

Çalışma Ekonomisi
ve
Endüstri İlişkileri



Seçme Yazılar - VII

Editör
Cihan DURMUŞKAYA

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
SEÇME YAZILAR - VII**

YAZARLAR

Cihan DURMUŞKAYA (Editör)

-

B. Yasin ÇAKMAK

-

Beyzanur AYDIN

-

BuŐra YIĞIT

-

Ekrem ERDOĞAN

-

Elvan YILDIRIM

-

M. ağlar ÖZDEMİR

-

Meryem KAYTAN

-

Uygar ÖZTÜRK

-

Zeynep ACA

DÜZELTİ

Hümeýra Macan

TASARIM

İbrahim Cihan

ISBN

978-625-846-6577

© DEĞİŞİM YAYINLARI

Çatalçeşme Sk. 52/2 Cağaloğlu / İstanbul

Tel: + 90 (212) 514 29 71

Faks: + 90 (212) 514 42 31

Postane Sk. 3 Sakarya

Tel: + 90 (264) 278 56 39 / 272 13 81

Faks: + 90 (264) 273 52 99

www.degisimkitap.com

www.degisimyayinlari.net

Basım Yılı Aralık 2023

İçindekiler

YAZARLAR

SUNUŞ

YAZARLAR HAKKINDA BİLGİ

Ekolojik Makroekonomi Kapsamında Türkiye’de İstihdamın
Dönüştürülebilirliği

Dijital Emek Platformlarındaki Çalışma Koşullarını Değerlendirmeye Yönelik
Sistematik Bir Çerçeve: Fairwork İlkeleri

Organizasyonlarda İkarus Sendromu

Örgütlerde İmposter Sendromu

Aile İçi Şiddet Mağduru Kadınların Yararlanabileceği Sosyal Yardımlar: Bu
Yardımlara İlişkin Bir Değerlendirme

İKY Literatürüne Bibliometrik Analizlerle Derinlemesine Bir Bakış

SUNUŞ

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü 1995'ten günümüze eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetleriyle göz önünde olan bir akademik oluşumdur. Bölümümüz, bulunduğu coğrafi bölgenin avantajlarından da yararlanarak her daim güçlü niteliksel ve niceliksel göstergelere sahip olmuştur. Türkiye'nin ve Sakarya'nın ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine sunduğumuz katkının gelecekte de artarak devam edeceği inancını taşıyorum. Sadece yetiştirdiğimiz öğrencilerle değil ayrıca nitelikli akademik kadromuzla yalnızca üniversitemizi değil ülkemizin diğer kamu kuruluşlarını ve özel sektör kuruluşlarını da destekledik. Başta sendikalar olmak üzere sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği de bölümümüzün öncelikleri arasında yer almaktadır.

Aralık 2023 itibariyle 13 öğretim üyesi ve 7 araştırma görevlisine sahip olan bölümümüz ayrıca 900'e yakın lisans öğrencisine de ev sahipliği yapmaktadır. Cumhuriyetimizin yüzüncü yılında ülkemize bilimsel ve pratik katkı sunabilecek bu denli geniş bir öğrenci kitlesine hitap edebilmek ayrıca sevindiricidir. Sosyo-politik düşünce yapılarıyla bölümümüzün tüm paydaşlarının, toplumsal sorunların anlaşılması ve çözülmesi hususunda Türkiye Cumhuriyeti'ne önemli katkılar sunacaklarından eminim.

2023 sonunda yedincisini hazırladığımız Seçme Yazılar kitabımıza bu yıl 9 yazar 6 özgün çalışmayla katkı sunmuştur. İntihal.net verilerine göre ilgili çalışmaların tamamı %20'nin altında benzerlik oranına sahiptir. Bu çalışmalar bölümümüzün hali hazırdaki paydaşları ya da yakın geçmişte bölümümüzde paydaş olmuş araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

M. Çağlar Özdemir'in kaleme aldığı "Ekolojik Makroekonomi Kapsamında Türkiye'de İstihdamın Dönüştürülebilirliği" başlıklı çalışmada, ekolojik makro değişkenler çerçevesinde Türkiye'de istihdamın ekolojik dönüşümünü tartışmıştır.

Ekrem Erdoğan ve Meryem Kaytan tarafından hazırlanan "Dijital Emek Platformlarındaki Çalışma Koşullarını Değerlendirmeye Yönelik Sistemik Bir Çerçeve: Fairwork İlkeleri" başlıklı çalışmada, adil ücret, adil koşullar, adil sözleşmeler, adil yönetim ve adil temsil ilkelerine göre platform emeğinin durumunu analiz etmişlerdir.

Uygar Öztürk ve Elvan Yıldırım'ın hazırladığı "Organizasyonlarda İkarus Sendromu" isimli çalışmada aşırı hırs, kibir ile özdeşleşen ikarus sendromunun organizasyonları, liderleri ve astları nasıl etkilediği tartışılmıştır.

Beyza Nur Aydın ve Elvan Yıldırım'ın hazırladığı “Örgütlerde İmposter Sendromu” başlıklı çalışmada bireylerin kendini sahtekar gibi hissettiği ve başarılarını şansa veya dış etkenlere bağladığı imposter sendromunun çalışanların özgüvenine, motivasyonuna ve performansına etkilerini araştırmışlardır.

Zeynep Aca “Aile İçi Şiddet Mağduru Kadınların Yararlanabileceği Sosyal Yardımlar: Bu Yardımlara İlişkin Bir Değerlendirme” isimli araştırmasında, aile içi şiddet mağduru kadınlara yapılan sosyal yardımlara yönelik mevzuatı inceleyerek doğrudan ve dolaylı sosyal yardımların aile içi şiddet mağduru kadınların sorunlarını çözme potansiyeli tartışılmıştır.

Son olarak, Büşra Yiğit ve B. Yasin Çakmak tarafından kaleme alınan “İKY Literatürüne Bibliometrik Analizlerle Derinlemesine Bir Bakış” isimli çalışmalarında insan kaynakları yönetimi alanında 1980-2022 arasında yayımlanan bilimsel makaleleri; yayımlanan ülkeler, yazarlar ve içeriklerini bibliometrik analiz tekniğiyle yorumlamışlardır.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar -VII kitabının literatüre, araştırmacılara ve öğrencilere katkı sunmasını temenni ederim. Bölümümüze ait bir seçme kitap çıkarma geleneğine olan ilginin artarak devam etmesini umarım. Cumhuriyetimizin yüzüncü yılında ortaya çıkan bu seçme yazılar kitabı aracılığıyla, ülkemize bir damla olsun katkı sunan/sunacak olan tüm insanlara şükranlarımı sunarım.

Cihan DURMUŞKAYA

Editör

YAZARLAR HAKKINDA BİLGİ

Cihan DURMUŞKAYA (Editör)

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 2020 yılında doktora eğitimini tamamlamıştır. Doktora çalışmaları esnasında 2016'da 8 ay süreyle İtalya'da (Foggia University) araştırmacı olarak bulunmuştur. 2012'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri (L), KOBİ'lerde Endüstri İlişkileri (L), Araştırma Yöntemleri (L) ve Çatışma Yönetimi ve Uyuşmazlık Çözümü (L) derslerini vermektedir.

Bünyamin Yasin ÇAKMAK

Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisansını Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi programında tamamlamıştır. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri programında doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017 yılından bu yana Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.

Beyzanur AYDIN

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. 2022 yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında yüksek lisansa başlamıştır. Hâlihazırda Yüksek lisans eğitimine Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri bilim dalında devam etmektedir.

Büşra YİĞİT

Kocaeli Üniversitesi İşletme lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmasını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2019'da başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.

Ekrem ERDOĞAN

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 İstihdam Türleri (Dr) derslerini vermektedir.

Elvan YILDIRIM

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. 2020’de doçent unvanı almıştır. 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), İşletme Bilgisi (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Örgütlerde Davranış ve Yönlendirme (YL), İnsan Kaynaklarında Güncel Konular (YL) derslerini vermektedir.

M. Çağlar ÖZDEMİR

Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Akademik hayatına 1999’da Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak başlamıştır. Yüksek lisansını İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, doktorasını Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlamıştır. Doktora sonrası çalışmaları için 2010-11 döneminde İngiltere’de Oxford Üniversitesinde, 2017-18 döneminde Kazakistan Kyzlorda Korkyt Ata Üniversitesinde bulunmuştur. 2011’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapan Özdemir, 2013’te doçent, 2020’de profesör unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi (L), Gelir Dağılımı ve Yoksulluk (L), Ücret Teorileri ve Politikaları (L), Sosyal 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.

Meryem KAYTAN

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisansını Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında 2021’de tamamlamıştır. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında doktora eğitimini sürdürmektedir. 2019’dan beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Uygar ÖZTÜRK

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans, İşletme yüksek lisans ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri doktora mezunudur. 2012-2014 arası Trabzon Avrasya Üniversitesinde öğretim görevlisi olarak çalışmıştır. 2014’ten beri Bitlis Eren Üniversitesi Ahlat Meslek Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Genel İşletme, İktisada Giriş, Pazarlama Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Davranış Bilimleri, Yönetim Organizasyon derslerini vermektedir.

Zeynep ACA

Ankara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Akademik hayatına 2009’da Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak başlamıştır. Yüksek lisansını İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, doktorasını Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlamıştır. Doktora sırası çalışmaları için TÜBİTAK bursuyla 2015-16 döneminde İskoçya’da Strathclyde Üniversitesinde bulunmuştur. 2018’de doktor unvanını kazanan ACA, 2019’dan beri Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Hizmet bölümünde doktor öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Sosyal Hizmete Giriş (L), Sosyal Hizmet Tarihi (L), Yoksulluk ve Sosyal Yardım (YL), Sosyal Hizmette Güncel Konular (YL), Sosyal Politika Uygulamaları (YL) derslerini vermektedir.

Ekolojik Makroekonomi Kapsamında Türkiye’de İstihdamın Dönüştürülebilirliği

M. Çağlar Özdemir

Sakarya Üniversitesi, SBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, cozdemir@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3593-5864

Özet

Sürdürülebilir ekonomi kavramı hemen her gün yoğunlaşarak gündemimizi meşgul etmeye devam ediyor. Tartışmaların temelinde büyüme kavramının bütünleştiği üretim tarzının büyük bir yeri vardır. Büyüme en genel anlamı ile gayri safi yurt içi hasılanın (GSYİH) bir önceki döneme göre artış göstermesidir. Ancak mevcut mal ve hizmet üretimini bir önceki döneme göre daha da artırmanın bedeli ağır olabilir. Nitekim bu bedeli çevresel tahribatlarla sonuçlanan biçimde açıkça gördük. Üstelik “ekolojik sürdürülebilirlik” temasında, gelecek nesillere devredeceğimiz dünyanın toplam kaynaklarının hoyratça kullanıldığına yönelik çok sayıda eleştiriye de uğradık.

Geleneksel üretim tarzlarından gün geçtikçe uzaklaşıp otomasyon hatta yapay zekâ destekli üretim süreçlerine geçeceğimize yönelik tartışmalar da uzun süredir devam ediyor. Ancak bu işin kolay olmayacağı da ortada. Acaba GSYİH’yi artırmadan büyüme şansımız var mı? Eğer böyle bir yol varsa üretim faktörü olarak emek gücünün durumu ve dönüşümü ne olacak? Türkiye böyle bir dönüşüme ne kadar hazır?

Bu çalışmada üretim ve büyüme dinamiği olarak ekolojik makroekonomik değişkenler çerçevesinde Türkiye’nin konumu ve mevcut istihdamın ekolojik istihdama dönüşümünün ne denli mümkün olduğu tartışılmaktadır. Sonuçta, sanayi sektörü istihdamında ekolojik istihdam şansının az olduğu, hizmetler sektöründe yüksek potansiyel, tarım sektöründe eğer uygun dönüşüm yapılabilirse potansiyel olduğu çıkarımına varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ekolojik Makroekonomi, Ekolojik İstihdam, Sürdürülebilirlik

Convertibility of Employment in Türkiye Within the Scope of Ecological Macroeconomics

Abstract

The concept of a sustainable economy continues to occupy our agenda, increasing in intensity almost daily. The mode of production, in which the concept of growth is integrated, has a significant place in the discussions. Growth is an increase in gross domestic product (GDP) compared to the previous period. However, the cost of increasing the production of goods and services may be higher than in the previous period. We have seen this cost resulting in environmental destruction. Moreover, on the theme of “ecological sustainability”, we have received many criticisms about the crude use of the world’s resources, which we will pass on to future generations.

Discussions about how we will gradually move away from traditional production styles and switch to automation and even artificial intelligence-supported production processes have been going on for a long time. However, this will take work. Do we have a chance to grow without increasing GDP? If there is such a way, what will be the status and transformation of labour power as a factor of production? How ready is Türkiye for such a transformation?

This study discusses Turkey’s position within the framework of ecological macroeconomic variables as production and growth dynamics and how possible it is to transform current employment into ecological employment. As a result, it has been concluded that the chance of ecological employment is low in industrial sector employment, there is high potential in the services sector, and there is potential in the agricultural sector if appropriate transformation can be made.

Key Words: Ecological Macroeconomics, Ecological Employment, Sustainability

Giriş

Sürdürülebilirlik kavramı ile ilgili çalışmalar son dönemlerde giderek yoğunlaşmaktadır. Çevreye duyarlı üretim süreçlerinin önemi yeni keşfedilmiş bir husus olmamakla birlikte 70'lerden beri sistematik olarak akademik gündemin önemli konularından biri haline gelmiştir. Sürekli büyümenin verdiği tahribatın, dünyayı yaşanabilir bir yer olmaktan uzaklaştıracağına ilişkin dikkat çekici çalışmaların başında Roma Kulübünün 1972 tarihli Büyümenin Sınırları gelir. 1987 tarihli Brundland Raporu da kayda değer bir ses getirmiştir. 2000'lerin başından itibaren sürdürülebilir bir dünya için yeni bir üretim tarzına yönelik, ancak yine kapitalizmin ana unsurlarını muhafaza ederek, Yeşil Yeni Düzen (Green New Deal) süreci başlatılmıştır. 2020'lere gelindiğinde küresel salgın tehdidi, sürdürülebilirlik temasını iyice güçlendirince yeşil yeni düzenin etkisi uluslararası arenada dikkate değer biçimde belirginleşmiştir. Sürdürülebilirlik temasını on yedi başlıkta sınıflandıran küresel sürdürülebilir kalkınma amaçları 2030, konunun farklı açılardan sürekli gündemde kalmasını sağlamaktadır.

Ekolojik makroekonomi, günümüz üretim tarzının tüm dünya yaşamına verdiği tahribatın eleştirisini, sürdürülebilirlik kapsamında bütüncül analizlerle yeni formlara evirmeye yönelik çabanın analitik iktisadi yaklaşımıdır. Ekolojik istihdam, sürdürülebilir bir dünya ve yaşam tarzını desteklemek amacıyla düzenlenen işlerde çalışmayı ve bu alandaki bilgi ve becerilere sahip insanların istihdamını içerir.

Çalışmanın amacı, Türkiye'deki ekonomik yapının ekolojik makroekonomik yaklaşım karşısındaki durumunu tespit etmek ve ekolojik istihdam koşullarının düzeyi hakkında değerlendirmeler yapmaktır.

Beş başlıkta yapılandırılan çalışmada büyümesiz refah şansımız var mı? Eğer böyle bir yol varsa üretim faktörü olarak emek gücünün durumu ve dönüşümü ne olacak? Türkiye böyle bir dönüşüme ne kadar hazırdır? sorularına yanıt aranmaktadır.

1. Ekolojik makroekonomi nedir?

Makroekonominin en tepe kavramı ekonomik büyümedir. Ekonomik büyümenin temel kavramı ise gayri safi yurt içi hasıladır (GSYİH). Bu kavram bir ekonomide belirli bir dönemde (örneğin bir yılda) üretilen toplam nihai mal ve hizmetlerin parasal değerini ifade eder. GSYİH,

ekonomik dinamizmin göstergesidir. Bir gelir oluşturmak için yatırım yapmak ve oluşturulan geliri harcayarak bir sonraki döneme devretmek için altyapıyı güçlendirmek GSYİH mantığının temelini oluşturur. Üretilen her şey tüketilir mantığı GSYİH'nin üretim veya harcama (veya yatırım) yoluyla hesabını aynı kapıya çıkarır. Daha farklı bir ifade ile ya üretim için ekonomide değiş tokuş yapılan parasal değerleri dikkate alırız ya da tüm parasal değerlerin eşit olduğunu varsayarak harcamaları. Geleneksel makroekonomik yapıda arz, üretim fonksiyonu olarak belirlenir ve bu fonksiyon ne kadar verimli olursa gelir (veya harcama) oluşturmaya o kadar imkân tanır (Harris, 2013). Elbette burada en etkili üretim faktörlerinin halen “emek” ve “sermaye” olduğunu da ifade etmeliyiz.

Ancak geleneksel makroekonomik yaklaşım, temel neoklasik çalışma ekonomisi teorisinde görüldüğü üzere üretim faktörleri arasında emek ve sermaye (teknoloji) ikamesinin salt çıktısı verimliliği üzerine odaklanması nedeniyle eleştirilir (Fontana ve Sawyer, 2016). Oysa bazen teknolojik etkinliğin yeterli olmadığı, görünmez verimlilik düzeyleri bulunur. Örneğin bazı hane işleri, sosyal çalışmalar, gönüllük hizmetleri gibi faaliyetler eğer profesyonel kişilerce yapılırsa idi önemli bir ekonomik alan oluşturabilirdi. Üstelik geleneksel makroekonomik yaklaşım çevreye duyarlılığı genellikle sadece slogan düzeyinde ilan eder. Kuruluş dinamiğinde kaynakların kıtlığı öngörülse de büyüme, üretim ve tüketim odaklı yapısı gereği hızlı ve amansızca kaynak kullanımını gerektirir (Fontana ve Sawyer, 2016).

Ekolojik makroekonomi, geleneksel makroekonomik büyümenin üretim faktörlerine yüklediği misyonu çevresel ve geleceğe devredilebilir bir perspektifte inşa etmeyi amaçlar. Bu anlamda hem üretime yönelik kaynak tüketiminde etkinliği öngörür hem de görünmez emeklerin veya yerel faktörlerin etkilerini öne çıkarır. Örneğin yerel çiftçi pazarları, tematik spor kulüpleri, edebiyat merkezleri, zanaat atölyeleri veya tiyatro kursları gibi yerel topluluk temelli sosyal girişimlerde üretilen çevreye duyarlı görünmez ekonomik değerler ekolojik makroekonomi içinde yer alır (Jacson,2021:111-112).

Geleneksel makroekonomik yapının en etkili göstergesi olan GSYİH'nin ölçmediği birçok bileşen, ekolojik makroekonomi içinde kendine yer bulur. Üstelik bu süreç ekolojik yatırımlarla genişlemeye başlayınca enerji verimliliği dahil düşük karbon salınımı ile değiştirilen yatırımlar ekosistemin daha da iyileşmesine neden olur. Geleneksel kapitalizmin tersine daha sınırlı tüketim, sürdürülebilir bir ekonomiyi

tabandan desteklemeye başladığında, tüketim yetersizliği nedeniyle resesyonların tehdidi azalmaya başlar. Bu durum Keynesyen efektif talep artırıcı manipölasyonları da boşa çıkarmaya ortam sağlar (Gowdy, 1991; Kronenberg, 2010). Gerçekte ekolojik makroekonomi yepyeni bir üretim algısı veya paradigması öneriyor değildir. Sadece yoğun tüketim ve çevreye duyarlı olmayan kaynak kullanımının etkilerini azaltmak ve karbon limitleri veya yenilenebilir enerji gibi yeni üretim parametrelerinin oyuna dahil olmasının önemini vurgulamaktadır (Jackson, 2021). Ayrıca üretim ve tüketim dengesinde geleneksel olarak ortaya konulan marjinal verimlilik teorisi kapsamında insanlara ürettiği kadar tüketim hakkı vermek yerine ekolojik fayda sağladığı kadar tüketme (veya yaşama) hakkının sunulmasına yönelik düzenlemelere de gidilmesini önerir. Bu anlayış çevresel veya ekonomik sürdürülebilirliğe sağlanan katkı oranı ile ilişkilendirilmiş vatandaşlık gelirine kadar genişletilebilir (burada vatandaşlık gelirinin geleneksel makroekonomik üretim sonucu ortaya çıkan çıktı paylaşımından ötesinde (Lord, 2003) çevresel ve ekonomik sürdürülebilirliğe sağlanan katkı oranında paylaşımından beslenen yeni bir yaklaşımdan bahsetmekleyiz). O halde ekolojik makroekonominin temelini, iktisadi tüketime yönelik üretim verimliliğine ölçülebilir katkıda bulunan üretim faktörleri değil sürdürülebilirliğe katkı sağlayan görünmez faktörler de oluşturmaktadır. Bu durumda üretim faktörlerine yeni bileşenler eklemek gerekecektir.

Özetle ekolojik makroekonomi, çevre ve ekonomiyi sürdürülebilir bir yapıda yaşatmayı hedefleyen analitik yaklaşımların bütünü olarak tanımlanabilir (Hardt ve O'Neill, 2017).

Odağına çevrenin ve doğanın korunmasını alan kapsamlı bir ekolojik makroekonomi uygulaması, geleneksel üretim tarzının uzunca süredir alışageldiği birçok hususun yeniden inşa edilmesini gerektirir. Çoğul yapı, modellemeleri genişlettiği gibi karmaşık bir hale de getirebilir. Literatürden çıkan sonuca göre ekolojik makroekonomi üç temel model üzerine oturmaktadır. Bunlar; mevcut ekonomik büyüklüğün etkin kullanımı (Daly,1991), büyümesiz veya büyüme sonrası çevresel faktörlere dikkat edilmesi (Rosenbaum, 2015) ve Ortodoks politikaların daha heterodoks yaklaşımlara doğru evrilmesi (Rezai ve Stagl, 2016) olarak kategorize edilebilir. Bununla birlikte birçok ek yaklaşıma da rastlanmaktadır. Etmen temelli modeller (Scrieci,Rezai ve Mechler, 2013), ekolojik ekonofizik yaklaşımı (Pueyo, 2014) veya evrimsel ve karmaşıklık ekonomisi modelleri (Foxon vd., 2013) ekolojik makroekonomi içinde kendine yer bulmaktadır.

2. Tüketim Çılgınlığının Yol Açtığı Sürekli Üretim Sürecinin Eleştirisi ve Ekolojik Makroekonomi ilişkisi

Ortodoks iktisadın üretim süreçlerine yönelik mantıklı eleştirilerin birleştiği nokta özetle “hatalı” olduğudur (King, 2009). Her ne kadar iki yüz elli yıllık kapitalist üretim geçmişine hızlı bir göz attığımızda üretimle birlikte tüketim kapasitemizin de giderek arttığı açıkça görülse de refahın tüm dünyaya adil dağılmadığı ortadadır (Legatum Prosperity Index, 2023). Üstelik çevresel tahribatlar da cabası. Aslında mevcut üretim tarzının nelere yol açabileceğine yönelik öngörüler kapitalizmin ilk döneminden beri öngörülen hususlardı. Ricardo kapitalist üretim tarzının ve sürekli büyüme hedeflerinin sonuçlarını öngörebilmiş ve vergilendirme frenleri ile kontrolsüz büyümenin tahribatlarını görece azaltma tavsiyelerinde bulunmuştu (Ricardo, 2008). Marks bu sistemin tıkanacağını iddia ettiğinde elinde birçok done bulunuyordu (Boldizzoni, 2020). Tüm bunlar erken dönemden beri bilirse de aslında olay bilinçli bir tercihten ibarettir (Taylor, Rezai ve Folay, 2016). Hızlı ve kitlesel üretim sonucu büyümenin getireceği tahribat karşılığında şimdiye kadar görülmeyen düzeyde zenginlik ve refah. Elbette her zaman olduğu gibi oyunu kuran yönetir ve bugün karşılaştığımız birçok tahribatın kazançlısı da oyunu kuranlar olmuştur. 2023 itibariyle dünyada Birleşmiş Milletlerin tanıdığı 208 ülke vardır. Bütün dünyanın kaynaklarını ve küresel çevreyi tehdit eden kapitalist üretim tarzından zenginleşen ve yüksek refaha kavuşan ülke sayısı G7 ile ifade ediliyor. 7 ülke. Kanada ve Japonya’yı dışarıda bıraktığımızda kalan 5 ülke kapitalizmin kurucusu veya lideri (İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya ve ABD). Biraz daha iyimser olursak G20’ye genişletebiliriz.

