippa.com bulunmaktadır (Shu, 2015).

Tablo 2: Ekonomik Göstergeler

	2015 (milyon \$)	2016 (milyon \$)	Değişim (%)	2017 (milyon \$)
Brüt Ödeme Hacmi ³	229,3	666,2 ⁴	+190	588
Net Gelir	38,6 ⁵	52,7	+37	50,3

Kaynak:(Freelancer, 2016: 38; Freelancer, 2017: 4)

³ Brüt Ödeme Hacmi (GPV), Freelancer ve Escrow web siteleri ve toplam Freelancer ve Escrow gelirleri aracılığıyla işlem gören ürün ve hizmetler için Freelancer ve Escrow kullanıcılarına yapılan toplam ödeme olarak hesaplanır.

⁴ 2016 yılı için Escrow.com hariç GPV, 160.3 milyon dolardır.

⁵ 2016 yılı için Escrow.com hariç Net Gelir 45.2 milyon dolardır.

Şirket, 2016'da bir önceki döneme göre %190 artış ile 666,2 milyon dolar brüt ödeme hacmine sahiptir. Şirket bu dönemde bir önceki döneme göre %37'lik bir artış ile 52,7 milyon dolar net gelir elde etmiştir. Bu yıl için net geliri arttıran unsurlar; pazardaki iş hacminin genel olarak büyümesi, pazardaki verimliliğin ve kalitenin ve katma değeri yüksek hizmetlerin artması olarak sayılabilir (Freelancer, 2016:40).

2017 yılı için, Escrow.com hariç, net gelir, 43.9 milyon dolar olarak tespit edilmiştir. Önceki döneme göre %3'lük bir düşüş gözlenmektedir. Bu düşüşe, projelerin yayınlanmasını düzenleyen çekirdek masaüstü hunisinde yaşanan sorunların neden olduğu düşünülmektedir (Freelancer, 2017:5).

Sonuç

Sanayi devriminin dinamikleri üzerine inşa edilen ve inovasyonun doğasını değiştiren dijital devrim dijital teknolojilerin gelişmesine ve yeni iş modellerine imkan sağlayan bir yapıya sahiptir. Dijital teknolojilerin ve internetin yaygınlaşması mal ve hizmet akışını, finansal varlıkların hareketini ve bilgi ve iletişimi son yıllarda belirgin bir biçimde arttırmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler dördüncü Sanayi devriminin belkemiğini oluşturmaktadır. Dördüncü Sanayi devrimi de tüm alanlarda hissedilecek yeni yaşam tarzlarını inşa etmektedir. Dijital devrimin altyapısı üzerine kurulan yeni sistemlere geçiş temelde üretim, tüketim, iletişim, davranış ve birbirimizle etkileşim tarzlarımızı önemli oranda değiştirmektedir. Örneğin e-egitim, e-sağlık, e-ticaret, e-Devlet gibi uygulamalar bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesine bağlı olarak toplumsal hayatın her alanına yayılmaktadır.

Bu dönüşüm çalışma hayatında işin niteliğini değiştirmiş, istihdam biçimlerini çeşitliliğini arttırmış, birçok kişiye dijital platformlar üzerinden gelir elde etme olanağı sağlamış ve zaman ile mekandan bağımsız olarak yeni bir iş gücünün ortaya çıkmasına ve istihdamına imkan sağlamıştır. Bu durum geleneksel istihdam modellerinde olduğu gibi iş gücünün coğrafi, süre ve koşullar bakımından sınırlandırılmasını ortadan kaldırmıştır.

Bu çerçevede Gig ekonomisi esnek, kısa vadeli ve bağımsız çalışmanın hakim olduğu dijital bir iş gücü piyasasını vurgulamak için kullanılan bir

kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu modelde çevrimiçi ve mobil uygulamalar kullanılarak kendi hesabına çalışanlar ile müşterilerin buluşturulması amaçlanır. Bu ekonomik modelde küresel iş yapma mantığı hakimdir, emek bağımlılığı daha azdır ve bu platformlarda büyük bir kullanıcı kitlesi /işgücüne ihtiyaç duyulur. Ancak burada çalışanlar hukuki statüleri ve iş güvencesi bakımından bir takım problemlere sahiptir. Özellikle işçi sendikalarının, çevrimiçi platformların oluşturduğu iş ilişkisinde, çeşitli sosyal güvenlik ve vergi yükümlülüklerinden kaçınmanın mümkün olduğu yönünde haklı eleştirileri vardır. Diğer taraftan istediği yetenekte çalışana hızlı ve esnek bir biçimde ulaşmak, işe alım süreçlerinde coğrafi bilgi ve idari engelleri ortadan kaldırmak, yetenek, hizmet ve uzmanlığa küresel düzeyde ulaşabilmek önemli bir maliyet avantajı olarak görülmektedir.

Gelişen teknolojilere bağlı olarak birçok farklı sektörde freelance çalışanların sayısı giderek artmaktadır. Bu kişiler birden çok işverenle, kısa süreli ve belirli görev ya da hizmetler için çalışan kişilerden oluşmaktadır. Freelance çalışanların sayısı İngiltere’de 2 milyona Amerika’da yaklaşık 58 milyona yükselmiştir. Çevrimiçi dış kaynak kullanımı platformu olarak freelancer.com; kategori olarak daha uzmanlaşmış alanlara ve bilgi yoğun projelere odaklansa da prensipte online olarak teslim edilebilecek her türlü çalışmayı organize edebilmektedir. Bu platformda örneğin resim etiketleme, metin transkripsiyonu ve veri girişi gibi çok kısa sürede tamamlanabilen mikro işlemleri yer aldığı mikro çalışma ve daha yüksek bir uzmanlık seviyesi gerektiren örneğin grafik tasarım web geliştirme ve teknik rapor yazma gibi işlerin organize edildiği online freelance çalışma türleri yer almaktadır. Freelancer.com yaklaşık 247 ülkede 30 milyona yakın üyeye sahip en büyük dış kaynak platformudur. Burada mühendislik, bilim, satış ve pazarlama, muhasebe ve hukuk, yazılım geliştirme, sigorta, veri girişi ve tasarım gibi alanlarda freelance işgücü çalıştırılmaktadır. Bir iş talebinin yapılması, bu talep için teklif sunulması, sohbet veya görüntülü görüşme yoluyla adayların seçilmesi, hizmet sağlayıcı platform aracılığıyla bir sözleşme oluşturulması, bitirilen işin bu platform üzerinden müşteriye gönderilmesi ve onaylanan/ kabul edilen/ bitirilen iş için ödeme yapılması gibi işlemlerin tamamı bu platform aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Son yıllarda freelance.com’a üyelik ciddi oranda artmıştır. 2017 yılında iş sayısı

%60'a yakın artarken 4 milyonun üzerinde kişi de sisteme üye olmuştur. 2017'de yaklaşık 600 milyon dolar bir nakit akışı sağlanmış ve 50 milyon doların üzerinde net gelir elde edilmiştir.

Bu çerçevede çalışma hayatının tüm taraflarının, böyle bir istihdam modelinin varlığını ve çalışan ile müşterilerin sayısının arttığını/artacağını göz önünde bulundurarak statü tanımlama ve asgari standartları belirleme konusunda harekete geçmeleri gerekmektedir.

Kaynakça

- BALLER, Silja ve diğ. (2016) The Global Information Technology Report 2016 Innovating in the Digital Economy, World Economic Forum, Geneva, <https://www.weforum.org/reports/the-global-information-technology-report-2016>, Erişim Tarihi: 18.09.18
- BÁRCENA, A., Prado, A., Cimoli, M., Pérez, R., & Castillo, M. (2016). The new digital revolution: From the Consumer Internet To The Industrial Internet. ECLAC. Mexico. Retrieved from http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38767/S1600779_en.pdf
- BARRIE, M. (2017). Freelancer Limited <https://www.freelancer.com/.../Annual%20report%202016%..>
- BAŞLAR, G. (2013). "Yeni Medyanın Gelişimi ve Dijitalleşen Kapitalizm". Akademik Bilişim, (1-9).
- BERMAN, M. (2001). Katı olan her şey buharlaşıyor : modernite deneyimi. İletişim Yayınları.İstanbul.
- BLOEM, J., Van Doorn, M., Duivesteyn, S., Excoffier, D., Maas, R., & Van Ommen, E. (2014). The Fourth Industrial Revolution Things to Tighten the Link Between it and ot. VINT Research Report, 3(4), 1–39.
- BOGENHOLD, D., Heinonen, J., & Akola, E. (2014). Entrepreneurship and Independent Professionals: Social and Economic Logics. International Advances in Economic Research, 20(3), 295–310. <http://doi.org/10.1007/s11294-014-9474-z>
- BRESCIA, R. H. (2016). Nebraska Law Review Regulating the Sharing Economy: New and Old Insights into an Oversight Regime for the Peer-to- Peer Economy. Nebraska Law Review, 95(1). Retrieved from <http://digitalcommons.unl.edu/nlr>

- BUCHANAN, J., Kelley, B., & Hatch, A. (2016). Digital Workplace and Culture How Digital Technologies Are Changing The Workforce and How Enterprises Can Adapt and Evolve. Deloitte Development LLC, 1–9. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-cons-digital-workplace-and-culture.pdf>
- BURKE, A. (2011). "The Entrepreneurship Enabling Role of Freelancers: Theory with Evidence from the Construction Industry". *International Review of Entrepreneurship*, 9(3), 28. Retrieved from http://www.senatehall.com/uploads/fck/Burke9_3.pdf
- COHEN, N. S. (2013). *Freelance Writers and Collective Organization In Media Industries*. York University, Toronto.
- CORPORAAL, G. F., Lehdonvirta, Vili (2017) . " Platform Sourcing:How Fortune 500 Firms Are Adopting Online Freelancing Platforms "University Of Oxford. (1-24).
- DAVIDOV, G. (2012). Freelancers: An Intermediate Group in Labour Law? In S. M. and K. S. Judy Fudge (Ed.), *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation* (pp. 171–182). Oxford: Hart Publishing.
- DAWSON, C., Henley, A., & Latreille, P. (2009). Why Do Individuals Choose Self-Employment? The Institute For The Study Of Labor (IZA). (1-42).. Retrieved from <http://repec.iza.org/dp3974.pdf>
- DOSEN, I., & Graham, M. (2018). *Labour Rights In The Gig Economy.*" Parliamentary Library & Information Service, Parliament of Victoria. (1-24)
- EDSTROM, M., & Ladendorf, M. (2012). Freelance Journalists As a Flexible Workforce in Media Industries. *Journalism Practice*, 6(5-6), 711–721. <http://doi.org/10.1080/17512786.2012.667275>
- EUROFOUND. (2018). Gig economy. Retrieved July 30, 2018, from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/gig-economy>
- FREELANCER. (2016). "Annual report:2016." www.freelancer.com
- FREELANCER. (2017). "Freelancer Limited: Financial Report & Directors' Report." www.freelancer.com
- FREELANCERS UNION&ELANCE-ODESK, (2014). *Freelancing in America: A National Survey of the New Workforce*. Retrieved from

- <https://www.freelancersunion.org/blog/dispatches/2014/09/04/53million/>
- FRENKEN, K. (2016). Sustainability perspectives on the sharing economy. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 23(November), 1–2. <http://doi.org/10.1016/j.eist.2017.04.004>
- FUDGE, J., Tucker, E., & Vosko, L. (2002). The Legal Concept of Employment: Marginalizing Workers." Law Commission of Canada.(1-157)
- GABEL, J. T. A., & Mansfield, N. R. (2008). The Information And Its Impact On The Employment Relationship: An Analysis Of The Cyberspace Workplace. *American Business Law Journal*, 40(2), 301–354. <http://doi.org/10.1111/j.1744-1714.2002.tb00848.x>
- GRAHAM, M., & Hjørth, I. (2017). Digital labour and development : impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods, 23(2), 135–162. <http://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- GUBEL, J. T. A., & Munsjield, N. R. (2002). "The Information Revolution And Its Impact On The Employment Relationship : An Analysis Of The Cyberspace Workplace". *American Business Law Journal*, 40, 301–353.
- HAWLEY, J., Manoudi, A., Rasell, J., & Scott, D. (2010). Self-employment in Europe 2010.
- ILO (2017). World Employment Social Outlook. Geneva.
- INVESTOPEDIA. (2018). Gig Economy. Retrieved July 30, 2018, from <https://www.investopedia.com/terms/g/gig-economy.asp>
- ITU (2017). ICT Facts and Figures 2017. Itu. Geneva. Retrieved from <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2017.pdf>
- JENKINS, K. (2017). Exploring the UK Freelance Workforce , 2016. Small Business Research Centre. London.
- KİRACI, H., & Sıtkı, M. (2017). Yeni Nesil Bir Ekonomik Sistemin Ülkemizdeki Potansiyeli: Paylaşım Ekonomisindeki İş Modeli Örneklerinin İrdelenmesi. *Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 16. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/385000>

- LEPANJUURI, K., Wishart, R., & Cornick, P. (2018). The Characteristics of Those in the Gig Economy - Final report. Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/687553/The_characteristics_of_those_in_the_gig_economy.pdf
- MANYIKA, J., Lund, S., Kelsey, R., Mischke, J., Deepa, M., & Bughin, J. (2016). Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy. McKinsey Global Institute.
- MINTER, K. (2017). Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions NSW. *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 438–454. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/toc/elra/28/3>
- NEGROPONTE, N. (1995). “Being Digital”. Vintage Publishing. Retrieved from <https://ldc.usb.ve/~abianc/materias/ci4325/negroponte.pdf>
- PEDERSINI, R., & Coletto, D. (2010). Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions. Dublin.
- PLATMAN, K. (2004). “Portfolio careers” and the search for flexibility in later life. *Work, Employment&Society*, 18(3), 573–599. <http://doi.org/10.1177/0950017004045551>
- PRENSKY, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1–6. <http://doi.org/10.1108/10748120110424816>
- PwC. (2014). Küresel Eğlence ve Medayaya Bakış 2014-2018: Dijital Stratejiden, Dijital Çağa Uygun İş Stratejisine. Küresel Eğlence ve Medyaya. Retrieved from <https://www.pwc.com.tr/tr/publications/industrial/entertainment-media/pdf/pwc-eglence-medya-bakis-2014-2018-turkiye-raporu.pdf>
- RAMASUBRAMANIAN, L. (2008). *Geographic Information Science and Public Participation*. Newyork: CUNY Academic Works. <http://doi.org/10.1007/978-3-540-75401-5>
- RAVENELLE, A. J. (2017). Sharing economy workers: Selling, not sharing. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10(2), 281–295. <http://doi.org/10.1093/cjres/rsw043>
- SAPSED, J., Camerani, R., Masucci, M., Rajguru, M., Jones, P., & Sussex, W. (2015). Brighton Fuse 2: Freelancers in the Creative Digital IT Economy. Brighton. Retrieved from www.PureeDesign.com
- SCHILLER, D. (1999). *Digital capitalism: Networking The Global Market*

- System. MIT Press.
- SCHMIDT, F. A. (2017). "Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Friedrich-Ebert-Stiftung . Division for Economic and Social Policy.
- SHU, C. (2015). "Freelancer.com Acquires Payment Service Provider Escrow.com For \$7.5M". Retrieved July 31, 2018, from <https://techcrunch.com/2015/04/26/freelancer-acquires-escrow/>
- STEFANO, V. D. E. (2016). "The rise of the just-in-time workforce : On-demand work , crowdwork and labour protection in the gig-economy. ILO. Geneva.
- STEWART, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? In *Economic and Labour Relations Review*. <http://doi.org/10.1177/1035304617722461>
- STOREY, J., Salaman, G., & Platman, K. (2005). Living with enterprise in an enterprise economy: freelance and contract workers in the media. *Human Relations*, 58(8), 1033–1054. <http://doi.org/10.1177/0018726705058502>
- TODOLI '-SIGNES, A. (2017). The “ gig economy ”: employee , self-employed or the need for a special employment regulation ? *Sage Publications*, 23(2), 193–205. <http://doi.org/10.1177/1024258917701381>
- TOFFLER, A. (2008). Üçüncü dalga. Koridor Yayıncılık.
- UPWORK&FREELANCERS UNION. (2017). Freelancing in America: 2017. Retrieved from <https://s3.amazonaws.com/fuwt-prod-storage/content/FreelancingInAmericaReport-2017.pdf>
- VOSKO, L. F. (2006). Precarious employment : understanding labour market insecurity in Canada.
- VOSKO, L. F., Zukewich, N., & Cranford, C. (2003). Precarious jobs: A new typology of employment, *Perspectives on labour and income*, 15(4).(16-26).
- VURAL, B. A., & Sabuncuoğlu, A. (2008). Bilgi İletişim Teknolojileri ve Ütopyan Bakış Açısı. *Selçuk İletişim*, 5(3), 15. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/177882>
- WALTERS, E., Warren, C., & Dobbie, M. (2006). The Changing Nature of Work: A global survey and case study of atypical work in the media

industry. Switzerland.

WEARESOCIAL. (2018). Digital in 2018: World's Internet Users Pass The 4 Billion Mark. Retrieved from <https://wearesocial.com/blog/2018/01/global-digital-report-2018>

WORLD BANK. (2015). Global Opportunity In Online Outsourcing. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/2015/06/24702763/global-opportunity-online-outsourcing>

YÖNETİCİ PERSPEKTİFİNDEN YÖNETİM KADEMELERİNDE İŞ GÜVENLİĞİ İLGİSİ VE BAĞLILIĞI: DENİZLİ İLİ METAL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA¹

Yılmaz ÖZKAN²

Bülent ARPAT³

Özet

İşyeri yönetimlerinin iş güvenliğine bağlılığı, çalışanın güvenli davranışlarını etkileyen güvenlik iklimi/kültürünün önemli göstergelerinden biridir. Bu araştırmanın amacı, yöneticilerin iş güvenliğine bağlılıklarını kendi perspektiflerinden ve çeşitli yönetim kademeleri açısından değerlendirmektir. Araştırmada yöneticilerin güvenlik bağlılıkları örgütsel ve bireysel düzey olmak üzere iki ayrı kategoriale ele alınmaktadır. Araştırma, Denizli ili metal endüstrisi işyerleri kapsamında yürütülmüştür. Alt, orta ve üst yönetici olarak ayrılan üç gruptan toplam 226 katılımcı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Soru formu iki ölçekten alınan beşli Likert cevap bileşenli 13 maddeden oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre tüm yönetim organlarında yüksek düzeyde güvenlik bağlılığını gösteren bulgulara ulaşılmasına rağmen, alt grup yöneticilerde güvenlik bağlılıkları genellikle daha düşük düzeylerde-dir. Buna göre metal sektöründe, üst yönetimin güvenlik bağlılığının gerek daha alt yöneticilere gerekse çalışan grubuna bütünüyle aktarılmadığı anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yöneticilerde Güvenlik Bağlılığı, Güvenlik Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği

SAFETY COMMITMENT AND INTEREST TO SAFETY IN LINE MANAGEMENT WITHIN MANAGERS: AN APPLICATION IN THE METAL SECTOR IN DENİZLİ PROVINCE

Abstract

Workplace management's commitment to job safety is one of the key indicators of safety climate/culture that affects employee safety behaviour. The purpose of this research is to assess the managers' commitment to job safety in terms of their own perspectives and various management levels. In the research, the safety commitment of managers is handled in two different categories at organizational and individual level. The survey was carried out within the Denizli province metal industry firms. A total of 226 participants, consisting of three groups divided into lower, middle and senior managers, constitute the sample of the research. The question form was composed of 13 items with five-point Likert-response components from two scales. According to the results of the research, the management commitment to safety is generally lower in the sub-group managers, although the findings showing high safety commitment in all the manager positions are reached. According to this, in the metal sector, it is understood that the management commitment to safety cannot be completely transferred to the working group, either by the lower managers.

Key Words: Safety Commitment in Managers, Safety Culture, Work Safety and Health.

JEL Classification Codes: J28, J53, M14.

¹ Bu araştırma, 7th Eurasian Multidisciplinary Forum (EMF 2017)'de tebliğ olarak sunulmuştur (6-7.October.2017-Tbilisi).

² Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yozkan@sakarya.edu.tr

³ Dr. Öğretim Üyesi, Pamukkale Üniversitesi, Honaz MYO, Mülkiyet, Koruma ve Güvenlik Bölümü, barpat@pau.edu.tr

Giriş

Çalışma ortamları, tehlikeli koşullara ve riskli davranışlara maruz kalmanın en bariz olduğu alanlardır. Bu ortamlarda iş sağlığı ve güvenliğini (İSG) etkileyen, ilkelerin ve prosedürlerin ötesinde genellikle soyut alanlar bulunmaktadır. Bu alanlar örgütsel ve bireysel dinamiklerden oluşmaktadır. Örgütsel güvenlik ortamı, çalışma çevresindeki bireyleri doğrudan etkileyen önemli bir unsurdur. Bu bağlamda çalışma çevresinin “güvenlik açısından” algılanma biçimi, çalışan davranışlarını yönlendiren önemli bir gösterge olarak ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle çalışma ortamlarının algılanan güvenlik düzeyi, çalışanın güvenlik davranışını başat bir faktör olarak şekillendirmektedir.

İşyeri yönetimlerinin iş güvenliğine bağlılıkları (adanimışlıkları), kaza ve yaralanma oranları üzerinde de etkili olan unsurlardan biridir. İSG'nin örgüt içinde yönetimi bu konudaki aktivite, strateji ve hedeflere dayanak teşkil etmektedir. İşletme içindeki bu yönetsel unsurların görünümü ise çalışanların güvenli tutum ve davranışlara yönelmesi, İSG faaliyetlerine katılması ve uyumu, İSG'yi önceliklendirmesi gibi istendik tutumların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Yönetimin sürekli ilgisi ve bağlılığı ise, uzun vadede çalışanların İSG ile ilgili pozitif örgütsel değerleri benimsemesinin ve işletme içinde güvenlik kültürünün tesis edilmesinin anahtarı olarak görülmektedir. Güvenliğe güçlü bir şekilde bağlı olan kuruluşlarda sadece güvenlik ile ilgili olaylarda azalma olmaz, aynı zamanda çalışan tutum ve davranışlarında arzu edilen sonuçlara ulaşılması mümkün olmaktadır (Judd vd., 2005:171).