Tüketim alışkanlığı üretimi tetikler. Üretenler, tüketebildiği ölçüde kendilerini değerli gördüklerinde üretimin yavaşlatılması önünde önemli bir doğal set oluşturur. Üretim-tüketim döngüsü fasit bir daireye dönüştüğünde sistem kendi kendini yeniden var eden bir devinime ulaşır (Jafari, Shokouhyar ve Shokouhyar, 2022). Bir kez tüketimin tadını alanlar, giderek geliri düşse de daha gayretli çalışıp eski alışkanlıklarına geri dönmek için çabalamaya başlar. Tüketimin hedonik hazzı yeni tüketimleri tetikler (Kahnx, Ratner ve Kahneman, 1997). Hatta öyle bir aşamaya gelir ki insanın biyolojik varlığını devam ettirmesi için gerekenler, toplam tüketim kalıpları içinde küçük bir yer tutmaya başlar. Toplumun tüketim alışkanlıklarını “dürtmelerle” tetikleyen propagandalar piyasaya başarıyla

empoze edilir (Thaler ve Sunstein, 2008). Bir süre sonra gereksiz birçok tüketim malzemesi, vazgeçmek bir yana, hayatın asıl anlamı haline gelir. Büyüme odaklı kapitalist üretimin yapısı bu algıyı zorunlu kılar.

Ekolojik makroekonomi, tüketimi sürekli körükleyen büyüme odaklı modeller yerine, büyüme olmadan da ekonomiyi yönetmeye yönelik modeller önerir. Elbette bu yaklaşım büyümenin tümüyle ihmal edildiği anlamına gelmez. Buradaki amaç, çevreye zararı göz ardı edilerek yapılan kontrolsüz üretim süreçlerinin azaltılması ve ortadan kaldırılmasıdır (Jackson, 2021; Victor, 2012).

Mevcut ekonomik büyüklüğün getirileri topluma tam olarak yansımadan bir sonraki büyüme hedefine doğru koşmak, refahın sindirilmesine izin vermeden yeni bir yaşam biçimine yönelmeyi gerektirir. Bu durum çevre, sürdürülebilirlik veya eldeki imkanları bir kenara itip yeni kazanımları gerektirir. Üretken tüketici, içinde yaşadığı ortamın analitik değerlendirmesini yapmaya fırsat bulamadan büyüme sonrası yeni bir büyüme hedefine kilitlenir ve yeniden üretmeye (dolayısıyla daha fazla ve farklı tüketmeye) odaklanır. Ekolojik makroekonomi, tüm bu süreçleri tanımlamayı ve farkındalığı artırmayı amaçlar (Röpke, 2013). Kontrolsüz ve tükenmez bir tüketim çılgınlığının oluşturduğu tahribatın farkındalığını artırmak daha iyi/kaliteli bir hayata geçişi destekler. Bununla birlikte eşitsizlik, küresel güvenlik kaygıları ve finansal istikrarsızlık farkındalıklarının artırılması da ekolojik makroekonominin amaçları arasında sıralanabilir (Hardt ve O'Neill, 2017).

Ekolojik makroekonomi aynı zamanda işsizlik, büyüme ve enflasyon gibi süreçlerin doğal kaynaklarla ilişkisini de ortaya koyar. Yoğun ve dikkatsiz üretim süreci sadece çevreye zarar vermez. Giderek artan biçimde toplumun yaşam kalitesi ve çalışma süreçlerine de zarar verir. Çevresel etkiler tüm sosyal süreçleri etkileyen geniş bir etki alanına sahiptir (Röpke, 2016). Bununla birlikte ekolojik makroekonominin istihdam ve işsizlik gibi konulara post-keynesyen yaklaşımlarda olduğu gibi güçlü yaklaşımlarının olduğunu söylemekte zorlanıyoruz (Spash ve Schandl, 2009). Yine de son dönemlerde ekolojik istihdam konularına yönelik çalışmaların arttığı ve analitik yaklaşımların hızlandığı görülmektedir.

3. Ekolojik istihdam nedir?

Ekolojik istihdam kavramı, sürdürülebilir veya yeşil istihdam gibi hem çevresel hem de sürekliliği içeren bir anlamda kullanılmaktadır. Burada kastedilen süreklilik iş güvencesinden farklıdır. Amaç çevreye duyarlı ve kaynakların etkin kullanılıp gelecek nesillere zarar vermeyen üretim süreçlerinin inşası ve istihdamıdır (Epstein, 2008). ILO yeşil istihdam yapısını kurgularken özellikle yenilenebilir enerji ve tarım sektörü istihdamına yönelik kapsamı önceliklendirmektedir (ILO, Greening with Jobs, 2018). Ancak ekolojik istihdam kavramından kasıt, iklim değişikliğine neden olan yüksek karbon salımlı üretim sistemlerinde istihdam edilen işgücünün, üretim yapısındaki yeni ihtiyaçlara ayak uydurarak çevreye duyarlı bir üretim sürecinin bir parçası olmasıdır (Peretto ve Valente, 2015). Burada hem çevreye duyarlı yatırımlarda üretim yapma bilgi ve becerisine sahip istihdam potansiyelinden hem de toplumun sürdürülebilirliği için gayret sarf edip sosyal fayda bağlamında üretim yapan kişilerin istihdamından bahsedilmektedir. Daha açık bir ifade ile çevreci üretim süreçlerindeki ücretli istihdamın yanında sosyal fayda üreten ve bu nedenle ödüllendirilip ücretini vatandaşlık geliri veya vergi indirimleri gibi kazanımlardan sağlayan yeni bir istihdam alanından bahsediyoruz (Jackson, 2021).

Ekolojik istihdama yüklenen bu geniş yapı, yeni iş modelleri ile daha da genişlemektedir. Ekolojik problemlerin tartışıldığı genişlikte değerlendirildiğinde ekolojik istihdam kavramının da yapısal olarak sadece çevresel duyarlılığı olan yatırımlarda istihdam edilenlerden ibaret olmadığı anlaşılabilir. Kısacası ekolojik istihdam en geniş anlamıyla dünyanın sürdürülebilirliğine hizmet eden her çeşit ekonomik aktiviteyi içerir.

Ekolojik istihdamın bir diğer boyutu, parasal olmayan ekonomik ilişkilerin gerektirdiği istihdam biçimlerinde kendini gösterir. Burada toplum yararına çalışanlar, refahın oluşumu ve dağılımında çaba gösterenler, ekonomik ve toplumsal sürdürülebilirlik için çaba harcayanlar bu kapsamda değerlendirilebilir. Elbette geleneksel istihdam yapısına göre bu yaklaşımların istihdamda kabul edilmesi güç görünüyor.

4. Türkiye'deki istihdamın yapısal durumu nedir?

Türkiye, tarım sektöründen hizmet ve sanayi sektörüne doğru akan bir istihdam yapısına sahiptir. 1923'te tarım istihdamı yaklaşık %90, sanayi istihdamı %3,5, hizmetler istihdamı %6,5 ağırlığa sahipti. 2023'e gelindiğinde tarım istihdamının ağırlığı %15, sanayi istihdamı %21,5 ve hizmetler sektörü istihdamı %57,5'e yükselmiştir (TÜİK 100 yıllık İstatistikleri). Sanayi sektörü istihdamı baştan beri kuvvetli olamamıştır. Bununla birlikte özellikle yabancı yatırımlarla başlatılan sürecin etkileri, yerli üretim yapısının kuvvetlenmesine ve sanayide çalışan işgücünün bir hayli tecrübelenmesine neden olmuştur. Yine de kuvvetli bir sanayi sektörü istihdamından ve dolayısıyla tabanı netleşmiş kuvvetli bir işçi sınıfından bahsetmek çok kolay değildir (Toprak, 2021).

İşgücü piyasasındaki yapısal problemler işsizliği kronik bir hale dönüştürmüştür. Özellikle gençler arasında görülen işsizlik, her dönem dikkate değer biçimde yüksektir (örneğin 2023 Ekim dönemi istatistiklerine göre %16,3 seviyesindedir). Mevcut ve potansiyel işgücünün, piyasanın gerektirdiğinin altında veya üstünde eğitime/niteliğe sahip olması çoğu zaman arz talep eşleşmesini güçleştirmektedir. Ara eleman ihtiyacı, aşırı eğitimlilik tuzağı (veya algısı) nedeniyle kolaylıkla karşılanamamaktadır (Baert, Cockx ve Verhaest, 2013).

İşgücüne katılım oranlarının tüm dönemler için ortalaması %50 seviyesindedir. Erkeklerin işgücüne katılımı kadınların iki katını aşarken son yıllarda kadınların işgücüne katılımında pozitif gelişmeler görülse de halen AB ortalamasının yarısı seviyesindedir.

Genel olarak Türkiye'de işgücü piyasasının geleneksel yapısı, istihdamı da doğal olarak geleneksel yapıda tutmaya mecbur kılmaktadır. Yoğun işsizlik baskısı yeni arayışları getirirse de halen ulusal işgücü piyasası politikalarında geleneksel tedbirlerin yoğun olduğu görülmektedir (Ulusal Genç İstihdam Stratejisi 2021-2023).

5. Türkiye'de ekolojik istihdam mümkün mü?

Bu soruyu yanıtlamadan önce Türkiye'de ekolojik bir üretim süreci mümkün mü? sorusuna yanıt vermek gerekir. Sanayi sektörünün durumu göz önünde bulundurulduğunda bu pek mümkün görünmüyor. Hizmetler sektörü, çevreye duyarlı yatırımlar nedeniyle, ekolojik üretim sürecine biraz daha yakın durmaktadır. Tarım sektörü, yapısı itibarıyla

çevreye duyarlı görünse de tarım istihdamının giderek azaldığı da ortadadır. O halde sanayi sektöründe ekolojik üretim tarzı Türkiye için bir hayli zor görünürken, hizmetler sektörü için yüksek potansiyelli ve tarım sektörü için uygun koşulların oluşturulması halinde potansiyelli bir durumdur.

Ekolojik istihdamı en geniş anlamıyla dünyanın sürdürülebilirliğine hizmet eden her çeşit ekonomik aktivite olarak tanımlamıştık. Bu kapsamda istihdam şansının artması olasıdır. Ancak ekolojik istihdamın sınırlarını belirlemediğimizde hemen her tür istihdamın dünyanın sürdürülebilirliğine bir şekilde hizmet eder özelliği tespit edilebilir. Ancak ekolojik istihdam, üst başlıklarda da açıklandığı üzere belirli sınırlılıklarla tanımlandığında, gerçek istihdam olasılıklarının belirlenmesi kolaylaşır. Ekolojik istihdamı iki ana başlığa ayırarak istihdamın mümkün olup olmadığını tartışalım.

- (1) Çevreye duyarlı yatırımlarda üretim yapma bilgi ve becerisine sahip istihdam
- (2) Toplumun sürdürülebilirliği için gayret sarf edip sosyal fayda bağlamında üretim yapan kişilerin istihdamı

Birinci başlıkta sınıflandırılan ekolojik istihdam türü için öncelikle çevreye duyarlı yatırımın ne olduğunu bilmek gerekir. Çoğu zaman atık kontrolü yapılan firmalarda bu tür hususlara dikkat edildiği düşünülmesine rağmen görünmeyen birçok unsur çevreyi önemli ölçüde tahrip etmektedir. Bu tahribatın bir kısmı sadece görünürde çevreyi koruyan üstünkörü tedbirlerle mevzuatın gereklerini yerine getirip cezalardan kurtulmak için yapılan uygulamalardan kaynaklanmaktadır. Bir kısmı da samimi tedbirleri uygulama becerisi ve çabası olmayan çalışanlardan kaynaklanmaktadır. İlki için yapılması gerekenler bir hayli karışık ve yapısal tedbirleri içeriyor. En nihayetinde görünürdeki düzenlemelerle, yasal zorunlulukları yerine getirip bildiği gibi (en kısa, maliyetsiz, kirli...) üretimle para kazanma yönelimlerini kullanmak az gelişmiş ülkelerin ritüelidir. İkinci durum da az gelişmişliğin sonuçlarından biridir. Ancak burada mücadele için etkili yöntemlerin kullanılması da mümkün. Türkiye’de eğitim sistemi tüm çocuklar için en azından 8 yıllık süreç için zorunludur. Bu dönemde okuma yazma, temel matematik ve genel kültür için gerekli birtakım dersler verilir. Ancak çevreye duyarlılık, ekolojik üretim, sürdürülebilirlik gibi konular müfredat içinde bir ders olarak değil ek bir faaliyet olarak gösterilir. Aslında bu iyi bir öğretme yöntemidir. Ancak yine de zorunlu derslerine konsantre

olan çocuklar/gençler, çevreye duyarlı olmayı öğrenmelerine rağmen daha ağır ve baskı hissettikleri derslerin sınavlarını geçmek için harcadıkları çabanın içinde çevreye ilişkin öğrendiklerini hızla ihmal etme eğilimine girebilmektedir. Çevreye duyarlı üretim yapısının bileşenlerini içeren özel derslerin müfredatlarda daha fazla yer almaya başlaması, ekolojik istihdam şansını birinci başlık kapsamında artıracaktır. Bununla birlikte Türkiye’de yaşanan yoğun işsizlik baskısı, geleneksel üretim tarzına sahip bu ülke için henüz ekolojik istihdam konusunda işgücü piyasası politikalarının önceliklendirilmesine imkân tanımamaktadır.

İkinci başlık toplumun sürdürülebilirliği ve sosyal fayda bağlamında çalışmayı içerir. Türkiye’de vakıf ve dernekler aracılığı ile bu tür istihdamın köklü bir geçmişi olduğu söylenebilir. Ancak son dönemlerde sosyal içerikli çalışma alışkanlıklarında önemli ölçüde gevşemelerin olduğu gözlenmektedir. Bununla birlikte ne istihdamda ne de eğitimde olan (NEET) gençlerin sayısındaki artış da dikkat çekicidir. Atalet artarken sosyal fayda bağlamında çalışma modellerine destek verilmesi, işgücünün potansiyelini kullanma ve değerlendirmede iyi bir yöntem olabilir. İşkur toplum yararına çalışma programları ile bu konu Türkiye’de tecrübe edilmiştir. Ancak bu kez de kısa çalışma programlarını sürekli hale getirme gayretinde olan önemli bir kitle ile karşılaşıldığını da hatırlatmak gerekir. Yine de ekolojik makroekonomi kapsamında Türkiye’nin ekolojik istihdama en yakın olduğu alanın ikinci başlıkta yer alan *Toplumun sürdürülebilirliği için gayret sarf edip sosyal fayda bağlamında üretim yapan kişilerin istihdamı* olduğunun söylenmesi mümkündür.

Sonuç

Kısa bir değerlendirme makalesi olan bu çalışmada, ekolojik makroekonomi ve ilişkin istihdam konuları tartışılmıştır. Ekolojik makroekonomi, çevreye duyarlı olunarak sürdürülebilir ekonominin bütüncül ve analitik yaklaşımını içerir. Geleneksel makroekonomi büyümeye odaklandığı için ve büyüme sürecinin inşasında kullanılan üretim tarzının dünyayı çevresel ve sürdürülebilirlik açısından sıkıntıya soktuğu vurgulanır. Ekolojik makroekonomi, büyüme odaklı olmayan ekonomi yönetimi ve bir nebze de olsa büyümesiz refah algısı üzerine odaklanmıştır.

Ekolojik istihdam, kısaca çevreye duyarlı üretim bilgi ve becerisine sahip olanlar ile toplumun sürdürülebilirliği ve faydası için çalışan kişileri

kapsar. Üretim altyapısındaki geleneksel gerçeklik, çevreye duyarlı üretim bilgi ve becerilerine ulaşılsa dahi uygulamaların zorluklarını göz önüne sermektedir. Bununla birlikte toplumun sürdürülebilirliği ve faydası için yapılacak çalışmaların daha kolay evrilmesi olasıdır. Söz konusu çerçevede tüm eğitim aşamaları için özellikli müfredatın önemi büyüktür.

Değerlendirmelerin sonucunda altyapı koşulları dikkate alınan Türkiye için halen GSYİH'yi artırmadan büyüme şansımızın olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle emek gücünün durumunu ekolojik istihdama doğru dönüştürmenin önünde bir hayli zaman olduğunu düşünmekteyiz. Üstelik yapılan yatırımlar ve işgücü piyasasının reel durumu gözlemlendiğinde Türkiye'nin ekolojik bir dönüşüme yakın zamanda pek de hazırlanmadığı ortadadır. Anlaşılan o dur ki, yıllardır kronikleşen işsizlik sorununa ekolojik istihdam ile müdahale etmek için henüz uygun koşullar oluşmamıştır.

Kaynakça

Baert, S., Cockx, B. Ve Verhaest, D. (2013), “Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap?”, **Labour Economics**, 25 (123-140), Elsevier.

Boldizzoni, F. (2020), **Foretelling the End of Capitalism: Intellectual Misadventures Since Karl Marx**, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts and London, England.

Daly, H.E. (1991), “Towards an environmental macroeconomics”, **Land Economics**, 67/2, (255-259), JSTOR.

Epstein, J.M. (2008), “Why Model?”, **Journal of artificial societies and social simulation**, 11/4 12, JASSS.

Fontana, G. Ve Sawyer, M. (2016), “Towards post-Keynesian ecological macroeconomics”, **Ecological Economies**, 121 (186-195), Elsevier.

Foxon, T.J., Köhler, J., Michie, J. ve Christine Oughton, C. (2013), “Towards a new complexity economics for sustainability”, **Cambridge Journal of Economics**, 37/1, (187-208).

Gowdy, J.M. (1991), “Bioeconomics and post Keynesian economics: a search for common ground”, **Ecological Economies**, 3 (77-87), Elsevier.

Hardt, L. Ve O’Neill, D.W. (2017), “Ecological Macroeconomic Models: Assessing Current Developments”, **Ecological Economies**, 134 (198-211), Elsevier.

Harris, J.M. (2013), “Green Keynesianism: beyond standard growth paradigms”, **Global Development and Environment Institute Working Paper No. 13-02**.

ILO, Greening with Jobs (2018), **World Employment and Social Outlook**, erişim: <https://www.ilo.org/weso-greening/#Close-Stats>

Jacson, T.(2021), **Büyümesiz Refah**, Çev:Alpogan Sabri Erdoğan, İş Bankası Kültür Yay., İstanbul.

Jafari, S. Q., Shokouhyar, S. ve Shokoohyar, S. (2022), “Producer-

consumer sustainability continuum: Mutual understanding to implement extended producer responsibility”, **Journal of Cleaner Production**, 374, Elsevier.

Kahnx, B., Ratner, R. Ve Kahneman, D. (1997), “Patterns of Hedonic Consumption Over Time”, **Marketing Letters**, 8, (85-96), Springer.

King, J.E. (2009), “Your Position is Thoroughly Orthodox and Entirely Wrong”: Nicholas Kaldor and Joan Robinson, 1933–1983”, **Journal of the History of Economic Thought**, 20/4, (411-432), Cambridge University Press.

Kronenberg, T. (2010), “Finding common ground between ecological economics and post-Keynesian economics” **Ecological Economics**, 69 (1488-1494), Elsevier.

Legatum Prosperity Index (2023), erişim: <https://www.prosperity.com/>

Lord, C.(2003), **A Citizen’s Income-a foundation for a sustainable world**. Charlbury, Oxford: Jon Carpenner Publishing.

Perotto, P.F. ve Valente, S. (2015), “Growth on a finite planet: resources, technology and population in the long run”, **Journal of Economic Growth**, 20 (305-331), Springer.

Pueyo, S. (2014), “Ecological econophysics for degrowth”, **Sustainability**, 6/6 (3431-3483), MDPI.

Rezai, A. ve Stagl, S. (2016), “Ecological macroeconomics: introduction and review”, **Ecological Economics**, 121 (181-185), Elsevier.

Ricardo, D. (2008 basım), **Siyasal İktisadın ve Vergilendirmenin İlkeleri**, Çev: Barış Zeren, İşbankası yayınları.

Røpke, I. (2013), “Ecological macroeconomics: implications for the roles of consumer-citizens”, **Innovations in Sustainable Consumption: New Economics, Socio-Technical Transitions and Social Practices**, Eds: M.J. Cohen, H.S. Brown, P.J. Vergragt, Edward Elgar, Cheltenham (48-64).

Røpke, I. (2016), “Complementary system perspectives in ecological macroeconomics-the example of transition investments during the crisis”, **Ecological Economics**, 121 (237-245), Elsevier.

Rosenbom, E. (2015), “Zero growth and structural change in a post-Keynesian growth model”, **Journal of Post Keynesian Economics**, 37/4 (623-647), Taylor&Francis.

Scricciu, S. Rezai, A. ve Mechler, R. (2013), “On the economic foundations of green growth discourses: the case of climate change mitigation and macroeconomic dynamics in economic modeling”, **Wire's Energy and Environment**, 2/3, (251-268). Willey Interdisciplinary Reviews.

Spash, C.L. ve Schandl, H. (2009), “Growth, the environment and Keynes: reflections on two heterodox schools of thought”, CSIRO Working Paper Series 2009-01.

Taylor, L., Rezai, A. ve Folay, D.K. (2016), “An integrated approach to climate change, income distribution, employment, and economic growth”, **Ecological Economics**, 121 (196-205), Elsevier.

Thaler, R.H. ve Sunstein, C.R. (2008), **Dürtme**, Çev: Enver Günsel, Pegasus Yayınları.

Toprak, Z. (2021), **Türkiye’de İşçi Sınıfı 1908-1946**, Tarih Vakfı Yurt Yay.

Ulusal Genç İstihdam Stratejisi 2021-2023. <https://www.csgb.gov.tr/media/86876/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-eylem-plani-2021-2023.pdf>

Victor, P.A. (2012), “Growth, degrowth and climate change: a scenario analysis”, **Ecological Economics**, 84 (206-212), Elsevier.

Dijital Emek Platformlarındaki Çalışma Koşullarını Değerlendirmeye Yönelik Sistemik Bir Çerçeve: Fairwork İlkeleri

Prof. Dr. Ekrem Erdoğan

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, eerdogan@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3170-0970

Arş. Gör. Meryem Kaytan

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, meryemkaytan@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3215-0375

Özet

Platform emeğini, çalışma kalitesi ve insana yakışır çalışma standartlarına göre değerlendirebilecek sistemik çerçeveler henüz çok sınırlıdır. Bu nedenle bu makale, dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını değerlendirmede kullanabilecek kullanışlı bir sistemik çerçeve olan “Fairwork ilkelerine” odaklanmaktadır. Bir proje olarak başlatılan Fairwork, adil ücret, adil koşullar, adil sözleşmeler, adil yönetim ve adil temsil olmak üzere beş adil çalışma ilkesine dayanmaktadır. Fairwork şu an beş kıta ve yirmi altı ülkede hem konum hem de web tabanlı platformlardaki çalışma koşullarını yukarıda yer verilen beş adil çalışma ilkesi çerçevesinde analiz etmektedir. Analiz edilen her ülkenin kapsamlı raporu proje kapsamında hazırlanan web sitesinde (Fairwork.com) kamuya açık bir şekilde yer almaktadır.

Anahtar Sözcükler: Gig ekonomi, Platform çalışma, Çalışma koşulları, Fairwork, İnsana yakışır iş.