Bugüne kadar İSG üzerine yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu bireylerin ve çalışanların eğilimleri, tutumları ve davranışları üzerine kurgulanmıştır. Yöneticilerin İSG üzerine kişisel düşüncelerini ve örgütsel algılarını ölçen çalışmaların azlığı, disiplinin önemli eksikliklerinden biri olarak ön plana çıkmaktadır. Diğer yandan, yüksek ve düşük kaza oranlarına sahip tesisleri karşılaştıran pek çok araştırma yönetimin İSG bağlılığının, İSG faaliyetlerinin içinde olmasının ve güvenliği teşvik etmesinin çalışanların risk davranışı, kazaların ve ramak kalaların sayısı ve güvenlik statüsü için büyük önem arz ettiğini göstermektedir (Hale vd, 1997; Rundmo ve Hale vd., 2003, Arpat, 2015; Dursun, 2012; Demirbilek, 2005 vb.).

Araştırmanın temel amacı, yönetim organlarının İSG bağlılığı ve katılımını yöneticiler perspektifinden değerlendirmektir. Bunun yanında yöneticiler pozisyonlarına göre üç gruba ayrılarak gruplar arası bağlılık ve katılımı ilgili değerlendirmeler yapılacaktır. Araştırmada ilk amirden başlamak üzere tüm yönetim kademelerinin İSG bağlılığı ve adanmışlıklarının kendi perspektiflerinden ele alınması hedeflenmiştir. Kullanılan ölçekler ile yöneticilerin, İSG bağlılıkları örgütsel ve bireysel çerçeve olmak üzere iki kategoride değerlendirilmiştir.

1. Literatür Taraması

1.1 Yöneticilerin Tutum ve Davranışlarının Güvenlik Adanmışlığı İle İlişkisi

Tutumlar bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilimlerdir (Kağıtçıbaşı, 2008:110). Tutumlar davranışa yol açarlar ve aradaki ilişkiyi kısıtlayan belli etkenler dışında, davranışlar üzerinde doğrudan etkili olurlar (Kirel, 2013:77). Bu göstergelere göre tutumlar bireylerde birer davranış şekillendiricisi olarak görev yapmaktadır. Diğer yandan davranış değişikliğini oluşturan tutumlar, koşullandırma yoluyla değiştirilebilmektedir. Birey, birtakım iyi ya da kötü deneyimlerle tutumunu ilişkilendirmektedir. Bir deneyim hoş gitmiş ise, o konuya karşı her karşılaşmada olumlu tutum gösterir (Kirel, 2013:78). Buna göre İSG açısından, çalışanların doğru davranışlar sergilemesi için işletme yönetimlerinde ödül, ek prim, terfi, övgü gibi pekiştiricilerin kullanılması çalışanların İSG'ye karşı olumlu tutum geliştirmesini sağlayabilir. Bu durum çalışanların örgütsel motivasyonunu arttırmasının yanında yönetimin pozitif güvenlik bağlılığını göstermesi bakımından da olumlu eylemler olarak değerlendirilebilir. Nitekim Arpat (2018)'in bir büyükşehir belediyesinde yaptığı araştırmada, yönetimin güvenlik adanmışlığını çalışanlar nezdinde açıklayan en güçlü faktör, çalışanlara verilen güvenlik teşvikleri olarak bulunmuştur.

Tutumlar, çalışanın bireysel karar almasının gerçekleştiği koşullar üzerinde de etkili olan üst ve orta yönetim kararlarından da etkilenmektedir. Bu kararlar ise örgütün güvenlikle ilgili önceliklerine ve politikalarına uygun olarak ortaya çıkarlar. Bu kararlar ve gereği olan eylemlerin güvenlik politikası ve önceliklerine uygun olması halinde, çalışanların güvenlikle

İlgili paylaşılan değerleri de yönetimin politika ve önceliğinde beyan ettiği şekilde oluşur. Yöneticilerin tutum ve davranışlarının firmanın uygun beyan edilmiş güvenlik politikası ve önceliğine rağmen buna zıt olarak gerçekleşmesi ise, çalışanların tutum ve davranışlarını da olumsuz olarak etkileyebilir (Rundmo ve Hale, 2003). Mattila ve Lepistö (1985)'nin araştırmalarında da bu görüş desteklenmekte ve güvenlik ile ilgili amaçlara işletme yönetiminin iş güvenliğine bağlı olması ve aktif şekilde güvenlik faaliyetlerinde bulunması halinde daha etkin bir şekilde ulaşılabileceği ifade edilmektedir. Fernandez-Muniz vd. (2007:636) ile Aksorn ve Hadisukumo (2008:725)'nin araştırmalarına göre yönetimin İSG bağlılığı ve İSG faaliyetlerine katılımı, işyerinin İSG performansını etkileyen önemli bir unsur olarak ortaya konmuştur.

Rundmo ve Hale (2003:558), yöneticilerin güvenlik tutumları, davranışsal niyeti ve kendi raporladıkları davranışlar ile sınırlandırdığı çalışmada, tutumların davranışsal niyeti, davranışsal niyetin de davranışı etkilediği yönündeki hipotezini 74 yöneticiden topladıkları veri ile test etmişlerdir. Lisrel ile yaptıkları modellemede, “tutum” nedensel faktör (bağımsız değişken) olarak ele alındığında iyi uyum gösterir iken, tutumun bağımlı değişken olması halinde kötü uyumu gösteren skorlar elde edilmiştir. Bu bulguya göre, çalışanların riskli davranışlarının en güçlü tahminleyicilerinden biri tutumlardır.

1.2. İş Güvenliği Hukukunda Yönetimsel Sorumluluklar

Yönetim organlarının İSG'ye güçlü bağlılığı, başarılı güvenlik yönetimi, kültürü ve iklimi için anahtar bir ilkedir (Tappura vd., 2017:52). Yönetimin bu konudaki bağlılığının temel göstergesi öncelikle ve esasen, ilgili hukuki sorumlulukların sürekli, zamanında ve doğru olarak yerine getirilmesidir. Ancak salt hukuki sorumlulukların yerine getirilmesi güçlü bir İSG bağlılığı için yeterli olmamakta, sadece İSG bağlılığı için statik bir taban oluşturmaktadır. Bu durumu yöneticilerin çalışanlardan “daha fazla üretim” talebinde bulunması hali için ele alabiliriz. Bu talep için doğrudan hukuki bir engel bulunmamakla birlikte, talebin yerine getirilmesi çalışanın işi üzerindeki kontrolünü azaltmaktadır. Pinion vd. (2017)'nin araştırmalarında, bu hadisenin çalışanın güvenlik vatandaşlığını negatif olarak etkilediğini ve iş üzerinde azalan kontrolün çalışan üzerinde yöneticilerine karşı daha

zayıf güvenlik adanmışlığı duygusu oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Şu hâlde yönetim organlarının güvenlik adanmışlığı ile ilgili diğer tutum ve davranışları ne kadar olumlu olursa olsun, zayıflayan güvenlik vatan-daşlığı nedeniyle güçlü bir güvenlik bağlılığından ve pozitif bir güvenlik kültüründen söz edilemeyecektir.

1.3. Yönetimin Güvenlik Bağlılığı ve Güvenlik Kültürü İlişkisi

Üst yönetimin güvenlik bağlılığı, organizasyonel güvenlik üzerinde hayati etkiye sahip olan bir unsur olarak güvenlik literatüründe vurgulanmaktadır (Fruhen vd., 2014:29). Güvenlik kültürü ise örgüt kültürünün bir alt boyutu olarak bir organizasyonun güvenlik performansını çalışanların tutum ve davranışlarıyla etkilemektedir. Kavram, çalışanların güvenlikle ilgili paylaştığı değerler, algılar, inançlar ve tutumların bir yansımasıdır (Arpat, 2015). Güvenlik kültürü, bir kurumda insanların güvenliğini etkileyebilecek güvenilir bir kurumsal atmosfere atıfta bulunurken, güvenlik ortamının ve güvenliğin yönetilme şeklindeki örgütsel algının, çalışanlarca paylaşılan algıları yansıttığı düşünülmektedir (Cooper, 2016:3). Bir başka deyişle güvenlik kültürünü oluşturan değerler, algılar, inançlar ve tutumlar; güvenliğin yönetilme şeklinden de etkilenen ve çalışanlarca paylaşılan güvenlik algılarını da yansıtmaktadır. Bu bakımdan yönetimin güvenlik bağlılığının çalışanlarca algılanma düzeyi, paylaşılan güvenlik algılarını oluşturmada önemli bir yer tutmaktadır. Üst yönetim, güvenlik bağlılığını tutum ve davranışları ile somutlaştırır iken bu algılara pozitif şekilde hitap edebilmelidir. Nitekim Fruhen vd. (2014:35), üst yöneticiler için tasarlanan eğitim ve rehberliğin problem çözme yeteneklerine ve güvenlik bağlılıklarını çalışanlara göstermede onların algılarına odaklanmasını önermektedir.

IAEA (Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu) iki kavram arasındaki yakın ilişkiyi güvenlik kültürü üzerinden açıklayan kurumlardan biridir. Buna göre, organizasyonlarda güvenlik kültürünün geliştirilmesindeki en büyük engel yönetimin güvenlik bağlılığının olmaması ya da eksikliğidir (2002:10). Bu eksikliğin giderilmesi için tüm yönetim kademeleri güvenlik bağlılıklarını davranışlarıyla, tutumlarıyla ve/hatta güvenliğe kaynak ve zaman ayırarak göstermelidir. Sadece üretimle, ürünün miktar ve kalitesiyle, verimlilikle, mamullerin israfını önlemekle, üretim araçlarının ko-

runmasıyla ilgilenmemeli, İSG'ye de aynı hassasiyeti göstermelidir. Bu argümanı Şerifoğlu ve Sungur (2007:10), işletme yönetimlerinin sadece görünür uygulamalar veya yazılı düzenlemeler çerçevesinde sağlık ve güvenliği desteklemesinin yetersiz kalacağını, samimi ve kararlı bir şekilde güvenliğe olan inancını tüm politikaları ve uygulamaları ile görünür ve hissedilir kılması gereğine vurgu yaparak desteklemektedir. Cooper ve Philips (2004)'de benzer şekilde, üretim personelinin güvenlik davranışlarının, yönetimin eylemleri ve bağlılığı ile iş güvenliği eğitimlerinden büyük oranda etkilendiğini tespit etmişlerdir. İlk hat yöneticileri üzerinde yapılan bir başka araştırmanın sonuçlarına göre pozitif güvenlik iklimindeki ilk amirlerin zayıf/negatif güvenlik iklimindeki ilk amirlere göre güvenlik yönetimi faaliyetlerine daha fazla katılım sağladıkları aktarılmaktadır (Kouabenan vd., 2015:72). Bu pozisyon, üst yönetim ile çalışanlar arasında yönetimin güvenlik bağlılığının doğru anlaşılmasına ve doğru değerlerin paylaşılmasına hizmet edecek bir basamak olması açısından, ayrı bir önem arz etmektedir.

Yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik kültürünü oluşturan bir boyut olarak pek çok çalışmada da ön plana çıkmaktadır (Arpat, 2015; Dursun, 2012; Demirbilek, 2005). Yönetimin iş güvenliğine bağlılığı, güvenlik kültürünü iki şekilde etkilemektedir. Bu boyut, bir yandan çalışanların İSG bağlılığını, katılımını, farkındalığını, bilincini etkileyerek buna uygun tutumlar, davranışsal niyet ve davranışı doğrudan etkiler iken, diğer yandan diğer güvenlik kültürü boyutları ile korelasyonu nedeniyle de güvenlik kültürünü dolaylı olarak etkilemektedir (Arpat, 2018).

1.4. Yönetim Pozisyonlarında İş Güvenliği Bağlılığı

İşletmelerde güvenlik programlarının başarısının, aşağıdaki üç koşulun varlığı ile sağlandığı iddia edilmektedir (Reese ve Eidson, 2006):

- Yönetimin güvenlik bağlılığı ve liderlik
- Güvenli çalışma koşulları
- İşgörenlerin güvenli çalışma alışkanlığı.

Güvenlik programlarının başarısı, güvenlik performansının belirleyicisi olmanın yanında iş kazası ve meslek hastalıklarını da önleme amacına hizmet etmektedir. Şu hâlde anılan üç etkenden biri doğrudan yönetimlerin güvenlik bağlılığı ile ilişkilendirilir iken güvenli çalışma koşulları'nın temini sorumluluğu da yönetim organına aittir. Dolayısıyla bu koşul bir yandan yönetimin güvenlik ilgisi ve bağlılığının bir göstergesi olarak doğrudan güvenli çalışmayı özendireceği gibi, diğer yandan çalışanlarda, yönetimlerinin iş güvenliğine bağlılığına dair olumlu bir algı oluşturacaktır. Yöneticilerinin pozitif güvenlik bağlılığına sahip olduğunu düşünen bir çalışan, güvenli çalışmaya yönelik pozitif tutum ve davranışlar geliştirerek, işyerinde güvenlik faaliyetlerine gönüllü olarak katılır (Pinion vd., 2017). Nitekim Mohamed (2002) ve Abdelhamid ve Everett (2000)'de, araştırmalarında güvenli çalışma ortamının yönetimin bağlılığı, iletişim ve çalışanların tutum ve katılımlarını içeren güvenlik iklimi ile arasında doğrudan korelasyonu bulgulamışlardır. Yöneticilerin yüksek güvenlik ilgisi ve bağlılığının, güvenliğe yönelik liderlik davranışlarıyla desteklenmesi, yukarıda açıklanan avantajların daha kısa sürede, daha güçlü bir şekilde ortaya çıkmasını sağlayacak bir katalizör etkisi oluşturabilir.

İşyerindeki riskler ve tehlikeler, iş kazaları ve meslek hastalıklarına dayanak teşkil eden unsurlardır. Bu risk ve tehlikeleri kontrol almada ideal yönetici davranışları aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Hale vd., 1997):

- Tehlikeleri tespit etmek,
- Bunları kontrol etmek için yollar bulmak,
- Tehlikelerin kontrolünü önceliklendirmek,
- İyi-doğru çözümleri seçmek,
- Bu çözümleri uygulamak ve
- Bunları izleyip öğrenmektir.

Yukarıda sayılan eylemleri gerçekleştirmek için yöneticilerin bilgi sahibi olması, eğer bilgililer ise harekete geçmeleri gerekmektedir. Bu hareket ile tetiklenen davranışta zaman, para, yetkinlik ve ekipman gibi kaynakların kullanılması gereklidir. Bu eylemleri önceliklendirmek önemli olup, sorumluluğun başkalarına aktarılmaya çalışılmaması ve kimlerle işbirliği yapılacağını bilerek bunu yapmaya hazır olunması gereklidir (Rundmo ve Hale:2003).

Augumba vd. (2013:77), 216 yönetici ile yaptığı araştırmada yönetimin İSG bağlılığı ve İSG faaliyetlerine katılımını geçerli ve güvenilir olarak ölçen uygulamaları aşağıdaki gibi sınıflamaktadır:

- Çalışanları İSG aktivitelerine katılım ve bağlılık için desteklemek,
- İSG için sorumluluk almak (acil- önemli risk hallerinde çalışmayı durdurmak gibi),
- Kişisel koruyucu ekipmanların satın alınmasını garanti etmek,
- Çalışanların İSG hakkında birbirleri ile konuşmalarını teşvik etmek,
- Çalışanlarla düzenli olarak görüşmeler yapmak,
- Aktif ve görünür şekilde İSG ile ilgili konularda rehberlik etmek (işyerini gezerek incelemelerde bulunma gibi),
- Çalışanlarla İSG hakkında düzenli olarak iletişimde bulunmak,
- Çalışanların ve süreçlerin İSG performanslarını aktif olarak izlemek,
- İşlerin azaldığı durumlarda çalışanları İSG eğitimleri ile uyumlu hale getirmek,
- İşini daha güvenli yapmak için ekstra çaba harcayanları ödüllendirmek.

Augumba vd.'nin yukarıdaki bulguları, Fernandez-Muniz vd. (2007:634) ve Findley (2004:19)'in bulguları ile de uyumludur. Huang vd. (2012) ise restoran çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarında, çalışanların yöneticilerinin güvenlik adanmışlıklarını üst düzeyde algıladıkları zaman güvenlik eğitimlerini de olumlu algıladıklarını iddia etmektedir. Bu olumlu algı ile çalışanlar, gelecekteki kaza ve yaralanma deneyimlerini önceden daha ileri düzeyde öngörebileceklerini düşünmektedir. Buna göre güvenlik eğitimlerinden beklenen faydanın elde edilmesinin de yöneticilerin çalışanlarca algılanan güvenlik adanmışlığı düzeyine bağlı olduğu söylenebilir. Bu iddia literatürde, yönetimin güvenlik bağlılığı ile güvenlik eğitimi korelasyonu şeklinde pek çok araştırmada da desteklenmektedir (Zhang vd. 2017:248; Dursun, 2012:130; Grosh vd., 1999:23; Demirbilek, 2005; Akalp ve Yamankaradeniz, 2013:105; Arpat, 2015:314).

2. Metodoloji

Yönetimin güvenlik bağıllığı ve katılımının çeşitli yönetim kademelerinde ele alındığı bu araştırmada, deneysel olmayan, kesitsel, nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın problem cümlesi “Yönetim kademelerinde, yönetici bakış açısına göre İSG bağıllığı/adanmışlığı ve katılımı bireysel ve örgütsel bağlamlarda hangi düzeylerde?” sorusudur.

Araştırmanın hedef evrenini Türkiye’de metal sektöründe faaliyet gösteren tüm yöneticiler, ulaşılabilir evrenini ise Denizli ilinde metal sektöründe faaliyet gösteren yöneticiler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise Denizli ilinde faaliyet gösteren metal sektörü işletmelerinden 27’si oluşturmaktadır. Bu işletmelerde görev yapan 226 yöneticiye ulaşılabilmiş ve bu örneklem büyüklüğü analiz birimi olarak kabul edilerek sonuca gidilmiştir. Araştırmada örnekleme türlerinden “seçkisiz örnekleme” yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada veri toplama amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin 7 sorusu Augumba ve arkadaşlarının (2013) küçük ve orta ölçekli inşaat firmalarından 216 yöneticinin katılımı ile yaptıkları araştırmadan elde edilen faktörler içeriğindeki maddelerden alınmıştır. Kalan 6 soru ise Rundmo ve Hale (2003)’nin 210 yöneticinin katılımıyla tutum, davranışsal etki ve davranış eylemi arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarından alınmıştır. Augumba vd. (2013)’nden alınan ölçek alt, orta, üst yöneticilerin İSG bağıllığı ve ilgisini örgütsel bağlamda; Rundmo ve Hale (2003)’den alınan ölçek ise aynı konuyu bireysel bağlamda ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Araştırma analizlerinde güvenilirlik, normallik testleri ile betimsel ve çıkarımsal istatistik teknikler kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi Cronbach’s Alpha yöntemiyle, normallik testleri ise Skewness ve Kurtosis yöntemleriyle icra edilmiştir. Betimsel analizler frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri ile yürütülür iken, çıkarımsal analizler için Independent Samples T Testi, Kruskal Wallis ile ANOVA yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler kurulmuştur: Hipotez numaralamada kullanılan “ö” indisi örgütsel çerçevede, “b” indisi ise bireysel çerçevede ele alındığına işaret etmektedir.

H_{1a}: Çalışanların İSG faaliyetlerine katılımı ve bağlılığı için teşvikler çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

H_{2a}: Tehlikeli bir durumda “çalışmayı durdurma gibi” sorumluluk alma eğilimi, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

H_{3a}: Çalışanları İSG konusunda birbiri ile konuşmalarını teşvik etme eğilimi, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

H_{4a}: Çalışma koşullarını görme ve ziyaret etme eğilimi, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

H_{5a}: İşçilerle İSG hakkında konuşma için düzenli olarak bir araya gelme eğilimi, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

H_{6a}: Yöneticilerin çalışanlarına işlerini daha güvenli yapmaları için yardım etme eğilimleri, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

H_{7a}: Yöneticilerin kazaların engellenmesine yönelik düşünme eğilimleri, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

H_{8a}: İSG hassasiyeti, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

H_{9a}: Çalışanlara güvenlik endişelerini bildirim teşviki, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

H_{10a}: Çalışanların İSG hakkındaki önerilerini memnuniyetle karşılama davranışı, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

2.1. Güvenilirlik testi

Güvenilirlik, ölçme aracının ölçtüğü özellikleri, her zaman aynı şekilde ölçüp ölçemediğinin önemli bir göstergesidir (Tekin, 2009:57). Cronbach’s Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı, Likert tipi ağırlıklı puanlamının yapıldığı araçlarla, maddelerin iç tutarlılığını tahmin etmede kullanılır (Okursoy ve Turan, 2014:71). Araştırmada Cronbach’s Alpha değeri ilk ölçümde 0,754 olarak bulunmuştur. Yapılan kontrollerde ölçeğin 3. sorunun çıkarılması halinde katsayının 0,868 değerine yükseldiği tespit edilmiştir. Bu nedenle 3. soru (Çalışanlarımızla düzenli biçimde iş güvenliği

toplantıları yaparız) araştırmadan çıkartılarak analizlere geçilmiştir. Bu sonuca göre, Cronbach's Alpha katsayısının 0,80 ile 1 aralığında yer alan testlerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu bilgisinden hareketle (Alpar, 2011), veri setinin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir. Cronbach's Alpha katsayısının verilen aralıkta olmasından dolayı anketlerden elde edilen verilere istatistiksel analizler uygulamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2. Normallik Testi

Çalışmalarda kullanılacak olan istatistiksel tekniklerin belirlenmesinde temel ölçüt, analizlerde parametrik testlerin mi yoksa parametrik olmayan (non-parametrik) testlerin mi kullanılacağına karar verilmesidir. Parametrik testlerin kullanılabilmesi için bazı varsayımların sağlanıp sağlanmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu varsayımlardan biri de normal dağılım varsayımdır. Parametrik testlerin uygulanabilmesi için “Veriler normal dağılmaktadır” şeklinde kurulan H_0 hipotezinin kabul edilmesi gerekmektedir. Hipotezin kabul edilmemesi durumunda, verilere parametrik testler yerine parametrik olmayan testlerin uygulanması gerekmektedir. Normallik varsayımını test etmede Skewness ve Kurtosis yöntemleri kullanılmıştır. Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) katsayısının -2 ile +2 arasında olması durumunda veriler normal dağılmaktadır (Kalaycı, 2014:6). Tablo 3 ve Tablo 4’de, araştırmada kullanılan ölçek maddeleri ve bağlamlara ait Skewness ve Kurtosis değerleri görülmektedir. Tablolara göre 2-13 aralığındaki tüm maddelerde Skewness ve Kurtosis değerleri anılan aralıkta yer aldığı için verilerin normal dağıldığına kanaat getirilerek parametrik testlerin kullanılabilmesine, 1. maddede ise Kurtosis değerinin aralık dışında kalmasından dolayı parametrik olmayan testlerin kullanımına karar verilmiştir.

3. Bulgular

Araştırma bulguları demografik bulgular, betimsel bulgular ve çıkarımsal bulgular olarak üç kısımda ele alınmıştır.

3.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyleri Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Temel Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Erkek	196	86,7	Evli	165	73
Kadın	27	11,9	Bekar	58	25,7
Cevapsız	3	1,3	Cevapsız	3	1,3
Toplam	226	100	Toplam	226	100
Yaş	N	%	Eğitim Düzeyi	N	%
18-30	68	30,1	İlkokul	18	8
31-40	90	39,8	Ortaokul	8	3,5
41-50	52	23	Lise ve dengi	47	20,8
51 ve üstü	12	5,3	Üniversite	151	66,9
Cevapsız	4	1,8	Cevapsız	2	0,9
Toplam	226	100	Toplam	226	100

Tablo 1’e göre metal sektöründe yönetim organlarında görev alanlar genellikle erkek, 31-40 yaş aralığında, evli ve üniversite düzeyinde eğitim almışlardır.

Katılımcıların işgal ettikleri yönetim pozisyonları ile, araştırma içine dahil edildiği kategori bilgisi Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Unvanları ve Yönetici Kategorileri

Yönetici Düzeyi			
İlk Amir (İA)		Orta Düzey Yönetici (ODY)	Tepe Yönetim (TY)
P O Z İ S Y O N	Vardiya amiri	Mühendis	Müdür-Md. Yrd.
	Sorumlu-şef	Teknik uzman	İşveren
	Ustabaşı	Takım lideri	İşveren vekili <i>(İşyerinin bütünüdürün yönetiminden sorumlu)</i>
	Uzman-uzman yrd.	Müşteri temsilcisi	
	Formen	(Planlama-üretim vb.) Sorumlu	
	Postabaşı		
	Teknik eleman		
N-%	93 - %41,9	84 - %37,8	45 - %20,3
		222 - %100	

Tablo 2'ye göre ilk amir (İA) düzeyindeki yönetim kademesi yedi pozisyondan, orta düzey yönetici (ODY) kademesi beş pozisyon-gruptan ve tepe yönetim düzeyi ise üç pozisyondan oluşmaktadır.

3.2. Betimleyici Bulgular

Tablo 3'de ölçek maddelerine ilişkin ortalama, standart sapma, Skewness ve Kurtosis değerleri hem orijinal ölçekteki değerler hem de araştırmamız kapsamında hesaplanan değerler ile birlikte yer almaktadır.

Tablo 3: Ölçek Maddeleri Betimsel Bulgular (Örgütsel Bağlam)

No	Kaynak / Bağlam	Madde	*	\bar{x}	SD	Skewness	Kurtosis
1		Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği aktivitelerine katılımı ve bağlılığını destekler ve teşvik ederiz.	Mevcut	4,41	0,773	-1,664	3,691
			Kaynak	4,48	0,751	-	-
2		İş sağlığı ve güvenliği (İSG) için sorumluluk alırsız, tehlikeli bir durumda çalışmayı durdururuz.	Mevcut	4,40	0,811	-1,404	1,800
			Kaynak	4,48	0,678	-	-
3	Aungmya, J., Pretorius, J.H., Haupt T. 2013. / Örgütsel	Çalışanlarımızla düzenli biçimde iş güvenliği toplantıları yaparız.	Mevcut	C I K A R I L D I			
			Kaynak	4,44	0,776	-	-
4		Çalışanların İSG konusunda birbirleri ile konuşmalarını teşvik ederiz.	Mevcut	3,92	0,935	-0,730	0,358
			Kaynak	4,43	0,661	-	-
5		Çalışma koşullarını görmek, kontrol etmek için düzenli olarak çalışma mekânlarını ziyaret ederiz.	Mevcut	4,08	1,041	-1,154	0,834
			Kaynak	4,42	0,650	-	-
6		İşçilerle İSG hakkında konuşmak, bilgilerimizi paylaşmak için düzenli olarak bir araya geliriz.	Mevcut	3,59	1,043	-0,475	-0,471
			Kaynak	4,44	0,776	-	-
7		İşini güvenli şekilde yapmak için ekstra çaba harcayan çalışanları ödüllendiririz.	Mevcut	3,05	1,228	0,029	-1,002
			Kaynak	3,79	1,025	-	-
Örgütsel Bağlam - GENEL				3,908	0,697	-0,545	0,072
Örgütsel Bağlam (Tepe Yönetim)				4,36	0,494	-0,706	-0,248
Örgütsel Bağlam (Orta Düzey Yönetici)				Mevcut 4,112	0,721	-0,775	0,318
Örgütsel Bağlam (İlk Amir)				3,916	0,693	-0,509	0,289

* "Mevcut", bu araştırma bulgularını; "Kaynak", ölçeğin alındığı orijinal kaynaktaki bulguları ifade etmektedir.

Örgütsel Bağlam: İlk etapta örgütsel bağlam için kullanılan ölçek ile, Güney Afrika'da ki küçük ve orta ölçekli inşaat firmaları için yapılan uygulama sonuçları karşılaştırılmıştır. Hem genel bazda hem de soru bazlı olarak incelendiğinde tüm ortalama değerleri, araştırmamıza konu olan metal sektörü yöneticilerinde daha küçük değerlerdedir. Her ne kadar -mevcut-ortalama “yüksek” olarak değerlendirilse de (3,9078)⁴ (Yürekli ve Kalfa, 2016), Güney Afrika örneğinde en yüksek ölüm ve kaza oranlarına sahip olan inşaat sektörü skorlarına göre daha düşüktür. Bu skorlar ile yöneticiler örgütsel manada güvenliğe olan bağlılıklarını yüksek düzeyde iddia eder iken, bu durum daha düşük iş kazası skorlarına hizmet etmemektedir. Yani hem Türkiye’de metal sektörü yöneticilerinin hem de Güney Afrika’da inşaat sektörü yöneticilerinin işletmelerinde İSG eylemlerine dönük bağlılıklarını yüksek düzeyde değerlendirmelerinin gerçekte çalışanlarca paylaşılmadığı ve pozitif güvenlik kültürü oluşumuna hizmet etmediği anlaşılmaktadır. Nitekim Yılmaz’ın (2009) bir yönetici sorumluluğu olan İSG kurulları oluşturulması ve etkililiği ile ilgili araştırma sonuçları da, bulgularımızı destekler yöndedir. Firma yöneticilerinin toplantılara ilgisinin zayıf olduğu tespit edilen çalışmanın diğer bulguları şöyledir:

- İşverenlerin 1/3’ü kurullarda alınan kararların uygulanmasında gereken özeni göstermemektedir.
- İşyerlerinin yarıdan fazlası fiilen toplantı yapmadan toplantı tutanağı düzenlemektedir.
- İşyerlerinin 1/3’ünde üst yönetimin kurula desteği yetersizdir.
- İşyerlerinin %15’i kurul bile oluşturmamıştır.

Bu bulguya göre, yöneticiler tarafından örgütsel manada paylaşılan bu algıların, çalışanlarca da buna paralel şekilde anlaşılıp anlaşılmadığını tespit etmeleri gereklidir. Bir başka deyişle, yöneticilerin yüksek düzeyde güvenliğe bağlı olduklarını düşünüyor olmaları çalışanlarca teyite muhtaç olup, çalışan algılarında buna paralel olmayan bir skor oluşması yöneticilerin İSG konusunda yeterince duyarlı olmadığı anlamına gelmektedir. Bu tip

⁴ Beşli Likert skalasında 1-5 değer aralığındaki kodlamadan dolayı 4 puanlık bir genişlik ortaya çıkmaktadır. Bu genişlik beş eşit parçaya ayrılarak yorumlama kolaylığı elde edilebilir. (Yürekli ve Kalfa, 2016)’ya göre bu aralık 1,00-1,79 arası “çok düşük”, 1,80-2,59 arası “düşük”, 2,60-3,39 arası “orta”, 3,40-4,19 arası “yüksek”, 4,20-5,00 arası “çok yüksek” olarak yorumlanabilir.

bir karşılaştırmada ortaya çıkabilecek sonuçlar aşağıda maddeler halinde değerlendirilmektedir:

1. Çalışanlarca paylaşılan YGB düzeyi < Yönetimce paylaşılan YGB düzeyi

Çalışanların güvenlik ile ilgili inançları, değerleri, normları ile yöneticilerin güvenlikle ilgili inançları, değerleri ve normları arasında farklılık vardır. Buna göre yöneticiler tüm güvenlik sorumluluklarını ziyadesiyle yerine getirdiklerini düşünmekte, çalışanlarının mutlak olarak güvenlik kurallarına uyumunu beklemektedir. Diğer yandan çalışanlar ise güvenlikle ilgili gerçekte daha çok sorunla karşılaşmaktadır. Ayrıca çalışanların güvenlik ile ilgili tüm ihtiyaçları (yeterli etkinlikte) yerine getirilmiyor olabilir. Her iki taraf güvenlikle ilgili olarak birbirinden güvenlikle ilgili sorumluluklarını daha hızlı ve daha etkili yerine getirmesini beklemektedir. Bu beklenti genellikle bir örgütsel sessizlik eşliğinde sürdürülmekte ve güvenlik iklimi/kültürü giderek zayıflamaktadır.

Bu tip algılanan bir örgütsel güvenlik ortamını tersine çevirmenin yolu, etkili güvenlik iletişimi mekanizmaları kurmak, işletmek ve alınan geri bildirimler doğrultusunda harekete geçmektir. Zira organizasyonlar teknik açıdan çok başarılı bir İSG yönetim sistemi geliştirmiş olsalar bile, bu sistemleri insanlar çalıştırır. Yönetimin güvenlik bağlılığının çalışanlarca doğru şekilde anlaşılması ya da çalışanlara doğru aktarılması için çoklu iletişim yollarının bulunması ve çalışanların iletişim zinciri içinde tutulması gereklidir. Bunu sağlamak içinde çalışanların yetkilendirilmesi, güçlendirilmesi ve gönül gücüyle, isteyerek sistem içinde kurgulanan faaliyetlere katılımı sağlanmalıdır (Sungur, 2012:134).

2. Çalışanlarca paylaşılan YGB düzeyi = Yönetimce paylaşılan YGB düzeyi

Çalışanlarca algılan, yönetimlerinin İSG adanmışlık düzeyleri ile yönetimin algıladığı bağlılık düzeyleri birbirine yakın düzeydedir. Buna göre yönetimin güvenlik adanmışlığı sadece yüksek olmakla kalmayıp, çalışanlarca da aynı biçimde/düzeyde algılanmaktadır. Üst yönetim, çalışanların güvenlik faaliyetlerine katılımlarını teşvik etmekte; çalışanlar gönüllü olarak bu faaliyetlere katılmakta, yönetim ve tüm çalışanlar güvenlikle ilgili aynı değerleri, inançları ve normları paylaşmaktadırlar. Örgütsel manada

pozitif bir güvenlik iklimi mevcuttur ve bu durum, güvenlik kültürünün pozitifte götürülmesi için fırsatlar barındırmaktadır.

3. Çalışanlarca paylaşılan YGB düzeyi > Yönetimce paylaşılan YGB düzeyi

Pozitif güvenlik liderliği uygulamaları sayesinde, çalışanlarca yönetimlerinin güvenlik bağlılığı gerçekte olduğundan daha ileri düzeyde algılanmaktadır. Çalışanlar iş güvenliğine odaklanmış ve yönetimin İSG adanmışlığı görünür biçimde kalite ve verimliliğin önündedir. Güvenlik kültürünün daha olumluya yüksek bir ivme ile taşınması için, son derece uygun bir örgütsel ortam mevcuttur.

Örgütsel çerçevede yönetici pozisyonlarında ele alınan güvenlik ilgisi ve bağlılığı düzeyleri, çeşitli yönetim kademelerinde farklı düzeylerde ortaya çıkmaktadır. Tepe yönetim kademesinden uzaklaştıkça, yöneticinin bağlılığı azalmaktadır. Buna göre farklı yönetim kademelerinde güvenlik ilgisi ve bağlılığı değişkenlik göstermekte, çalışanlara en yakın düzeyde olan ilk amir kademelerinde minimuma ulaşmaktadır. Giderek zayıflayan bu bağlılık, çalışanlar açısından hem yöneticilerinin güvenlik ilgisi ve bağlılığının daha düşük düzeylerde algılanmasına hem de güvenlik iklimi algısının zayıflamasına yol açabilir. Zayıflayan güvenlik algısı, çalışanların güvenlik konusunda negatif tutum ve davranışlar sergilemesine neden olabilir. Bu bulgulara göre farklı yönetim kademelerinde ve çalışanlarda yönetimin güvenlik ilgisi ve bağlılığının değişik düzeylerde olması, örgütün değişik kademelerinde birbirinden farklı güvenlik iklimi algısına işaret etmektedir.

Tablo 4’de yönetimin güvenlik bağlılığı, çeşitli yönetim kademeleri perspektifinden bireysel bağlamı içeren sorular ile ele alınmış ve betimsel analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4: Ölçek Maddeleri Betimsel Bulgular (Bireysel Bağlam)

No	Kaynak / Bağlam	Madde	*	\bar{x}	SD	Skewness	Kurtosis	
8		Güvenlik hedeflerinin/amaçlarının belirlenmesi ile aşırı derecede meşgul oluyorum. <i>(Sadece üst yönetim)</i>	Mevcut	3,47	1,036	-0,164	-0,602	
			Kaynak	4,1**	-	-	-	
9	Rundmo,	İşini daha güvenli yapmaları için çalışanlara yardım ediyorum.	Mevcut	4,05	0,831	-1,131	1,709	
			Kaynak	4,1**	-	-	-	
10	T., Hale, A.R. 2003	Kazaların nasıl engelleneceğini/önüne geçileceğini çok düşünürüm.	Mevcut	4,00	0,800	-0,578	0,035	
			Kaynak	4,1**	-	-	-	
11	/ Bireysel	İSG konusunda son derece hassasım.	Mevcut	4,27	0,780	-0,976	0,953	
			Kaynak	4,1**	-	-	-	
12		Çalışanların güvenlik ile ilgili endişelerini bana bildirmeleri için teşvik ederim.	Mevcut	4,17	0,842	-1,048	1,247	
			Kaynak	4,1**	-	-	-	
13		Çalışanların İSG konusundaki önerilerini memnuniyetle karşılarım.	Mevcut	4,43	0,704	-1,446	3,201	
			Kaynak	4,1**	-	-	-	
Bireysel Bağlam - GENEL					4,037	0,604	-0,496	0,194
Bireysel Bağlam (Tepe Yönetim)				Mevcut	4,26	0,509	-0,769	0,698
Bireysel Bağlam (Orta Düzey Yönetici)				Mevcut	3,998	0,629	-0,419	0,019
Bireysel Bağlam (İlk Amir)				Mevcut	3,97	0,598	-0,426	0,505

* “Mevcut”, bu araştırma bulgularını; “Kaynak”, ölçeğin alındığı orijinal kaynaktaki bulguları ifade etmektedir.

** Grup ortalamasını (araştırmanın orijinalindeki faktör bileşenlerinin ortalaması cinsinden) ifade etmektedir.

Bireysel Bağlam: Ölçeğin 8. maddesi sadece tepe yönetim için değerlendirilmiştir. Buna göre organizasyonun güvenlik amaçlarının belirlenmesi Denizli ili metal sektörü tepe yöneticilerini orta düzeyde meşgul eder iken (3,47), ölçeğin alındığı alüminyum malzemedен su ürünleri üreten bir işletmenin üst yönetimi üzerinde yapılan uygulamaya göre aynı amaçla meşgulliyet “yüksek” (4,1) düzeydedir. Tepe yönetimin güvenlik hedeflerinin oluşturulması için göstereceği ilgi ve meşgulliyet arttıkça hem daha uygun ve etkili güvenlik amaç/hedefleri ortaya çıkacak, hem de daha düşük düzey yönetim kademeleri ve çalışanlarca bu hedefe daha yüksek odaklanma mümkün olabilecektir. Çalışanlarca güvenlik hedeflerinin/amaçlarının kabullenilmesi için bu belirlemeye onlarında katkı sunması sağlanmalıdır.

Bireysel bağlam ile ilgili ölçeğin diğer maddeleri ve örgütsel bağlam maddeleri, ilgili hipotezler çerçevesinde farklı yönetim kademeleri için analiz edilerek aşağıda bulgularına yer verilmiştir.

H₁₆: Çalışanların İSG faaliyetlerine katılımı ve bağlılığı için teşvikler çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

Çalışanların İSG aktivitelerine katılımı ve bağlılığının desteklenmesine ilişkin bulgular Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 5: Çalışanların İSG Aktivitelerine Katılımı ve Bağlılığının Desteklenmesi

Yönetici Türü	N	Mean Rank	Chi-Square	df	p
TY	45	140,22	16,728	2	0,000
ODY	84	111,18			
İA	93	97,89			

Hipotez testinde parametrik olmayan tekniklerden Kruskal Wallis yöntemi kullanılmıştır. Sıra ortalamaları incelendiğinde yönetimin anılan konuda desteği ilk amirler için en düşük, tepe yönetim için ise en yüksek düzeydedir. Yönetici grupları arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($p=0,000<0,05$). Bu sonuca göre H_0 hipotezinin reddi gereklidir. Kabul edilen H_{16} hipotezine göre, daha alt yönetim kademelerinin çalışanlarını daha düşük düzeylerde güvenlik faaliyetlerine teşvik ettikleri ve üst yönetime doğru bu teşvikin arttığı anlaşılmaktadır.

Tablo 5’de ki sonuçlara göre TY’de en yüksek düzeyde olan desteğin alt yönetim kademelerine doğru azalması, bu desteğin çalışanlarca hissedilememesine neden olabilir. Bu durumda işyerindeki güvenlik politikası çalışanlarca içselleştirilemeyeceği gibi, çalışanlar nezdinde yönetimin güvenlik bağlılığının daha düşük algılanmasına neden olacaktır. Bir başka ifadeyle çalışanların güvenlikle ilgili paylaştığı değerler ile yöneticilerin değerleri arasında uyumsuzluk olacaktır.

H₂₆: Tehlikeli bir durumda “çalışmayı durdurma gibi” sorumluluk alma eğilimi, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

Herhangi bir İSG tehdidi anında çalışmayı durdurma gibi bir reaksiyon göstermenin çeşitli yönetim kademelerince algılanmasına ilişkin sonuçlar Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6: İSG İçin Sorumluluk Alma, Tehlikeli Bir Durumda Çalışmayı Durdurma Davranışı

Grup Ort.		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Tamhane Testi)
Yönetici Türü	\bar{x}							
İA	4,34	Gruplar arası	4,175	2	2,088	3,244	0,041	ODY-TY ($p=0,017$)
ODY	4,31	Gruplar içi	140,942	219	0,644			İA-TY ($p=0,016$)
TY	4,67	Toplam	145,117	221	-			

H_{26} hipotezinin testi One-Way Anova yöntemiyle yapılmıştır. Tablodaki sonuçlar incelendiğinde farklı statülerde yönetici olmanın, herhangi bir tehlike halinde sorumluluk alma (çalışmayı durdurma vb. gibi reaksiyon gösterme) davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p=0,041<0,05$). Gruplar arasında anlamlı farklılığa neden olan alt boyutlar Post-Hoc testlerinden biri olan Tamhane T2 testi ile araştırılmıştır. Tamhane T2 testi, gruplar arası varyansın eşit olmaması halinde kullanılacak Post-Hoc istatistiklerinden biridir (Kayri, 2009:56). Varyansların homojenliği ölçümü Levene testi ile sağlanmakta ve p değerinin 0,05’den büyük olması halinde varyansların homojen dağıldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Veri setinden elde edilen Levene test istatistiği p değeri 0,002’dir. Bu değere göre gruplararası varyansın homojen olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tamhane T2 testi sonuçları Tablo 6’nın “Fark” sütununda gösterilmiştir. Tamhane T2 testi tarafından 0,05 anlamlılık düzeyinde üretilen sonuçlara göre TY ile diğer yönetici grupları olan ODY ve İA arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 6’da özetlenen ve yukarıda açıklanan bulgulara göre, ortalamalar arasındaki farklılık H_0 hipotezini reddedecek düzeydedir. Buna göre ileri sürülen H_{26} hipotezi kabul edilmiştir.

Gruplar arasındaki farklılığın, üst yönetim düzeylerinden uzaklaştıkça azalması herhangi acil-hayati bir tehdidin ortaya çıkması halinde iş kazasını kaçınılmaz hale getirebilir. Böylesi bir durumda faaliyeti durdurma vb. kararı verecek yöneticiler çalışanların daha yakınında olması nedeniyle ilk amir ve/veya orta düzey yöneticilerdir. Bu durum, İA ve ODY’lerin bir

İSG tehdidini tepe yönetime göre daha düşük düzeylerde yorumlamasına ve gerektiği halde işi durdurulmasına sebep olabilir. Bu nedenle örgüt içinde nelerin faaliyeti durdurma nedeni olabileceği ve bu öngörüler dışında kalan haller için izlenecek yollar net olarak belirlenmeli ve çalışanlara benimsetilmelidir.

Tepe yönetim açısından ise, bir İSG tehdidi halinde sorumluluk alma eğilimi yüksek düzeyde bulunmasına rağmen (ortalama=4,67) bu eğilimlerin alt düzeylerdeki yöneticilere aktarılamaması, tehlike derecesi yüksek olan metal sektöründe kazaların azaltılmasına katkı sağlamayacaktır. Hatta işyerinde gerekli tüm önlemler alınsa ve güvenlik yatırımları yapılsa dahi çalışanlarda yöneticilerine yönelik olumlu bir güvenlik bağlılığı hissi oluşturmayacak, aynı zamanda pozitif bir güvenlik kültürünün oluşmasına da engel teşkil edecektir. Bu nedenle ODY ve İA'ların bu konudaki sorumluluk düzeylerinin, tepe yönetimin sorumluluk düzeylerine yaklaştırılacak düzeltici eylemler yapılmalıdır. Bunun için çalışan/çalışan temsilcisi-İA-İSG uzmanı/işyeri hekimi-işveren vekili/ODY-işveren/TY iletişimini güçlendirecek eylemler planlanmalı ve uygulanmalıdır.