A Systematic Framework for Evaluating Working Conditions on Digital Labor Platforms: Fairwork Principles

Abstract

Systematic frameworks that evaluate platform labor according to work quality and decent working standards still need to be improved. Therefore, this article focuses on “Fairwork principles,” a practical, systematic framework that can be used to evaluate working conditions on digital labor platforms. Launched as a project, Fairwork is based on five fair work principles: fair pay, fair conditions, fair contracts, fair management and fair representation. Fairwork currently analyzes working conditions in location and web-based platforms in five continents and twenty-six countries within the framework of the five fair operating principles listed above. The comprehensive report of each country analyzed is publicly available on the website prepared within the scope of the project (Fairwork.com).

Key Words: Gig economy, Platform work, Working conditions, Fairwork, Decent work.

Giriş

Son yıllarda dijital teknolojiler, çalışma yaşamında daha görünür hale gelmeye başlamıştır (Woodcock, 2021). Yaşanan teknolojik gelişmeler beraberinde diğer ekonomik ve toplumsal faktörlerle birleşerek işgücü piyasalarının geleneksel temellerini sarsmakta ve yeni iş modellerini ortaya çıkarmaktadır (Graham vd., 2017: 137; Potocka-Sionek ve Aloisi, 2021). Dijital çalışma biçimlerinin ortaya çıkışı geleneksel iş organizasyonu kalıplarını ve istihdam ilişkilerini değiştirmektedir. Teknoloji ve akıllı dijital cihazların gelişmesi, bilgi ve iletişim ağlarının genişlemesi ile birlikte platform ekonomisi hızla büyümektedir (Remeikienė vd., 2022). Dijital platformlar da bu ekonominin önemli ve son 10 yılda büyük gelişme kaydeden bir parçasıdır. Ayrıca Kovid-19 küresel salgını dijital ekonominin büyümesini ve etkisini güçlendirmiş, platform ekonomisini genişletmiştir. Bu durum işi organize etmenin yeni bir yolu olan dijital emek platformlarının yükselişine yol açmıştır. Her geçen gün daha fazla kişi iş bulmak ve hizmet almak için platform ekonomisine dahil olmaktadır (Graham ve Anwar, 2018: 242).

Dijital platformların toplu olarak faaliyetleri platform ekonomisi olarak ifade edilir. Platform çalışma, bu yeni ekonomi içinde ortaya çıkmış yeni bir iş modeli ve istihdam biçimidir. Platform çalışma, ücretli işin arz ve talebinin çevrimiçi bir platform aracılığıyla eşleştirilmesine dayanmaktadır (Rosin, 2022: 531). Platform ekonomisindeki büyük dijital platformlar, genelde ortak malların paylaşımından daha çok özel kişiler tarafından sunulan çeşitli hizmetlerin ticari koordinasyonuna dayanmaktadır (Schmidt, 2017). Bu nedenle dijital emek platformları, platform ekonomisi içinde ayrıcalıklı bir yere sahiptir. İlk dijital emek platformları 2005'te kurulan Uber ve Mechanical Turk'tür. O tarihten bu yana dijital emeğin ticari koordinasyonu için yüzlerce dijital platform ortaya çıkmıştır (Aloisi, 2016). 2025'e kadar tüm emek işlemlerinin üçte birinin dijital platformlar aracılığıyla gerçekleştirileceği ve 540 milyona yakın insanın platformları kullanacağı tahmin edilmektedir (Standing, 2016).

Dijital emek platformları son on yılda katlanarak büyümüştür. 2010'dan bu yana platformların sayısında dünya çapında yaklaşık beş kat artış olmuştur. 2010'da en az 142 platform varken 2020'de 777'nin üzerine çıktığı tahmin edilmektedir (ILO, 2021). AB'de aktif olan 500'den fazla dijital çalışma platformu bulunmakta, 28 milyondan fazla insan dijital çalışma platformları aracılığıyla çalışmakta ve bu rakamın 2025'e kadar 43

milyona ulaşması beklenmektedir (European Commission, 2021: 1). Bir Mastercard araştırmasına göre, küresel gig ekonomisi 2019'da 204 milyar ABD doları gelir elde etmiştir ve 2023'te 455 milyar ABD dolarına ulaşması beklenmektedir (Mastercard ve Kaiser Associates, 2019). Araç çağırma, dijital iş gücü platformları arasında en fazla finansmana sahip sektördür. Buradan elde edilen gelir, Uber başta olmak üzere birkaç şirket arasında yoğunlaşmaktadır. Dijital emek platformlarından elde edilen küresel gelirin büyük bir kısmı Kuzey Amerika, Asya ve Avrupa'da toplanmaktadır (ILO, 2021). Avrupa Birliği'nde 2020'de platform ekonomisinden elde edilen gelirlerin 20 milyar Euro olduğu tahmin edilmektedir. Ancak bu platformlarda istihdam edilen çalışanların nerede oldukları, ne tür iş yaptıkları ve en önemlisi hangi koşullar altında çalıştıkları hakkında çok az bilgiye sahip olduğumuz söylenebilir (Graham, 2017: 1).

Dijital emek platformlarının yaygınlaşması, bir yandan buradaki istidamı artırmakta ve ekonomik büyümeye, girişimciliğe ve rekabet edebilirliğe katkı sağlamaktadır (Eurofound, 2021). Diğer yandan sorunları ve güvencesiz çalışma koşullarını daha görünür hale getirmektedir. İşin kalitesi ve platform çalışanlarının istihdamı konusunda yoğun bir endişe vardır (Graham ve Woodcock, 2018; Eurofound, 2022). Birçok araştırma platform çalışmanın çeşitli riskler barındırdığını göstermektedir. Çünkü platform çalışanları, genellikle düşük ücret, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, yoğun çalışma, kötü koşullar, güvencesizlik, ayrımcılık ve temsil eksikliği ile karşı karşıyadır (Graham, 2017: 2; Graham vd., 2020). Çoğu platform çalışanı toplu sözleşme yapma ve diğer kolektif haklardan yoksundur. İstidam statülerinin belirsizliği nedeniyle iş kanunu kapsamında değildir. Bu durum birçok sosyal haktan mahrum kalmalarının başlıca nedenidir (Harris ve Krueger, 2015: 5; Donavan vd., 2016; ILO, 2018).

Dijital emek platformlarındaki kötü ve güvencesiz çalışma koşulları işin kalitesinin tartışılmasına yol açmaktadır. Konuya ilişkin artan bir politik ve akademik ilgi söz konusudur. Ancak platform çalışmaya ilişkin iş kalitesi literatürü henüz gelişim aşamasındadır ve ampirik temelli araştırmalar yetersizdir (Myhill vd., 2021: 4113). Yapılan araştırmalar genellikle belirli platform çalışma türleri ve az sayıda platform ile sınırlı, nitel verilere dayalıdır. Platform çalışma üzerine ampirik çalışmaların azlığı, temel olarak ampirik uygulamalar için yeterli ve karşılaştırılabilir verilerin olmamasından kaynaklanmaktadır. Platform emeğini, iş kalitesi ve insana yakışır çalışma standartlarına göre değerlendirebilecek sistematik

çerçeveler ise henüz çok sınırlıdır (Heeks vd., 2021). Dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını uluslararası olarak değerlendiren önemli araştırmalardan biri Fairwork projesidir. Proje, insana yakışır iş standartlarının yeni bir çerçevesini geliştirerek platform çalışmaya özgü beş adil çalışma ilkesi ortaya koymuştur (Graham vd., 2020: 100). Birden fazla kıtada ve birçok ülkede dijital emek platformlarını bu beş ilkeye göre derecelendirmekte ve raporlar hazırlamaktadır. Ayrıca bahsi geçen beş adil çalışma ilkesi platform çalışmadaki iş kalitesini değerlendirmek isteyen diğer araştırmacılar için önemli bir sistematik çerçeve sunmaktadır. Buradan yola çıkarak bu makale, Fairwork projesi ve ilkelerini tanıtmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın yapısı şu şekildedir: İlk olarak kavramsal çerçeveye yer verilerek dijital emek platformları açıklanacaktır. İkinci olarak dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını inceleyen literatür analiz edilecektir. Son olarak Fairwork projesi tanıtılacaktır. Bu çerçevede sırasıyla Fairwork'ün ortaya çıkışı ve gelişimi, kullanılan metodoloji ve Fairwork ilkelerine yer verilecektir.

1. Dijital Emek Platformları

Platform ekonomisi, bağımsız çalışanlar veya satıcıların müşterilere hizmet veya mal sunabilecekleri bir platform sağlayan çevrimiçi bir aracıyı içeren ekonomik faaliyetlerden oluşmaktadır (Farrell ve Greig, 2016: 5). Bu tanımdan anlaşıldığı üzere platform ekonomisi hem emek hem de sermaye platformlarını kapsamaktadır. Ticari faaliyetlerin yürütüldüğü platformlardan konusu ücret karşılığı hizmet sunumu olan dijital emek platformlarıdır (Behrendt vd., 2019). Dijital emek platformlarında yürütülen işler platform çalışma olarak ifade edilmektedir. Eurofound (2018: 2) platform çalışmayı, kuruluşların veya bireylerin belirli sorunları gidermek amacıyla diğer kuruluşlara veya bireylere erişmelerini sağlamak ya da ödeme karşılığında çeşitli hizmetler sunmak için dijital bir platform kullandıkları çalışma biçimi olarak tanımlamaktadır.

Platform çalışma, başta teknolojik gelişmeler olmak üzere ekonomik ve toplumsal gelişmelere bağlı olarak 2000'lerin ortasında ilk olarak Avrupa'da ortaya çıkmıştır. Taşımacılık ve konaklama konusunda hizmet vermek amacıyla ortaya çıkan Uber ve Airbnb platform ekonomisindeki en büyük şirketlerdir (Graham ve Anwar, 2018; Geissinger vd., 2020). Platformlar, ödeme karşılığında mal ve hizmet sağlanması gibi ticari işleri, gönüllü faaliyetler ve sosyal medya gibi ticari olmayan işleri koordine eden

dijital ağlardır (Boyacı, 2020: 5). Bu alandaki terminolojide hala süregelen bir tartışma söz konusudur. Bu nedenle literatürde platform çalışmayı ifade eden birçok farklı kavram kullanılmaktadır (Erdoğan, 2021). Gig çalışma, gig ekonomi, talebe bağlı çalışma, işbirlikçi platformlar, paylaşım ekonomisi, işbirlikçi ekonomi, grup istihdamı, freelance çalışma bunlardan bazılarıdır. Gig ekonomi, müşterileri farklı bireysel görevleri yerine getiren çalışanlarla eşleştirmek için internet tabanlı bir uygulamanın kullanımını içermektedir (Harris ve Krueger, 2015). İşbirlikçi ekonomi, küçük görevler ve ev hizmetleri, işbirlikçi finans, konaklama, vasıta ve nakliye hizmetleri, profesyonel hizmetler ve araç paylaşımından oluşmaktadır (PWC, 2017). Paylaşım ekonomisi ise bir kişinin emeğinin başkalarının kullanımına sunulduğu emek platformları ve yeterince kullanılmayan kaynakların başkalarının kullanımına sunulduğu sermaye platformlarından oluşan ekonomiyi ifade eder (Jesnes vd., 2016). Bu kavram bolluğu, platform çalışmanın anlaşılmasını güçleştirmekte ve karmaşaya neden olmaktadır. Bu tarz faaliyetleri ifade eden en tarafsız terimin “platform çalışma” olduğu (Euroforund, 2018: 2) düşünülerek bu çalışmada platform çalışma kavramının kullanılması uygun görülmüştür.

Platform çalışması, platformun büyüklüğüne, platform, müşteri ve çalışan arasındaki ilişkiye, platformun piyasadaki konumuna, sektör ve faaliyet türüne göre sınıflandırılmaktadır (Eurofound, 2018). Dijital emek platformları aracılığıyla çalışma genel olarak internet tabanlı ya da konum tabanlı olarak gerçekleştirilmektedir (Rosin, 2022: 531). Konum tabanlı çalışma tipik olarak ulaşım, teslimat ve ev hizmetlerini kapsamaktadır. Bu durumlarda, genellikle coğrafi olarak belirlenmiş bir alanda işgücü arz ve talebini eşleştirmek amacıyla bir uygulama kullanılmaktadır (ILO, 2018). De Groen (2016), dijital emek platformlarını, sanal/küresel hizmetler ve fiziksel/yerel hizmetlerin sunulduğu platformlar olarak ikiye ayırmış ve bunları vasıf düzeyine göre (yüksek vasıf/düşük vasıf) ayırtmıştır. Schmidt (2017) ise ticari dijital emek platformları ifadesini kullanmış ve yapılan işin niteliğine bağlı olarak bulut çalışma ve gig çalışma platformları olarak ikiye ayırmıştır. Bulut çalışma, web tabanlı işleri; gig çalışma konum tabanlı işleri ifade etmektedir. Woodcock ve Graham (2020), zamansallık ve coğrafi yapışkanlık kriterlerine bağlı olarak platform çalışmayı, çevrimiçi freelance/serbest çalışma, mikro/kalabalık iş ve coğrafi olarak bağlı platform çalışması olarak sınıflandırmıştır.

Platform çalışma, müşteri, çalışan ve platformdan oluşan üçlü yapısı bakımından geleneksel istihdam ilişkisinden farklılaşmaktadır (Schmidt, 2017; Kutlu, 2021). Dijital emek platformlarının işleyişi genellikle büyük görevlerin, bağımsız, homojen ve belirli bir çıktı üreten daha küçük alt görevlere veya ‘mikro görevlere’ bölünmesine dayanmaktadır (Eurofound, 2021). Bu görevler ayrı ayrı yürütülmekte ve yaygın, hatta küresel bir görev bölümü ile sonuçlanmaktadır. Platform çalışmadaki iş bölümünün bu yapısı bazı araştırmacılarca “dijital taylorizasyon” olarak ifade edilmektedir (Aloisi, 2016: 658).

Dijital emek platformlarının yerine getirdiği işlevler büyük farklılık göstermekle birlikte hepsinin ortak özelliği emek arz ve talebini bir araya getirecek araçlar sunmasıdır (Graham ve Woodcock, 2018: 242). Bu eşleştirmeyi kullandıkları algoritmalar aracılığıyla gerçekleştirmektedirler (Eurofound, 2021). Bu temel işlevin dışında, belirli bir ücret karşılığında işin teslim edilmesini sağlayan ortak bir araç ve hizmet seti sunmakta yani teknik altyapı ve destek sağlamak ve platformun yönetim stratejisini belirlemektedirler. Dijital emek platformları yürüttükleri aracılık faaliyeti ve sağladıkları teknik destek karşılığında genelde belirli bir miktar komisyon almaktadır (Ünal ve Temiz, 2021). Komisyon miktarı platformdan platforma değişmektedir.

2. Dijital Emek Platformlarındaki Çalışma Koşulları: Literatür Analizi

Dijital emek platformları, dijital ekonomiye geçişte önemli bir rol oynamaktadır. Platform ekonomisindeki iş hacmi hızla büyümekte ve platformlar işgücü piyasaları için yenilik, iş yaratma ve rekabet gücü potansiyeli sağlamaktadır. Bazı yazarlar platform çalışmanın işgücü piyasasına giriş engellerini azalttığını ve sosyal açıdan savunmasız gruplar için çalışma koşullarını kolaylaştırdığını ifade etmektedir (Remeikienė vd., 2022). Örneğin Schor ve Vallas (2021) platform çalışmanın gelir elde etmek için yeni olanaklar sunduğunu ve mikro girişimcilik fırsatları yarattığını öne sürmektedir. Özellikle cinsiyet, ırk, etnik köken, engellilik, sağlık durumu, yaş veya coğrafi konuma dayalı ayrımcılık ve eşitsizlikler nedeniyle işgücü piyasasında engellerle karşılaşan dezavantajlı grupların bu yeni çevrimiçi ortamdan potansiyel olarak yararlanabileceği düşünülmektedir. ILO (2021), platform çalışmanın istihdam fırsatları, dezavantajlı grupların istihdamı, kariyer geliştirme, beceri kullanımı, gelir, esneklik, ayrımcılık

gibi konularda bazı kazanımlar sağladığını ifade etmektedir. Hoang ve diğerleri (2020), platform çalışmanın, dezavantajlı gruplar için gelire daha kolay ve daha eşit erişim sağlayarak bir “sosyal dengeleyici” işlevi görebileceğini düşünmektedir. Gelirin yanı sıra, mekânsal ve zamansal esnekliğin, insanların platform çalışmayı sürdürmeleri için önemli bir motivasyon kaynağı olduğu düşünülmektedir (Berg ve diğerleri, 2018; Schor ve Vallas, 2021).

Platform çalışma ve dijital emek platformları son yıllarda popüler kavramlar haline gelmiştir. Konuya farklı açılardan yaklaşan ve gelişmekte olan bir literatür mevcuttur (Woodcock ve Cant, 2022: 22). Platform çalışmanın işgücü ve çalışma yaşamı üzerindeki etkileri bilimsel tartışmalara yol açmıştır (Behrendt vd., 2019; Rani ve Furrer, 2019; Chen, 2021; Higgins, ve Caro, 2022; ILO, 2022). Dijital ekonomi ve dijital emek platformlarındaki büyüme, çalışma yaşamında bazı fırsat ve zorlukları beraberinde getirmiştir. Platform çalışma bir yandan işgücü maliyetlerini azaltmakta, işgücüne ve işverenlere esneklik ve özerklik sunmakta diğer yandan işgücünün korunması ve sosyal güvenlik açısından riskler taşımaktadır (ILO, 2018; ILO, 2022). Platform çalışma, işgücü piyasasının dinamiklerini hızla dönüştürmektedir. İyimserler, platform çalışmasının sosyal bir dengeleyici işlevi gördüğünü ve buna en çok ihtiyaç duyanlar için ek kazanç fırsatları yarattığını savunmaktadır. Kötümserler, platform ekonomisinin, halihazırda iyi işleri olan insanlara ek gelir sağlayarak gelir eşitsizliklerini genişlettiğini öne sürmektedir (Hoang vd., 2020). Dijital emek platformlarının yapısı, buradaki iş modelinin tasarımı ve yönetim teknikleri platformlardaki çalışma koşullarını etkileyen temel faktörlerdir. Ayrıca çalışma koşulları, farklı iş türleri ve meslek grupları arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Bazı çalışanlar daha iyi fırsatlardan yararlanırken, diğerleri daha yüksek risk yüküyle karşılaşmaktadır (Cieslik vd., 2022).

İşin geleceğinin önemli bileşenlerinden biri olarak görülmesi nedeniyle platform çalışma hem politika yapımcıların hem de araştırmacıların odak noktası olmuştur (Heeks vd., 2021: 268). Platform çalışma dünya çapında yayıldıkça bu yeni istihdam biçiminin doğasını ve çalışanlar üzerindeki etkisini incelemek önemli hale gelmiştir (Polkowska, 2019). Bu nedenle dijital emek platformlarındaki işgücünün çalışma koşulları farklı ülkelerde araştırılmaya başlamıştır (Aleksynska vd., 2018; Zhou, 2020; Chen, 2022). Platform çalışma, iş kalitesi kavramıyla bağlantılı olarak çalışmanın

dönüşümü tartışmalarında geniş bir yer tutmaktadır (Goods vd., 2019: 504). Ancak platform çalışmada iş kalitesini değerlendirmek oldukça zahmetli bir uğraştır.

Dijital emek platformlarındaki çalışmanın birçok dezavantajı vardır. Platformlar aracılığıyla organize edilen çalışma, ulusal yasa koyucuların kapasitelerini zorlamakta ve genelde platform çalışanları iş kanununun koruması dışında kalmaktadır (Potocka-Sionek ve Aloisi, 2021: 2). Dijital platformlardaki çalışma koşullarıyla ilgili başlıca zorluklara odaklanan Avrupa Komisyonu (2021), bu istihdam biçiminin şeffaflık eksikliği, sağlık ve güvenlik riskleri, sosyal korumaya erişim yetersizliği ile karakterize edildiğini belirtmektedir. Platform çalışma ile ilgili temel sorunlardan biri de istihdam statüsünün belirsizliğidir (Rosin, 2022). Platformların çoğu kendilerini platform çalışanı ile müşteri arasındaki aracı olarak nitelendirmektedir (Boyacı, 2020: 41; Erdut, 2021). Bu durumda hizmet verenler bağımsız çalışan olarak istihdamda yer almaktadır. Ancak konuya ilişkin tartışmalar devam etmekte ve belirsizlik giderek büyümektedir. Platformun aracı ve hizmet verenin bağımsız çalışan şeklinde sınıflandırılmasına yönelik birçok dava bulunmaktadır. Örneğin, 2016'da İngiltere'de Uber'e yönelik açılan bir dava sonucunda Uber çalışanlarının işçi olduğu kararı çıkmıştır (Kutlu, 2021). Platform çalışanın statüsü, ücret, diğer çalışma koşulları, çalışmaya ilişkin temel haklar ve sosyal koruma bakımından oldukça önemlidir (Arı Kovancı, 2020: 335).

Bazı araştırmacılar platform çalışmayı, güvencesiz çalışmanın yeni bir biçimi olarak nitelendirmektedir (De Stefano, 2016; Huws ve diğerleri, 2018; McDonald ve Giazitzoglu, 2019). Çünkü dijital işgücü platformları, bir yandan birçok insana iş ve gelir fırsatı sunarken, diğer yandan birçok sorunu da beraberinde getirmektedir (Graham ve Woodcock, 2018: 243). Özellikle insana yakışır iş ve adil rekabet için ciddi tehditler oluşturmaktadır. Güvencesiz çalışma, düzenleyici korumaların olmaması, düşük ücretler, istihdam güvencesizliği, sınırlı yan haklar, ücretler ve koşullar üzerinde çalışanların sınırlı söz hakkı ile karakterize edilmektedir (Batmunkh vd., 2022; Aktaran, Tyler Riordan vd., 2022: 2). Kalleberg (2009: 2) ise güvencesiz istihdamı çalışan açısından belirsiz, öngörülemez ve riskli istihdam olarak tanımlamıştır (Kahancová vd., 2020: 3). Platform çalışmadaki güvencesizlik, parça başı ücret, platform çalışanlarının istihdam statüsü (bağımsız yüklenici), ekonomik istikrarsızlık ve güvensizlik, temsil eksikliği, algoritmik yönetim ve kontrol, devletlerin

platform çalışmasının kullanımını düzenlemeye ve sınırlamaya ve platform çalışanlarını korumak için yasa çıkarmaya istekli olmaması gibi çeşitli faktörlerle ilişkilendirilmektedir.

Platform çalışmaya odaklanan bazı araştırmacılar, dijital emek platformlarının var olan iş güvencesizliği artırdığını ve dünyanın farklı yerlerinde mevcut eşitsizlikleri şiddetlendirdiğini ortaya koymaktadır (Standing, 2016; Vallas ve Schor, 2020; Yin, 2022). Güvencesizlik sadece kişinin iş sözleşmesi türünden değil, çalışma koşullarından da kaynaklanmaktadır. Sosyal güvenceye erişim yetersizliği, sosyal izolasyon ve iş arkadaşlarıyla etkileşim eksikliği, iş yerinde sağlık, güvenlik ve diğer konularla ilgili eğitim eksikliği, mesleki stres, artan iş yükü ve zaman baskısı ve geleneksel çalışmaya göre daha düşük ortalama net kazanç çalışma koşullarındaki potansiyel güvencesizlik kaynaklarıdır (Graham vd., 2020). Bunların yanı sıra, algoritmik yönetim ve kontrol, platformlardaki performans değerlendirme, sıralama ve derecelendirme sistemleri platform çalışmaya özgü diğer güvencesizlik kaynaklarıdır (Gandini, 2019).