H₃₆: Çalışanları İSG konusunda birbiri ile konuşmalarını teşvik etme eğilimi, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

Çalışanların operasyonel faaliyetlerini yürütürken birbirleri ile güvenlik hakkında konuşmaları, aralarında güvenlik etkileşimi sağlamaları bakımından önem arz etmektedir. Bu yolla bir yandan çalışanların güvenli davranış eğilimleri artarken, diğer yandan birbirlerini de güvenli davranışa sevk etmeleri mümkün olacaktır. Bu nedenle çalışanların, tüm yönetim kademeleri tarafından güvenlik iletişimine teşvik edilmeleri, hem kalıcı ve etkili bir güvenlik iletişimini sağlar iken hem de çalışanlarca yöneticilerinin İSG bağlılıklarının güçlü olduğu mesajını vererek olumlu tutumlar geliştirmelerine olanak sağlayabilir. Akpınar vd. (2016)'ya göre yukarıdan aşağıya doğru akan ileti mekanizması ile çalışanlar iş yönergeleri, çalışma koşulları, çalışma yöntemleri, çalışma ortamında karşılaşılabilecekleri riskler ve sonuçlarını öğrenme fırsatı bulabilirler.

Tablo 7'de yöneticilerin çalışanlarını güvenlik iletişimine teşviki ile ilgili sonuçlar görülmektedir.

Tablo 7: Çalışanların İSG Konusunda Birbirleri ile Konuşmalarının Teşvik Edilmesi

Grup Ort.		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Scheffe)
Yönetici Türü	\bar{x}							
İA	3,78	Gruplar arası	5,228	2	2,614	3,103	0,047	İA-TY ($p=0,047$)
ODY	3,93	Gruplar içi	184,470	219	0,842			
TY	4,20	Toplam	189,698	221	-			

H_{36} hipotezinin testi, One-Way Anova yöntemiyle yapılmıştır. Tablodaki sonuçlara göre farklı yönetim kademelerinin, çalışanları birbirleri ile İSG konusunda konuşmayı teşvik etmeleri yönündeki davranışları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($p=0,047<0,05$). Gruplar arasındaki varyansın eşitliğini test etmeye yönelik Levene testi p değeri 0,347'dir ($p>0,05$ nedeniyle grupların varyansının homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır). Gruplar arasında anlamlı farklılığa neden olan alt boyutlar Post-Hoc testlerinden biri olan Scheffe testi ile araştırılmıştır. Scheffe testi, gruplar arası varyansın eşit olması halinde kullanılacak Post-Hoc istatistiklerinden biridir. Scheffe metodu gruplar arasında mümkün olan bütün doğrusal kombinasyonların karşılaştırılması için geliştirilmiştir. Metot, genel itibarıyla karşılaştırılacak grup sayılarının çok olması durumunda α hata payını kontrol altında tutabilen ve gruplardaki gözlem sayılarının eşit olması varsayımını dikkate almayan bir post hoc testi türüdür (Kayri, 2009:54).

Scheffe testi sonuçları Tablo 7'nin "Fark" sütununda gösterilmiştir. Scheffe testi tarafından 0,05 anlamlılık düzeyinde üretilen sonuçlara göre sadece TY ile İA arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre ilk amirlerin beyan ettikleri çalışanlarını İSG hakkında konuşma teşvikleri, tepe yönetimin beyan ettiği teşvikten daha düşüktür ve bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Tablo 7'de özetlenen bu bulgulara göre, ortalamalar arasındaki farklılık H_0 hipotezini reddedecek düzeydedir. Buna göre ileri sürülen H_{36} hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların en yakınında olan ve onlara en yakın pozisyonda görev icra eden yöneticiler ilk amirler iken, çalışanın en az karşılaştığı ve en uzağın-

daki yönetici grubu da tepe yöneticilerdir. İSG hakkında çalışanların aralarında konuşmalarının teşvik edilmesi konusunda en etkili olabilecek yönetici grubu, çalışanların en yakınında olması itibarıyla İA grubudur. Diğer yönetici grupları tarafından böyle bir teşvikte bulunulsa bile, bu teşvik süreklilik arz edemeyeceğinden dolayı etkili olması beklenemez. Dolayısıyla TY'nin bu teşvik konusundaki tutumunun ODY ve İA grubuna aktarılması halinde, çalışanların birbirleri ile İSG konusunda daha çok konuşması, daha yoğun güvenlik etkileşimine girmesi ve birbirlerini güvenli davranışa sevk etme eğilimlerinin artacağı söylenebilir. Bunu sağlamak için örgüt içinde yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya doğru daha etkili güvenlik iletişimi tesis edilmelidir.

H₄₆: Çalışma koşullarını görme ve ziyaret etme eğilimi, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

Tablo 8'de yöneticilerin çalışma alanlarını ziyaret etme eğilimlerine ilişkin test sonuçları görülmektedir.

Tablo 8: Yöneticilerin Çalışma Alanlarını Ziyaret Etme Eğilimleri

Grup Ort.		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Tamhane Testi)
Yönetici Türü	\bar{x}							
İA	3,77	Gruplar arası	15,112	2	7,556	7,368	0,001	ODY-İA ($p=0,008$) İA-TY ($p=0,003$)
ODY	4,25	Gruplar içi	224,586	219	1,026			
TY	4,38	Toplam	239,698	221	-			

H₄₆ hipotezinin testi One-Way Anova yöntemiyle yapılmıştır. Tablodaki sonuçlar incelendiğinde farklı statülerde yönetici olmanın, çalışma mahallerini ziyaret etme davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p=0,001<0,05$). Gruplar arasında anlamlı farklılığa neden olan alt boyutlar Post-Hoc testlerinden biri olan Tamhane T2 testi ile araştırılmıştır. Veri setinden elde edilen Levene test istatistiği p değeri 0,000'dir. Bu değere göre gruplararası varyansın homojen olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tamhane T2 testi sonuçları Tablo 8'in "Fark" sütununda gösterilmiştir. Tamhane T2 testi tarafından 0,05 anlamlılık düzeyinde üretilen sonuçlara göre İA ile diğer yönetici grupları olan ODY ve TY arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 8’de özetlenen ve yukarıda açıklanan bulgulara göre, ortalamalar arasındaki farklılık H_0 hipotezini reddedecek düzeydedir. Buna göre ileri sürülen H_{40} hipotezi kabul edilmiştir.

Yöneticilerin çalışma alanlarını ziyaret etmesi, güvenlik bağlılığının görünür kılınması açısından etkili yönetici davranışlarından biridir. Ancak bu bulgu H_{50} hipotez sonuçları ile birlikte değerlendirildiğinde ziyaret eğilimi yüksek olmasına rağmen, İSG hakkında konuşma ve bilgi paylaşımı yapma eğilimi daha düşüktür. Bu nedenle yönetici grubunun salt statik anlamda ziyaretleri, çalışanlar üzerinde olumlu bir güvenlik adanmışlığı izlenimi oluşturmada yetersiz kalabilir. Bu ziyaretlerin çalışma koşulları ve ortamını İSG açısından değerlendirme amacıyla yapılması, dolaylı olarak her hâlükârda üretimin kontrolüne de olanak sağlayacaktır. Dolayısıyla bu ziyaretlerin “üretimin güvenliği” paydasında yapılması hem birden fazla amaca hizmet etmesi hem de çalışanlar tarafından istendik güvenlik değerlerinin paylaşımını sağlaması açısından önem arz etmektedir.

H_{50} : İşçilerle İSG hakkında konuşma için düzenli olarak bir araya gelme eğilimi, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

Tablo 9’da yöneticilerin İSG hakkında konuşma ve bilgi paylaşımı amacıyla bir araya gelme eğilimlerine ilişkin test sonuçları görülmektedir.

Tablo 9: Yöneticilerin İSG Hakkında Konuşmak ve Bilgi Paylaşmak Üzere Çalışanlarla Bir Araya Gelme Eğilimleri

Grup Ort.		Levene p	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Yönetici Türü	\bar{x}							
İA	3,44	0,029	Gruplar arası	4,829	2	2,415	2,274	0,105
ODY	3,65		Gruplar içi	232,491	219	1,062		
TY	3,44		Toplam	237,320	221	-		

H_{50} hipotez testi için ANOVA yöntemi kullanılmıştır. Levene testi sonucuna göre gruplararası varyansın homojen olmadığı görülmektedir (Levene $p=0,029<0,05$). Anova test istatistiği p değerine göre ise yönetici grupları arasında İSG hakkında konuşmak ve bilgi paylaşmak üzere çalışanlarla bir araya gelme eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0,105>0,05$). Tabloya göre bir başka önemli sonuç ise grup

ortalamalarının düşüklüğüdür. Yukarıda açıklanan her iki skor birlikte değerlendirildiğinde tüm yönetici gruplarında çalışanlarla İSG hakkında bir araya gelme eğiliminin orta düzeylerde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Tablodaki verilere göre ortalamalar arasındaki yakınlık, H_0 hipotezinin kabul edilmesini gerektirmektedir. İleri sürülen H_{50} hipotezi bu bulgulara dayanılarak reddedilmiştir.

İSG kurul toplantıları, yöneticiler ile çalışanları İSG konusunda bir araya getiren zorunlu bir etkinliktir. Yukarıda açıklanan bulgulara göre, çalışan (veya temsilcisi) ile yöneticilerini bir araya getiren İSG kurulu aktivitelerinin (yeterli etkinlikte) yapıl(a)madığı söylenebilir. Bu skorlar, Yılmaz (2009)'ın İSG kurulları ile ilgili araştırma sonuçları ile de desteklenmektedir. Yılmaz (2009)'a göre bu toplantılar ya fiziksel olarak yapıl(a)mamakta ya da etkin bir şekilde icra edil(e)memektedir.

Araştırmamızda yöneticilerin güvenlik bağlılığını bireysel olarak değerlendirmek amacıyla oluşturulan hipotezlerin test bulguları aşağıda ele alınmaktadır.

Bu gruptaki hipotezlerde, yöneticilerin birey olarak İSG bağlılığı ve adanmışlığı kendi tutum, davranış ve eğilimleri bağlamında test edilmektedir.

H_{6b}: Yöneticilerin çalışanlarına işlerini daha güvenli yapmaları için yardım etme eğilimleri, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

Çalışanların işini daha güvenli yapmaları için yönetimlerince desteklenmelerine ilişkin olarak, yönetim kademesinin bireysel eğilimleri Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10: Yöneticilerin Çalışanlarını İşini Daha Güvenle Yapması İçin Destekleme Eğilimi

Grup Ort.		Levene p	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Yönetici Türü	\bar{x}							
İA	3,97	0,561	Gruplar arası	3,739	2	1,869	2,757	0,066
ODY	4,02		Gruplar içi	148,500	219	0,678		
TY	4,31		Toplam	152,239	221	-		

H_{6b} hipotezinin testinde ANOVA yöntemi kullanılmıştır. Grupların varyanslarının homojenliğini sınanan Levene test istatistiğine göre homojenlik bulgusuna ulaşılmıştır ($p=0,561>0,05$). Ancak Anova testine ilişkin p değerine göre, grupların ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir ($p=0,066>0,05$). Bu bulguya göre, yönetici grupları arasında çalışanları işlerini daha güvenli yapmaları için destekleme eğilimleri farklılık göstermemektedir. Grupların ortalaması açısından değerlendirildiğinde ise, yöneticiler bireysel olarak çalışanlarını daha güvenli çalışma için “yüksek” düzeyde desteklemektedir.

Yukarıdaki istatistiksel bulgulara dayanarak H_0 hipotezinin kabulü gerekmektedir. Buna göre ileri sürülen H_{6b} hipotezi reddedilmiştir.

H_{7b} : Yöneticilerin kazaların engellenmesine yönelik düşünme eğilimleri, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

Tablo 11’de kazaların önlenmesi amacıyla yöneticilerin düşünme eğilimlerine ilişkin test sonuçları görülmektedir.

Tablo 11: Yöneticilerde Kazaların Engellenmesi İçin Düşünce Eğilimleri

Grup Ort.		Levene p	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Yönetici Türü	\bar{x}							
İA	3,98	0,378	Gruplar arası	1,430	2	0,715	1,098	0,335
ODY	3,94		Gruplar içi	142,570	219	0,651		
TY	4,16		Toplam	144	221			

H_{7b} hipotezinin testi için ANOVA yöntemi kullanılmıştır. Varyansların homojenliğini sınanan Levene test bulgusuna göre grupların varyansı homojendir ($p=0,378>0,05$). Anova test istatistiğinin p değerine göre yönetici grupları arasındaki ortalama farklılıkları istatistiksel olarak anlamlı düzeylerde değildir ($p=0,335>0,05$). Buna göre, yönetici gruplarının kazaları engelleme konusundaki düşünme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ortalamalar açısından değerlendirildiğinde kazaların engellenmesine odaklanma eğilimi her yönetici grubunda “yüksek” düzeydedir. Bu durum, metal sektörünün tüm yönetici gruplarının sektörün yapısal tehlikelerinin ve yüksek risk düzeyinin farkında olduklarını göstermektedir. Bu yüksek düzeydeki yönetsel farkındalığın davranışa dönüşmesi halinde hem

çalışanlarca yönetimlerinin güvenlik bağlılıklarına ait algısı daha pozitif dönüşecek ve örgüt içinde güvenlik kültürünün oluşturulması/geliştirilmesi kolaylaşacaktır. Açıklanan bu bulgular, H_0 hipotezinin kabulünü gerektirmektedir. Buna dayanarak ileri sürülen H_{7b} hipotezi reddedilmiştir.

Özellikle TY grubunda kazaların engellenmesi yönünde düşünme eğilimleri daha yüksektir. Bu durum reddedilen H_{50} ile birlikte değerlendirildiğinde bireysel olarak düşünmeye sevk eden endişenin, örgütsel manada güvenlik bağlılığını göstermek amacıyla yapılacak çalışanlarla bir araya gelme eylemine yeterince dönüşmediğini göstermektedir. Buna göre kazaların engellenmesi eğiliminin bireysel olarak daha yüksek düzeyde hissedilmesine rağmen bu durumun örgütsel bir mesele olarak görünümü daha düşük düzeylerde dir.

H_{8b}: İSG hassasiyeti, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

Tablo 12’de çeşitli yönetim kademelerinin İSG hassasiyetlerine ilişkin test sonuçları görülmektedir.

Tablo 12: Yönetim Kademelerinde İSG Hassasiyeti

Grup Ort.		Levene p	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Yönetici Türü	\bar{x}							
İA	4,42	0,713	Gruplar arası	1,284	2	0,642	1,054	0,350
ODY	4,21		Gruplar içi	133,400	219	0,609		
TY	4,42		Toplam	134,685	221	-		

Yöneticilerde İSG hassasiyetinin ölçümünde ANOVA testi kullanılmıştır. Levene testi bulgularına göre grup varyanslarının homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p=0,713>0,05$). Ancak Anova test istatistiği sonuçlarına göre yönetici grupları arasında İSG hassasiyeti bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulgusuna ulaşılamamıştır ($p=0,350>0,05$). Tabloda hesaplanan değerlere göre her üç yönetim kademesinde de İSG hassasiyeti ortalamaları “çok yüksek” düzeydedir. Hesaplanan bu değerler H_0 yokluk hipotezinin kabulünü gerektirmektedir. Buna göre ileri sürülen H_{8b} hipotezi reddedilmiştir.

Metal sektörünün ilk, orta ve üst yönetim kademelerince İSG hassasiyeti “çok yüksek” olarak belirtilmesine rağmen, iş kazaları sıklığı açısından oldukça yüksek skorlara sahiptir. Buna ilişkin veriler Tablo 13’de görülmektedir.

Tablo 13: Metal Sektöründe İş Kazası Verileri

NACE Grup		İş kazasına uğrayan Sig. Sayısı		
Kodu	Adı	2016	2015	2014
24	Ana Metal Sanayi	13.081	12.529	12.357
25	Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı (Makine ve Teçhizat Hariç)	20.616	19.221	18.529
26	Bilgisayarların, Elektronik ve Optik Ürünlerin İmalatı	896	882	1.298
27	Elektrikli Teçhizat İmalatı	6.315	5.169	5.229
28	Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Ekipman İmalatı	6.276	5.937	5.415
29	Motorlu Kara Taşıtı, Treyler (Römork) ve Yarı Treyler (Yarı Römork) İmalatı	9.533	8.107	6.375
33	Makine ve Ekipmanların Kurulumu ve Onarımı	4.277	3.920	3.592
Metal sektörü (24+25+26+27+28+29+33)		60.994	99.503	95.623
Tüm Sektörler Toplam		286.068	241.547	221.366
Metal Sektöründe İş Kazasına Uğrama Oranı		%21,32	%23,09	%23,85

Kaynak: SGK istatistiklerinden derlenmiştir (www.sgk.gov.tr).

SGK’nin 2016 yılı iş kazası verilerine göre iş kazasına uğrayan sigortalıların %21,32’si metal sektöründedir. Yönetici beyanlarında “çok yüksek” düzeyde beyan edilen İSG hassasiyetinin Tablo 13’deki iş kazası verileri ile birlikte değerlendirildiğinde, kazaları önleme amacına yansıtıl(a)madığı görülmektedir. Bu durumun olası nedenleri aşağıda sıralanmıştır:

- İSG’ye duyulan hassasiyetin tutum ve davranışlara dönüşmemesi,
- Üretim, kalite, verimlilik vb. gibi hassasiyetlerinin, İSG hassasiyetlerinin önünde olması,
- İSG hassasiyetinin görünür/somut hale getirilememesinden dolayı çalışanlarca anlaşılamaması,

Yukarıdaki bulgulara ve gerekçelere dayanarak, metal sektöründe çalışanlarca paylaşılan YGB düzeyinin, yöneticiler tarafından paylaşılan YGB düzeyinden daha küçük olduğu söylenebilir.

H_{9b}: Çalışanlara güvenlik endişelerini bildirim teşviki, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

İşyeri ortamında tehlike/risk düzeyi/şiddeti yüksek, ancak olasılığı düşük olan tehditlerin, çalışanlarca bir İSG tehdidi olarak bildirim olasılığı da düşüktür. Ayrıca, bir işletmede risk değerlendirme eylemi sonrası bile bazı yeni riskler ortaya çıkabilir. Bu tip riskler sadece çalışanlar tarafından müşahede edilebilir. Bu tehditlerin bildirilmemesi durumunda gelecek dönemde kazaya dönüşme olasılığı oldukça yüksektir. Bu nedenle yönetim kademelerinin bu tip risklerin bildirim için teşviki büyük önem taşımaktadır.

Tablo 14’de yöneticilerin çalışanlarına güvenlik endişelerini bildirim için teşvik düzeyini içeren test sonuçları görülmektedir.

Tablo 14: Çalışanların Güvenlik ile İlgili Endişelerini Bildirim Teşviki

Grup Ort.		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Scheffe Testi)
Yönetici Türü	\bar{x}							
İA	4,08	Gruplar arası	6,151	2	3,075	4,701	0,010	ODY-TY ($p=0,041$) İA-TY ($p=0,013$)
ODY	4,13	Gruplar içi	143,277	219	0,654			
TY	4,51	Toplam	149,428	221	-			

Yönetim organlarının, çalışma ortamında yeni ortaya çıkan risklerin bildirim teşviki İA ve ODY gruplarında “yüksek”, TY grubunda “çok yüksek” düzeydedir. Gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı ANOVA yöntemi ile test edilmiştir. Levene testi bulgularına göre grup varyanslarının homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p=0,113>0,05$). Gruplar arasında anlamlı farklılığa neden olan alt boyutlar Post-Hoc testlerinden biri olan Scheffe testi ile araştırılmıştır. Scheffe testi sonuçları Tablo 14’in “Fark” sütununda gösterilmiştir. Scheffe testi tarafından 0,05 anlamlılık düzeyinde üretilen sonuçlara göre sadece TY ile İA ve TY ile ODY arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre ilk amirlerin güvenlik endi-

şelerini bildirme teşvikleri, tepe yönetimin beyan ettiği teşvikten daha düşüktür ve bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Tablo 14’de özetlenen bu bulgulara göre, ortalamalar arasındaki farklılık H_0 yokluk hipotezini reddedecek düzeydedir. Buna göre ileri sürülen H_{0b} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{10b}: Çalışanların İSG hakkındaki önerilerini memnuniyetle karşılama davranışı, çeşitli yönetim kademelerinde farklılaşmaktadır.

Tablo 15’de yöneticilerin, çalışanlardan gelen İSG konusundaki önerileri memnuniyetle karşılama derecelerine ait test sonuçları görülmektedir.

Tablo 15: Çalışanların İSG Konusundaki Önerilerinin Memnuniyetle Karşılama Derecesi

Grup Ort.		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Tamhane Testi)
Yönetici Türü	\bar{x}							
İA	4,32	Gruplar arası	4,681	2	2,341	4,938	0,008	ODY-TY ($p=0,011$) İA-TY ($p=0,001$)
ODY	4,40	Gruplar içi	103,805	219	0,474			
TY	4,71	Toplam	108,486	221	-			

Yönetim kademelerinin çalışanlardan gelen İSG ile ilgili önerilere tepkisi, ANOVA testi ile ölçülmüştür. Birinci fazda değerlendirilen Levene testi sonucuna göre grup varyanslarının homojen dağılmadığı anlaşılmaktadır ($p=0,010<0,05$). Gruplar arasındaki farklılığa ait sonuçlar incelendiğinde farklı statülerde yönetici olmanın, çalışanların İSG konusundaki görüşlerini memnuniyetle karşılama davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p=0,008<0,05$). Bu skora göre H_{10b} hipotezi kabul edilmiştir.

Gruplar arasında anlamlı farklılığa neden olan alt boyutlar Post-Hoc testlerinden biri olan Tamhane T2 testi ile araştırılmıştır. Buna göre farklılık, TY ile diğer her iki grup arasındadır. Memnuniyetle karşılama davranışı arasındaki farklılık, TY lehinedir. Yani TY’in memnuniyetle karşılama eğilimi daha yüksektir. Bu durum olumlu bulunmakla birlikte, çalışanların sırasıyla daha kolay ulaşabildiği yönetici kademelerinde bu olumlu davranışın daha düşük düzeylerde mevcut olduğu görülmektedir. Üst yönetimlerce açık kapı politikası izlense bile çalışanın TY’ye istediği her zaman

ulaşamayacağı düşünüldüğünde TY düzeyindeki “çok yüksek” ortalamasının ODY ve İA düzeylerinde de oluşturulması önem arz etmektedir. Böylece çalışan perspektifinden yöneticilerinin güvenlik bağlılığı daha yüksek düzeylerde olarak idrak edilecek ve İSG ile ilgili tüm önerilerini rahatlıkla İA ve ODY ile paylaşabileceklerdir.