Dijital emek platformlarındaki çalışma koşulları özellikle son yıllarda bazı araştırmacılar ile uluslararası ve bölgesel kuruluşlar tarafından tartışılmaktadır. Huang (2023), Şangay’da yemek dağıtım şoförü olarak çalıştığı bir yıllık etnografik saha çalışmasına dayanarak Çinli gıda dağıtım şoförlerinin güvencesiz çalışma koşullarını incelemiştir. Araştırma bulguları, üçlü istihdam ilişkisi, algoritmik yönetim ve kırsal kesimden gelen ve vatandaşlık haklarından kurumsal olarak yoksun göçmen emeğinin Çinli gıda dağıtım çalışanları arasında güvencesizlik ürettiğini ortaya koymaktadır. Schor ve diğerleri (2020), yedi platformda (Airbnb, TaskRabbit, Turo, Uber, Lyft, Postmates ve Favor) gerçekleştirilen 112 derinlemesine görüşme verilerinden yola çıkarak dijital emek platformlarındaki güvencesizliğe odaklanmışlardır. Araştırma, platform çalışanların deneyimlerinin oldukça heterojen olduğunu ortaya koymaktadır. Daha açık bir ifadeyle farklı platformlar arasında hatta aynı platformun içinde dahi çalışma koşulları ve güvencesizliğin boyutu değişmektedir. Bazı çalışmalar ise güvencesizliği kadın çalışanlar özelinde incelemiştir (Adams-Prassl ve Berg, 2017; Gerber, 2022). Örneğin Gerber (2022), Almanya ve ABD’de 1131 platform çalışanıyla yapılan çevrimiçi bir anketin bulgularını kullanarak kadınların erkeklere göre

daha fazla güvencesizlik yaşayıp yaşamadığını araştırmıştır. Bulgular, kadınlar için daha yüksek güvencesizlik riskini ortaya çıkarmıştır.

Kahancová ve arkadaşları (2020), Macaristan ve Slovakya’da iki konum tabanlı platformu ele alarak buradaki çalışma koşullarını nitel ve nicel yöntemleri birlikte kullanarak analiz etmişlerdir. Gelir, iş güvenliği, sosyal güvenlik, çalışma süresi, işyerinde özerklik ve kolektif çıkar temsili olmak üzere altı boyutu kullanarak dijital emek platformlarında güvencesizliğin çok boyutlu kavramsallaştırması yaptıkları bir analitik çerçeve geliştirmişlerdir. Álvarez Hernández ve Pérez Zapata (2021), platform çalışanlarının yapmış oldukları 429 değerlendirmeyi dikkate alarak yüksek vasıflı bir dijital emek platformundaki çalışma koşullarını incelemişlerdir. Remeikienė ve bir grup araştırmacı (2022) ise 2018 COLLEEM Anketi verilerine dayanarak AB devletlerinde platform çalışanlarının çalışma koşullarını analiz etmişlerdir. Del Bono (2019), çalışanlarla yapılan görüşmeler, forum ve sosyal ağ analizleri, saha gözlemleri ve basın anketlerinden elde edilen bulgulara dayanarak 2018’den beri Arjantin’in birçok şehrinde faaliyet gösteren iki teslimat platformundaki çalışma koşullarını incelemiştir. Öte yandan Kim ve arkadaşları (2023), 447 katılımcıya uyguladıkları anket ile psikolojik bir bakış açısıyla platform çalışanlarının iş-yaşam dengesi ve yaşam kalitesi algılarına odaklanarak çalışma koşullarını analiz etmişlerdir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Eurofound, Avrupa Komisyonu, “Fairwork” ve “Faircrowd work” projeleri düzenli olarak dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını inceleyen araştırmalar yürüterek bu alandaki literatüre katkı sağlamaktadır. Yukarıda yer verilen bireysel araştırmalar genelde nitel veriye dayalı ve sınırlı kanıt sunarken, bu kuruluşlar ve proje ekipleri daha kapsamlı hem nitel hem de nicel veriye dayalı ampirik kanıtlar sunmaktadır.

ILO, 2015’ten bu yana platform çalışmanın işgücü ve istihdam üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla dijital emek platformlarını incelemektedir. Sosyo-demografik bilgiler, platform çalışmaya katılma motivasyonu, platformdaki istihdam, platforma üyelik ve ödeme, ücret, çalışma süresi ve iş tatmini, müşterilerle ilişkiler, çalışanlarının finansal güvenliği gibi çeşitli başlıklar halinde çalışma koşullarına ilişkin veri toplamaktadır. Eurofound hem kendisi hem de ILO ile birlikte yürüttüğü araştırmalar ile dijital platformlardaki çalışma koşullarını ve iş kalitesini analiz etmektedir. Gerçekleştirdiği derinlemesine mülakatlar ve anketler

ile alandaki bilimsel bilgi birikimine nitel ve nicel temelli ampirik verilerle katkı sağlamaktadır. Dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını değerlendiren bir diğer kuruluş Avrupa Komisyonu'dur. Platform çalışmaya özgü sorulardan oluşan çevrimiçi COLLEEM Anketleri aracılığıyla kapsamlı veriler toplamaktadır. Hem platformlardaki işgücünün boyutunu (platform sayısı, platform çalışanlarının sayısı vb.) tahmin etmekte hem de çalışma koşullarını analiz ederek buradaki istihdam koşulları için politika önerilerinde bulunmaktadır.

Faircrowd work dijital emek platformlarını çalışma koşulları açısından değerlendirmekte ve çalışanların karşılaştıkları sorunları tespit etmektedir. Buna ek olarak platformlardaki iş modelini, çalışanların istihdam statüsünü, gerçekleştirilen iş kategorilerini ve iş süreçlerini incelemektedir. Çalışma koşullarını, ödeme, iletişim, değerlendirme sistemi, çalışanların nitelikleri, müşteri değerlendirmeleri, görevler, teknoloji, çalışanları motive edici faktörler, çalışanların endişeleri, hizmet şartları gibi birçok parametre üzerinden ele almaktadır.

Fairwork projesi, beş insana yakışır iş ilkesine dayalı olarak dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını değerlendirmekte ve geliştirmiş olduğu puanlama sistemine göre platformları derecelendirmektedir. Bugüne kadar birçok ülkede birçok platformu incelemiş ve bulguları raporlar şeklinde paylaşmıştır. Aşağıda Fairwork'un ortaya çıkışı ve çalışma koşullarını değerlendirmede kullandığı sistematik çerçeve detaylı olarak açıklanmıştır.

3. Fairwork

Fairwork, platform ekonomisinde insana yakışır iş standartlarını belirlemek ve ölçmek amacıyla başlatılan Oxford İnternet Enstitüsü, Oxford Üniversitesi ve WZB Berlin Sosyal Bilimler Merkezi tarafından yürütülen bir araştırma projesidir. Şu anda 5 kıtada 26 ülkede faaliyet göstermektedir (Fairwork, 2021: 2). Federal Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Bakanlığı (Federal Ministry for Economic Cooperation and Development) tarafından finanse edilmektedir. Ayrıca birçok yerel ve bölgesel kuruluş tarafından fonlanmaktadır (Fairwork, 2023). Proje, platform ekonomisindeki çalışma koşullarını beş adil çalışma ilkesine göre uluslararası düzeyde değerlendirmektedir (Graham ve Woodcock, 2018). Konum tabanlı ve web tabanlı platform çalışanların istihdam koşulları ve karşılaşılan riskler birbirinden önemli ölçüde

farklılaştığından, her iki platform çalışması için ayrı Fairwork standardı geliştirilmiştir.

Fairwork çerçevesinin ortaya çıkışı ILO'nun insana yakışır iş standartlarına dayanmaktadır (Heeks vd., 2021: 269). Bunlar sırasıyla şu şekildedir: istihdam fırsatları, yeterli kazanç ve verimli çalışma, insana yakışır çalışma süresi, iş-yaşam dengesi, ortadan kaldırılması gereken işler, istikrar ve iş güvenliği, istihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamele, güvenli çalışma ortamı, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, işveren ve işçi temsili, insana yakışır iş için uygun ekonomik ve sosyal bağlam. Ancak ILO'nun bu on bir insana yakışır iş standardı doğrudan kullanılmak yerine bazı değişiklikler yapılmıştır. Bunun iki nedeni vardır: İlk olarak, ILO standartları geleneksel istihdam koşulları dikkate alınarak ve dijital teknolojiler işin doğasını bu denli etkilemeden önce geliştirilmiştir. Bu nedenle platform çalışma gibi atipik bir istihdam biçimini değerlendirmek için yeterince elverişli bir çerçeve sunmaz. İkinci olarak, bu standartların kapsamı oldukça geniş ve Fairwork ilkeleri ile karşılaştırıldığında daha karmaşıktır (Heeks vd., 270). Buradan yola çıkarak hem platform çalışmaya özgü istihdam koşullarını değerlendirebilmek hem de daha basit ve anlaşılır bir çerçeve geliştirebilmek amacıyla on bir İnsana Yakışır ILO standardı, beş Fairwork ilkesine dönüştürülmüştür.

3.1. Fairwork Metodolojisi

Fairwork dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını değerlendirirken üç yöntem kullanılmaktadır. Bunlar; masa başı araştırması, platform yöneticileri ile görüşmeler, platform çalışanları ile görüşme ve anketlerdir. Her aşamada platformları derecelendirmek için veriler toplanmaktadır. Kullanılan bu metodoloji sayesinde birden fazla kaynaktan veri toplanmakta ve verilerin çapraz kontrolü sağlanmaktadır. Bu aşamadan sonra derecelendirmede kullanılacak puanlar, her üç veri kaynağı dikkate alınarak Fairwork ekibi tarafından belirlenmektedir. Puanlama sürecinde, araştırmanın planlanması ve yürütülmesinde yer alan araştırmacılardan oluşan çekirdek ekip, Oxford merkezli Fairwork ekibi ve diğer Fairwork ülke ekiplerinden iki hakem yer almaktadır.

3.2. Fairwork ilkeleri

Fairwork ilkelerinin kökeni yukarıda yer verilen ILO'nun on bir insana yakışır iş standardına dayanmaktadır. Buna ek olarak iş kalitesine

ilişkin araştırmaların kapsamlı bir literatür taraması, platform çalışanları ile yapılan araştırmalar ve çalışanlar, platformlar, sendikalar ve aktivistler dahil olmak üzere birçok paydaş ile yapılan görüşmeler de bu ilkelerin geliştirilmesinde rol oynamıştır. Her bir adil çalışma ilkesi, temel eşik ve gelişmiş eşik olmak üzere iki kısımdan oluşmakta ve sağlanan her ilke için bir puan verilmektedir. Aşağıdaki tabloda hem konum tabanlı hem de çevrimiçi platform çalışma için oluşturulan ilkelere yer verilmiştir:

Tablo 1: Fairwork Adil Çalışma İlkeleri

Platform Çalışma Türü	Adil Ücret	Adil Koşullar	Adil Sözleşmeler	Adil Yönetim	Adil Temsil
Çevrimiçi platform çalışma	-Çalışanlara zamanında ve yerine getirilen tüm işler için ödeme yapılır -Çalışanlara en az yerel asgari ücret ödenir	-Güvencesizlik ve fazla çalışma azaltılır -Çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği riskleri azaltılır	-Sözleşme, çalışanın anlayabileceği şekilde ve anlaşılır bir dille yazılmıştır - Platformdaki sözleşmeler, çalışanlardan istenen taahhüt koşullarıyla tutarlıdır	- Çalışanların kendilerini etkileyen kararlara katılabilmesi için yasal süreçler vardır -Yönetim sürecinde hakkaniyet vardır	-Çalışanların temsil edilme ve örgütlenme özgürlüğü vardır -Toplu yönetim veya toplu pazarlık vardır
Konum tabanlı platform çalışma	- Çalışanlara, tüm maliyetler düşüldükten sonra en az yerel asgari ücret garanti edilir -Çalışanlara tüm maliyetler düşürüldükten sonra en az yerel geçim ücreti garanti edilir	-Göreve özgü riskler azaltılır -İş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı sosyal güvence sağlanır	- Açık ve şeffaf şartlar ve koşullar sağlanır -Haksız sözleşme koşulları dayatılmaz	- Çalışanların kendilerini etkileyen kararlara katılabilmesi için yasal süreçler sağlanmaktadır -Yönetim sürecinde eşitlik sağlanır	- Örgütlenme özgürlüğü ve çalışanların kolektif söz hakkı güvence altına alınır -Demokratik yönetim desteklenir

Kaynak: Fairwork'un internet sitesinde yer alan açıklamalar kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

- Adil ücret

Bu ilke platform çalışanlarının kendi ülkelerinde makul bir gelir elde etmesine odaklanmaktadır. İş ile ilgili maliyetler çıkarıldıktan sonra en az yerel asgari ücret (saatlik ücret) ve en az bir yerel geçim ücreti (yaşanabilir ücret göstergesine göre belirlenen) ödenmesi dikkate alınmaktadır. Adil ücret ilkesi başlangıç noktası olarak çalışanın istihdam statüsüne

bakılmaksızın ülkedeki yasal asgari ücretin platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesini hedeflemektedir (Fredman vd., 2020: 241). Daha sonra işle ilgili maliyetler düşürüldükten sonra (özellikle konum tabanlı platform çalışmasında işgücü maliyetleri yüksektir ve genelde çalışanlar tarafından karşılanır) platform çalışanlarının en azından ülkedeki yerel geçim ücretini tutarında bir gelir elde edip etmediklerine bakılmaktadır.

- **Adil koşullar**

Bu ilke sağlık ve güvenliğe odaklanmaktadır. Platformun ilk olarak, ortaya çıkan göreve özgü riskleri tanımlaması ve ardından çalışanları bu risklere karşı korumaya yönelik politikalar geliştirmesi gerekmektedir. İkinci olarak platformlar, riskleri azaltmanın yanı sıra çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak amacıyla aktif önlemler almalıdır (Fredman vd., 2020: 243). Adil koşullar ilkesi, çalışanları göreve özgü risklerden koruyan politika ve uygulamaların bulunmasını, göreve özgü risklere karşı tedbirler alınmasını, hastalık, iş kazası ve gelir kaybı gibi durumlara karşı sosyal güvence sağlanmasını, çalışanların kişisel verilerini korumak için önlemler alınmasını ve iş ve ücret kaybı gibi durumlarda sosyal güvencenin varlığını kapsamaktadır.

- **Adil sözleşmeler**

Platformdaki hizmet sunumuna ilişkin koşulların şeffaf olması ve çalışanların bunlara kolayca erişebilmesi, çalışma koşullarının önceden bilinmesi, erişilebilir ve anlaşılabilir olması, bunların ihlali durumunda çalışanın yasal başvuru hakkını kullanabilmesi, platform ve çalışan arasında kurulan sözleşme ilişkisi ve bundan doğan koşulların orantılı olması beklenmektedir. İkinci önemli unsur, sözleşme kapsamında çalışana atfedilen istihdam statüsünün fiili istihdam ilişkisini yansıtıp yansıtmadığıdır. Bu ilke, platform çalışanlarının genellikle serbest çalışan olarak yanlış sınıflandırılmasına odaklanmaktadır.

- **Adil yönetim**

Adil yönetim ilkesi kapsamında çalışma koşullarını ilgilendiren durumlarda sosyal diyalog mekanizmaları ve çalışanlar ile platform arasındaki ilişkide iletişim kanalları açık olmalıdır. Gelir kaybı ya da platforma erişiminin engellenmesi gibi çalışmanı doğrudan etkileyen

hallerde çalışanlar, yasal süreci başlatabilmelidir. Adil yönetimin diğer bir unsuru, platformun yönetim sürecinde eşitliği sağlamasıdır. Platform var olan ayrımcılıkları derinleştirmek yerine azaltacak bir yönetim stratejisi izlemelidir.

Bu ilke platformun beş boyutta nasıl çalıştığını incelemektedir. Bunlar sırasıyla şu şekildedir: Disiplin uygulamaları da dahil olmak üzere iş süreciyle ilgili adaleti içeren yönetim mekanizması, çalışanlar ile platform temsilcisi arasında açık iletişim kanalları, karar verme süreçlerinde şeffaflığı içeren hesap verebilirlik ilkesi, açık bir amaçla ve yalnızca açık bilgilendirilmiş onay ile gerekçelendirilmesi gereken verilerin kullanımı, çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmasını engelleyen eşitlik ilkesi.

- Adil temsil

Adil temsil ilkesi, çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlarda söz sahibi olmasını kapsamaktadır. Çalışanın istihdam statüsü fark etmeksizin tüm platform çalışanlarının örgütlenme hakkına sahip olması ve toplu kuruluşlarla iş birliği içinde olabilmelerini ifade etmektedir. Çalışanların kolektif şekilde seslerini duyurabilmeleri, çalışma koşulları hakkında söz sahibi olabilmeleri, toplu pazarlık sürecine katılabilmeleri ve bunların platformlar tarafından yasal olarak güvence altına alınması adil temsilin gerekleridir. Çalışanların bir platform temsilcisi tarafından dinlenme hakkına sahip olmasını ve şikâyette bulunabilecekleri, yanıt alabilecekleri ve bir anlaşmazlık halinde çözüm sürecine erişebilecekleri açık bir sürecin bulunmasını kapsamaktadır (Graham vd., 2020: 102).

Fairwork, çalışma koşullarını değerlendirmenin yanı sıra platformlarla iş birliği kurarak koşulların iyileştirilmesi için mücadele etmektedir.

Proje, sosyal diyaloga açık bir süreç yürütmektedir. Yapılan görüşmelerin ardından, dünyanın dört bir yanındaki birçok platform, çalışma koşullarını Fairwork ilkelerine uygun olarak düzenlemek amacıyla değişiklikler yapmıştır. Örneğin yetersiz ücretleri, ayrımcılığı, sağlık ve güvenlik endişelerini azaltmak ve kolektif hakları sağlamak için çeşitli politikalar geliştirilmiştir. Projenin büyümesi ve tanınırlığının artmasıyla birlikte platformlar, yerine getirmeleri gereken sorumluluklarının önemini daha fazla kavramışlardır. Projenin başlangıcından (2018) bu yana platformlarla yapılan görüşmeler sayesinde platform politikalarında

toplamda 163 değişiklik yapılmıştır. Aşağıda her bir adil çalışma ilkesi kapsamında yapılan düzenlemeler yer almaktadır:

- Çalışanlara asgari ücret ve geçim creti ödenmesine yönelik politikaların yer aldığı adil ücret konusunda 18 değişiklik
- Veri yönetimi politikasının uygulanması ve hastalık sigortasının getirilmesinin yer aldığı adil koşullarda 30 değişiklik
- Sözleşmelerin veya hüküm ve koşulların yerel dillere çevrilmesi ve sözleşmelerin yerel mevzuata tabi olacak şekilde değiştirilmesi dahil olmak üzere adil sözleşmelerde 43 değişiklik
- Temyiz süreçlerinin iyileştirilmesi ve ayrımcılıkla mücadele politikalarının uygulanması dahil olmak üzere adil yönetimde 53 değişiklik
- alışan temsilcisinin seçilmesi ve diğer kolektif hakların yer aldığı adil temsil konusunda 19 değişiklik.

Platform çalışmada insana yakışır iş standartlarının oluşmasında Fairwork'un etkisi yadsınamaz. Ancak platform çalışma söz konusu olduğunda, farklı coğrafyalarda kendine özgü koşullar üretmektedir. Bu nedenle birçok ülkede Fairwork ilkelerinin o ülke koşullarına özgü dönüştürülmesi gerekebilir.

Sonuç

Platform alışma, dijital gelişmelere bağlı olarak son on yılda ortaya çıkan, hem platformların hem de buradaki işgücünün hızla arttığı, giderek daha fazla insan iş bulmak ve gelir elde etmek için platformları kullandığı yeni bir iş modelidir. Bu yeni iş modeli geleneksel çalışma şeklini ve çalışma koşullarını dönüştürmektedir. Dijital emek platformlarının yaygınlaşması, bir yandan buradaki istidamı artırmakta ve ekonomik büyümeye, girişimciliğe ve rekabet edebilirliğe katkı sağlamaktadır. Diğer yandan sorunları ve güvencesiz çalışma koşullarını daha görünür hale getirmektedir. ILO, Eurofound, Avrupa Komisyonu gibi bazı kuruluş ve araştırmacılar bu konu üzerinde çalışmakta ve dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarına yönelik ampirik kanıtlar üretmektedir. Oxford İnternet Enstitüsü tarafından yürütülen Fairwork da bunlardan biridir. Fairwork; ILO'nun insana yakışır iş ilkelerinden hareketle geliştirdiği beş adil çalışma ilkesine göre dijital emek platformlarındaki çalışma koşullarını değerlendirmektedir. Bu ilkeler çerçevesinde dijital platformlar uluslararası

olarak puanlamakta ve derecelendirilmektedir. Bu ilkeler sırasıyla adil ücret, adil koşullar, adil sözleşmeler, adil yönetim ve adil temsildir. Her ilke temel ve gelişmiş olmak üzere iki eşikten oluşmakta ve her eşğin karşılığı bir puan olmak üzere toplamda on puan üzerinden değerlendirme yapılmaktadır.

Fairwork ilkeleri gibi platform çalışmayı değerlendirmede kullanılacak sistematik bir çerçeve bu alandaki önemli bir boşluğu doldurmaktadır. İlkelerin platform çalışmaya özgü olması ve insana yakışır iş kriterlerine dayanması nedeniyle önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışma koşullarını değerlendirme ve platformları derecelendirmenin yanı sıra platformları çalışma koşullarını iyileştirme yönünde teşvik etmesi ve bu konuda önemli kazanımlar elde etmesi Fairwork'un önemini artırmaktadır. Ancak platformlardaki çalışma koşullarının daha iyi anlaşılması ve platform çalışmanın düzenlenebilmesi için daha fazla ampirik temelli çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle gelecekteki çalışmalar, bu sistematik çerçeveyi kullanarak platformlardaki çalışma koşullarını değerlendirebilir ve yeni sistematik çerçeveler geliştirebilir.

Kaynakça

- Adams Prassl, A. ve Berg, J. (2017). “When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers”.
- Aleksynska, M., Bastrakova, A. ve Kharchenko, N. (2018). “Work on digital labour platforms in Ukraine: Issues and policy perspectives”, International Labour Organization.
- Aloisi, A. (2016). “Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms”, **Comparative Labor Law&Policy Journal**, 37(3).
- Álvarez Hernández, G. ve Pérez Zapata, Ó. (2021). “Plataformización y gestión” platafórmica”: una discusión de las condiciones de trabajo en una plataforma cualificada”.
- Arı Kovancı, Y. (2020). “Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri”, **Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 10(20), ss.325-352.
- Balkaya, E., Yarbaşı, İ. Y. ve Tepeler, M. İ. (2023). “Determinants of Demand in Digital Platform-Mediated Service Work in Turkey: An Empirical Study”, **Sustainability**, 15(13), 10521.
- Batmunkh, A., Fekete-Farkas, M. ve Lakner, Z. (2022). “Bibliometric analysis of gig economy”, **Administrative Sciences**, 12(2), 51.
- Behrendt, C., Nguyen, Q.A. ve Rani, U. (2019). “Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers”, **Social Security and The Digital Economy**, 72(3), ss.17-41.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. ve Silberman, M. S. (2018). “Digital labour platforms and the future of work”, Towards decent work in the online world. Rapport de l’OIT.
- Boyacı, N. B. (2020). Dijital emek platformları ve sendikalar. Türk Metal Sendikası.

- Chen, Y. (2021). “Online digital labour platforms in China: Working conditions, policy issues and prospects”, ILO Working Paper 24 (Geneva, ILO).
- Chen, Yiu Por (2021). “Online digital labour platforms in China: Working conditions, policy issues and prospects”, ILO Working Paper, No. 24, International Labour Organization (ILO), Geneva.
- Cieslik, K., Banya, R. ve Vira, B. (2022). “Offline contexts of online jobs: Platform drivers, decent work, and informality in Lagos, Nigeria”, **Development Policy Review**, 40(4).
- De Groen, W., Maselli, I. ve Fabo, B. (2016). “The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy”, An Example from the On-Demand Economy (April 4, 2016). CEPS Special Report, (133).
- De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C. ve Wouters, M. (2021). “Platform work and the employment relationship” (No. 27), ILO Working Paper.
- Del Bono, A. (2019). “Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”.
- Erdoğan, E. (2021). Avrupa Birliğinde Yeni İstihdam Biçimleri ve Çalışanlar. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Eurofound (2018a), Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018b). Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2021), The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fairwork. 2019. The Five Pillars of Fairwork: Labour Standards in the Platform Economy. Oxford, UK; Manchester, UK; Cape Town, South Africa; Bangalore, India.

- Farrell, D. ve Greig, F. (2016). “Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy Proceedings”. **Annual Conference on Taxation and Minutes of the Annual Meeting of the National Tax Association**, 109, ss.1-40.
- Fredman, S., Du Toit, D., Graham, M., Howson, K., Heeks, R., van Belle, J. P., ... ve Osiki, A. (2020). “Thinking out of the box: Fair work for platform workers”, **King’s Law Journal**, 31(2), ss.236-249.
- Gandini, A. (2019). “Labour process theory and the gig economy”, **Human Relations**, 72(6), ss.1039-1056.
- Geissinger, A., Laurell, C. ve Sandström, C. (2020). “Digital Disruption beyond Uber and Airbnb—Tracking the long tail of the sharing economy”, **Technological Forecasting and Social Change**, 155, 119323.
- Gerber, C. (2022). “Gender and precarity in platform work: old inequalities in the new world of work”. **New Technology, Work and Employment**, 37(2), ss.206-230.
- Goods, C., Veen, A. ve Barratt, T. (2019). “Is your gig any good?” Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector”, **Journal of Industrial Relations**, 61(4), ss.502-527.
- Graham, M. Ve Anwar, M. A. (2018). “Two models for a fairer sharing economy. Davidson, N. Finck, M. and Infranca”, J.(eds)(2018), *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*, Cambridge University Press, Cambridge, ss. 328-340.
- Graham, M. Ve Woodcock, J. (2018). “Towards a fairer platform economy: introducing the Fairwork Foundation”, **Alternate Routes**, 29.
- Graham, M., Hjorth, I. ve Lehdonvirta, V. (2017). “Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods”, **Transfer**, 23(2), ss.135-162.
- Graham, M., Woodcock, J., Heeks, R., Mungai, P., Van Belle, J. P., du Toit, D., ... ve Silberman, S. M. (2020). “The Fairwork Foundation: Strategies for improving platform work in a global context”, **Geoforum**, 112, ss.100-103.

- Harris, S. D. ve Krueger, A. B. (2015). “A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”, **The Hamilton Project**, Discussion Paper 2015-10
- Heeks, R., Graham, M., Mungai, P., Van Belle, J. P. ve Woodcock, J. (2021). “Systematic evaluation of gig work against decent work standards: The development and application of the Fairwork framework”, **The Information Society**, 37(5), ss.267-286.
- Hoang, L., Blank, G. ve Quan-Haase, A. (2020). “The winners and the losers of the platform economy: Who participates?”, **Information, Communication & Society**, 23(5), ss.681-700.
- Hui Huang (2023). “The Food Delivered is More Valuable Than My Life”: Understanding the Platform Precarity of Online Food-Delivery Work in China”, **Journal of Contemporary Asia**.
- ILO (2018). “Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World”, International Labour Office – Geneva.
- ILO (2022). “International practices in employment injury insurance for workers in digital platform employment”.
- Jesnes K., Ilsøe A. ve Hotvedt M.J. (2019). “Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries”, **Nordic future of work Brief 3**, Oslo, Fafo.
- Kahancová, M., Meszmann, T. T. ve Sedláková, M. (2020). “Precarization via digitalization? Work arrangements in the on-demand platform economy in Hungary and Slovakia”, **Frontiers in Sociology**, 3.
- Kim, Y. G., Chung, Y. K. ve Woo, E. (2023). “Gig Workers’ Quality of Life (QoL) and Psychological Well-Being in Service Delivery Platform”, **Sustainability**, 15(11), 8679.
- Kutlu, M. (2021). “Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 25(2), ss.271-310.
- Myhill, K., Richards, J. Ve Sang, K. (2021). “Job quality, fair work and gig work: the lived experience of gig workers”, **The International**

- Journal of Human Resource Management**, 32(19), ss.4110-4135.
- O'Higgins, N. ve Caro, L. (2022). "Crowdwork for young people: Risks and opportunities".
- Polkowska, D. (2021). "Platform work during the COVID-19 pandemic: a case study of Glovo couriers in Poland", **European Societies**, 23(1), ss.321-331.
- Potocka-Sionek, N. Ve Aloisi, A. (2021). "Festina Lente: The ILO and EU Agendas on the Digital Transformation of Work", **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, 37(1).
- Rani, U. ve Furrer, M. (2019). "On-demand digital economy: Can experience ensure work and income security for microtask workers?", **Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik**, 239(3), ss.565-597.
- Remeikienė, R., Gasparėnienė, L. ve Lazutka, R. (2022). "Working conditions of platform workers in new EU member states: motives, working environment and legal regulations", **Economics and sociology**, 15(4), ss.186-203.
- Richard Heeks, Mark Graham, Paul Mungai, Jean-Paul Van Belle ve Jamie Woodcock (2021) "Systematic evaluation of gig work against decent work standards: The development and application of the Fairwork framework", **The Information Society**, 37(5), ss.267-286.
- Rosin, A. (2022). "Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work", **Industrial Law Journal**, 51(2), 478-493.
- Schmidt, F. A. (2017). "Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work", **Friedrich Ebert Stiftung**.
- Schor, J. B. ve Vallas, S. P. (2021). "The sharing economy: Rhetoric and reality", **Annual Review of Sociology**, 47, ss.369-389.
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I. ve Wengronowitz, R. (2020). "Dependence and precarity in the platform economy", **Theory and Society**, 49, ss.833-861.

- Riordan, T., Robinson, R. N. Ve Hoffstaedter, G. (2022). "Seeking justice beyond the platform economy: migrant workers navigating precarious lives", **Journal of Sustainable Tourism**, ss.1-18.
- Ünal, Ö. ve Temiz, H.E. (2022). "Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği" **Çalışma ve Toplum**, 72(1), ss.167-206.
- Vallas, S. Ve Schor, J. B. (2020). "What do platforms do? Understanding the gig economy", **Annual Review of Sociology**, 46, ss.273-294.
- Woodcock, J. (2021). "The fight against platform capitalism: an inquiry into the global struggles of the gig economy" (p. 127), University of Westminster Press.
- Woodcock, J. ve Cant, C. (2022). "Platform worker organising at Deliveroo in the UK: from wildcat strikes to building power", **Journal of Labor and Society**, 25(2), ss.220-236.
- Yin, S. (2022). "Situating platform gig economy in the formal subsumption of reproductive labor: transnational migrant domestic workers and the continuum of exploitation and precarity", **Capital & Class**.
- Zhou, I. (2020). Digital labour platforms and labour protection in China (No. 11). ILO Working Paper.

Organizasyonlarda İkarus Sendromu

Dr. Öğr. Üyesi Uygur Öztürk

Bitlis Eren Üniversitesi, Ahlat Meslek Yüksekokulu, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, uozturk@beu.edu.tr Orcid: 0000- 0003-2267-0497

Doç. Dr. Elvan Yıldırım

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elvany@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-00029082-8850

Özet

Organizasyonların geleceği için liderler oldukça önemli bir yere sahiptir. Yanlış kararlar yanlış yönlendirmelerle sadece kendi kariyerlerini değil, organizasyonu da büyük zararlara uğratabilmektedirler. Son dönemlerde organizasyonel sorunlar kapsamında sendromlar da öne çıkmaktadır. Bunlardan birisi de İkarus sendromudur. Bu sendromun etkilediği kişinin unvan, sorumluluk ve etki alanı ne kadar yüksekse organizasyon o derecede olumsuz etkilenir. Diğer yandan ast olan çalışanlarda stres seviyesi artar, duygusal tükenme başlar, iş akışı bozulur ve iş gücü devir oranı artar. İkarus sendromu lider, organizasyon ve astlar olarak çoklu sorunlara sebep olabilmektedir. Aşırı gurur, bireysel hırs ve kibir ile özdeşleştirilen İkarus sendromu, aşırı uysallık ve aşırı alçak gönüllülük ile de bağdaştırılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra literatürde İkarus sendromunun farklı disiplinlerde bir kavram olduğu görülmektedir. Bu yazıda İkarus sendromu diğer disiplinlere nazaran yönetim, liderlik ve kariyer ile ilgili olarak kaleme alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendromlar, Kariyer, Liderlik

Icarus Syndrome in Organizations

Abstract

Leaders have a very important place for the future of organizations. With wrong decisions and wrong directions, they can cause great damage not only to their own careers but also to the organization. Recently, syndromes have also come to the fore within the scope of organizational problems. One of these is Icarus syndrome. The higher the title, responsibility and sphere of influence of the person affected by this syndrome, the more negatively the organization is affected. On the other hand, the stress level of subordinate employees increases, emotional exhaustion begins, workflow is disrupted and the workforce turnover rate increases. Icarus syndrome can cause multiple problems for the leader, the organization and the subordinates. Icarus syndrome, which is identified with excessive pride, individual ambition and arrogance, must also be reconciled with excessive docility and excessive humility. In addition, it is seen in the literature that Icarus syndrome is a concept in different disciplines. In this article, Icarus syndrome is written about management, leadership and career compared to other disciplines.

Keywords: Syndromes, Career, Leadership

Giriş

Liderlik, bu yüzyılda daha da önemli hale gelmiştir. 21. yüzyılda iş dünyasının hızla değiştiği ve büyüdüğü bilinen bir gerçektir. Bu bağlamda kaliteli liderlik, bu değişimlere ayak uydurabilmekten, iradeye sahip olabilmekten, organizasyonun amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlayabilmekten geçmektedir. Diğer taraftan kötü ve dengesiz bir lider, gerilime, duygusal tükenmeye ve kötüye giden bir iş akışına neden olup her şeyi mahvedebilir. Buna karşın iyi bir lider ise kontrolü elinde tutarak organizasyonda işler kötüye gitse bile işleri daha iyi hale getirebilir. Ayrıca dengeli liderin dürüstlüğü vardır. Bu başkalarını etkilemede önemli bir araçtır. Astlarıyla iyi iletişim kurarlar. Astlarıyla konuşurken samimi ve açıktırlar, bireyleri örnek vererek yönlendirirler. Empati kurabildiklerinden dolayı liderlik yaptıkları grubun duygu ve düşüncelerini anlamak, bilmek isterler. Bu durum ise astlarının iş tatmini ve bağlılıkların olumlu yönde etkileyecektir (Biçer, 2021: 1893). Dengeli liderlik için yapılması gerekenler ve yapılmaması gerekenler açıktır. Lider; rasyonel, bilinçli ve tutarlı davranması durumunda hata yapma olasılığı daha da azalacaktır

Lider, kariyer yolundaki psikolojik kontrolünü kaybettiğinde “Önemli olan oyunu nasıl oynadığınız değil, kazanıp kaybetmemenizdir” düşüncesini benimser ise rekabet koşullarında yanlış davranışlar için elverişli bir ortam sağlanmış olur. Bu yanlış davranışlar rekabeti kaybetmemek için kuralları çiğneme, geleneklere karşı gelme, marjinal davranışlarda bulunma şeklindedir. Davranış olarak sınır koşullarına yakın agresif bir şekilde çalışmak, etkin rekabetin gereğidir. Fakat bu durum aynı zamanda kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlar arasındaki sınır çizgisini geçme riskini de artırır. Hata yapıldıktan sonra, rasyonelleştirme ve kendini haklı çıkarma yönünde bir eğilim vardır (Ashford ve Anand, 2003; Coleman, 1987; Balch ve Armstrong, 2010: 293).

Çok fazla veya çok az özsaygının tezahürü, yönetim başarısızlığının hem nedeni hem de sonucu olabilir. Örneğin, Amerikalılar uzun zamandır özgüvenlerini ve atılganlıklarını kısmen açıklayan özsaygının gücüne ve önemine inanmışlardır. Özellikle ortalama yeteneğe sahip gençlerin bu kadar bariz bir şekilde kendinden emin göründüklerini fark etmek genellikle şaşırtıcıdır (Furnham, 2004: 143-144). Yönetimde bencillik ve kibir kültürden kültüre değişmektedir. Amerikan yönetim tarzındaki bireyselliğin ön planda oluşu ve Japon kültüründeki birlikte başarıma anlayışı muhakkak örgütleri farklı biçimlerde başarıya götürmektedir.

Bireysellik açısından bakıldığında, yeteneklerinin ve katkılarının ortalama, hatta değersiz olduğuna inanan, gerçekten alçakgönüllü ve uysal olan liderler de vardır. Alçak gönüllülük sorunu, kişinin kibirli kişiler tarafından kolayca kötüye kullanılması ve ayaklar altına alınması durumunu da doğurabilmektedir. Anglo-Sakson kültürünün derinliklerinde, saf yeteneği olan amatör, kendini geri planda bırakan kişiye saygı duyulur. Tavşan ile kaplumbağa, Davut ile Golyat gibi hikâyeler uysalların zaferinin öyküleridir. Düşük benlik saygısı, iş hayatında başarının olmazsa olmazları olan risk almayı, cesur kararlar almayı, fırsatçılığı, heyecan ve zorluklara açık olmayı engeller (Furnham, 2004: 144). Fakat yönetim sürecinde uysallık, güçsüzlük ile çok kolay bağdaştırılabilen bir durumdur. Bu durum ise İkarus Sendromuna göre iki büyük hatadan birisidir. Bu hata denize yakın uçmak kanatlardaki tüylerin ıslanması riskiyle tasvir edilir.

Bir çok kişi, başarılı liderliği karizmatiklik, çekicilik, ilham verme yeteneği, ikna etme yeteneği, vizyon genişliği, risk alma istekliliği ve cesur özgüven ile ilişkilendirilir. Ancak, bu profilin bir de ters tarafı vardır. Kendi yargılarına aşırı güven ve bununla bağlantılı her şeye gücü yetme duyguları, pervasız ve huzursuz davranışlara yol açabilir. Başkalarının tavsiyelerini ve eleştirilerini hor görmek, bu tür liderlerin eylemlerinin pratikliğini, maliyetini veya zarar verici sonuçlarını görmezden gelmek gibi sorunlar ortaya çıkabilir. Bu sendromla ilişkili kibir kör edici olabilir. İkarus Sendromu, çok büyük planlar yapan ancak bilgilerini, öngörülerini ve yeteneklerini abartarak kötü bir şekilde başarısız olan birçok yöneticiyi başarısız bir hale getirmiştir (Vries, 2021: 117). İkarus Sendromu, genel olarak aşırı gurur, bireysel hırs ve kibirle bağdaştırılmıştır (Biçer, 2021: 1891).

1. İkarus Sendromu

İkarus Sendromunun birçok tezahürü görülmektedir. Başarının cazibesine kapılan liderler, hiçbir sonuç vermeyen ve bunu yaparken kendilerine ve başkalarına zarar veren aşırı hırslı projelere giriştiğinde ortaya çıkan şey İkarus Sendromudur. Hırslarının heyecanı ile beslenen bu insanlar, felaketten kaçınmak için çok geç olana kadar yanlış yönlendirilmiş coşkularını dizginleyemezler. Bu sendrom, tanınma ve alkış için doyumsuz bir arzuya sahip liderleri etkiler. Yöneticiler arasında nadir olmayan narsisizm ile birlikte görkemli bir öz-önem duygusu ve yetki sahibi olma duyguları sonuçta kendilerine zarar verir. Bir süre uçabilirler ama sonunda

gerçeklik çarpar ve kendilerini yere düşerken bulurlar. Bu durum herkes için önemli hasarlar içerebilir (Vries, 2021: 117).

Tüm kararlarını başkalarına danışmadan veren liderlerin de kariyerlerinde sorunlar oluşabilmektedir. Solo performanslar kötü kararlara yol açabilir ve organizasyonlarını riske atabilirler. Bir başka tehlike işareti de, astların liderin aşırılıklarını tereddütle kabul etmesidir ve bu da liderlerin kötü, habersiz bir kültür yarattığını gösterir. Astlar, liderlerin anlaşmazlığa vereceği tepkiden korkmayı öğrenmişlerdir. Liderler bu şekilde davranarak takımlarının moralini bozar ve güçsüzeleştirir. Bu da psikolojik olarak ayrılmaya sebep olabilir. Bu tür davranışların sonuçlarından biri, en yetenekli çalışanlarının işten ayrılmasıdır (Vries, 2021: 119) İkarus Sendromuna maruz kalan liderlerin yanı sıra etkiledikleri kişiler, astların etkisi altında bulunan çalışanlar da bir kişinin sendromundan olumsuz şekilde etkilenebilir. Bu kişilerin astlarına olumsuz etkisinden daha ziyade organizasyon amacına ulaşmaktan uzaklaşır. Bir kişinin kibri birçok açıdan örgüte zarar verebilir.

Bunun yanı sıra içsel motivasyon bireyin başarısı için çok önemli olabilmektedir. İçsel motivasyonların insanların kendi kaderini tayin etme ihtiyacını karşılaması ve içsel motivasyona sahip bireylerin yaratıcı hale geleceği de ifade edilmiştir. Bu motivasyon türünün bilişsel esnekliği, sebat etmeyi, risk alma istekliliğine ve iş tatminine de yol açacağını belirtilmiştir (Chaudhary ve Panda, 2018). Başarıda bireysel karar vermenin muhakkak payı vardır. Zaten liderliğin de en önemli özelliklerinden birisi inisiyatif kullanmaktır. İnisiyatif kullanırken dengeli bir lider olabilmek kişiyi kariyer yolunda güvende tutmak için önemli bir detaydır.

Kibirli ve narsist olmanın tam tersi alçak gönüllü ve düşük bir lider olmaktır. Bu durum da İkarus Sendromu mitindeki kanatların denizden ıslanması ve İkarusun denizde boğulmasına sebep olacak bir durumdur. Fakat İkarus Sendromu genelde yüksekte uçmak, kibirli olma ile özdeşleşmiş bir sendromdur. İkarus Sendromunun belirtileri şu şekildedir:

- Kendi yargılarına çok fazla güven duymak,
- Değişimi küçük görmek ve kendisine zarar veremeyeceğini düşünmek,
- Her şeye gücünün yetebileceğini düşünmek,
- Pervasız ve huzursuz olmak,
- Başkalarının kendisi üzerindeki öneri ve eleştirilerini küçük görmek,

- Yaptıkları şeylerin uygun olmasını, maliyetini ve zararlı sonuçlarını göz ardı etmek (Aslan, 2021: 51).

İkarus Sendromunun daha çok zihinde canlanması ve konunun daha somutlaşması için Vries (2021)'in kaleme aldığı bir hikâye ile desteklemek faydalı olacaktır;

David'den bahsedelim. Uzun süredir iş hayatında yüksek bir seviyede idi. Davranışlarındaki her şey başarının kokusunu ve özellikle ilgi odağı olmayı sevdiğini gösteriyordu. Yılın işadamı seçilmekten ne kadar memnun olduğunu söylerdi. Ama onu asıl kamuoyunun gözüne sokan şey, resminin ülkenin en büyük iş dergisinin ön kapağında çıkmasıydı. Üzü, aynı zamanda ilgi gören bir TV programında düzenli bir yorumcu olma rolüyle de arttı. David hayranları olmasını severdi ve tanınmaktan hoşlanırdı. Tanınma, onun için her zaman önemli bir tema olmuştu. Herkes onun narsisizme yabancı olmadığını biliyordu. Basın onun özel olma hissini yoğunlaştırdı. Birçok makale onu “sektörü yeniden şekillendiren” kişi olarak tasvir etti. Sayısız başarısı onu en cesur hamlesini yapmaya teşvik etti: En büyük rakibini devralmak. Ama sonra şans çarkı yön değiştirdi. Sorunlar, bir endüstri analistinın yeni satın alınan şirket için çok fazla para ödediğini söylemesiyle başladı. Bir zamanlar altın çocuk olan David, giderek daha fazla eleştirildi ve saldırıya uğradı. Bankaların talepleri kredi limiti konusunda gerginleştikçe yaşadığı zorluklar daha da arttı. David bankacıları ciddi bir şekilde eleştirirdi. Ama asıl canını sıkan şey, gazetelerin “gerçekten dikkate değer birçok başarısından sonra kendi kendini sabote etme derecesini izlemek acı verici.” diyerek yazmalarıydı. David'e göre, bu yorumlar, diğer sözler gibi açıkça haksızdı: “Sadece son devralımı bir hata değildi, aynı zamanda Londra'da lüks bir yıldız restoranı ve bağlantılı bir catering işletmesi satın almak, sponsorluk yapmak gibi sonsuz yan girişimleri de oldu. Bir futbol kulübü ve özel bir kliniğin finansörlüğü, şirketin kaynakları üzerinde çok büyük bir yük haline gelmiş görünüyordu.”

David'e göre, medya gerçekleri çarpıtıyordu. Doğru ya da yanlış bilgilerle hasar veriyordu. Pek çok dergi onu girişimciliğin poster çocuğu olarak şenlendirdikten sonra, bir kez daha manşetlerde yer aldı, ancak bu sefer çok yükseklerden uçmuş biri olarak yazıldı. David'in “üstünlük havası, başkalarının fikirlerini umursamaması ve bitmek bilmeyen yeni kazanımlar peşinde koşmasının, onun yeryüzüne düşüşünü kaçınılmaz kıldığını” yazan bir iş analistinın yorumu bu şekilde olmuştur. Makale,

“Görevden düşmesinin son derece pahalı olduğunu ve binlerce insanın işine mal olduğunu” ekledi (Vries, 2021: 115-116).

1.1. İkarus Miti

İkarus, Yunan mitinde mucit Daedalus’un oğluydu. Daedalus, uzun yıllar Kral Minos’un mimarı olarak Girit’te çalışmıştır. Daedalus, Girit Kralı Minos için labirent inşa ettiği söylenen Yunan mucit, mimar ve heykeltıraştır. Kral Minos, İkarus ve babasını Girit adasına (labirent veya kuleye) hapsedilmiştir. Daedalus kaçmak için kendisi ve oğlu İkarus için balmumu ve tüylerden iki çift kanat yaratmıştır. Babası İkarus’u deniz üzerinde orta bir rotadan uçması için uyarır. Çünkü tasarımın tek zayıf noktası kanatların balmumu ile yapıştırılmış olmasıydı. İkarus’un kanatları güneşe yaklaşınca balmumu eriyeceği için güneşe yakın uçmaması gerektiği, tüyler deniz suyundan ıslanacağı için çok alçaktan uçmaması gerektiği konusunda uyardı. Ancak uçmanın heyecanına yenik düşen İkarus, babasının tavsiyelerini dikkate almadı. Deneyimden sarhoş olarak daha yükseğe uçtu ve güneşe daha da yakınlaştı. İkarus cesur değilse hiçbir şeydi. Ne kadar yükseğe çıktıysa ruhu o kadar yükseldi. Güneş onu bir mıknaş gibi kendine çekti ve babasının nasihati aklından uçup gitti. “İkarus!” diye umutsuzca bağırdı babası, “İkarus, geri dön!” Ancak Doedalus’un sesine rağmen, sözleri gökyüzünün uçsuz bucaksız genişliklerinde kayboldu ve oğlunun kulaklarına ulaşmadı. Çok geçmeden Doedalus’un korktuğu şey oldu. Güneş mumu eritti ve tüyler havaya saçıldı. Çok geçmeden tek bir tüy bile kalmadı ve İkarus yükseklerden bir taş gibi düştü. Doedalus onu yakalamak için umutsuz bir çaba sarf etti, ama hepsi boşunaydı ve cesur genç adam çok aşağıda mavi denizin kollarında sulu bir mezar bulmuştu. Doedalus, kanat çırparak oğlunun cesedini en yakın adaya taşıdı ve oraya gömdü. O zamandan beri adaya İkaryia Adası ve çevresindeki deniz İkaryia Denizi olarak anılır. İkarus ve kaderi, pervasızlığın, insanın güçlerini ve yeteneklerini abartmanın deyimleri haline gelmiştir (Biçer, 2021; Balch ve Armstrong, 2010; Furnham, 2004; Vries, 2021; Builder, 2017, Aslan, 2021).