Sonuç

Çalışanın örgüt yönetimini İSG açısından algılamasında başat rol oynayan yönetici pozisyonları, ilk kademe yönetim organlarıdır. Bu nedenle özellikle bu kademedeki yöneticilerin sergilediği İSG tutumları ve çalışanlarla iletişimleri önem arz etmektedir. Çünkü çalışanlar, örgütün tüm yöneticilerinin güvenlik bağlılığını genellikle bu pozisyondaki kişilerin güvenlik tutumları ile değerlendirebilir. Araştırma bulgularımızda ilk kademe yöneticilerdeki görece düşük skorlar, hem örgütün güvenlik ikliminin olumsuz algılanması hem de yönetimin diğer organlarınca yerine getirilen güvenlik eylemlerini etkisizleştirerek çalışanları örgüt içinde güvenlik vatandaşlığından uzaklaştırma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle çalışan-ilk amir arayüzünde gerçekleşen güvenlik iletişiminin kontrol altında tutulması, özellikle ilk amirlerin bu yönde eğitilerek ve bilgilendirilerek farkındalıklarının sağlanması gereklidir.

Yönetim kademelerinde bireysel bağlamda güvenlik bağlılıkları, örgütsel bağlam düzeyine göre daha yüksektir. Buna göre yöneticilerin güvenlik konusundaki paylaştığı değerler, bireysel ve örgütsel manada farklı düzeylerdedir. Bu bağlamda metal sektörü yöneticilerinin bireysel olarak sahip olduğu güvenlik hassasiyetini, örgütsel düzeye yansıtamadığı ortaya çıkmaktadır. Bu sonucun çalışanlara yansımaları, -en iyi ihtimalle- örgütsel düzeydeki yönetici bağlılığının değer olarak kabul edilmesi şeklinde olacaktır.

Yönetim organlarının güvenliğe olan bağlılıkları örgütsel ve bireysel bağlamlarda, genellikle üst yönetim kademesinden uzaklaştıkça azalmaktadır. Buna göre farklı yönetim kademelerinde farklı adanmışlık seviyelerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulguya göre yönetimlerin güvenlik adanmışlığının çalışanlar nezdinde, ilk kademe yöneticilerin güvenlik

adanmışlığı seviyesinden daha düşük düzeylerde gerçekleşmesi muhtemeldir.

Araştırmamızın bir diğer önemli bulgusu ise, ölçeklerin alındığı araştırma sonuçları ile de desteklendiği üzere, yöneticilerin yüksek düzeyde güvenlik bağlılıkları beyanına rağmen kaza sıklıklarının yüksekliğidir. Bunun sebebi yöneticilerin kendi hissiyatlarındaki güvenlik adanmışlıklarının çalışanlarca yeterli görülmemesi ya da içselleştirilmemesi ve bunun sonucu olarak arzulanan güvenlik değerlerinin oluşturulamaması olabilir. Bu durumda metal sektöründe çalışanlarca benimsenen güvenlik değerlerinin oluşumuna, yöneticilerin kendi güvenlik bağlılıkları ile ilgili düşünce ve değerlerinin katkı sağlamadığı anlaşılmaktadır. Bunun nedeni yönetim organlarının güvenlik bağlılıklarını çalışanlara aktarma konusunda yeterli eylemlerde bulunmaması ya da bu tip bir aktarımın örgütün pozitif güvenlik kültürü oluşumuna katkı sağladığı yönündeki bilgi eksikliğinden olabilir.

Araştırmamızda elde edilen bu bulgular başka araştırmalarla da desteklenmeye muhtaçtır. Bu çerçevede hem çalışanları hem de yöneticileri kapsamına alacak ve yönetimin güvenlik bağlılığı düzeyini tüm taraflar nezdinde tespit etmeyi amaçlayacak bir araştırma yapılabilir. Bu araştırmanın kaza insidansı yüksek sektörlerden birinde yapılması ve araştırma bulgularının iş kazası ve ramak kala verileriyle birlikte değerlendirilmesi, araştırma bulgularını daha anlamlı kılabilir.

Kaynakça

- ABDELHAMID, T., J.G. Everett (2000), "Identifying Root Causes of Construction Accidents", **J Construct Eng Manage**, 126(1), (52-60).
- AKALP, G., N. Yamankaradeniz (2013), "İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.3, S.2, (96-109).
- AKSORN, T., Hadisukumo, B.H.W. (2008), "Critical Success Factors Influencing Safety Performance Program in Thai Construction Projects", **Safety Science**, 46-4, (707-727).

- AKPINAR, M.A., G. Baysal, İ.A. Baysal (2016), “İş Güvenliği Kültürü Oluşturmada Örgütsel İletişimin Rolü”, *1. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, 6-7 Mayıs, Kocaeli.
- ALPAR, R. (2011), **Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- ARPAT, B. (2018), “Üst Yönetimin İş Güvenliği Bağlılığını Açıklayan Değişkenlerin Güvenlik Kültürü Bağlamında İncelenmesi: Denizli Büyükşehir Belediyesi Örneği”, Yayınlanmamış Araştırma Makalesi.
- ARPAT, B. (2015), *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri: Metal Sektörü – Denizli İli Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AUGUMBA, J., Pretorius, J.H., Haupt T. (2013), “Health and Safety Management Practices in Small and Medium Enterprises in the South African Construction Industry”, **Acta Structilia**, 20-1. (66-88).
- COOPER, D. (2016), Navigating the Safety Culture Construct: A Review of the Evidence, Project, www.researchgate.net (erişim 05.05.2018).
- COOPER, M.D., R.A. Philips (2004), “Exploratory Analysis of The Safety Climate and Safety Behaviour Relationship”, **Journal of Safety Research**, Vol:35, (497-512).
- DEMİRBİLEK, T. (2005), **İş Güvenliği Kültürü**, Legal Yayınları, İzmir.
- DURŞUN, S. (2012), **İş Güvenliği Kültürü – Kavram, Modeller, Uygulama**, Beta Yayınevi, Yayın No: 2668, İstanbul.
- FERNANDEZ-Muniz, B., Montes-Peon, M.J., Vazques-Ordas, J.C. (2007), “Safety Culture: Analysis of the Casual Relationships Between its Key Dimensions”, **Journal of Safety Research**, 38-6, (627-641).
- FINDLEY, M.I Smith S., Tyler K., Petty G., Enoch, K. (2004), “Injury and Cost Control Safety Program Elements in Construction. Which Ones Best Prevent Injuries and Control-Related Workers Compensation Costs?” **Professional Safety**, 49-2. (14-21).

- FRUHEN, L.S., K.J. Mearns, R. Flin, B. Kirwan (2014), “Skills, Knowledge and Senior Managers’ Demonstrations of Safety Commitment”, **Safety Science**, 69, (29-36).
- GROSH, J. W., R. R. M. Gershon, L. R. Murphy, D. M. Dejoy (1999), “Safety Climate Dimensions Associated With Occupational Exposure to Blood-Borne Pathogens in Nurses”, **American Journal of Industrial Medicine Supplement**, 1 (122-124).
- HALE, A.R., Bellamy, L.J., Guldenmund, F., Heming, B.H.J., Kirwan, B. (1997), “Modelling of Safety Management Systems”, **Safety Science** 26, (121-140).
- HUANG, Y.-H., Santosh K. V., W.-R. Chang, T. K. Courtney, D. A. Lombardi, M. J. Brennan, M. J. Perry (2012), “Management Commitment to Safety vs. Employee Perceiver Safety Training and Association With Future Injury”, **Accident Analysis and Prevention**, 47, (94-101).
- IAEA (2002), **Safety Culture in Nuclear Installations: Guidance for Use in The Enhancement of Safety Culture**, IAEA-TECDOC-1329, Vienna.
- JUDD, H.M., Dmetrice D.E., Karen J.J., Joel, M.H. (2005), “Management Commitment to Safety as Organizational Support: Relationship with Non-Safety Outcomes in Wood Manufacturing Employees”, **Journal Of Safety Research**, V.36, Issue.2, (171-179).
- KAĞITÇIBAŞI, Ç. (2008), **Günümüzde İnsan ve İnsanlar, Sosyal Psikolojiye Giriş**, Evrim Yayınevi, İstanbul.
- KALAYCI, Ş. (2014), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asıl Yayın Dağıtım.
- KAYRI, M. (2009), “Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri”, Fırat Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Dergisi**, C.19, S.1, (51-64).
- KIREL, Ç. (2013), “Tutum ve Tutum Değişimi”, **Sosyal Psikoloji-1**, Editör: Sezen Ünlü, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, Yayın no:1288.

- KOUABENAN D.R., R. Ngueutsa, S. Mbaye (2015), “Safety Climate, Perceived Risk and Involvement in Safety Management”, **Safety Science**, 77, (72-79).
- MATTILA, M., Lepistö, J. (1985), *Accident Prevention-A Survey of the Current Performance*, Report from the Workshop Effectivering av Olycksfallsbekampning.
- MOHAMED S. (2002), “Safety Climate in Construction Site Environments”, **J Construct Eng Manage**, (128(5), (375-84).
- OKURSOY, A. & Turan, A. H. (2014), “Açımlayıcı Faktör Analizi ve Üniversite Yemekhanesinde Müşteri Memnuniyeti Üzerinde Etkili Olan Boyutların Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 15(1). (65-78).
- PINION, C., S. Brewer, D. Douphrate, L. Whitehead, J. Dellifraire, W. C. Taylor, J. Klyza (2017), “The Impact of Job Control on Employee Perception of Management Commitment to Safety”, **Safety Science**, 93, (70-75).
- REESE, C., D., J. V. Eidons (2006), **Handbook of OSHA Construction Safety and Health**, Second Edition, Taylor and Francis Group, CRC Press.
- RUNDMO, T., A. R. Hale (2003), “Managers’ Attitudes Towards Safety and Accident Prevention”, **Safety Sciences**, Sayı: 41, (557-574).
- SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu), (2018), İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri, www.sgk.gov.tr (erişim 07.05.2018).
- SUNGUR, E. (2012), “Çalışma Hayatında Sağlık ve Güvenlik Kültürü”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, (134-141).
- ŞERİFOĞLU, U.K., E. Sungur (2007), “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı”, **Yönetim Dergisi**, İstanbul Üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, Yıl:18, Sayı:58, (1-17)
- TAPPURA, S., Nenonen, N., KivistRahnasto J. (2017), “Managers’ Viewpoint on Factors Influencing Their Commitment to Safety: An

Empirical Investigation in Five Finnish Industrial Organisations”, **Safety Science**, V.96, (52-61).

TEKİN, H. (2009), **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**, Yargı Yayınevi. 23. Baskı, Ankara.

YILMAZ, F. (2009), *AB ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

YÜREKLİ, E. & Kalfa, V.R. (2016), Stajyer Öğrencilerin Mesleki Atıl-ganlık Düzeylerinin Araştırılması; PAÜ Honaz Meslek Yükseko-kulunda Bir Alan Araştırması, *ISVET 2016*, 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, (684-691).

ZHANG, S., X. Shi, C. Wu (2017), “Measuring the Effects of External Factor on Leadership Safety Behaviour: Case Study of Mine Enterprises in China”, **Safety Science**, V.93, (241-255).

<http://www.edufixx.com/spss/bagimsiz-ornekleme-t-testi-independent-sample-t-test-nedir-nasil-yapilir/>

SAKİN ŞEHİRLERDE (CITTASLOW) SOSYAL UYUM GÖSTERGELERİNİN İNCELENMESİ: SAKARYA’NIN TARAKLI İLÇESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Cihan DURMUŞKAYA¹

Akın ÖZDEMİR²

Özet

Bu çalışma Sakin Şehirlerin yedi temel kriterinden biri olan sosyal uyum kriterleri çerçevesinde Taraklı ilçesinin araştırılmasını amaçlamaktadır. Araştırma Sakin Şehir literatürüne sosyal uyum açısından yaklaşılarak katkı sağlaması sebebiyle önemlidir. Araştırmada kalitatif (nitel) araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Kalitatif metodolojinin vaka (durum) çalışması deseni kullanılmıştır. Cittaslow International tarafından belirlenen sosyal uyum kriterleri çerçevesinde, 9 başlık altında Taraklı Belediyesi yetkilileriyle yapılandırılmamış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, Sakin Şehir olarak Taraklı’nın en büyük eksikliği konuyla ilgili kurumsal bir yapının bulunmamasıdır. Ayrıca azınlıklar, engelliler, çocuklar ve gençler gibi dezavantajlı gruplara yönelik projelere ilişkin halen yeterli bir ilgi gözlemlenememektedir. Ancak tüm eksikliklere rağmen Sakin Şehirler sosyal uyum bağlamında bir bilinç düzeyini oluşmasına katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sakin Şehir, Citta Slow, Sosyal Uyum, Sürdürülebilirlik, Sakarya, Taraklı

A RESEARCH ON SOCIAL COHESION INDICATORS IN SLOW CITIES (CITTASLOW): THE CASE OF TARAKLI, SAKARYA

Abstract

This study aims to investigate the Taraklı district within the framework of social cohesion standards which is one of the seven basic criteria of Slow Cities. The research is important because it is approaching the slow city literature in terms of social cohesion. Qualitative research methodology has been adopted in the research. The case study of the qualitative methodology is used. Within the framework of the social cohesion criteria determined by Cittaslow International, unstructured interviews were conducted with the Taraklı Municipality officials under 9 headings. According to research findings, the biggest deficiency of Taraklı, as a quiet city, lacks the institutional structure. There is still insufficient interest in projects for disadvantaged groups such as minorities, disabilities, children and young people. Despite all these shortcomings, however, slow city projects contribute to the formation of a level of consciousness in the context of social cohesion.

Key Words: Slow City, Citta Slow, Social Cohesion, Sustainability, Sakarya, Taraklı

JEL Classification Codes: R1, D71, Q1

¹ Arş. Gör. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cihand@sakarya.edu.tr

² Arş. Gör. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, akinozdemir@sakarya.edu.tr

Giriş

Birleşmiş Milletler (2016: 1) verilerine göre 2016'da dünya nüfusunun yaklaşık olarak %55'i kentlerde yaşamaktadır. 2030'a kadar ise dünya nüfusunun yaklaşık üçte birinin en az yarım milyon nüfusa sahip şehirlerde yaşayacağı tahmin edilmektedir. Kourtit (2015) tarafından "Yeni Kentsel Dünya" olarak değerlendirilen bu konjonktür, kentsel alanların günümüz toplumlarında önemli araştırma konuları arasında yer almasına olanak tanımaktadır.

21. yüzyıl kentleri – yoğun nüfus artışının öncülüğünde – yoksulluk, suç oranlarında artış, çarpık kentleşme gibi temel sorunlarla karşı karşıyadır. Bu sorunlar kentsel alanlarda yerel değerler, kültür, doğal kaynaklar ve tarihi mirasa zarar vermekte ayrıca ekonomik kaynakların kent sakinleri ve ziyaretçiler tarafından daha hızlı tüketilmesine zemin hazırlamaktadır. Bu durum yazınsal alanda kentlerin yaşanabilirliğinin sorgulanmasına yol açmaktadır. Sakin Şehir hareketi kentlerde daha iyi yaşam olanakları sunmak adına ortaya atılan, mevcut yapıya alternatif bir kent planlaması görüşüdür (Acuner, 2014: 24).

Araştırmanın amacı Sakin Şehirlerde sosyal uyum kriterlerine yönelik politikaların Taraklı örneğinde incelenmesidir. Taraklı'nın örneklem olarak seçiminde ilçenin Sakin Şehir unvanını ilk (4. Sırada) alan şehirlerden birisi olması sebebiyle önemli bir birikime sahip olmasıdır. Araştırma ayrıca Sakin Şehir literatürüne sosyal uyum değişkeniyle yaklaşarak literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir. Araştırmada kalitatif (nitel) araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Kalitatif metodolojinin vaka (durum) çalışması deseni kullanılmıştır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; Sakin Şehirler, sosyal uyum ve Sakin Şehirlerde sosyal uyum politikaları teorik olarak ele alınmıştır. İkinci bölümde araştırma yöntemi; araştırma deseni, örneklem seçimi ve veri toplama süreci hakkında verilen bilgiler çerçevelendirilmiştir. Üçüncü bölümde 15 Haziran 2018 tarihinde Sakarya'nın Taraklı Belediyesi'nde Sakin Şehir projelerinin sürdürülmesiyle sorumlu uzmanlarla yapılan görüşmelerin bulguları –araştırmacıların gözlemleriyle birlikte analiz edilmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve: Bu başlık altında; sakin şehirler, sosyal uyum ve sakin şehirlerde sosyal uyum politikaları ele alınmıştır.

1.1. Sakin Şehirler

Hızlı yaşam tarzının şekillendirdiği kentler artık kendi ihtiyaçları için yeterli gelmemektedir. Bu kentler de, yalnızca çevresindeki kaynakları değil, dünyanın farklı yerlerinden kaynakları, hatta oldukça uzaklardan da getirterek tüketirken, aynı zamanda doğayı ve insanları da tüketmektedir. İnsanların tüketimini arttırması, daha hızlı ulaşım amacıyla düzenlenen kentler, insanları doğadan ve birbirlerinden uzaklaştırmış ve kentler en geniş yaşam alanı konumuna gelmiştir. Tüketim odaklı hayatın insanların mutluluğunu arttırmaması ve insanları farklı bir yaşam biçimi aramaya yöneltmesi kentsel ölçekte Sakin Şehir hareketini ortaya çıkarmıştır. Sakin Şehir felsefesi hayatın, zevkli bir yaşam hızında yaşanmasını savunur. Sakin Şehir hareketi, insanların birbirleriyle iletişim kurabilecekleri, sosyalleşebilecekleri, kendine yeten, sürdürülebilir, el sanatlarını, doğasını, gelenek ve göreneklerini muhafaza eden ancak aynı zamanda alt yapı sorunları olmayan, yenilenebilir enerji kaynakları kullanan, teknolojik imkanlardan yararlanan ve modern kentlere iyi bir alternatif olacağı hedefiyle yola çıkmıştır (cittaslowturkiye.org, 2018a).

Sakin Şehir Birliği 1999'da İtalya'nın Greve in Chianti'de kurulmuştur. Nüfusu 50.000 altında olan kentlerin katılabildiği uluslararası bir belediyeler birliği olarak faaliyet göstermektedir. Birliğe üye olmanın şartları; belirlenen ölçütleri taahhüt ederek gerçekleştirmek, projeler oluşturmak ve uygulamaktır. Kentlerin kriterlerle ilgili taahhüt ettiği ve yaptığı çalışmalar puanlanmakta ve bir kentin üyeliği için temel ölçüt, 50 ve üzerinde puan olmasıdır. 1999'da birliğin belirlediği kriterlerin çerçevesi, birliğin kurumsal yapısının sadece İtalya veya Avrupa'da değil bütün dünyaya genişlemesi sonucu daha evrensel bir hale getirilmiştir(cittaslowturkiye.org, 2018b). İlk başlarda literatürde Yavaş Şehir olarak kullanılan bu kavram, yavaşlığın tembelliği çağrıştırması sebebiyle – hareketin olumsuz bir çağrışım yapmasının önlenmesi öncelenerek – Sakin Şehir olarak kullanılmaya başlanmıştır (Aslan ve Güneş, 2016: 2). Hareketin dünya genelinde kurumsal yapılanmasının Türkiye temsilciliği olan Cittaslow Türkiye tara-

findan da kavram Sakin Şehir olarak kullanılmaktadır (cittaslowturkiye.org). Bu çalışmada da güncel gelişmelere uyum ve kavram bütünlüğü sağlanması adına Sakin Şehir kavramı kullanılmıştır.

Citta Slow International verilerine göre yaklaşık 30 ülkede 236 kente yayılmış olan Sakin Şehir hareketi en çok üyesini 85 üye ile İtalya'dan almaktadır. Nüfusu 1,5 milyara yaklaşan Çin'in 4 üyesinin bulunması ise sakinlik ve nüfus artışı arasındaki tezatlığın bir göstergesi tezahüründedir. Polonya 24, Türkiye 14 üye ile İtalya'nın ardından en fazla üyeye sahip ülkeler konumundadır. Üye sayıları çok olmasa da Avrupa dışındaki Amerika Birleşik Devletleri ve Avustralya gibi ülkelerde de son yıllarda Sakin Şehir hareketine yönelik ilginin arttığı gözlenmektedir (cittaslow.org).

Sakin Şehir Hareketi'nin kurumsallaşmasının temeli İtalya'nın Greve, Orvieto, Bra ve Positano belediyelerince 1986'da atılmıştır. Harekete katılan kentlerin sürdürülebilirlik anlayışı çerçevesinde kalkınmasını esas alan bu anlayış günümüzde sürdürülebilir yerel kalkınmanın başarılı uygulamaları arasında yer almaktadır (Yalçın ve Yalçın, 2013: 34; Keskin, 2012: 86). Erten'e göre (2009: 106) Sakin Şehir hareketinin İtalya merkezli bir şekilde doğuşunda ve gelişiminde orta çağ dönemi İtalyan şehirlerinin taşıt-sız ulaşım, öncelikle şehir merkezinin planlanması ve kendi kendine yeten ekonomik yapılanma anlayışlarının etkili olduğu söylenebilir.

Sakin Şehir hareketinin temelinde yatan düşünce büyüyen ve hızlı yaşam tarzının hüküm sürdüğü kentsel alanların kent sakinleri açısından daha yaşanılabilir alanlar olarak tasarlanmasıdır. Bu kentlerin tarihsel dokusunun korunması, geleneklerinin ve kültürel mirasının devamlılığının sağlanmasının yanı sıra dışarıdan gelen ziyaretçilerine karşı kent sakinlerinin –turizmin bölge ekonomisine katkıları düşünülerek- misafirperver bir tutum sergilemeleri, sürdürülebilir ekonomik kalkınma hedeflerinin sağlanmasında başat gereklilikler arasında gösterilebilir (Arikan ve Arikan, 2017: 2-3).

1986'da Roma'da (İtalya) açılmak istenen bir McDonalds restoranının bir grup eylemci tarafından hamur parçaları atılarak protesto edilmesi Slow Food (Yavaş Yemek) hareketini başlatarak Sakin Şehir anlayışının temelini atmıştır. Yavaş Yemek hareketine sembol olarak yavaş ancak kararlı

bir yaşamın simgesi olan salyangoz seçilmiştir. Bu sembol günümüzde Sakin Şehir hareketinin de logosu olarak kullanılmaktadır (slowfood.com). Yavaş Yemek hareketi yerel kültürün bir parçası olarak gıdaların mevsiminde tüketilmesinin yanı sıra kalite, tazelik ve lezzet gibi unsurlara azami özen gösterilerek üretilmesini esas almaktadır (Burkut, 2017: 1-2). Acuner'e göre (2014: 9) Yavaş Yemek hareketinde "yavaşlık" zaman kullanımını ile alakalıdır. Yiyeceğin tadına varmak ve sofrada geçirilen vakit doğru zaman kullanımını çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ayrıca yemek sadece beslenmekle bağdaştırılmamalıdır. Yemek üretildiği bölgeye ait kültürel izler taşıyan bir eylem olmakla birlikte ekonomik açıdan da üretici ve tüketiciye fayda sağlamaktadır. Sakin Şehirler, Fast Food (Hızlı Yemek) anlayışının hızlı üretim ve tüketim anlayışına tezat bir duruşla üretilen yiyeceğin üretildiği topraklara sağladığı katkıya odaklanmaktadır. Sakin Şehir anlayışının Yavaş Yemek hareketinden etkilendiği değerlendirildiğinde bu odakların Sakin Şehir hareketi için de benzeşim gösterdiği ifade edilmektedir.

Güven'e göre (2011) Yavaş Yemek ve Sakin Şehir hareketleri; Yavaş Okullar, Yavaş Kitaplar, Yavaş Ekonomi, Yavaş Cinsellik, Yavaş Seyahat ve Yavaş Yaşam gibi hareketlerin ortaya çıkışını desteklemektedir. Ayrıca Güven bu hareketi tembellik, içe kapanıklık, gelişime kayıtsız kalma kavramlarıyla benzeşik algılamak yerine - günümüzde çalışkanlık ve güce atfettiğimiz değer dışında bir yerde - huzurun, kişinin benliğine ayırdığı zamanın ve yavaşlığın yaşam kalitesiyle ilişkilendirilmesinin mümkün olduğunu değerlendirmektedir. Saba ve Wolf'a göre (2011:3) Yavaş Hareketi 2000'lerin başından itibaren daha görünür olmuştur. Harekete ilişkin projelerin sayısında görülen artış özellikle yaşam kalitesi, sağlık, toplumsal iletişim, işbirliği, ekolojinin korunması, kültürün muhafazası ve güçlendirilmesi gibi konularda görülmektedir. Ancak temel ortak amaç zamanın daha anlamlı kullanılmasıdır.

Yurtseven'e göre (2010: 2) günümüzde hız – teknolojinin iletişim üzerindeki etkisi de düşünüldüğünde – toplumsal yaşamın önemli bir parçası haline gelmiştir. Hız baskın bir yapı göstererek yoğun iş yükü ve stresi tetiklemektedir. Yavaş Hareketi bu olumsuzluklara eleştiri getiren bir yaklaşım olarak görülebilir. Parkins'e göre (2004, 364: 365) Yavaş Hareketi günlük

yaşamda insanların zamanlarını daha verimli kullanmalarını sağlamaktadır. Ancak buradaki verimlilik anlayışı, sahip olunan zamanın anlamlı şeyler için kullanılması esasına dayanmaktadır. Anlamlı şeyler ise - hızlı modern hayata eleştirel bir bakış açısıyla- toplumsal hayatın modern tüketim kalıplarını dönüştürecek bir kültürel birikim olarak tanımlanmaktadır.

Mayer ve Knox (2006: 321) Sakin Şehir hareketini, şehirlerin farklı kültürel dokularının korunması gerekliliğini savunan ancak sonuç olarak benzer amaçlar etrafında toplanan bir Kentler Birliği Projesi olarak değerlendirmektedir. Bu harekete yönelik olumlu ve olumsuz yaklaşımlar bulunmaktadır. Olumlu yaklaşımlar incelendiğinde; Knox (2007)'e göre Sakin Şehir hareketi sürdürülebilir bölgesel kalkınma hedefleri çerçevesinde düşünüldüğünde, bölgenin sosyo-ekonomik kalkınmasına katkı sağlamaktadır. Parkins ve Craig (2006) ise hareketi doğru ve benzer amaçlar etrafında toplanan kentlerin oluşturduğu bir sosyal hareket olarak adlandırmaktadır. Doğru projeler üretildiğinde Sakin Şehirlerin önemli ve olumlu toplumsal yansımalarının olacağını savunmaktadır. Pink'e göre (2007) bu hareket kentsel alanlarda yaşam kalitesinin artırılması açısından alternatif çözümler üreten bir yaklaşımdır. Ekonomik açıdan bakıldığında ise kentin bilinirlik ve görünürlüğünün artması, kentin markalaşmasına katkı sağlaması, turizm gelirlerinde artış ve Sakin Şehir olma hedefleri çerçevesinde belirli bölgelerin restorasyonunun bölge halkının elde ettiği gelirleri olumlu etkilemektedir (Grzelak Kostulsa vd., 2011: 188-190). Mayer ve Knox'a göre (2010:1555) Sakin Şehir hareketine yönelik eleştirileri ise iki başlıkta incelemek mümkündür. İlk eleştiri olarak hareketin günümüz gelişmelerine nispeten ayak uydurmakta güçlük çeken, izole ve kırılgan bir toplum yapısını tetikleyici bir anlayışı içerdiğini savunmaktadır. Ayrıca kendine has bir kültürel ve ekonomik yapıya sahip kentlerin Sakin Şehir adı altında markalaştırılması bu bölgelerin gelişerek bu kendine has dokuyu zamanla kaybedebilecekleri değerlendirilmektedir.

Türkiye'de Sakin Şehirlere yönelik araştırmalar farklı disiplinlerce ele alınmıştır. Bu durum konunun ele alınışı bakımından zengin bir bakış açısını beraberinde getirmektedir. Ünal (2016) Sakin Şehir ve Yavaş Turizm kavramlarının Türkiye'deki gelişim sürecine ve son yıllardaki artan önem-

lerine dikkat çekmektedir. Coşar (2014) Seferihisar’da yaşayan halk, işletme sahipleri ve belediye başkanıyla yapılan görüşmeler sonucunda Sakin Şehir projelerinin yaşam kalitesine etkisi üzerine bölge insanının genel olarak olumlu algıları olduğunu ifade etmektedir. Özmen, Birsen ve Birsen (2016) tarafından Türkiye’deki Sakin Şehirlerin iletişim değişkeni bağlamında karşılaştırmalı incelendiği araştırma, özellikle kuşaklararası iletişimin kent kültür mirasının geleceğe taşınmasında etkili olduğu ve bu anlamda Sakin Şehir projelerinin olumlu katkı sağlayabilecekleri değerlendirilmiştir. Keskin (2012) sürdürülebilir kent kavramına Sakin Şehirlerin olumlu etkilerini değerlendirirken dünyada ve Türkiye’de konuya ilişkin projelerin sayısındaki artışa dikkat çekmektedir. Şahin ve Kutlu (2013) ise Sakin Şehirlerin sürdürülebilir kalkınma kavramına “yerelleşme” boyutuyla günümüzdeki yaygın anlayışın aksine farklı bir bakış açısı kazandırdıklarını belirtmiştir. Hatipoğlu (2015) Kırklareli’nin Vize ilçesinde katılımlı gözlem yoluyla yaşam kalitesi üzerine yaptığı araştırmada turizmin katkısı başta olmak üzere bölge halkının yaşam kalitelerine Sakin Şehir projelerinin olumlu katkısı olduğunu belirtmiştir.

Tayfun (2014: 245-246) dünyada ve Türkiye’de yer alan Sakin Şehirleri karşılaştırdığı çalışmasında özetle şu sonuçlara ulaşmıştır.

- Türkiye’deki Sakin Şehirler nüfus olarak Avrupa’daki diğer örneklerden daha kalabalık bir yapıya sahiptir.
- Türkiye’deki şehirlerin adaylık süreci, bürokratik sürecin uzunluğu ve kent yönetimlerinin merkezi yönetime bağlılığı sebebiyle, daha fazla zaman almaktadır.
- Türkiye’de Sakin Şehir markasının yöre insanına sağlayacağı muhtemel katkılar hakkında bir bilinç düzeyi oluşmaya başlamıştır.
- Avrupa’daki örneklerde Sakin Şehirlerin tanıtımında sosyal medya daha aktif olarak kullanılırken Türkiye’de broşür ve medya reklamları gibi geleneksel iletişim kaynakları daha yaygın olarak kullanılmaktadır.
- Avrupa Sakin Şehir projeleri ağırlıklı olarak yaşam kalitesi konusuna odaklanırken Türkiye’de konunun ağırlıklı olarak kentsel

alanlarda kültürel birikiminin korunması çerçevesinde tartışıldığı görülmektedir.

Dünya genelinde çalışmalar ağırlıklı olarak Avrupa kentlerine odaklansa da dünyanın farklı ülkelerinde Sakin Şehirlere yönelik yapılan çalışmalar mevcuttur. Park ve Kim (2016) Avrupa kıtası dışındaki ilk Sakin Şehir olan Avustralya'nın Goolwa kasabasında yaptıkları araştırmada Sakin Şehir projesinin kente sürdürülebilir turizm anlayışının yerleşmesinde önemli katkıları olduğunu tespit etmiştir. Semmens ve Freeman (2012) benzer biçimde Yeni Zelanda örneğinden yola çıkarak sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması ve eşsiz bir tarihi mirasa sahip Yeni Zelanda kentlerinin tarihsel dokularının korunması için Sakin Şehir hareketinin önemli katkılar sağlayabileceklerini savunmaktadır. Bu bağlamda ülke kentlerinde yapılan restorasyon çalışmaları olumlu örnekler olarak ele alınmaktadır. Presenza Abbate ve Micera (2015) Sakin Şehirlerin oluşturdukları turizm potansiyelinin olumlu ekonomik katkılarının yanı sıra bu potansiyelin mevcut kültürel kaynağın üzerindeki dönüştürücü baskısına dikkat çekmektedir. Çalışmada İtalya hükümetine Sakin Şehirlerde sürdürülebilir turizm ve şehir dokularının temini açmazında akademik temelli pratik öneriler sunulmaktadır. Servon ve Pink (2015) İspanya Sakin Şehirleri üzerine yaptıkları değerlendirmede bazı İspanyol şehirlerinin Sakin Şehir projelerinin etkisiyle günümüz neo-liberal kent düzeninden ötede bir konumda kendi kendine yeten bir ekonomik anlayışa evrildiklerini vurgulamaktadır. Bu şehirler turizmin etkisiyle küresel misafirler kabul ederken aynı zamanda kendi kendine yeten ekonomik sistemleriyle yerel değerleri koruyup güçlendirmektedir. Grzelak Kostulsa vd., (2011: 186) gibi araştırmacılar Sakin Şehir hareketlerinin küreselleşmenin günümüz kentleri üzerinde oluşturduğu olumsuzlukların giderilmesine yönelik projeler üretebilecek bir anlayışa sahip olduklarını savunmaktadır.

1.2. Sosyal Uyum

Sosyal uyum kavramsal olarak genel anlamda bir toplumun sahip olduğu bağların ve dayanışma gücünün düzeyi olarak tanımlanabilir. Sosyal uyumun iki esas göstergesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki bireyin yaşadığı toplumun yapısına ve sistemine karşı yaşadığı fikir ayrılıklarının minimize

edilmesidir. Bu ise ancak etnik ve dini kökenleriyle ayrımcılığa maruz kalmayan, gelir adaletinin mümkün olduğunca sağlandığı ve karar alma süreçlerinde bireyin katkısını hissettiği toplumlarda mevcuttur. İkinci olarak ise demokrasi ve adil yargılama mekanizmaları sayesinde adalete olan güvenin temini aracılığıyla toplumsal bağların kuvvetleneceği ifade edilmektedir (Kawachi ve Berkman, 2000: 175).

Schmitt'e göre (2000:2-3) sosyal uyum toplumu oluşturan bireyler, gruplar ve kurumlar arasında yürütülen sağlıklı ilişkiler bütünüdür. Schmitt kavramı ilk kullanan kişinin sosyolog Emile Durkheim olduğunu belirtmiştir. Durkheim'e göre ise sosyal uyum ortak bir gelir ve askeri güvenlik sistemine tabi olarak düzenlenmiş toplumsal ilişkiler olarak tanımlanmaktadır.

Markus'a göre (2014: 21-32) sosyal uyum kavramı dünyada yaşanan küreselleşme, yoğun nüfus artışı ve göç, küresel terör ve yoksulluk gibi sorunların derinleşmesiyle benzeşim gösteren bir dönem olan 1990'ların ortalarında ön plana çıkmaya başlamıştır. Markus ayrıca sosyal uyum politikalarının ekonomik anlamda; gelir bölüşümü, istihdam ve sosyal güvenlik, politik anlamda; ayrımcılık, siyasi katılım ve temsil, sosyo-kültürel anlamda; yerel ve ulusal politikaların oluşumunda heterojen ihtiyaçlara yanıt verme gibi geniş bir çalışma alanı olduğunu ifade etmektedir.

Sen (2000) sosyal uyum kavramını yapabilirlik anlayışı çerçevesinde değerlendirmektedir. Sen'e göre kişilerin toplumsal yaşamın çeşitli alanlarında ekonomik, sosyal, siyasal imkanları genişlediğinde sosyal uyum projeleri başarıyla sonuçlanabilir. Uyumun sağlanması ile bireysel hak ve hürriyetlerin genişlemesi arasında doğru orantılı bir ilişki mevcuttur.

Schmitt'e göre (2002: 403) son yıllarda sosyal uyum politikaları özellikle Avrupa ülkelerinde yaşam kalitesi kavramıyla beraber kullanılmaktadır. Buna göre Avrupa Birliği genelinde toplumların sahip olduğu zenginliğin farklı toplumsal gruplar tarafından adil paylaşımının sosyal uyumu kuvvetlendireceği savunulmaktadır. Ayrıca bu durumun beraberinde yaşam kalitesinin geniş toplumsal kitlelere yayılmasına katkı sağlayacağı ve sosyal sorunları azaltacağı savunulmaktadır.

1.3. Sakin Şehirlerde Sosyal Uyum Politikaları

Sakin Şehir üyelik kriterleri yedi ana tema altında ele alınmaktadır. Bunlar;

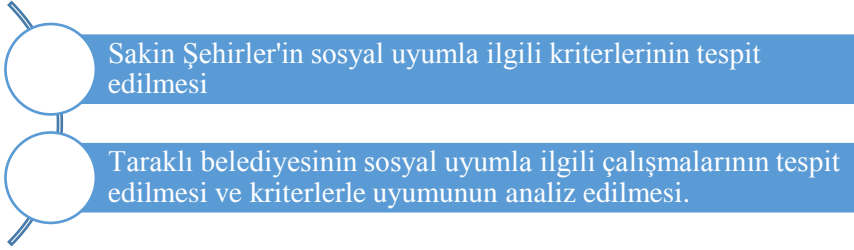
- Çevre politikaları,
- Altyapı politikaları,
- Kentsel yaşam kalitesi politikaları,
- Tarımsal ve turistik politikalar,
- Esnaf ve sanatkarlara yönelik politikalar,
- Misafirperverlik, farkındalık ve eğitim için planlar,
- Sosyal uyum ve
- Ortaklıklardır.

Türkiye’de Sakin Şehir yetkisi alan on dört ilçe bulunmaktadır.

- Akyaka (Muğla),
- Eğirdir (Isparta),
- Gökçeada (Çanakkale),
- Gerze (Sinop),
- Göynük (Bolu),
- Halfeti (Urfa),
- Perşembe (Ordu),
- Şavşat (Artvin),
- Seferihisar (İzmir),
- Taraklı (Sakarya),
- Uzundere (Erzurum),
- Vize (Kırklareli),
- Yalvaç (Isparta) ve
- Yenipazar (Aydın) Türkiye’nin Sakin Şehir unvanı alan ilçeleridir.

Bu çalışmanın temel problemi Sakin Şehir unvanı kazanan kentlerin sosyal uyumla ilgili çalışmalarının neler olduğudur. Bu nedenle çalışmanın amacı, Sakarya’da Sakin Şehir unvanı olan Taraklı ilçesinde Sakin Şehirler’in sosyal uyum kriterleriyle ilgili olarak belediyenin çalışmalarını araştırmaktır. Bu amaç altında iki hedef belirlenmiştir.

Şekil 1. Hedefler



Tablo 1. Sakin Şehirlerin Sosyal Uyumla İlgili Kriterleri

1	Azınlıklara yönelik ayrımcılığa karşı çalışmalar
2	Farklı etnik kökene sahip insanların aynı mahallede yaşaması ³
3	Engelli kişilerin entegrasyonu
4	Çocuk bakımının desteklenmesi
5	Genç neslin istihdam durumu
6	Yoksulluk
7	Toplumsal ortaklıklar/sivil toplum kuruluşların mevcudiyeti
8	Farklı kültürlerin entegrasyonu
9	Politikaya katılım
10	Belediyenin kamu konut yatırımı
11	Gençlik faaliyetlerinin yürütüldüğü bir alanların ve bir gençlik merkezinin mevcudiyeti

Kaynak: <http://cittaslowturkiye.org/uyelik-sureci-ve-kriterler>

Tablo 1’de gösterilen 9 kriter Cittaslow International tarafından belirlenen sosyal uyum göstergelerinden oluşmaktadır. Araştırmanın bundan sonraki bölümünde bu kriterler çerçevesinde Taraklı ilçe belediye yetkilileriyle yapılan görüşmelerde elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

³ Azınlıkların veya farklı etnik kökenlerin yaşadıkları mahallelerde insanların yerleşim yoğunluğu değerlendiriliyor. Örneğin şehrin “normal” bir mahallesinde kilometrekare başına 100 kişi olması gerekirken şehrin “etnik” mahallesinde 300 kişi olması, yerel yönetimin azınlıkların entegrasyonu konusunda başarısız olduğu anlamına gelmektedir ve aday kent bu kriterden düşük puan almasına neden olmaktadır (cittaslowturkiye.org, 2018b).

2. Yöntem

Bu çalışmadaki araştırma soruları Cittaslow International tarafından belirlenen Sakin Şehirlerde sosyal uyum kriterlerine göre belirlenmiştir. Bu sorular; Sakin Şehir unvanı alan Taraklı Belediyesi'nin azınlıkların entegrasyonuna yönelik ne gibi çalışmalar yaptıkları, farklı etnik kökenlerin aynı mahallede yaşamasına yönelik ne gibi önlemler aldıkları, engelli kişilerin entegrasyonuna yönelik belediyenin faaliyetleri, çocuk bakımına yönelik faaliyetleri, yoksullukla mücadele için uyguladıkları politikalar, sivil toplum kuruluşlarıyla ortak yaptıkları faaliyetler, farklı kültürlerin entegrasyonuna yönelik faaliyetleri, yerel halkın yerel politikalara katılıma yönelik uygulamalar, belediyenin konut kamu konut yatırımlarına yönelik faaliyetleri ve son olarak gençlere yönelik belediyenin faaliyetleridir.

2.1. Araştırma Deseni:

Bu çalışmada kalitatif (nitel) araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Kalitatif metodolojinin vaka (durum) çalışması deseni kullanılmıştır.

Vaka çalışmaları, diğer kalitatif araştırma desenlerinde olduğu gibi anlam ve anlayış arayışı içindedir. Bu araştırmalarda birincil veri toplama ve analiz aracı araştırmacının kendisidir. Bu tür tümevarımsal sorgulama stratejisiyle, son derece betimleyici sonuçlar elde etmek mümkündür. Vaka çalışması sınırlı bir sistemin detaylı bir biçimde betimlenmesi ve incelenmesi olarak kavramsallaştırılmaktadır. Vaka çalışmasının özelliklerini, araştırmanın konusu değil analiz birimi belirlemektedir (Merriam, 2013: 39-41). Creswell'e göre (2007: 73), vaka çalışması, araştırmacının bir ya da birkaç sistemi (vakalar), kaynaklardan bir araya getirdiği (gözlemler, görüşmeler, görsel ve işitsel malzemeler, doküman ve raporlar) verileri kullanarak zamanla ortaya çıkardığı ve vakayı betimlenmesi yoluyla vakayla ilgili temaların raporladığı bir araştırma desendir.

Merriam'a göre (2013: 43-44), vaka çalışması kendine özgü özellikleriyle de tanımlanabilir. Nitel vaka çalışmalarının özellikleri belirlilik, betimleme ve sezgiselliklerdir. Belirlilik, vaka çalışmalarının belirli bir olay, program veya olguya odaklanıyor olmasıdır. Betimleme, vaka çalışmasıyla elde edilen nihai ürünün, araştırılan olgunun zengin içerikle ve yoğun bir biçimde betimlenmesidir. Yoğun betimleme, antropolojide kullanılan bir terimdir

ve araştırılan varlık ya da vakanın eksiksiz, tam betimlenmesi anlamına gelmektedir. Sezgisellik ise okuyucunun vaka çalışması sayesinde çalışmadaki olguyu daha iyi anlamasıdır.

Çalışmada kalitatif metodolojinin vaka çalışması deseninin benimsenmesinin nedeni, temel araştırma sorusunun bir programa (Sakin Şehir) odaklanması ve yoğun betimlemelerle araştırma sorusuna yanıt araması ve okuyucuların, Sakin Şehir unvanı alan Taraklı (Sakarya) ilçesinin sosyal uyum kriterleriyle ilgili çalışmalarını daha iyi algılamalarını sağlama isteğinden kaynaklanmaktadır.

2.2. Örneklem seçimi:

Örneklem ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; olasılıklı ve olasılıksız örneklemdir. Olasılıklı örneklem (tesadüfi örneklem) en yaygındır. Araştırmacıya, araştırmanın sonuçlarını örneklemden ana evrene genellemesine imkan sağlar. Genelleme, istatistiksel olarak kalitatif araştırmanın amacı olmadığından olasılıklı örneklem nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılmamaktadır. Çoğu nitel araştırma için olasılıksız örneklem tercih edilen metottur ve bunun en yaygın türü amaca yönelik veya amaçlı olarak tanımlanır. Amaçlı örneklem, araştırmacının keşfetmek, anlamak, iç görü kazanmak istediği ve çoğu şeyin öğrenilebileceği bir örneklem seçiminin zorunlu olduğu varsayımıyla hareket etmektedir (Merriam, 2013: 76). Vaka çalışmalarında iki düzey örneklem gerekmektedir. İlk olarak üzerinde çalışılan vaka (durum) seçilmelidir. Daha sonra, bu vaka kapsamında bütün insanlarla görüşmeyi, etkinlikleri veya belgeleri inceleyerek analiz edilmesi planlanıyorsa örneklem seçilmesi gerekmektedir (Merriam, 2013: 79).