1.2. İkarus Sendromu ve Narsizm

Narsizim, tıpkı İkarus Sendromu gibi Yunan mitine dayanan bir kavramdır. Bu kapsamda öncelikle Narkissos mitini anlatmak gerekmektedir.

Alexander Lowen (1984)'a göre Narkissos miti şu şekildedir (Lowen, 2016: 40-41); mitolojiye göre Narkissos, bir peri olan Echo ile aşk yaşayan genç ve yakışıklı bir Thespiyalıydı. Echo Zeus'un karısı Hera tarafından konuşmaktan mahrum bırakılmış ve sadece duyduklarının son hecelerini tekrar edebilen bir periydi. Narkissos'a olan aşkını kelimelere dökemeyen Echo onun tarafından aşağılanıp terk edilmiştir ve bir müddet sonra da ölmüştür. Tanrılar bu davranışından dolayı Narkissos'u kendi görüntüsüne âşık olma cezası ile cezalandırırlar. Bir gün sudaki yansımasını gören Narkissos, kendi yansımaya bakmaktan kendini alıkoyamaz ve ölene kadar kendi yansımasını izler. Ölümünden sonra da olduğu yerde nergis çiçeğine dönüşür (Aytaç, 2019: 6). Narsizim ile İkarus Sendromunun mitolojideki yerleri birbirinden farklı olsa da duygular kapsamında benzerlikleri vardır. Özellikle de liderlik karakterleriyle önemli benzerlikler vardır.

Türk Dil Kurumuna göre (TDK, 2022); narsizim “özseverlik” anlamına gelmektedir. Bu kelimeyi daha da açıklayacak olursak, egoizm, kendine hayran olma ve bireyin kendisine çok fazla değer vermesi olarak da tanımlanabilir (Alemdar vd., 2017: 74).

Narsizim, psikolojik bir bozukluktur. Klinik psikoloji literatüründe köklü bir geçmişe sahiptir. DSM tanı ölçütlerine göre belirlenmiş klinik bir tanıdır (Ronningstam, 2005). Bu psikolojik bozukluğun kişiliğe yansımaları da olasıdır. Narsistik özelliklere sahip kişiler, saldırganlığa yatkın (Locke, 2009) olmakla birlikte, zorba davranışlarda bulunma (Pincus vd., 2009) ve eleştirilmeleri durumunda saldırgan yanıtlar verebilmeleri (Bushman ve Baumeister, 1998) şeklinde belirtilmiştir (Akdur Çicek, 2021: 21). Narsistik kişilik bozukluğu genellikle olumsuz davranışlara sebep olmaktadır.

Narsistik kişilik özelliklerine sahip bireylerin kendilerine olan güvenleri sayesinde ve karizmaları sebebiyle çevrelerindeki çoğu insan tarafından özenilebilecek bir durum şeklinde, kıskanılacak bir seviyede oldukları algılanabilmektedir. Fakat içinde buldukları saldırgan, hırçın ve empati yapmayan kişilikleri sebebiyle diğer insanlardan uzaklaşabilmektedirler (Demirci ve Ekşi, 2017: 39).

Narsizm, bencil ve kibirli insanları tanımlamak için kullanılıyor olsa da gerçekleştirilen deneyler, tarihte güç ve ihtişamları ile ön plana çıkan birçok liderin narsistik kişilik yapısına sahip olduğu söylenebilir. Bu kişilikteki insanlar başarı ve güce olan ihtiyaçlarının yanında hırslı ve cesur kişilik özelliklerinin insanları liderliğe yönlendirdiği de bilinmektedir

(Muradoğlu, 2020: 31). G ve prestij arayışındaki bir çok narsist kişiliğin lider olmalarının beklenen bir sonuç olduğu ifade edilmektedir. Bir şeyleri manipüle etme yetenekleri ve hızlı bir şekilde ilişki kurma becerileri liderlikte onlara yardımcı olmaktadır (Kets De Vries, 1993).

Kets De Vries (1993) g, prestij ve ihtiyaç arayışındaki birçok narsisistin; liderlik pozisyonlarına ulaşmasının beklenen bir durum olduğunu ifade etmiştir. Drama duyguları, başkalarını manipüle etme yetenekleri ve hızla yüzeysel ilişki kurma yeteneklerinin, örgütsel yaşamda onlara iyi hizmet edeceğini iddia etmiştir. Narsistik liderlerin kısa vadede organizasyonun imajını iyileştirse de uzun vadede örgütün kurumsal itibarını riske atabilmesi durumu da göz önünde bulundurulmalıdır. Bunun yanı sıra narsistik kişilik özelliklerine sahip birisinin insanlarla olumlu ilişkiler kurabilmesine karşılık (Braun, 2017), davranışları takipçileri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir (Ghislieri vd., 2019, akt. Muradoğlu, 2020). Organizasyon içindeki narsistik kişiliğe sahip liderlerden olumsuz davranışlar beklenmesinin yanı sıra organizasyona yenilik ve değişim getirecek cesareti de beklenmektedir. Bu durumda da dengeli liderlik kavramı ön plana çıkmaktadır.

Miller (1992) alışmasında büyük, başarılı şirketlerin bile tıpkı İkarus'un uçuşunda olduğu gibi başarısızlığa, hatta iflasa meyilli olduğunu, uçmasına izin veren kanatların da ölmesine neden olduğunu ifade etmiştir. Gleri genellikle onları, düşüşlerine ve hatta ölümlerine yol açan aşırılıklara sürükler. Aşırılı hırslı ve abartıya hapsolmüş, narsist davranışlar sergileme eğiliminde olan liderlerin nihayetinde rgtleri başarısızlığa srklediğinden de bahsedilmektedir. (Biçer; 2021: 1982).

Narsistler tamamen üstün, benzersiz veya özel olmakla meşgul insanlardır. Yeteneklerini utanmadan abartırlar ve bağımlılık yaratan bir şekilde kendini beğenmişlik duygusuna kapılırlar. Genellikle biraz eğlencelidirler, ancak narsistler genellikle aşırılı derecede kindar özelliklere sahiptir. Doğal olmayan yüksek narsisizm düzeylerinin psikolojik yorumu esasen telafı edicidir. Birçok ticari narsist, geçmişte temelden haksızlığa uğradıklarına ve kendilerine “borçlu” olduklarına inanırlar (Furnham, 2004: 144).

Bu durum İkarus sendromuna eğilimli insanlar için olasıdır. Birçoğu, aşırılı güven, kendini beğenmişlik, övünme veya genel olarak konuşursak, kibir nedeniyle utanç verici bir düşüş yaşar. Tüm st düzey yöneticiler,

başarının tatlı kokusunun kolayca toksik hale gelebileceğini hatırlamalıdır. En üst konumda olanlar için, aşırı narsisizm her zaman mesleki bir tehlike olacaktır ve kibir, akıl sağlıkları üzerinde keskin bir çalışma yapmaları gerektiğinin bir işareti olacaktır (Vries, 2021: 120).

Narsisizm kendini sevmedir; aşırı özgüven; açıklanamayan yüksek benlik saygısı. Yüksek uçanlar için sorun şudur: İş almak için muhtemelen çok fazla özsaygıya ihtiyacınız vardır, ancak isteyken bunun bir kısmını kaybetmeniz gerekir (Furnham, 2004: 143). İkarus Sendromu da narsizm destekli bir sendromdur. İşe girene kadar idealleri oluşturmak için bir miktar narsistik duyguya ihtiyaç vardır. İşe girdikten sonra bu seviye düşürülmezse İkarus Sendromu riski artar. Narsisizm seviyesi düşerse, İkarus Sendromundaki orta seviyeden uçuş ile dengeli bir lider olunabilmektedir.

1.3. İkarus Sendromu ve Liderlik

Liderlikte genellikle hırslı olmanın bir dereceye kadar iyi olduğu düşünülür, fakat fikirlerin kişinin konumunun üzerinde olmaması ve liderlerin hem kendileri hem de takipçileri için büyük ama ulaşılmaz hedefler belirlememesi gerekmektedir. İdeal ve dengeli bir lider bir organizasyon için paha biçilmez bir değerdir. Bu sayede bir organizasyon büyük başarılar elde edebilir. Diğer yandan dengesiz bir lider, organizasyonu ve tüm işleri bir anda yok edebilir. Liderlerin hayallerinin olması son derece normal bir durumdur. Ancak bu hayallere ulaşmak aşırı hırs, yanlıcılık ile birlikte kendinin ve başkalarının sağlığı, mutluluğu, refahının olumsuz etkilenmesine sebep olabilir (Biçer, 2021: 1893). İkarus Sendromunun kişinin kendi, çalışma arkadaşları ve organizasyon üzerine olumsuz etkileri görülmektedir. Örgütler açısından İkarus Sendromu; çalışanların heyecan ile beslenmiş hırslarından dolayı coşkularını kontrol altına alamadıkları zaman yapılan yanlışlıkları fark ettiklerinde, çalışanlar çoğu zaman yapılacak bir şey olmadıklarını anlarlar (Aslan, 2021: 51).

İkarus Sendromundaki liderler kendilerine aşırı güven duyma, aşırı hırslı olma durumunda kontrolü kaybedebilirler ve kendi çıkarları için başkalarını sömürebilirler. Liderler kendi hırslarına yenik düştüklerinde, organizasyonu tehlikeye düşürdüklerinde saldırganlığı ve düşmanlıklarını yansıtabilirler. Sonuçlar organizasyon için felaket olabilmekle birlikte yönetimde istikrar eksikliği, örgütsel istikrar kaybı, personel devir oranını yüksekliği, çalışanların tükenmişliği gibi büyük gizli maliyetlere yol açabilir (Biçer, 2021: 1982).

Higgs (2009) çalışmasında, liderlik başarısızlığının ve bozulmasının nedenlerinin hem kişisel hatalardan hem de performans eksikliğinden kaynaklandığını ve nedensel faktörlerden bazılarının iyi dinleyici olmama, başkalarına karşı duyarsız olma, hesap vermeme, beceriksiz olma gibi nedenler olduğunu belirtmiştir. Bunun yanı sıra kötü liderlik davranışı 4 ana tipoloji şeklinde gösterilmiştir. Bunlar;

- Gücü kötüye kullanmak
- Başkalarına zarar vermek
- Kişisel ihtiyaçları karşılamak için aşırı kontrol
- Kendi amaçlarına hizmet etmek için kural ihlali (Higgs, 2009: 168).

Kibirli liderler, yetenekleri konusunda abartılı bir görüşe sahiptirler, kendileri ve başkaları için aldıkları bariz riskleri görmezden gelerek kendilerini yoğun bir tehlikeye maruz bırakabilmektedirler (Vries, 2021: 118).

İkarus Sendromu boyutunda bencillik ve kibrin organizasyona zararlarının yanında bu durumun bireyin kendisi ve organizasyonuna olumlu etkileri de bulunmaktadır.

Olumlu bir benlik imajı psikolojik olarak sağlıklıdır ve kendine güven, uygun hırs ve gerçek gurur, başarılı bir lider için gerekli niteliklerdir. Ne yazık ki, bu çeşitli örneklerin gösterdiği gibi, bu nitelikler aşırı hale gelebilir ve başkalarını hor görebilir. Eski Yunanlılar, kahramanları tanrılara meydan okumaya ve üzerlerine felaket getirmeye iten aşırı güven, aşırı hırs, kibir ve gururun tehlikeli kokteyli olan bu durumu kibir olarak adlandırdılar (Vries, 2021: 118). İkarus Sendromuna sebep olan hırs ve kibir olumsuz sonuçlarının yanı sıra dengeli bir liderlik için de bir miktar gerekli görülmektedir.

Bennis ve Thomas (2007) da yaptıkları çalışmada, bir liderin en kötü durumlarda bir noktayı öğrenebilmesi, en karamsar ve en zor durumlarda bile öğrenebilmesi, organizasyonlardaki olumsuzlukları yönetebilmesinin en temel ayırt edici özellikleri olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumla başa çıkacak ideal liderliğin özellikleri şu şekildedir;

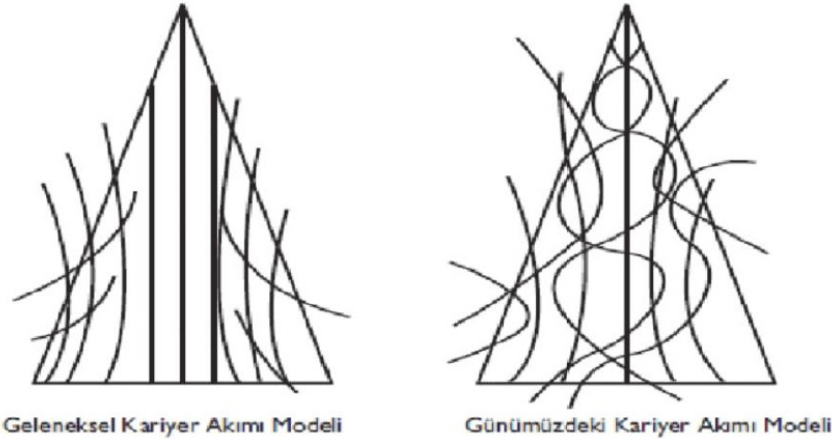
- Öz farkındalık
- Dengeli işleme
- İlişkisel şeffaflık
- Ahlaki etik değerlerin içselleştirilmesi (Jeong vd., 2017, 820-821).

Sağlıklı bir hırs derecesine sahip olmak ve aşırı heyecanı kontrol altında tutmak, dengeli liderler için kilit faktörlerdir. Tabii ki, hırs liderlerin başarılı olmasına yardımcı olacaktır, ancak dengeli, rasyonel liderlik tarafından yönlendirilmezse, bir bütün olarak örgütsel refahı tehdit edebilir. Bu nedenle, hırs liderler için iki ucu keskin bir kılıç gibidir (Biçer, 2021: 1901). Bu ayrıntıların yanı sıra, liderliğin yörüngesinin hepimizin İkarus Sendromuna karşı tetikte olunması gerektiğini göstermektedir. Ancak yaldızlı bir balonun içinde çok uzun süre yüzen gerçeklikten bağımsız birçok lider bunu yapamamaktadır (Vries, 2021: 118). Kariyer basamaklarında yükselirken liderler kendi öz farkındalığını yüksek tutup sürekli öz eleştiri yapıp sendroma girip girmediğini kontrol edebilmelidirler.

1.4. İkarus Sendromu ve Liderlik

Kariyer, çalışanlara psiko-sosyal açıdan tatmin sağlayan ve bu bağlamda çalışanlar açısından da oldukça önemli bir yeri olan, insanların hayatları boyunca bu yolda çaba sarf ettiği bir olgudur (Okutan ve Göncü Akbaş, 2019: 9). Bireysel kariyer olarak bakıldığında, insanı tanımak ve anlamak oldukça zor bir süreç (Uğur ve Okutan, 2018: 27) olduğu da bilinmektedir. Farklı kişilikteki yöneticilerin kariyer basamaklarını hangi hırsla çıkacakları bilinmemektedir. Yöneticiler kariyerlerinde ilerlerken agresif kişiliğe bürünebilmektedirler.

Şekil 1. Değişen Dünyadaki Kariyer Akım Modelleri



Kaynak: R. Schuler, Managing Human Resource, Fifth Edition West Publ. Comp. New York 1995, s.X akt. Aytaç, 2005: 186

Çalışan kişiler genellikle kariyer olgusunu “merdiven çıkma” durumu gibi görebilir. Hâlbuki bu merdiven çıkma duruma değil kayaya tırmanmaya benzetilebilir. Kişi kariyer yolunda bazen yukarı doğru çıkmalı, bazen yana doğru adım atmalı, ayağını daha sağlam basabileceği bir çıkıntıya koymalıdır. Bazen ise güvenliği için daha aşağıdaki taşa basmalı ve sonra yukarı doğru tırmanmaya devam etmelidir (Bayraktaroğlu, 2011:137). Şekil 1’deki çizimlere bakıldığında geleneksel kariyer modelinde tam olarak merdiven çıkma durumundan bahsedilebilir. Bu durum sürekli yukarı doğru ilerlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Sağdaki çizimde ise modern kariyer akımı görülmektedir. Bu şekle göre, kariyerde yukarı doğru tırmanırken durup dinlenmeli, yan pozisyona geçebilmelidir. Modern kariyer yaklaşımlarına göre, çalışanlar veya liderler, iş, kariyer, hatta istihdam güvenliği için bazen alt kademelere bile inebilmelidir. Bazı alt kademelerden daha yukarıdaki pozisyonlara daha kolay çıkılabilmektedir.

Modern zamanlarda kariyer basamaklarını soluksuz çıkmak istemek ile İkarus Sendromu mitindeki uçmanın büyüme kapılma ile kontrolsüz bir şekilde yükselip düşme arasında fark yoktur. Kariyer basamaklarını hızlı ve dikey şekilde çıkmak risk barındırmaktadır. Asıl risk, gerekli yetkinliğe sahip olunmadığı durumda kariyer basamaklarında sürekli yukarı doğru tırmanmaktır. Ehil bir şekilde üst pozisyonlara gelen birisinin kanatlarındaki bal mumu eriyip, en üstten en dibe düşebilir. Modern dönemlerde kariyerinde yükselme isteyen birisi, kibirden uzak, kontrollü, farkındalığı yüksek ve bilinçli hareket etmek zorundadır. Aksi durumda kişiler İkarus Sendromu ile kibirli ve bilinçsiz yükselmelerle elde olan pozisyonlardan da olabilirler.

Sonuç

Organizasyonların geleceği için liderler oldukça önemli bir yere sahiptir. Organizasyonu gideceği yere inisiyatiflerini kullanarak daha verimli şekilde götürmeye çalışırlar. Yanlış kararlar, yanlış yönlendirmelerle sadece kendi kariyerlerini değil, organizasyonu da büyük zararlara uğratabilirler. İkarus Sendromu kişinin kendi düşüşü ile birlikte organizasyonun düşüşüne de sebep olabilir. Bu sendromun etkilediği kişinin unvan, sorumluluk ve etki alanı ne kadar yüksekse organizasyon o derecede kötü etkilenir. Diğer yandan ast olan çalışanlarda stres seviyesi artar, duygusal tükenme başlar, iş akışı bozulur ve iş gücü devir oranı artar. İkarus Sendromu lider, organizasyon ve astlar olarak çoklu sorunlara sebep olur.

Aşırı gurur, bireysel hırs ve kibir ile özdeşleştirilen İkarus Sendromu'nun, aşırı uysallık ve aşırı alçak gönüllülük ile de bağdaştırılması gerekmektedir. Çünkü mitolojiye göre, alçaktan uçunca da kanatlarının ıslanması, düşmeye ve ölüme sebebiyet verecektir. İkarus Sendromu, dengeli lider olabilmenin önemine vurgu yapmıştır. Dengeli lider de, aşırı heyecan, kibir ve hırsı kontrol eden liderlerden olmaktadır. Bu durumda lider İkarus Sendromu riskinden uzaklaşır.

Narsizmin de psikolojik bir bozukluk olması, kibir ve bencillik olarak karakterize edilmesi ve iki Yunan Mitolojisinden kaynaklanan terimler olduğu için İkarus ve Narsizm oldukça benzer iki kavramdır. Bu durumda narsist kişiliklerin İkarus Sendromu ile ilişkisinin kurulması da normal bir sonuç olacaktır. Diğer bir ifadeyle narsist kişiliklerin sonunun İkarus Sendromuna kapılmaları olasılığı kuvvetli olabilir.

Narsist kişilik ve İkarus Sendromu örgütsel imaj ve liderler için büyük bir risk olsa da, kurumların büyük adımlar, atılımlar yapması ve rekabette öne geçebilmeleri için bir miktar narsist kişiliğe sahip, kendinden emin ve farklı liderlere ihtiyacı vardır. Tabii ki bu narsizmin dozu ayarlanmalıdır. Bu şekilde kişi hem kendine hem organizasyona faydalı olabilir.

İkarus Sendromu bir psikolojik sorun olduğu için kişinin veya liderlerin belirli aralıklarla bu durumu danışmaları gerekmektedir. Çünkü solo performanslar bazen kötü sonuçlar doğurabilmektedir. Bunun yolu da öz kontrolün yanı sıra başkaları tarafından da kontrol edilmesinin gerekliliğidir. Bu durumda dengeli bir liderlik gerçekleştirilecektir. Bu sayede ulaşılması planlanan kariyer hedefine daha sağlam adımlarla daha güvenli bir şekilde ulaşılabilir. Kaygan zeminde durmak zor olsa da, heyecanı kontrol altına almak dengeli liderliğin kilit faktörüdür. Yükselmenin coşkusuna kapılmış kişiler genellikle hata yaptıklarının farkına varmazlar. Bunu fark ettiklerinde de artık her şey için çok geç olur. Mitolojiye göre kanatları tutan balmumu artık erimiştir.

Kaynakça

- Akdur Çiçek, S., (2021) Narsisistik Kişilik Özelliklerinin Anne Babadan Çocuğa Aktarımı: Ebeveynlik Tarzlarının Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alemdar, M.Y., İşbilen, D., Demirel, K. ve Günel Telli, N. (2017). Özçekim Davranışı Narsisizm Göstergesi Olabilir Mi? Özçekim ve Narsisizm Arasındaki İlişkiyi Tanımlamaya Yönelik Nitel Bir Araştırma. **Global Media Journal TR Edition**. 8.15, 71-97.
- Ashforth, B. E. ve V. Anand: 2003, 'The Normalization of Corruption in Organizations', **Research in Organizational Behavior** ,25, 1–52.
- Aslan, M., (2021), Değişim Yönetimi, (Ed. Çalık, A.) **Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar**, Eğitim Yayınevi, Konya
- Aytaç, M. B., (2019), Tüketicilerin Narsisizm Üzerinden Markaya Yönelik Tutum ve Davranışlarının İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray
- Aytaç, S. (2005). **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Bursa: Ezgi Kitabevi,
- Balch, D. R., ve Armstrong, R. W. (2010). Ethical Marginality: The Icarus Syndrome And Banality of Wrongdoing. **Journal of Business Ethics**, 92, 291–303. doi:10.1007/s10551-009-0155-4.
- Bayraktaroğlu, S. (2011). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya Yayıncılık: Sakarya.
- Bennis, W.G. ve Thomas, R.J. (2007). Crucibles Of Leadership. Vecchio, R. P. (Ed.), **Leadership: Understanding The Dynamics Of Power And Influence in Organizations** (2nd Ed. 51-60). University Of Notre Dame Press.
- Biçer, C. (2021). The Icarus Paradox in Management: How To Be A Well-Balanced Leader?. **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi**, 11(4), 1891-1905.