Türkiye’de Sakin Şehir unvanı alan 14 ilçe bulunmaktadır. Çalışmanın kapsamı, Sakin Şehir unvanı alan Sakarya’nın Taraklı ilçesiyle sınırlı tutulmuştur. Bu sınırlamanın temel nedeni Taraklı’nın Seferihisar (İzmir)’den sonra bu yetkiyi alan ilk dört ilçeden biri olması ve sonrasında bu yetkiyi almak isteyen belediyelere de danışmanlık yaparak tecrübelerini aktarmasıdır. Bunun yanında bir ilçenin Sakin Şehir olabilmesi için yedi ana kriter gerekmektedir. Bu çalışma yedi kriterden sosyal uyum politikalarıyla sınırlı tutulmuştur. Bunun nedeni ise bu ana temanın sosyal politi-

kanın temel konuları olan, ayrımcılık, yoksulluk, konut, toplumdaki dezavantajlı gruplar (çocuklar, gençler, engelliler, azınlıklar) gibi konularla ilgili alt kriterleri bünyesinde barındırmasıdır.

2.3. Veri toplama:

Bu çalışmada, görüşme ve gözlem veri toplama teknikleri kullanılmıştır. Görüşme tekniğiyle Taraklı Belediye'sinin Sakin Şehir ile ilgili çalışmalarından sorumlu çalışanlarıyla odak grup görüşmeleri⁴ gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmeleri, Taraklı Belediyesi'nde Sakin Şehir unvanı alma sürecine dahil olan yetkili üç kişi ile gerçekleştirilmiştir. Bu sınırlamanın temel nedeni belediyenin bu süreci yürüten yetkili biriminin olmamasından kaynaklanmaktadır. Katılımcılara Sakin Şehirlerin sosyal uyum ile ilgili kriterleriyle ilgili yapılandırılmamış mülakatlar yapılmıştır. Görüşmeler, 50-60 dakika ile sınırlı tutulmuştur. Görüşmeler yüz yüze Taraklı Belediyesi'nde gerçekleştirilerek alınan ses kayıtları daha sonra deşifre edilerek yaklaşık yirmi sayfalık bir veri elde edilmiştir. Elde edilen veriler betimsel analiz tekniği uygulanarak analiz edilmiş ve gözlemlerle birlikte raporlanmıştır.

3. Taraklı İlçesine Yönelik Araştırmanın Bulguları

Taraklı Sakarya ili sınırları içinde Marmara Bölgesi'nin doğusunda bulunan bir ilçedir. İlçe topraklarının %20'si tarım arazisi, %60'ı orman, %10'u çayır ve mera, %10'u ise tarım dışı alanlardan oluşmaktadır. Son dönemlerde azalma eğiliminde olan ilçenin nüfusu yaklaşık 7.400 kişidir. Yaklaşık 3000 kişi ilçe merkezinde 4400 kişi ise ilçeye bağlı köylerde yaşamaktadır. Osmanlı mimarisinin özelliklerini barındıran tarihi konaklar son yıllarda ilçenin özellikle yerli turistler tarafından ilgi görmesini sağlamıştır. İlçe merkezindeki dükkanların tamamına yakını ile evlerin %20'si tadilat görerek turizme kazandırılmıştır. Ayrıca ilçede bulunan ve şifalı olduğuna inanılan kaynak suları termal turizmin gelişmesine olanak tanımaktadır. Tarihi evlerin yanı sıra Osmanlı döneminden kalma camiler, tarihi han, su

⁴ Odak grup görüşmeleri; konuyla ilgili bilgisi olan insanlarla görüşmelerin yapıldığı bir veri toplama yöntemidir. Veri toplanan grubun bu süreçte kendi içindeki etkileşiminden dolayı yapılan görüşme, yapılandırıcı bir biçim sayılmaktadır. Katılımcıların miktarı konusunda kesin bir sayı bulunmamasına rağmen grubun 6-10 kişilik birbirini tanımayan kişilerden olması yazarlar tarafından önerilmektedir (Merriam:2013: 91).

değirmeni, tarihi hamam ve Hisar Tepesi kalıntıları bölgenin önemli turizm noktalarındandır. İlçe merkezinde yöresel lezzetlerinin tadılabileceği restoranlar bulunmaktadır. Bu restoranlarda Taraklı'nın kentleşmemiş doğasıyla uyumlu olarak organik ürünlerin kullanımı ve satımına özen gösterilmektedir. Butik otel olarak hizmet veren tarihi konaklar ise bölgeye gelen turistlerin konaklama noktasında başlıca tercihlerindedir. Ayrıca ilçede termal turizme bağlı olarak inşa edilen çok sayıda devre mülk bulunmaktadır (tarakli.bel.tr.). Taraklı'nın Sakin Şehir unvanı almasına yönelik proje, konuya ilişkin yazınsal alanda da kendine yer bulmuştur. Aslan ve Güneş (2016) Sakin Şehirler için sürdürülebilir turizmin önemine Taraklı örneğiyle açıklama getirirken bölgede sürdürülebilir turizmin gerçekleşmesi için tarihi ve kültürel altyapının güçlendirilerek ekonomik imkanların artırılması gerektiği ifade etmiştir. Ayrıca Değirmenci ve Sarıbiyık (2015) Taraklı'nın Sakin Şehir üyelik süreci, üyelikten sonra yaşanan gelişmeler ve kentin tarihsel dokusunu korumak için geliştirilen projeleri inceledikleri çalışmalarında, Osmanlı'nın tarihsel izlerini taşıyan Taraklı'da tarihi mekanların korunmasına yönelik uygulamaları sürdürülebilirlik bağlamında incelemişlerdir. Genel olarak çalışmada Sakin Şehir projesinin Taraklı için olumlu etkileri tespit edilmiş olup geliştirilmesi gereken noktalar hakkında genel öneriler geliştirilmiştir.

Sakin Şehir unvanı alan Taraklı ilçesinin sosyal uyumla ilgili kriterlerine yönelik faaliyetlerine ilişkin elde edilen veriler dokuz tema altında toplanmıştır. Bunlar; azınlıkların sosyal uyumuna yönelik bulgular, engelli vatandaşların entegrasyonuna yönelik bulgular, çocuk bakımına yönelik bulgular, gençlerin istihdamı ve gençlik faaliyetlerine yönelik bulgular, yoksulluğa yönelik bulgular, toplumsal ortaklık/sivil toplum kuruluşlarına yönelik bulgular, farklı kültürlerin entegrasyonuna yönelik bulgular, politika katılıma yönelik bulgular, belediyenin kamu konut yatırımına yönelik bulgulardır.

Taraklı Belediyesi'nden edinilen bilgilere göre Taraklı, 2011'de Sakin Şehir unvanı almıştır. İpek yolunun bir parçası olması nedeniyle tarihi önemi de olan bir ilçedir. Sakin Şehir unvanının alınması sürecine ilişkin bulgular şu şekildedir:

‘‘Zaten artık bir simgemiz oldu Cittaslow bizim. 2011'de üye olunca, üniversitelerde veya sivil toplum örgütlerinde veya başka platformlarda başkan ve ben sunumlara katıldık, Boğaziçi Üniversitesi'nde uluslararası bir sempozyuma katıldık. Devamlı katılıyoruz aslında felsefi olarak çok güzel bir şey bunun üzerinde çalışılması lazım. Ben şuna değineceğim: Taraklı'nın eski zamanlarını bilir misiniz bilmiyorum mesela 1928 yılı Atatürk'ün Taraklı gezisi, Taraklı'ya aslında Atatürk iki kere geliyor 1926 ve 1928'li yıllarda buradan geçip Adapazarı'na hatta Zübeyde Hanım'la orada buluşarak İstanbul'a geçiyor hatta sonra dönüşte tekrar uğruyor. 1900'lerdeki mimari yapı aynen korunuyor. İpek yolu, Taraklı, Göynük, Mudurnu üçgenini oluşturduk aslında Nallıhan ve Beypazarı da Cittaslow olabilir ama bunların dosyası yok. Tabi bunların öncesindeki restorasyon uygulamaları Cittaslow olmasındaki en önemli etmendir. Bunlar Cittaslow'dan önce başladı (restorasyonlar). 2004-2005'li yıllarda yıpranan tarihi ve kültürel varlıklara yardım gibi bir yönetmelik çıktı, fonlar hibeler falan oluşturuldu. Bizde bunları hemen değerlendirdik. Türkiye'de ilk hibeleri alan belediyelerden bir tanesiyiz. Hatta restorasyon projesi falan. Bunlar şeyinde altyapısını oluşturdu. Tinet reklamlarının Şener Şen, Olgun Şimşek vardı ya. Bu restorasyonlar onun altyapısını oluşturdu. Bununla birlikte Cittaslow devreye girdi zaten. Reklamların tanınabilirlik ve tanınma konusunda baya faydası oldu. Ya ilk Seferihisar'da bu 2010'lu yıllarda sonra dörtlü grup Gökçeada, Yenipazar, Akyaka ve Taraklı yetkiyi aldı. Ondan sonra Yalvaç ve Halfeti'ye de deneyimlerimizi aktardık.’’(Kişisel Görüşme, 2018).

Yukarıdaki verilere göre Taraklı'nın Sakin Şehir unvanı almasında tarihinin ve reklamların etkisi olduğu görülmektedir. Belediye başvuru sürecinde ve sonrasında akademik olarak da Sakin Şehir ile ilgili gelişmeleri takip etmektedir. Bunun haricinde Sakin Şehir olmasının faydalarına ilişkin bulgular şu şekildedir:

‘‘Tarihi kent merkezindeki kasaplar hatta bakkallar bile aslında Cittaslow'un çok önemli ürünleri demek lazım. Mesela neler? El yapımı markalı ürünlerin korunması, geleneksel iş tekniklerinin geliştirilmesi, en önemli konulardan biri GDO'lu ürünlerin yasaklanması ama bunun ulusal düzeyde yasaklanması lazım. Bunu, Taraklı Belediyesi olarak yasaklama şansına sahip bir yaptırım gücü yok zaten ama yerel ürünlerin sertifikalandırılması ve kültür müzeleri kurulması aslında bunlar yapılabilecek konular. Aslında Cittaslow'un şöyle bir özelliği var tohum takas şenliği yapıyorlar biz onu burada başaramadık. Yani ninelerimizin, babaannelerimizin, dedelerimizin eskiden kurduğu fasülye, kabak, biber, domatesin orijinal tohumlarını ben size atıyorum veririm sizdekini de ben alırım. Ama hibrit değil. Yani poşetten çıkarıp, İsrail ürünü veya Hollanda ürünü olanlar değil. Ha, genetiğiyle oynanmış yok mu? Var. Daha fazla öyle yapılıyor niye? Ya Taraklı 'da bile arkadaşlar diyor ki ilaç atmadan ürün alamıyoruz. Diyoruz ki doğal ürün, ya doğal ürün de toprak bir kere doğal mı? Toprağın doğallığı kaldı mı? Onu ilaçlarla, kimyasal maddelerle zaten farklılaştırdık. Yani ürün, meyve falan alınmıyor. Mesela çam ağacı var ama elma, armut, ayva cinsi meyveler ilaç almazsa ikna olmuyor. Çok az bir şey alıyorsun. Ama diğerleri öyle değil kiraz, vişne gibileri de var.’’ (Kişisel Görüşme, 2018).

Sakin Şehir unvanının Taraklı' ya katkıları turizm, tarım ve tarihi yapıları bağlamında görülmektedir. Bunun yanında Sakin Şehir unvanı almada ve sonrasında denetiminde kurumsal bir yapının oluşturulması önem arz etmektedir. Bu açıdan bakıldığında, Sakin Şehir unvanı almak isteyen belediyelerde bu tür birimlerin kurulması ve sürecin takibi önem arz etmektedir. Elde edilen bulgulara göre Taraklı Belediyesi'nin kurumsal yapılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir:

‘‘Kurumsal bir birim maalesef yok. Cittaslow temsilcisi olarak 2011'den beri hem dosyanın hazırlanması sürecinde hem

de yürütülmesi aşamasında direkt ben de bulundum. Bu birazda işe ilgili duymakla ilgili bir durum. Belediyede çalışanlara bunu yap dediğiniz zaman onun bir hevesi yoksa ona angarya geliyor. Sizin gibi olmuyor. Yani biz işin azcık akademik tarafına da gitmeye başladık. Bu kadar işin içerisinde bir de onlar var. Ha, yıpratıyor mu? Aslında yıpratmıyor heyecan veriyor. Ne yaparsanız yapın her geçen gün değişiyor fakat belediyemizin imkanları maddi çok iyi olmadığı için bir çok faaliyeti gerçekleştiremiyorum. Onun için birçok kişiye yardımcı olduk. Mudurnu Belediyesi'ne Akçakoca Belediyesi'ne yardımcı olduk. Hatta doğuda bir kaç tane belediye sağ olsunlar uğraşıyorlar. Bir de kurumsallaşma şansı bulamadık. Türkiye'de bir birlik, bir Cittaslow ağı demekle olmuyor. Bunun altyapısını hala hazırlayamadık. En büyük eksikliklerimizden bir tanesi bu. Dernekleştik mesela 2010 yılında Taraklı Sakin Şehir Derneği'ni kurduk. Bir taraftan da bunu yürütüyordum. Yani Taraklı'da Sakin Şehir derneği var fakat bütçemiz olmadığı için faaliyet yapamıyoruz. Daha sonra bunların tamamını birleştirelim faaliyetlerimizi bir vakıf çatısı altında yürütelim dendi oda olmadı. Mesela bir tarihi kentler birliği gibi. Türkiye Cittaslow Belediyeler Birliği oluşturulmalı. Birlik olduğun zaman, devletle temsil edilebiliyor-sun başka türlü yok canım.”(Kişisel Görüşme, 2018).

Sakin Şehir'in kurumsal yapılanmasında sorunlar olduğu görülmektedir. Bunun yanında bir diğer sorun ise sürecin ve sonrasının denetimidir. Sakin Şehir olmak için belirlenen kriterlerin denetlenme biçimi veya denetlenmemesi ile ilgili bulgular ise şu şekildedir:

“Aslında Cittaslow merkezi İtalya olan ve oradan verilen bir etiket, yetki. Ancak oradan bir denetim mekanizması yok. Türkiye'de ise bu işi Seferihisar Belediyesi yürütüyor. Biz dosyamızı oluşturduk. Yine Seferihisar Belediyesi bunun değerlendirmesi yaptı. Oradan da yetkiyi aldıktan sonra bir denetim mekanizması yok. Yok denetim yok. Kurumsallaşma yok. Yani ne İtalya'da ne de Türkiye de yok. Cittaslow eşittir bir turizm

hareketi midir? Aslında öyle değil. Gelenekseli koruyarak mevcut olma yani değerleri kaybetmeme felsefesi aslında. Sizlerde okumuşsunuzdur İtalya'da bir hamburger dükkanı açılmasıyla Slowfood'la ortaya çıkan bir hareket. Yüzyıllardır Osmanlı İmparatorluğu'nun geleneksel yemeklerini bile bilmeyen bir toplumuz biz ya bak yavaş yavaş gastronomi veya araştırmalar sayesinde öğreniyoruz.' (Kişisel Görüşme, 2018).

Sakin Şehir genel olarak değerlendirildiğinde Taraklı özelinde Sakin Şehir unvanı alan belediyelerin kurumsallaşma ve denetimle ilgili sorunları oldukları görülmektedir. Bunun yanında, gerekli personel eksikliği ve fiziksel ortamların oluşturulamaması ve belediyelerin bu konudaki bütçe yetersizlikleri ise diğer sorunlardır. Buna göre Sakin Şehirlerin kendilerine özgü özellikleriyle ön plana çıkmaları ve tarihi, tarımsal ve kültürel yönlerini ön plana çıkararak turizm gelirlerine de katkı sağlamaya çalıştıkları görülmektedir.

3.1. Azınlıkların Sosyal Uyumuna Yönelik Bulgular

Taraklı 'da pek çok etnik kimlik bulunmaktadır. Bu kimliklere göre ayrımcılık yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu etnik kimliklerin istihdam olanakları, altyapı hizmetleri ve eğitim gibi imkanlardan eşit düzeyde yararlanmasına yönelik çalışmalar mevcuttur.

'Burada, manav dediğimiz, yerleşik Türk kültürü 700 yıldan beri ayakta ama onla birlikte şuanda biz roman vatandaşı diyoruz ama aslı çingene olan ve onunda aslı Afganistan'dan veya Pakistan'dan yüzyıllar önce gezgin dervişlerle gelip yerleşilen bir Yenidoğan mahallemiz var. Sen çingenesin ben manavım ben senden üstünüm gibi bir politika üretilmiyor. Onların dertleri sorunları belediyeye ilgili, mesela bir yolla ilgili problemi mi var, bir yere mi gitmesi gerekiyor. Yardımcı olunuyor mesela. İş bulma konusunda yardımcı olunuyor ve şu anda 3 veya 4 kişi bizim temizlik hizmetlerinde çalışıyor. Fakat son zamanlarda çok fazla sayıda Afgan ve Suriyeli göçmen alıyoruz. Bu şu anda bir azınlık problemi yaratıyor mu? Yaratmıyor. Çünkü görünürde yoklar. Varlar görüyorsunuz

çalışıyorlar fakat bir yerleşim bölgeleri yok. Çünkü aileleriyle gelmiyorlar oradan savaştan bıkmış kendi yolunu çizmek isteyen gençler geliyor. Bunlarla ilgili de Yenidoğan mahallemizde iş bulma imkanına sahip oldular. Orada mesela, buranın en büyük gelir kaynaklarından bir tanesi de tavukçuluk. Tavukçuluk işinden dolayı, tavuk yüklemedir, sevkiyatıdır veya tavuk kümeslerinin temizlenmesidir. Bu işlerle bu arkadaşlar çalışıyorlar ve para kazanıyorlar. Onlar haricinde de Taraklı'nın merkezi manav kültürüyle yoğrulmuş, birbirini bilen, kapısının üstünde anahtarı duran, kapısı açık insanların yaşadığı bir kent zaten. Yani burada bir azınlık problemi yok.”(Kişisel Görüşme, 2018).

Etnik kimliklere ayrımcılık yapılmamasına yönelik çalışmalar bulunmasına rağmen farklı etnik kökenlere sahip insanların aynı mahallelerde yaşadığı görülmektedir. Elde edilen verilere göre, ilçede yaşayan farklı etnik kimlikler çoğunlukla aynı etnik kimliklerine göre dağılım göstermektedir. Buna rağmen az sayıda farklı etnik kimlikteki insanların aynı mahallelerde yaşadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda bir Sakin Şehir kriteri olan bu konuda belediyenin etkin bir politika izlemesi gerekmektedir.

“Merkezde ana 4 tane mahallemiz var. İsimlerini sayalım; Ulucami, Hacımurat ve Yusufbey. Bunlarda çoğunlukla yedi yüzyıldan beri buradaki manav kültürünün insanları yaşıyor. Yenidoğan mahallemizde buraya 5 km uzaklıkta ama yine merkeze bağlı bir mahallemiz ve oranın tamamı çingene vatan daşlarımızın yaşadığı bir yer. Kendi evleri var, kendi çadırları var, kendi işyerleri var. Mesela demircilik yapar onlar. Çoğu demirci ustasıdır ve çok güzel demir ferforje ürünleri üretiyorlar ama tabi alışverişleri burada, okulları burada, yani oradan gelen öğrenciler burada liseye gidiyor. Buradan oraya öğretmenler gidiyor. Onun için tam bir ayırım demek doğru olur mu bilmiyorum ama 3 mahalle yerleşik manavlar bir mahallemizde Yenidoğan dediğimiz çingenelerin yaşadığı bölge. Tabi genel olarak da dağılmış durumdalar.”(Kişisel Görüşme, 2018).

3.2. Engelli Vatandaşların Entegrasyonuna Yönelik Bulgular

Engelli vatandaşların entegrasyonuna yönelik ilçe merkezinde yaya kaldırımlarının bir kısmının engelli vatandaşlara göre düzenlendiği tespit edilmiştir. Ancak ilçenin turistik alanlarında bu konuda hala eksiklikler olduğu görülmektedir. Genel olarak engelli vatandaşlara yönelik faaliyetler Sakarya Büyükşehir Belediyesi ile birlikte yürütülmektedir. Tüm bu eksikliklerin nedeninin ise Taraklı'da çok az sayıda engelli vatandaş olmasından kaynaklanmaktadır.

“Tabi bu, büyükşehir sayesinde sosyal işler müdürlüğü engellilere yönelik hizmetler kapsamında neler yapıyor. Akülü araçlar veya akülü olmasa bile tekerlekli sandalyeler veya evde yatmak zorunda kalan hastalar için işte ortopedik veya tıbbi yataklar gibi imkanlar sağlıyor. Bizim Taraklı'da çok fazla görme engellimiz yok. İşte, bedensel özürlü olarak da çok fazla engellimiz yok ama olan insanlar içinde çarşıya gittiğin zaman rampalı yollardan, dükkandan, fırından alışverişini yapabiliyor. Taraklı küçük bir yer zaten onun için bir ucundan bir ucuna on dakika da gidersiniz yürüyerek. Engelli konusunda daha çok büyükşehir aracılığıyla hizmetlerimizi götürüyoruz.” (Kişisel Görüşme, 2018).

3.3. Çocuk Bakımına Yönelik Bulgular

“Anaokulumuz var burada. Bir kısmı da zaten kreş hizmeti görüyor. Bu aslında bir nevi devletin bir politikası, belediyenin tam bir politikası anlamına gelmiyor ama zaten fiziki mekan olduğu için çalışan anne babaların çocuklarını bırakabileceği bir kreş bölümü de var.” (Kişisel Görüşme, 2018).

Çocuk bakımına ilişkin elde edilen verilere göre, gerekli kreş, oyun parkı gibi yapıların oldukça az olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanında, çocuk bakımıyla ilgili uzman personelin yeterli sayıda olmadığı ve bu konuda çalışmaların artırılması gerektiği görülmektedir.

3.4. Gençlerin İstihdamı ve Gençlik Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

Gençlerin istihdamına yönelik İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) ile ortak protokoller çerçevesinde bazı politikalar uygulandığı görülmektedir. Ancak ilçenin diğer ülkelerden aldığı göç nedeniyle gençlerin istihdamına yönelik oluşturulan iş imkanları sınırlı ve yetersizdir. Gençlerine yönelik istihdam olanakları daha çok tarım, inşaat sektörlerinde ve toplum yararına çalışma şeklinde gerçekleşmektedir.

“Hem belediyemiz hem de İŞKUR aracılığıyla gençlerimize istihdam sağlıyoruz. Her sene belirli periyodlar halinde Sakarya İŞKUR müdürlüğüyle toplum yararına çalışma projeleri düzenliyoruz. Karşılıklı protokoller çerçevesinde. Onlar yani daha çok çevre temizliği, çöplerin toplanması. Birde tabi Suriyeliler. Taraklı 'da da o insanlar inşaatlarda çalışmaya başladı. Ucuz istihdam. Bunun dezavantajı kendi gençlerimize iş bulamama, iş beğendirememe konusuna dönüyor bu seferde. Çünkü biz 50-60 lira yevmiye alırken adamlar 5 liraya veya karın tokluğuna çalışıyorlar. Tarımda yaz mevsiminde burada enginar, çilek, kiraz, vişne toplama işlemleri var. Burada da tabi Suriyeliler ve Afganlar.”(Kişisel Görüşme, 2018).

Gençlik faaliyetlerine ilişkin fiziki ortam eksikliği gözlemlenmiştir. Bunun yanında kültürel, sportif, sanatsal konularda da gençlerin yeterli düzeyde faaliyet alanının olmaması Taraklı'nın sorunları arasında görülmektedir.

“En büyük eksikliklerimizden bir tanesi gençlik merkezine ihtiyacımız var. Yani bunlar tabi devlet politikasıyla ilgili şeyler belediyeleri aşılıyor. Belediye mülkiyetinde arsalarınız bahçeleriniz tarlalarınız olsa da değerlendiremiyorsunuz. Orada bir eksikliklerimiz var. Yani gençlerin veya çocukların toplandığı bir yer buralarda sergidir, tiyatrodur, söyleşidir veya konferanstır yapılabileceği bir kültür merkezine ihtiyacımız var.”(Kişisel Görüşme, 2018).

3.5. Yoksulluğa Yönelik Bulgular

Elde edinilen bilgilere göre Taraklıda yoksullukla mücadele etkin olarak kullanılan araçlar; devlet yardımları ve bunun haricinde çoğunlukla sponsorlar ve vakıflar vasıtası ve belediyenin eşgüdümüyle gerçekleştirilen aynı yardımlardan oluşmaktadır. Yoksullukla mücadele politikalarının kapsamının bu denli dar olmasının temel nedeni ise ilçe genelinde yoksulluk oranının düşük olması olarak görülmektedir.

“Daha çok aynı yardım diyelim. Yiyecek ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bazı faaliyetler yapılıyor. Asker aile yardımları mesela var. Yine belediye askere gidenler için belirli bir ücretler veriliyor ama genel anlamda Taraklı nüfusunun %1'ini falan bulur yoksulluk. Çünkü herkesin kendi evi var, kendi tarlası var, bağı bahçesi var işletiyorlar ama bir sigortalı bir maaşlı olarak düşünecek olursak, belki sigorta ödemiyo ama yoksulda değil. Zaten devletin sosyal yardımları var vakıflar aracılığıyla, maaşlar veriliyor veya aynı yardımlar yapılıyor. Kömür, yiyecek veya giyecek, ayakkabı. Tabi bunlar sponsorlar aracılığıyla(aynı yardımlar).”

3.6. Toplumsal Ortaklık/Sivil Toplum Kuruluşlarına (STK'lara)

Yönelik Bulgular

“Genelde o taraftan talep geliyor. Biz belediye aracılığıyla şu hizmetleri yapmak istiyoruz dedikleri için mesela bir okul, özel bir okul diyor ki bize bir okul bulun veya kırsal mahallelerden, birde kırsal mahalle meselesi var birazdan detayına inmek istiyorum. Oralara da ayakkabı, mont, çantadır veya kırtasiye malzemesidir talepler özel dediğim gibi kuruluşlardan STK'lardan geliyor. 2013'tede eden olduk. Avrupa'nın seçkin turist destinasyonu fakat kültür ve turizm bakanlığı yani onun organize ettiği bir sistem. Yani çok fazla da faydalanamıyoruz işin gerçeği. En son Gaziantep gastronomi olarak eden seçildi. Bizim desteğe ihtiyacımız var işin gerçeği. Yani sosyal ortaklık anlamında kağıt bazında biz Taraklı Belediyesi a,b,c, STK'sıyla bir ortaklığımız yok. Protokol tarzı

çalışmıyoruz genelde. En son Sakarya Büyükşehir Belediyesi'yle bir protokol çerçevesinde Uhud tatlısının yaşatılması ve geliştirilmesi çerçevesinde bir çalışma, proje hazırlanıyor şuanda. Yerel tatların korunması anlamında. Şuanda onla bir ortaklığımız var belediye olarak.' (Kişisel Görüşme, 2018).

Toplumsal ortaklık ve sivil toplum kuruluşlarıyla ortaklıklar kapsamında eksiklikler mevcuttur. STK'larla etkileşim aynı yardımlarla sınırlıdır. Bu da aynı yardımlarda belediyenin tespit ve aracılık faaliyetlerinden kaynaklanmaktadır. Bunun yanında yerel tatlara yönelik ufak çaplı projeler yürütülmektedir ancak bu tür projelerin STK'larla genişletilerek aynı yardımlar dışında ortak projeler geliştirilmesi gerekmektedir.

3.7. Farklı Kültürlerin Entegrasyonuna Yönelik Bulgular

Farklı kültürlerin entegrasyonuna ilişkin faaliyetler genellikle resmi bayramlarda (23 Nisan, 19 Mayıs) yapılan şenliklerle sağlanmaktadır. Bu bayramlarda farklı kültürlerden çocuklar ve gençlerin kültürel entegrasyonu sağlanmaktadır. Bunun yanında semt pazarları kurularak farklı kültürden insanlar bir araya getirilmektedir.

“Semt pazarları var. Daha çok resmi bayramlarda diyelim. Mesela bir 23 Nisan bayramında çocuk şenliği yapılırken Yenidoğan'daki ve buradaki çocuklarda geliyorlar ve bir arada oluyorlar. 19 Mayıs bayramında veya belediyemizin düzenlediği pilav etkinlikleri oluyor mesela oralarda bir araya geliyorlar. “(Kişisel Görüşme, 2018).

Bu gelişmelerden anlaşılacağı üzere farklı kültürlerin entegrasyonuna ilişkin faaliyetler yetersiz görünmektedir. Resmi bayramlar ve semt pazarları elbette kültürel entegrasyonu sağlayan bileşenlerdir ancak uzun soluklu görünmemektedir. Bunların yanında ilçenin kendine özgü meyvelere yönelik festivaller veya STK'larla ortak projelerle eğitimler, söyleşiler, tiyatro veya sanatsal daha kapsamlı ve uzun süreli programlar geliştirilebilir.

3.8. Politikaya Katılıma Yönelik Bulgular

Politikaya katılım, belediyelerin faaliyetlerinin yanında halkında bilinçli ve ilgisinin olması gereken bir durumdur. Elde edinilen bilgilere göre Taraklı'da politikaya katılım kanalları açık olsa da bu nokta da halkın yeterli

düzeide bilinçlendirilmediği görülmektedir. Bunun yanında halkın politikaya katılım konusunda da ilgisi oldukça sınırlıdır.

“Sosyal medya aracılığıyla veya başkanın kendi telefonuna mesajlarla belki olumlu önerilerde geliyordu ama çoğunluk olumsuzdur. Bir arkadaş çöp bidonu konteynırı taşımış onun resmini çekip göndermiştir. Siz bu çöpü almıyor musunuz gibi böyle. Politikaya olumlu anlamda maalesef katılım yok. Bu bir alışkanlık değil. Mesela meclis toplantıları halka açıktır bunu vatandaşımız bilmiyor daha. Ya burada çok güzel park vardı yeşil alan vardı siz her yeri zemin kaplama yaptınız ama o zemin kaplama yaparken, farklı bir düşünce var, koruma kurulları var, kurullardan geçirilen projeler var. Bunları anlatamıyorsun. Ya boş verin, ya ne alakası var. Belediye başkanı yetkili değil mi? istediğini yapar. İnsanlarımızın da politikaya katılabilmesi için de bir bilinç olması lazım. 15 yıldan beri en azından kültürel bilinci uyandırdık. Önemizdeki yıllarda da inşallah, onu da insanları uyandırırız diye düşünüyorum. Koruma bilinci artık uyandı. Her gelen misafire Taraklı Cittaslow yavaş kent yani bunu anlatabilme durumları var. Bu da bizi sevindiriyor tabi ama direkt olarak tam anlamıyla politikaya katılamıyorlar.” (Kişisel Görüşme, 2018).

Tüm bunların yanında Cittaslow yetkisi aldıktan sonra yapılan çalışmalarla halkın koruma bilincinin arttığı gözlemlenmiştir. Bu bilinç arttıkça ve geliştikçe politikaya katılımında kapsamının genişlemesi ön görülmektedir.

3.9. Belediyenin Kamu Konut Yatırımına Yönelik Bulgular

Belediyenin kamu konut yatırımları genellikle devletin ilgili kurumlarıyla koordinasyonla birlikte sağlanmaktadır. Konut ihtiyacına göre, gerekli talepler belirlenerek çalışmalar yürütülmektedir. Bunun yanında Taraklı için önemli olan bir diğer konutla ilgili konu ise restorasyonlardır. Bu noktada yine devletin ilgili kurumlarıyla koordinasyon içerisinde hareket edildiği görülmektedir.

*“Arsa temini konusunda TOKİ'yle (Toplu Konut İdaresi) projelerimiz oluyor. Belediyenin tek başına konut yapması elbette ki zor. Onun haricinde talepler toplanıyor. Vatandaş, biz toplu konutta yaşamak istiyoruz diyorlar. 50-100 veya 1000 sayıyı bilemiyorum. Bir yer toplu konut alanı olarak belirlendikten sonra, tapuların alınması ve TOKİ'ye iletilmesi aşamasında faydamız dokunabiliyor yoksa konut üretimi şu anda yapmıyoruz. Restorasyonlarla ilgili harcamalar belediye bütçesinden veya borçlanma yani iller bankasından kredi anlaşmaları çerçevesinde alınan paralarla yapılıyor. Bunların çoğu, kültür katkı payı denen bir paydan karşılanıyor ve Sakarya İl Özel İdaresi zamanında bunlar satın alınıp tapuları bize devredilen işte Hacı Atıf Hanı binası onun restorasyonu yapıldı, Fenerli ev, efendim Hisar konağı, Rıfatlar konağı neyse daha çok bu konuya yatırım yapılıyor yoksa belediyenin hizmet binası 90'lı yıllardan bu yana şuan içinde bulunduğu-
muz bina.”(Kişisel Görüşme, 2018).*

Taraklı'da kamu konut politikasının önceliğinin restorasyonlar olduğu gözlemlenmiştir. Bu restorasyonların ilçenin turizmine katkı sağlaması beklenmektedir.

Sonuç

Çitleme hareketiyle başlayan ve sanayi devrimiyle tetiklenen köyden kentlere göç hareketleriyle artan kent nüfusları küreselleşmeyle beraber daha hızlı yaşanan ve çalışılan ayrıca üretmekten çok tüketimin ağır bastığı, kendi kendine yetemeyen yaşam alanları haline gelmiştir. Kentlerin bu hızı, hızlı yemek (fastfood), daha hızlı alışveriş ve daha hızlı ulaşım gibi sorunsallar ortaya çıkarmıştır. Bu yaşam tarzı, bakkal, manav, terzi gibi küçük esnaf yerine Alış-veriş merkezlerini; çocukların oyun alanları yerine otoparkları; park ve yeşil alan yerine otobanları hayatımıza sokmuştur. Bunların sonucunda, hayatı yaşamak için zamanı olmayan, işine arabasıyla daha hızlı giden, oturup kahve içmek için vakti olmadığı için kahvesini yürürken içen, acelesi olduğu için yemekten tat ve zevk almak yerine hızlı bir şekilde ayakta beslenen, komşularını veya yerel esnafı tanımayan mo-

dern insan modeli ortaya çıkmıştır. Fakat bu modelin sürdürülebilir olmadığı aşikardır (cittaslowturkiye.org, 2018a). Bu sürdürülebilir olmayan durumdan ortaya çıkan Sakin Şehirler geleceğin kentleri ve yaşam alanları iddiasını taşımaktadır.

Sakin Şehirlerin kendi kendine yeten yönlerinin olması Alış-veriş merkezleri yerine geleneksel ürünlere önem vermesi, otoparklar yerine, çocuklara yönelik oyun alanlarına ağırlık vermesi, fastfood kültürüne karşı slowfood kültürünü aşılması bu kentlerin daha yaşanılabilir olduğunu göstermektedir.

Sakin Şehir anlayışı bu felsefesinin yanında, turizmi arttırıcı bir etiket olarak da algılanabilmektedir. Hatta Taraklı özelinde, Sakin Şehirlerin turizm yönünün asıl felsefesinin önüne geçmesi üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Çünkü büyükşehirlerde hızlı yaşam biçimini kabul eden insanlar boş zamanlarını bu tür Sakin Şehirlerde geçirmesi beklentisi bulunmaktadır. Bu tür bir beklenti yerine, yaşam alanlarını Sakin Şehir felsefesiyle düzenlenmesi daha akılcı bir çözüm gibi görünmektedir.

Taraklı 2011’de Sakin Şehir unvanı kazanmış bir ilçedir. Sakin Şehir unvanı alan ilçelerde, yetki alınması sonrasında bir denetim olmaması bu araştırmanın temel motivasyonunu oluşturmuştur. Buna göre, Taraklı’da gençlerin istihdamı, çocuk bakımı ve oyun alanları, gençlere yönelik faaliyetler, engelli vatandaşlara yönelik faaliyetler, farklı kültürlerin aynı mahallede bir arada yaşaması, toplumsal ortaklıklar ve farklı kültürlerin entegrasyonu konularında eksiklikler hala bulunmaktadır. Buna ek olarak, ilçenin Afganistan, Pakistan, Suriye’den aldığı göçler bu alanlardaki eksikliklerin tamamlanmasını daha da olumsuz etkileyebilir. Buna karşılık, azınlıklara yönelik ayrımcılık, yoksullukla mücadele ve politikaya katılım konularında eksiklikler olmasına rağmen gerekli adımlar atılmaktadır. Kuşkusuz, Sakin Şehir unvanının alınmasından sonra hedefler ve taahhütlerin gerçekleştirilmesi için çalışılırsa, ilçenin turizmine de daha çok katkı sağlanabilir. Ancak bu noktadaki en büyük eksiklik Sakin Şehirler ile ilgili Türkiye genelinde ve yerel ölçekte kurumsal ağlar ile birimlerin oluşturulamaması olarak görülmektedir.

Kaynakça

- ACUNER, E. (2014), Çamlıhemşin İçin Cittaslow Model Önerisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ARIKAN, A. D. ARIKAN, İ. (2017), “Cittaslow Philosophy in Yedi Bilgeler Winery-Turkey” International Journal of Cultural and Digital Tourism, v.x, n.x.
- ASLAN, E. GÜNEŞ, S. G. (2016), “Sakin Şehirler için Sürdürülebilir Turizmin Önemi: Sakarya Taraklı Örneği” Journal of Recreation and Tourism Research, n.3, v.3, pp.1-17.
- BERKMAN L. F. KAWACHI I. (2000), Social Epidemiology, Oxford University Press, New York.
- BURKUT, E. B. (2017), “Yavaş Şehirlerin (Cittaslow) Kültürel Miras ve Turizme Etkilerinin Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği” Uluslararası Kültürel Miras ve Turizm Kongresi, 19-21 Mayıs 2017, Konya.
- cittaslowturkiye.org, 2018a, <http://Cittaslowturkiye.org/#Cittaslow>, Erişim Tarihi: 28.06.2018
- cittaslowturkiye.org, 2018b, <http://Cittaslowturkiye.org/uyelik-sureci-ve-kriterler/>, Erişim Tarihi: 27.06.2018
- COŞAR, Y. (2014), “Yavaş Şehir Olgusunun Kentsel Yaşam Kalitesi Üzerindeki Algılanan Etkisi” Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, c.25, s.2, ss. 226-240.
- CRESWELL, J. W. (2007), Qualitative Inquiry & Research Design, Thousand Oaks, CA: Sage.
- DEĞİRMENCİ, İ. SARIBIYIK, M. (2015), “Tarihi Mekanlarda Sürdürülebilirlik Bağlamında Cittaslow Hareketi: Taraklı Örneği” 2nd International Sustainable Buildings Symposium, 28-29 Mayıs 2015, Ankara.
- ERTEN, S. (2009), “Cittaslow / Yavaş Şehir Seferihisar” Arredamento Mimarlık Dergisi, c.9, s.106.

- GRZELAK KOSTULSKA, E. HOLOWIECKA, B. KWIATKOWSKI, G. (2011), “Cittaslow International Network: An Example of a Globalization Idea” In the Scale of Globalization: Think Globally, Act Locally, Change Individually in the 21th Century, University of Ostrawa.
- GÜVEN, E. (2011), “Yavaş Güzeldir: Yavaş Yemek’ten Yavaş Medyaya Hızlı Tüketime Dair Bir Çözüm Önerisi” Selçuk İletişim Dergisi, s.7 (1), ss. 113-121.
- HATIPOĞLU, B. (2014), “Cittaslow: Quality of Life and Visitor Experiences” Tourism Planning and Development, n12-1, pp.20-36.
<http://cittaslowturkiye.org/#cittaslow>, Erişim Tarihi: 27.07.2018
<http://www.tarakli.bel.tr/index.asp>, Erişim Tarihi: 02.07.2018.
<https://www.slowfood.com/about-us/>, Erişim Tarihi: 28.07.2018
- KESKİN, E. B. (2010), Sürdürülebilir Kent Kavramına Farklı Bir Bakış Açısı Olarak Yavaş Şehirler (Cittaslow): Seferihisar Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- KESKİN, E. B. (2012), “Sürdürülebilir Kent Kavramına Farklı Bir Bakış” Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, v.8, n.1, ss.81-99.
- KNOX, P. L. (2007), “Creating Ordinary Places: Slow Cities in a Fast World”, Journal of Urban Design, n. 10 (1), pp. 1-11.
- KOURTIT, K. NIJKAMP, P. ARRIBAS. D. (2012), “Smart Cities in Perspective a Comparative European Study by Means of Self Organizing Maps”, The European Journal of Social Science Research, v:2, n:2, pp:229-246.
- MARKUS A. KIRPITCHENKO L. (2007) “Conceptualising Social Cohesion” (Ed. Jupp and John Nieuwenhuysen), Social Cohesion in Australia, Cambridge University Press, , pp. 21-32.
- MAYER, H. KNOX, P. L. (2006), “Slow Cities: Sustainable Places in a Fast World” Journal of Urban Affairs, v.28, n.4, pp.321-334.

- MAYER, H. KNOX, P. L. (2010), "Small-Town Sustainability: Prospects in the Second Modernity" *European Planning Studies*, n. 18 (10), pp.1545-1565.
- MERRIAM, Sharan B. (2013), *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, (Çev. Selahattin Turan), Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara.
- ÖZMEN, Ş. Y. BİRSEN, Ö. BİRSEN, H. (2016), "Kentleşme Dinamiklerine Cittaslow Kentler Üzerinden Bakmak: Türkiye'deki Cittaslow Şehirleri Üzerine Bir Araştırma" *Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, c.24, s.2, ss.9-22.
- PARK, E. KIM, S. (2015), "The Potential of Cittaslow for Sustainable Tourism Development: Enhancing Local Community's Empowerment", *Tourism Planning and Development*, n.13/3, pp. 351-369.
- PARKINS, W. (2004), "Out of time: Fast subjects and Slow Living" *Time and Society*, n. 13 (2-3), pp. 363-382.
- PARKINS, W. CRAIG, G. (2006). *Slow Living*. Berg Publisher, Oxford.
- PINK, S. (2007), "Sensing Cittaslow: Slow Living and the Constitution of the Sensory City" *Senses and Society*, n. 2 (1), pp.59-77.
- PRESENZA, A. ABBATE, T. MICERA, R. (2015), "The Cittaslow Movement: Opportunities and Challenges for the Governance of Tourism Destinations" *Tourism Planning and Development*, n.12/4, pp. 479-488.
- SABA, M.P. WOLF, B. (2011), *Slow Shopping: Creating Meaningful Experiences and Relationships*, http://www.mariapaula-saba.com.br/pdf/paper_LeNS.pdf, Erişim Tarihi: 26.07.2018.
- SCHMITT E. B. (2000), *Social Cohesion as an Aspect of the Quality of Societies: Concept and Measurement*, Eu Reporting Working Paper No. 14, Mannheim.
- SCHMITT E. B. (2002), "Considerin Social Cohesion in Quality of life Assessments: Concept and Measurement" *Social Indicators Research*, v.58, iss.1-3, pp.403-428.

- SEMMENS, J. FREEMAN, C. (2012), "The Value of Cittaslow as an Approach to Local Sustainable Development: A New Zealand Perspective" *International Planning Studies*, n.17/4, pp. 353-375.
- SEN, A. (2000), *Social Exclusion: Concept, Application and Scrunity*, Social Development Papers No. 1, Office of Environment and Social Development, Asian Development Bank, Manila.
- SERVON, L. J. PINK, S. (2015), "Cittaslow: Going Glocal in Spain" *Journal of Urban Affairs*, n.3, v.37, pp.327-340.
- ŞAHİN, İ. KUTLU, S. Z. (2014), "Cittaslow: Sürdürülebilir Kalkınma Ekseninde Bir Değerlendirme" *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, n.2/1, ss. 55-63.
- TAYFUN, A. (2014), "Cittaslow: A Comparative Research Turkey and the World" *Conference of the International Journal of Arts and Sciences*, n.7/3, pp.239-246.
- UNITED NATIONS (2016), *The World's Cities in 2016*, Department of Economic and Social Affairs, Data Booklet (ST/ESA/SER.A/392).
- ÜNAL, Ç. (2016), "Turizm Coğrafyasında Yeni Kavramlar: Yavaş Şehirler ve Yavaş Turizm" *Eastern Geographical Review*, n. 36, ss.13-28.
- YALÇIN, A. YALÇIN, S. (2013), "Sürdürülebilir Yerel Kalkınma İçin Cittaslow Hareketi Bir Model Olabilir mi?" *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, c.5, n.1.
- YURTSEVEN, H.R. KAYA, O. HARMAN, S. (2010), *Yavaş Hareketi*, Detay Yayıncılık, Ankara.