- Braun, S. (2017). Leader Narcissism And Outcomes in Organizations: A Review At Multiple Levels Of Analysis And Implications For Future Research. **Frontiers In Psychology**, 8, 773.
- Builder, C. H., (2017). **The Role of Air Power Theory in The Evolution And Fate of The U.S. Air Force**, Routledge
- Chaudhary, R.,ve Panda, C. (2018). Authentic Leadership And Creativity. **International Journal of Productivity And Performance Management**, 65-78, 2071-2088. DOI 10.1108/IJPPM-02-2018-0082
- Coleman, J. W.: 1987, ‘Toward an Integrated Theory of White-Collar Crime’, **American Journal of Sociology** 93(2), 406–439.
- Demirci, İ. ve Ekşi, F. (2017). Büyüklenmeci Narsisizmin İki Farklı Yüzü: Narsistik Hayranlık ve Rekabetin Mutlulukla İlişkisi. **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. 46, 37-58.
- Furnham, A. (2005). The Icarus Syndrome. Presentation to the British Psychological Society Annual Occupational Psychology Conference, Warwickshire, January.
- Ghislieri, C., Cortese, C. G., Molino, M., ve Gatti, P. (2019). The Relationships Of Meaningful Work And Narcissistic Leadership With Nurses’ Job Satisfaction, **Journal Of Nursing Management**, 27, 1691–1699.
- Higgs, M. (2009). The Good, The Bad And The Ugly: Leadership And Narcissism. **Journal Of Change Management**, 9(2), 165-178.
- Jeong, Y. K., Lee, Y. K., ve Kim, S. (2017). To Be True Or Not To Be True: Authentic Leadership And Its Effect On Travel Agents. **Asia Pacific Journal Of Tourism Research**, 22(8), 819-833.
- Lowen, A. (2016). **Narsisizm; Gerçek Benliğin İnkarı** (2. b.). (T. Çetin, Çev.) İstanbul: Cem Yayınevi.

- Miller, D. (1992). The Icarus Paradox: How Exceptional Companies Bring About Their Own Downfall. **Business Horizons**, 35(1), 24-35.
- Muradoğlu, S., (2020), Liderlerin Narsistik Kişilik Özelliklerinin Girişimci Kişilik Üzerindeki Etkisinde Sosyal Zekanın Aracı Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul
- Kets De Vries, M. F. (1993). Leaders, Fools And Imposters. Nebraska: Iuniverse Inc.
- Locke, K. D. (2009). Aggression, Narcissism, Self-Esteem, and The Attribution of Desirable and Humanizing Traits to Self Versus Others. **Journal Of Research In Personality**, 43, 99-102.
- Okutan, E. & Göncü Akbaş, M. (2019). Kariyer kavramı, kapsamı ve boyutları. İçinde Kaygın, E. ve Zengin, Y. (Ed.) **Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi Güncel Konular**, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Pincus, A. L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A. G. C. ve Levy, K. N. (2009). Initial Construction and Validation of the Pathological Narcissism Inventory. **Psychological Assessment**, 21(3), 365-379.
- Ronningstam, E. (2005). **Identifying and Understand the Narcissistic Personality**. New York: Oxford Univ. Press.
- TDK, (2022). <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 12.11.2022
- Uğur, A. ve Okutan, E. (2018). Kişilik: Tanımı, Boyutları, Etki Faktörleri Ve Tipolojisi, Erdoğan, E. (Ed). **Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar II**, Sakarya Yayınevi, Sakarya
- Vries, K.D., (2021), **The CEO Whisperer**, Palgrave Library.

Örgütlerde İmposter Sendromu

Beyza Nur Aydın

Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, beyza8126@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3094-2261

Doç. Dr. Elvan Yıldırım

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elvany@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-00029082-8850

Özet

Bu makalede, örgütlerde yaygın olarak görülen bir fenomen olan imposter sendromu incelenmiştir. İmposter sendromu, bireylerin kendilerini sürekli olarak birer sahtekâr gibi hissettiği ve başarılarını şansa veya dış etkenlere bağladığı bir durumu ifade etmektedir. Bu sendrom, çalışanların özgüvenini zedelerken, motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir ve iş performanslarını etkileyebilir. Makalenin başlangıcında, imposter sendromunun tanımı yapılmış ve sendromun özellikleri açıklanmıştır. İmposter sendromunun bireyler arasında yaygın bir sorun olduğu vurgulanmıştır. Daha sonra, sendromun etkileri üzerinde durulmuştur. İmposter sendromuna sahip olan bireylerde düşük özgüvenin ortaya çıktığı, motivasyon eksikliği yaşandığı ve risk alma korkusunun olduğu belirtilmiştir. Bu etkiler, çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Makalenin bir sonraki bölümünde, imposter sendromuyla başa çıkma yolları ele alınmıştır. Kendini kabul etme, başarıları doğru değerlendirme, destek ve iletişim ağının kurulması, eğitim ve bilgi edinme, profesyonel yardım arayışı gibi stratejiler önerilmiştir. Bu başa çıkma yollarının çalışanların imposter sendromuyla baş etmelerine yardımcı olduğu ve özgüvenlerini artırdığı belirtilmiştir.

Makalenin devamında, örgütlerin imposter sendromuyla mücadeledeki rolleri üzerinde durulmuştur. Örgütlerin farkındalık yaratma, eğitim sağlama, destekleyici bir çalışma ortamı oluşturma, başarıları takdir etme ve geri bildirim verme gibi önemli rolleri bulunduğu belirtilmiştir. Örgütlerin bu rolleri benimsemesi, çalışanların imposter sendromuyla daha

etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olabilir ve çalışma ortamında daha sağlıklı bir atmosfer oluşturabilir.

Sonuç olarak, imposter sendromu, örgütlerde sıkça karşılaşılan bir durumdur ve çalışanların iş performansı ve kişisel gelişimi üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Bireyler, sürekli olarak başarısız olacaklarını düşündükleri için yeni fırsatlara ve sorumluluklara cesaret edemeyebilirler. Bu da inovasyon ve kişisel gelişim için önemli bir engel oluşturmaktadır. Ancak, bu sendromla başa çıkmanın mümkün olduğu ve örgütlerin destekleyici yaklaşımlar ve stratejilerle çalışanlarına yardımcı olabileceği vurgulanmıştır. İmposter sendromunu anlama, farkındalık yaratma ve başa çıkma stratejilerinin uygulanması hem çalışanların hem de örgütlerin başarılarını artırabilir ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturabilir.

Anahtar Kelimeler: Imposter Sendromu, Bilişsel Davranışçı Terapi, Somatik Belirtiler, Gerçek Dışı Deneyim,

Imposter Syndrome in Organizations

Abstract

This article examines imposter syndrome, a common phenomenon in organizations. Imposter syndrome refers to a situation in which individuals constantly feel like impostors and attribute their success to luck or external factors. This syndrome can undermine employees' self-confidence, negatively affect their motivation and impact their job performance. At the beginning of the article, imposter syndrome is defined and its characteristics are explained. It is emphasized that imposter syndrome is a common problem among individuals. Then, the effects of the syndrome are emphasized. It is stated that individuals with imposter syndrome have low self-confidence, lack of motivation and fear of taking risks. These effects can negatively affect employees' job performance.

In the next part of the article, ways of coping with imposter syndrome are discussed. Strategies such as self-acceptance, evaluating achievements accurately, establishing a support and communication network, obtaining training and information, and seeking professional help are suggested. It is stated that these coping strategies help employees cope with imposter syndrome and increase their self-confidence.

In the rest of the article, the role of organizations in combating imposter syndrome is discussed. It is stated that organizations have important roles such as raising awareness, providing training, creating a supportive working environment, recognizing achievements and giving feedback. Organizations adopting these roles can help employees cope with imposter syndrome more effectively and create a healthier atmosphere in the work environment.

In conclusion, imposter syndrome is a common phenomenon in organizations and has negative effects on employees' job performance and personal development. Individuals may not dare to take on new opportunities and responsibilities because they constantly think that they will fail. This creates a significant barrier to innovation and personal development. However, it is emphasized that it is possible to cope with this syndrome and that organizations can help their employees with supportive approaches and strategies. Understanding imposter syndrome, raising awareness and implementing coping strategies can increase the

success of both employees and organizations and create a healthy working environment.

Keywords: Imposter Syndrome, Cognitive Behavioral Therapy, Somatic Symptoms, Unreal Experience,

Giriş

Günümüzde pek çok birey, başarılarına ve yeteneklerine rağmen kendilerini sürekli olarak yetersiz hissetmekte ve başarılarını şansa veya dış etkenlere bağlamaktadır. Bu duygusal durum, “İmposter Sendromu” olarak adlandırılan bir fenomenin işaretlerini taşımaktadır. Özellikle örgütsel ortamlarda sıklıkla karşılaşılan İmposter Sendromu, bireylerin kendi yeteneklerine ve başarılarına olan inançlarını sürekli olarak sorgulamalarına ve kendilerini bir sahtekâr olarak hissetmelerine neden olur. İmposter Sendromu, ilk olarak 1978 yılında psikologlar Pauline Rose Clance ve Suzanne Imes tarafından tanımlanmıştır. Bu sendrom, genellikle başarılı, yetenekli ve nitelikli bireylerde görülen ve kendilerini sürekli olarak “sahtekâr” olarak nitelendirmeleri ile karakterizedir. Bu bireyler, başarılarını ve elde ettikleri pozisyonları şansa veya dış etkenlere bağlayarak kendi yeteneklerini göz ardı ederler.

İmposter Sendromu, özellikle iş yaşamında büyük etkilere sahip olmaktadır. Birçok profesyonel, mesleki başarılarına ve yaptıkları işlere rağmen, içten içe başarısız olacaklarını düşünmektedirler. Yüksek taleplerin olduğu çalışma ortamlarında, sürekli olarak mükemmeliyetçilik arayışı içinde olan bireyler, hatalarını ve başarısızlıklarını büyütme eğilimindedirler. Bu da hem bireysel mutluluğu etkilerken hem de örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

İmposter Sendromunu, bireylerin kendilerini gerçek potansiyellerinin altında görmeleri nedeniyle iş yerindeki performanslarını olumsuz etkileyebilen önemli bir zihinsel engeldir. Bu sendromun yaygınlığı ve etkileri, özellikle yüksek rekabetin olduğu alanlarda ve liderlik pozisyonlarında daha belirgin hale gelir. İmposter Sendromu olan bireyler, potansiyellerini tam anlamıyla kullanamazlar, yaratıcılıklarını kısıtlatırlar ve iş yerindeki fırsatları kaçırabilirler. Aynı zamanda, sürekli olarak kendilerini yetersiz hissetmeleri, stres, anksiyete ve depresyon gibi psikolojik sorunların ortaya çıkmasına da yol açabilir (Yıldırım ve Balaban, 2008: 134). İmposter Sendromuyla mücadele etmek ve etkilerini azaltmak, bireylerin ve örgütlerin önem vermesi gereken bir konudur. Bu fenomenin daha iyi anlaşılması, İmposter Sendromu olan bireylerin desteklenmesi ve örgütsel politikaların geliştirilmesi, sağlıklı ve üretken çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlayabilmektedir.

Bu çalışmada, örgütlerdeki İmposter Sendromunun tanımını, önemini ve etkilerini ele alınarak, İmposter Sendromuyla başa çıkma yolları üzerinde durulacaktır. Çalışma konuya bu yönüyle açıklık getirerek İmposter Sendromu hakkında sağladığı bilgi ile bu fenomenin etkilerini azaltmaya ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

1. İmposter Sendromu Kavramı ve Tarihçesi

İmposter sendromu, birçok insanın gizlice yaşadığı, kendi başarılarını sorguladıkları ve içlerindeki “sahtekar” duygusunu besleyen bir psikolojik fenomendir. Clance ve Imes’in (1978:167-188), yapmış oldukları tanımlamaya göre ise imposter Sendromu, bireylerin kendilerini sürekli olarak başarısız, sahtekâr ve yetersiz hissettiği bir psikolojik durumdur. Bu durumda olan bireyler, sahip oldukları yetenekleri ve başarıları göz ardı ederler ve başarılarını şansa veya dış etkenlere bağlarlar. Kendilerini sürekli olarak bir sahtekâr olarak nitelendirirler ve başarılarını hak etmediklerini düşünürler. Bu sendrom, bireylerin zihninde kök salan bir inanç sistemini temsil eder: “Ben aslında başarılı değilim, sadece şans eseri veya dış faktörlerin etkisiyle buradayım” gibi düşünceler sürekli zihinlerini kurcalar. Bu durum, genellikle profesyonel ve akademik alanlarda görülse de, herhangi bir cinsiyet, yaş veya meslek grubunda ortaya çıkabilir. İmposter Sendromu, bireylerin özgüvenini, iş performansını ve kişisel mutluluğunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Aynı zamanda İmposter Sendromu, genellikle yüksek başarı gösteren, yetenekli ve nitelikli kişiler arasında yaygın olarak görülmektedir. Kendilerini bir sahtekâr olarak nitelendiren ve sürekli olarak başarısız olacaklarını düşünen bireyler, İmposter Sendromunun etkisi altında olabilirler.

Bu sendrom, bireylerin zihninde bir içsel çelişki oluşturur. Diğer insanlar başarılarını gerçek bir yetenek ve çaba ile ilişkilendirirken, imposter sendromuna sahip olan bireyler ise kendilerini sadece şansa veya dış etkenlere bağlama eğilimindedirler. Kendi başarılarını küçümserler ve kendi katkılarını göz ardı ederler. Bu durum, bireylerin özgüvenini sarsar, motivasyonlarını azaltır ve yeni fırsatlara cesaret etmelerini engeller. İmposter sendromu, genellikle yüksek başarı gösteren ve yetenekli insanlar arasında yaygın olarak görülür. Ancak, bu sendromun varlığı, başarı ve yetenek arasındaki uyumu bozar ve bireyleri sürekli olarak kendilerini yetersiz hissetmeye iter (Brown, Miller ve Davis,2022:123-145). Bu

durumda, bireyler kendi değerlerini ve yeteneklerini sorgularken, diğerlerini gözünde abartarak bir tür yanlış denge kurarlar. Bu içsel mücadele, sendromu yaşıyan bireylerin gerçek potansiyellerini gerçekleştirmelerini engeller ve onları yeni deneyimlere cesaret etmekten alıkoyar.

Simmons'un (2016:117-118) yayınlamış olduğu çalışma da İmposter Sendromunun tarihçesi, 1978 yılında psikologlar Pauline Rose Clance ve Suzanne Imes tarafından yapılan bir araştırma ile başlar. Clance ve Imes, "The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention" başlıklı makalelerinde, İmposter Sendromu fenomenini ilk kez tanımlamışlardır. Bu çalışmada, Clance ve Imes, özellikle profesyonel ve akademik alanda başarı gösteren kadınlar arasında sıkça gözlemledikleri bir psikolojik durumu açıklamışlardır. Bu durumu deneyimleyen kadınların, elde ettikleri başarıları şansa veya dış etkenlere bağladıklarını, kendi yeteneklerini küçümsediklerini ve sürekli olarak sahtekâr olarak nitelendirdiklerini belirtmişlerdir. Bu çalışma, İmposter Sendromunun varlığını ve etkilerini kamuoyuna duyurmuş ve sendromun daha geniş bir kitle tarafından fark edilmesini sağlamıştır. İlerleyen yıllarda, farklı araştırmacılar ve psikologlar, İmposter Sendromu üzerine çalışmalar yapmış, sendromun cinsiyet, yaş ve meslek gruplarına bağlı olmadığını ortaya koymuşlardır. Zamanla elde edilen verilerle birlikte, kadınlar dışında erkekler ve çeşitli meslek grupları arasında da yaygın olarak gözlemlenen bir durum olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda imposter sendromunun her cinsiyetten ve farklı meslek gruplarından insanları etkileyebilen bir psikolojik sorun olduğu sonucuna varılmıştır.

Clance ve Imes'in (1978:245-247), yapmış oldukları çalışmalar ile elde etmiş oldukları çıktılar, gelecekte bu alanda yapılacak olan çalışmalara bir kaynak niteliğinde olacaktır. Örneğin günümüzde, İmposter Sendromu hakkında yapılan araştırmalar ve literatür giderek artmaktadır. Sendromun nedenleri, etkileri ve başa çıkma stratejileri üzerine çalışmalar yapılmakta ve bireylerin bu durumu anlamaları ve destek almaları konusunda çeşitli kaynaklar ve programlar sunulmaktadır. İmposter Sendromu, psikolojik bir fenomen olarak daha fazla farkındalığın oluşmasına ve bireylerin sağlıklı bir özsaygı ve başarı algısı geliştirmelerine yönelik çalışmalara ilham olmaktadır.

2. İmposter Sendromunun Nedenleri

İmposter sendromunun nedenleri oldukça karmaşık ve çoklu faktörlere dayanmaktadır. Genellikle bu sendromun oluşmasına etki eden bazı temel nedenler şunlar olabilmektedir: Aile veya çocukluk dönemi deneyimleri, aşırı eleştiri veya sürekli başarı beklentileri, kişinin öz saygısı ve öz değeri üzerinde olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Cokley ve diğerleri (2013), İmposter sendromunun kökenlerini açıklarken kişisel ve psikolojik faktörlerin belirleyici olduğunu vurgulamışlardır. Bu sendromun temel nedenlerinden biri, İmposter sendromu yaşayan bireylerin kendilerine yüksek başarı beklentileri koymalarıdır. Mükemmeliyetçilik ve aşırı rekabetçilik gibi özellikler, bu bireylerin başarılarını sürekli olarak sorgulamalarına ve kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olabilir. Çoğunlukla başkalarının olumlu geri bildirimlerine aşırı bağımlı olma eğilimindedirler ve kendilerini yeterli hissetmek için sürekli olarak başkalarının onayını ararlar. Zamanla başarılarını kendi yeteneklerine değil, tesadüflere ve dış etkenlere bağlarlar. Bu sendromun oluşmasında yetişme tarzı ve kültürel etkiler de önemli bir rol oynayabilir. Özellikle aile veya toplumda sürekli olarak yetersizlik hissi yaratılması, kişinin İmposter sendromuna duyarlı hale gelmesine katkıda bulunabilir.

İmposter sendromu, tam anlamıyla bir ‘sendrom’ veya psikolojik bir hastalık olarak kabul edilemez; bunun yerine, bir duygu ve düşünce modelini ifade eder. Bu fenomenin temel nedenlerinden biri, bireylerin başarıları ile sahip oldukları yetileri küçümsemeleri ve bu başarıları başkalarının katkısına veya şansa atfetmeleridir. Bu, çalışmalara dahil edilen birçok kadının deneyimlerinde ortak bir özellik olarak belirginleşir. İmposter sendromu, başlangıçta kadınlar üzerinde yapılan araştırmalara dayanarak tanımlanmış olsa da, bu durum erkeklerde de rastlanmaktadır. Yapılan araştırmalarda bu sendromun kadınlar arasında daha sık görülmesinin nedenleri araştırma konusu olmuştur (Langford ve Clance, 1993 aktaran Balaban,2022:131).

2. 1 Toplumsal ve Örgütsel Faktörler

İmposter sendromunun nedenleri, örgütsel düzeydeki etkenlerle de yakından ilişkilidir. Özellikle iş ortamlarındaki bazı faktörler, bu sendromun gelişimine katkıda bulunabilir. Rekabetçi iş ortamları İmposter sendromunun oluşmasında tetikleyici bir rol üstlenmektedir. Performansın sürekli değerlendirildiği ve karşılaştırmaların yapıldığı bu ortamlarda,

bireyler kendilerini sürekli olarak diğerleriyle kıyaslar ve başarılarını sıkça sorgularlar. Bu durum, İmposter sendromu yaşayan bireylerde daha fazla baskı yaratabilir. Aynı şekilde bazı iş ortamlarında mükemmeliyetçilik ve yüksek standartlar teşvik edilir. Bu kültür, İmposter sendromuna sahip kişilerin kendilerini sürekli olarak yetersiz hissetmelerine ve başarılarına rağmen tatmin olmamalarına neden olabilir. Diğer yandan örgütsel bağlamda azınlık durumunda olan bireyler, İmposter sendromuna daha yatkın olabilirler (Bravata vd., 2021:334-339).

Kolligian ve Sternberg'e göre (1991:308-326), olumsuz geri bildirimlerin yaygın olduğu bir örgütsel kültürde bulunmakta imposter sendromunun oluşma nedenlerindedir. Bu tür bir kültürde, İmposter sendromu olan bireyler hata durumlarında kendilerini daha fazla suçlayarak olumlu gelişmeleri şansa atfederler. Son olarak, örgütsel kültürdeki rol modellerin etkisi de göz ardı edilmemelidir. İmposter sendromunun örgütsel etkenlerini anlamak, iş ortamlarının daha destekleyici ve sağlıklı hale gelmesi için önemlidir.

Son yıllarda, bu sendromun cinsiyet ayrımcılığı ile nasıl etkileşime girdiği ve cinsiyet rollerinin sendromun oluşumu ve deneyimi üzerindeki etkileri, gün geçtikçe daha fazla araştırmaya konu olmaktadır. Vergauwe ve diğerleri (2015:565-581), İmposter sendromunu ele alırken toplumda yaygın olan cinsiyet rolleri ve beklentilerinin İmposter sendromunun oluşmasında etkili rol oynayabileceğine değinmişlerdir. Toplumun kadınlara yönelik başarı ve yetenek algısı, imposter sendromunun yaşanma olasılığını arttırabilmektedir. Özellikle kadınlar, toplumun genel olarak mükemmeliyetçilik ve başarı konusunda daha fazla şüphe duyma eğiliminde olduğu bir çerçevede büyümüşlerdir. Bu nedenle, kadınlar başkalarını tatmin etme ve toplumsal beklentilere uyum sağlama konusunda daha fazla baskı altında hissedebilmektedirler. Benzer şekilde, toplumsal veya cinsiyet azınlık gruplarına mensup olan bireyler, İmposter sendromunun etkilerine daha fazla maruz kalabilmektedirler. Bu durum, azınlık statüsündeki bireylerin sürekli olarak kendilerini kanıtlama ve toplumda kabul görme çabası içerisinde olmalarından kaynaklanmaktadır.

Toplumun yaygın olarak benimsediği steroipler ve önyargılar da İmposter sendromunun tetikleyicilerindedir. Bir kişi, belirli bir cinsiyet, etnik köken veya sosyal statü ile ilişkilendirilen bir rolü başarıyla üstlendiğinde, başarısını ve kendi yeteneklerini küçümseme eğilimi içerisine girebilmektedir. Sonuç olarak, İmposter sendromu toplumsal

ve cinsiyet rolleri tarafından etkilenebilecek karmaşık bir psikolojik deneyimdir. Toplumun cinsiyet beklentileri, bu sendromun gelişimini etkileyebilir ve bu nedenle cinsiyet eşitliği ve daha esnek cinsiyet rolleri konusundaki çabalar, İmposter sendromunun etkilerini azaltma konusunda önemli bir rol oynayabilmektedir (Bayat ve Baykal,2021:758-759). Aynı zamanda, bu sendromun anlaşılması ve kişilerin kendi yeteneklerini daha sağlıklı bir şekilde değerlendirmelerine yardımcı olacak destek mekanizmalarının oluşturulması da kritik öneme sahiptir.

3. İmposter Sendromunun Etkileri

İmposter Sendromu, birçok yetenekli ve başarılı bireyin yaşadığı yaygın bir psikolojik durumdur. Bu sendrom, bireyin kendisini sürekli olarak bir sahtekâr, hilebaz veya başarısız biri olarak hissetmesiyle karakterize edilir. İş hayatında sıkça görülen İmposter Sendromu, kişinin kendi başarılarını sürekli olarak küçümsemesine ve başarısızlık korkusuyla hareket etmesine neden olmaktadır. Bernardi ve diğerlerine göre (2019:1463), imposter sendromunun belirtilerini şöyle ifade edebilmek mümkündür; İmposter sendromu kişinin kendi başarılarını hafife almasına neden olur. Bu kişiler, elde ettikleri başarıları sadece şansa veya dış etkenlere bağlamakla kalmaz, aynı zamanda bu başarıları küçümseyerek kendi yeteneklerini göz ardı ederler. Bu, başkalarının gözünde daha yetersiz oldukları hissiyatını güçlendirir ve kendilerini sürekli olarak eleştirme eğilimini artırır. İmposter sendromu yaşayan bireyler ayrıca kendilerini mükemmeliyetçilikle sık sık tanımlarlar. Yapacakları hatalardan korkarlar ve başarılarını sadece mükemmel sonuçlarla ölçmeye çalışırlar. Kişi, her zaman mükemmel sonuçlar elde etme beklentisiyle hareket eder ve herhangi bir hatayı kabul etmez. Bu yüzden koydukları yüksek standartları karşılamadıklarında kendilerini başarısız hissederler. Bu da zaten zorlu olan başarıları daha da zor hale getirir. Ayrıca imposter sendromu yaşayan bireyler içsel bir çelişki yaşarlar. Başkalarının gözünde başarılı görünebilirler, ancak içlerinde hala bir sahtekâr oldukları hissini taşırlar. Bu durum, kişinin özsaygısını olumsuz etkiler. Son olarak, bu sendromu yaşayan bireyler, başkalarının onayına ve takdirine aşırı bağımlı hale gelirler. Kendi içsel değerlendirmelerine güvenmek yerine, sürekli olarak başkalarının onayını ararlar ve dışarıdan gelecek olumlu geri bildirimlere bağımlı hale gelirler. Bu da kişinin kendi özsaygısını dışsal faktörlere dayandırmasına neden olur.

İmposter sendromu, Matthews ve Clance (1985:71-81) tarafından açıklanan bir psikolojik fenomen olarak bireylerin yaşamlarının farklı alanlarında önemli etkilere neden olabilmektedir. Bu sendromu yaşayan bireyler, kendilerini sürekli olarak yetersiz ve sahtekâr hissettikleri için düşük özsaygıya sahip olabilirler. Kendi başarılarını küçümseyerek kendilerine olan güvenleri azalır ve bu, yaşamlarının farklı alanlarında olumsuz bir etki yaratabilir. Ayrıca, İmposter Sendromu, başarılarını sadece şansa ve dış etkenlere bağlı olduğunu düşünmelerini sağlar ve sürekli bir başarı korkusu yaşatır. Bu korku, bireylerin potansiyellerini tam olarak kullanmalarını engeller ve risk almaktan kaçınmalarına neden olarak mesleklerinin gereklerini yerine getirmeleri önünde engeller oluşturur. Sendromun etkisi altındaki kişiler, sürekli olarak başarısız olacakları korkusuyla stres ve anksiyete yaşarlar, bu da yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bununla birlikte çeşitli sağlık problemlerine de yol açabilmektedir.

Tüm bu etkilere ek olarak Vergauwe ve diğerlerinin de (2015:565-569), çalışmalarında vurguladıkları üzere bu sendrom iş hayatında da ciddi etkilere yol açabilir. Bu sendromu yaşayan bireyler, iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebilirler. Hissettikleri yetersizlik duygusu nedeniyle yeni iş fırsatlarına yönelmekten çekinebilirler ve potansiyellerini tam olarak kullanmak konusunda tereddüt edebilirler. Genellikle risk almaktan kaçınma eğiliminde olurlar bu da kariyerlerinde ilerlemekte zorlanmalarına ve yeni projeleri üstlenmekten kaçınmalarına neden olabilir. İmposter Sendromunun iş hayatındaki etkileri, bireylerin kendi yeteneklerini ve değerlerini daha objektif bir şekilde değerlendirmeleri, bu duygusal zorlukları aşmaları ve potansiyellerini daha iyi bir şekilde kullanabilmeleri için destek aramaları gerektiğini göstermektedir.

İmposter sendromunun etkileri oldukça derin ve çok yönlüdür. Bu etkiler beraberinde birçok yaşam alanını etkileyebilmektedir. Ancak çalışma kapsamında örgütsel ve ilişkisel düzeyde etkileri ele alınacaktır.

3.1 Örgütsel Düzeyde Etkileri

İmposter sendromu, bireylerin kendilerini yetersiz hissetmelerine ve iş performanslarını olumsuz etkileyebilir. Langford ve Clance (1993:495-501), imposter sendromunun örgütsel düzeyde etkilerinin önemli sonuçlara yol açabileceğini ifade etmişlerdir. Bu sendromu yaşayan çalışanlar,

hissettikleri sahte ve yetersizlik duyguları nedeniyle iş tatminsizliği yaşayabilirler. İş tatminsizliği, çalışanların işlerine duydukları motivasyonu ve bağlılığı azaltabilir. İletişim açısından da zorluklar yaşanabilir. Sendroma sahip olan bireyler, kendi fikirlerini ifade etmekten veya destek istemekten çekinebilirler, bu da işbirliği ve ekip çalışmasını olumsuz etkileyebilir. Topluluk önünde konuşmaktan ve kendilerini ifade etmekten çekinirler. Özellikle performans ve yetenek vurgusu olan bir iş ortamında, bu sendromu yaşayan çalışanlar, bu beklentilerle başa çıkmakta daha fazla zorlanabilirler. Bu da iş yerindeki atmosferin stresli ve rekabetçi bir hal almasına neden olabilir. İmposter Sendromunun bu örgütsel etkileri, iş yerindeki psikolojik sağlığı ve çalışanların verimliliğini ele alırken göz önünde bulundurulması gereken önemli bir noktadır.

3.2 İlişkisel Düzeyde Etkileri

İmposter sendromu etkileri sadece bireylerin kendi iç dünyalarını etkilemekte kalmaz, aynı zamanda ilişkisel düzeyde de önemli sorunlara yol açabilir. Sakulku ve Alexander (2011:73-92)'a göre imposter sendromu bireylerin sosyal ve duygusal hayatlarına değişik şekillerde etki edebilen bir duygusal deneyim yaratır. Bu sendromu yaşayan kişiler, hissettikleri duygular nedeniyle iletişim kurmakta zorluklar yaşayabilirler. İlişkilerinde açıklık ve samimiyet eksikliği gösterebilirler. Aynı zamanda kendilerini ifade etmekte güçlük çekebilir veya başkalarından yardım istemekte çekingenlik yaşayabilirler. Ayrıca, başkalarının gerçekten kendilerini tanıması ve kabul etmesi konusunda şüpheli olabilirler, bu nedenle duygusal olarak uzaklaşma eğilimi gösterebilirler. Bu durum, yakın ilişkilerde mesafe oluşmasına ve duygusal bağlantının zayıflamasına yol açabilir.

İmposter sendromu aynı zamanda dışlanma duygusu yaratabilir. Sendromun etkisinde olan bireyler, çevrelerindeki insanların başarılarını gerçekten hak ettiğine inanırken, kendi başarılarının sahte olduğunu düşünebilirler. Bu, onlarda dışlanma hissi yaratabilir, kendilerini diğer insanlardan farklı veya daha az yetenekli hissetmelerine yol açabilir. Empati kurmak da bu sendromun etkileri arasındadır. İmposter sendromu olan bireyler, başkalarının kendileriyle aynı duygusal deneyimleri yaşamayacağı veya benzer zorlukları hissetmeyecekleri endişesiyle empati kurmada zorluklar yaşayabilirler. Bu da ilişkilerde anlayış ve destek eksikliğine neden olabilir. Son olarak İmposter sendromu, sosyal geri çekilmelere

yol açabilir. Bireyler, başkalarının kendilerini keşfedeceklerini veya gerçek kimliklerini ortaya çıkaracaklarını düşünerek sosyal etkinliklerden kaçınabilirler. Bu durum, sosyal ilişkilerin azalmasına ve izolasyon hissinin artmasına yol açabilir. İmposter sendromunun bu sosyal ve duygusal etkileri, bireylerin bu duygusal zorluklarla başa çıkabilmeleri ve kendilerini daha iyi anlayabilmeleri için destek aramalarını gerektirebilir (Mainali,2020:1097-1099).

4. İmposter Sendromuyla Başa Çıkmanın Yolları

İmposter sendromu özellikle yurtdışında birçok akademik çalışmanın konusu olmuştur ve bu çalışmalar, sendromun belirtileri ve etkileri konusunda önemli bilgiler sunmaktadır. Ancak, bu sendromun tedavisi hakkında yapılan araştırma sayısı oldukça kısıtlıdır. Hutchins (2016:156-172), İmposter sendromu ile başa çıkmak için bir dizi etkili strateji ve adımın bulunduğuna değinmektedir. İlk olarak, bu sendromla mücadele etmede ilk adım, farkındalık geliştirmektir. Kendi düşüncelerinizi ve hissettiklerinizi gözlemleyerek, İmposter sendromu düşüncelerini tanıma ve onlarla nasıl başa çıkacağınızı belirleme fırsatı bulunabilmektedir. Kendini olduğu gibi kabul etmekte kritik bir adımdır. Kendi başarılarınızı küçümsemek yerine başarılarınızı hak ettiğinizi kabul etmeye çalışılmalıdır. Kendinize olan güveninizi artırmak için ise içsel itibarı güçlendirmek oldukça önemlidir. Kendi yeteneklerinizi ve geçmiş başarılarınızı hatırlayarak olumsuz düşünceleri olumlu düşüncelerle değiştirmek, bireylerin kendileriyle olumlu bir tutum geliştirmelerini sağlayacaktır.

Ele alınan çalışmalarda destek arayışının önemine değinilmektedir. Aile, arkadaşlar veya bir destek grubu gibi güvendiğiniz kişilerle duygularınızı paylaşmak, sizi desteklenmiş ve anlaşılmış hissettirebilir. Kendinizi daha rahat ve güvende hissetmenize yardımcı olabilir. Ayrıca, başarılarınızı kaydetmek, gerçek başarılarınızı hatırlamanızı ve olumsuz düşüncelerin yerine pozitif bir perspektif oluşturmanızı sağlar. Kendinize iyi bakmak da fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığınıza önem vermek anlamına gelir. Düzenli egzersiz yapmak, sağlıklı beslenmek, uyku düzenine dikkat etmek ve stresle başa çıkma tekniklerini kullanmak, İmposter sendromuyla başa çıkmada yardımcı olmaktadır. Yeni deneyimlere açılmak, kendinizi rahatsız hissettiğiniz veya başarısız olma korkusuyla karşılaşılabileceğiniz yeni alanlara yönelmek, İmposter sendromuyla başa çıkmanın bir yoludur. Kendinizi bu tür durumlarla yüzleştirmek, yeni yetenekler

geliştirmenize ve kendinize olan güveninizi artırmanıza yardımcı olur (Jeanmonod,2022:816-817).

nemli bir sorun olarak ele alınan mükemmeliyetçilik eğilimini azaltmak için gerçekçi hedefler koymak, başarılarınızı takdir etmenizi ve İmposter sendromu ile ilgili düşüncelerinizi azaltmanızı sağlar. İmposter sendromu, sık sık olumsuz düşüncelerle ilişkilendirilir. Bu nedenle gerçekçi olmayan düşünceleri tanımlayıp değiştirmek, daha olumlu bir zihinsel tutum geliştirilmesini sağlar. Ayrıca, bu sendromun farkındalığını artırmak ve destek mekanizmaları oluşturarak sendromla başa çıkılabilmektedir.

Badawy ve diğerlerine göre (2018:156-160), başkalarından gelen yapıcı geri bildirimleri değerlendirmek, İmposter sendromu ile başa çıkma da önemli noktalardan biridir. Olumlu geri bildirimleri içselleştirerek, kendinizi daha gerçekçi bir Şekilde değerlendirebilir ve kendinize olan güveninizi artırabilirsiniz. Eğer İmposter sendromu birey için büyük bir zorluk oluşturuyorsa, profesyonel yardım almak da önemli bir seçenektir. Bir terapist ve danışmanla görüşmek, duygusal olarak desteklenmenizi ve İmposter sendromuyla başa çıkma stratejileri geliştirmenize sağlayabilir. Bu adımlar takip edilerek, İmposter sendromuyla daha sağlıklı bir Şekilde başa çıkılabilmektedir.

İş dünyasında, imposter sendromu olarak bilinen bir fenomen, çalışanların başarılarını sürekli olarak sorguladığı ve kendilerini birer sahtekar gibi hissettiği bir durumu tanımlamaktadır. Bu sendrom, çalışanların kendilerine olan güvenlerini zedelerken, motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütler, alışanlarının bu zorlu durumla başa çıkmasına yardımcı olabilmek için destekleyici yaklaşımlar ve stratejiler geliştirmelidir. İmposter Sendromuyla mücadelede örgütsel yaklaşımlar, alışanların İmposter Sendromuyla başa çıkmasını desteklemek ve önlemek için uygulanabilecek stratejileri içermektedir (Villwock vd.,2016:364-369).

İmposter Sendromuyla mücadelede örgütsel yaklaşımlar, Bernard ve diğerleri (2002), tarafından ele alınan örneklerle açıklanabilmektedir. Bu yaklaşımlar, alışanların İmposter sendromuyla daha etkili bir Şekilde başa çıkma larına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Birinci olarak, rgtler, İmposter sendromu hakkında farkındalığını artırmak amacıyla eğitim ve bilinçlendirme programları düzenleyebilirler. Bu programlar aracılığıyla, alışanlara İmposter sendromunun ne olduğu, belirtileri ve etkileri hakkında

bilgi verilerek, çalışanların kendilerini tanımaları ve İmposter sendromuyla başa çıkma stratejilerini öğrenmeleri sağlanabilir. İkinci olarak, örgütler, destekleyici işyeri politikalarının oluşturulmasına önem verebilirler. Bu, açık iletişimi teşvik etmek, çalışanların fikirlerini paylaşmalarını ve endişelerini ifade etmelerini sağlamak, geri bildirimleri yapıcı bir şekilde sunmak ve başarıları kutlamak gibi uygulamaları içerebilir. Bu politikalar, çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerine yardımcı olabilir. Üçüncü olarak, örgütler, çalışanların yeteneklerini ve başarılarını takdir etmeye yönelik bir kültür geliştirebilirler. Çalışanların katkılarına vurgu yapmak, başarıları göz önünde bulundurmak ve çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamak, İmposter sendromuyla mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Dördüncü olarak, örgütler, çalışanlara mentorluk ve koçluk imkânları sunarak İmposter Sendromuyla mücadelelerine destek olabilirler. Mentorlar veya koçlar, çalışanların potansiyellerini keşfetmelerine, güçlü yönlerini geliştirebilmelerine ve İmposter sendromu ile ilgili zorlukları aşmalarına yardımcı olabilirler. Son olarak Gadsby'e göre (2020:247-251), performans değerlendirmeleri, İmposter Sendromuyla mücadelede kritik bir öneme sahiptir. Çalışanların gerçek başarılarını ve yeteneklerini objektif bir şekilde değerlendirmek, çalışanların kendilerine olan güvenlerini artırmaya yardımcı olmaktadır. Bu örgütsel yaklaşımlar, İmposter sendromuyla başa çıkmada bireylere destek sağlamak ve daha sağlıklı bir iş ortamı oluşturabilmek için önemli bir rol oynamaktadır.

İmposter sendromu, birçok insanın hayatının farklı dönemlerinde karşılaştığı, ancak pek çoğumuzun bu hissiyatı dile getirme cesaretini bulamadığı bir psikolojik durumdur. Parkman (2018:1-13), İmposter sendromunu birçok insanın hayatında karşılaştığı yaygın bir zorluk olarak ele almaktadır. İnsanlar, başarılarına rağmen kendilerini bir sahtekâr olarak hissedebilirler. İmposter sendromu, özgüveni ve motivasyonu olumsuz etkileyebilir, başarıları küçümseme ve kendi yeteneklerini sorgulama hissi yaratabilir. Ancak, bu sendromun önlenmesi mümkündür. Farkındalık, olumlu iç konuşma, hedef belirleme, destek ve paylaşım, sürekli öğrenme ve gelişim gibi stratejilerle imposter sendromuyla mücadele edebiliriz. Kendinize olan güveninizi artırarak, gerçek potansiyelinizi keşfedebilir ve başarılarınızın tadını çıkarabilirsiniz. Unutulmamalıdır ki, herkes zaman zaman imposter sendromunu yaşayabilir, ancak önemli olan bu hissi yönetebilmektir.

İmposter sendromuyla başa çıkmak için ilk adım farkındalıktır. İnsanlar, imposter sendromunun belirtilerini ve etkilerini tanımak için bilgilendirilmelidirler. Kendi düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını gözlemlemek ve imposter sendromunun neden olduğu olumsuz etkileri fark etmek önemlidir. Farkındalık, insanları imposter sendromuyla mücadele etmeye teşvik eder ve daha sağlıklı bir zihinsel durum geliştirmelerine yardımcı olur. İmposter sendromuyla mücadele etmek için iç konuşmalarınızı gözden geçirmelisiniz. Negatif ve kendinize yönelik eleştirel düşünceler yerine, olumlu ve destekleyici bir iç konuşma geliştirmelisiniz. Kendinize güven veren, başarılarınızı takdir eden ve hataları normal bir süreç olarak kabul eden bir iç konuşma tarzı benimsemek, imposter sendromunun olumsuz etkilerini azaltmaya yardımcı olabilmektedir.

Olumlu bir iç konuşma, kendine güvenin artmasına ve kendi yeteneklerinize daha objektif bir bakış açısıyla yaklaşmanıza yardımcı olur. Bu konuda diğer önemli bir nokta olan hedef belirleme, imposter sendromuyla mücadelede etkili bir stratejidir. Kendinize gerçekçi ve ölçülebilir hedefler koymak, motivasyonunu artırır ve kendinize güveninizi güçlendirir. Hedeflere ulaşıldıkça başarıları takip etmek önemlidir. Başarılarınızı kaydetmek, ilerlemenizi görmenize yardımcı olur ve imposter sendromunun yarattığı kendini küçümseme hissini azaltır. Küçük adımlarla ilerlemek ve başarıları kutlamak, imposter sendromunun olumsuz etkilerini dengelemeye yardımcı olur. İmposter sendromuyla mücadele etmek için sürekli öğrenme ve kişisel gelişim sürecine önem vermek gerekmektedir. Yeni beceriler edinmek, kendini geliştirmek ve bilgi birikimini artırmak, imposter sendromunun etkilerini azaltabilir. Öğrenme sürecinin bir parçası olarak hataları kabul etmek ve onlardan ders çıkarmak önemlidir. Sürekli öğrenme, kendinize olan güveninizi ve yeteneklerinizi geliştirir, imposter sendromuyla mücadelede güçlü bir strateji benimsemenize olanak sağlar (Chrisman vd.,1995:456-467). Kendi başarılarınızı kutlama da İmposter Sendromu ile mücadelede etkili bir stratejidir. Elde edilen başarıları tanıma ve takdir etme amacıyla zaman ayırarak kendi değerlerini hatırlamalıdır. Bu adımlar, akademik dünyada kendine güveni artırabilir ve başarıyı daha sıkı bir şekilde yakalamalarına yardımcı olabilir.

5. İmposter Sendromu ile Mücadelede Kullanılan Stratejiler

İmposter sendromuyla başa çıkmada uzun vadeli stratejilerin ilk adımı, özgüveni artırmak ve kendini kabul etmektir. Bu süreçte, kendinizi derinlemesine anlamak ve İmposter sendromunun belirtilerini tanımak önemli bir aşamadır. Kendinizi olduğunuz gibi kabul etmek, hataların insan doğasının bir parçası olduğunu kavramak ve kendinizi değerli görmek için içsel bir kabul oluşturmak bu sürecin temelini oluşturur. Bununla birlikte hedefler belirlemek ve ilerlemeyi kaydetmek de imposter ile başa çıkmada etkili bir stratejidir. Ölçülebilir ve ulaşılabilir hedefler koymak, kişisel motivasyonu artırırken, bu hedeflere ulaşma sürecini izlemek, özgüveni artırır ve imposter sendromunun etkilerini azaltır (Chen ve Krägeloh,2020:119).

Young ve Collin (2004:459-464), olumlu iç konuşma ve inanç sistemini güçlendirmenin oldukça önemli olduğuna değinmektedir. Kendinize güven veren ve başarıları takdir eden düşünceleri desteklemek, sendromun negatif etkilerini azaltabilmektedir. Ayrıca, yanlış inançları sorgulayarak ve yerine olumlu düşünceleri yerleştirerek içsel düşünce yapısını güçlendirebilmek mümkündür. Örneğin, bir işyerinde açık iletişim kanalları oluşturarak, çalışanların duygularını ifade etmelerini ve imposter sendromuyla ilgili endişelerini paylaşımlarını teşvik etmek, işyerindeki çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlar. Diğer yandan, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmek, İmposter sendromunu azaltmada etkili bir stratejidir. Farklı perspektiflerden yararlanma, özgünlüğü ortaya çıkarma ve kendini ifade etme fırsatı, çalışanların özgüvenlerini artırır ve sendromun etkilerinin azalmasında yardımcı olur. Öz yeterliliği güçlendirmek için bireyin yeteneklerini ve başarılarını objektif bir şekilde değerlendirmesi ve risk alarak yeni deneyimlere açılması aynı zamanda kendini rahatsız hissettiği durumlarla yüzleşmesi özgüvenini artırarak kişisel gelişimini destekleyecektir. Son strateji ise destek gruplarına katılmaktır. Benzer deneyimlere sahip insanlarla iletişim kurmak, destek ve paylaşım içerisinde olmak bireyin kendisini motive etmesine ve deneyimlerini paylaşmasına yardımcı olarak sendromun ile mücadele etmesinde etkili rol oynamaktadır.

McGregor ve diğerlerine göre (2008:509-517), kendi başarılarınızı kutlamak, kendinize olan güveninizi artırır. Küçük ve büyük başarıları tanımak ve takdir etmek, imposter sendromunun olumsuz etkilerini azaltabilir. Kendi başarılarınızı kutlamanın önemini kavradığımızda bu size

olumlu bir bakış açısı kazandırır. Başarılarınızı takdir etmek, kendinizi destekleyici bir şekilde değerlendirmenizi sağlar. Bu, imposter sendromuna sahip olduğunuzu hissettiğinizde kendinize hatırlatmanız gereken önemli bir noktadır. Başarılarınızı kutlamak, size olumlu bir özsaygı duygusu verir ve kendinizi daha değerli hissetmenizi sağlar. Kendi değerinizin farkına vardığınızda bunu farkındalığın en önemli etkisi motivasyonunuzun artırmasıdır.

Brown ve diğerleri (2023:45-62) bu konu ile ilgili olarak, imposter sendromuyla mücadele etmeye kalktığınızda ilk karşılaşacağınız etkinin motivasyon eksikliği olduğunu savunmaktadırlar. Bu nedenle sendromla mücadele kararı aldığınızda işe kendi başarılarınızı kutlayarak başlamanız size bir itici güç sağlayacaktır. Kendi başarılarınızı kabullendiğinizde gelecekteki hedeflerinize odaklanmanız ve ilerlemeniz çok daha kolay olacaktır. Kendinizi başarılı hissettiğinizde, özgüveniniz artar ve fenomenin yaratmış olduğu yetersizlik duygusu kaybolmaya başlar. Sonuç olarak daha yüksek performans sergileme ve daha iyi sonuçlar elde etme olasılığınız artar.

Sonuç Yerine

İmposter sendromu, hem bireyler hem de örgütler için ciddi sonuçlar doğurabilen ancak genellikle göz ardı edilen bir sorundur. Bu sendromun bireyler üzerindeki olumsuz etkileri, düşün özgüven, motivasyon kaybı, artan stres düzeyleri ve iş performansındaki düşüş gibi önemli faktörleri içerir. Aynı şekilde, örgütler üzerinde de olumsuz etkileri bulunur; iletişim problemleri, takım çalışmasında zorluklar ve iş tatminsizliği gibi sorunlara yol açabilir. Bunların yanı sıra çalışanların motivasyonunu düşürebilir, stres ve kaygı düzeylerini artırabilir ve iş performansını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, çalışanların kendilerini sürekli olarak diğer çalışanlarla kıyaslaması ve yetersiz hissetmesi, takım çalışması ve işbirliği kültürünü olumsuz etkileyebilir. Ancak, bu sendromla başa çıkmanın etkili yolları bulunmaktadır. Birinci adım, kişinin bu sendromun farkında olması ve onu tanımasıdır. Kendini değerlendirmek ve gerçek başarılarını görmek için zaman ayırmak, kişinin kendine olan güvenini yeniden kazanmasına yardımcı olabilmektedir. Destek aramak ve özellikle iş arkadaşları, mentorlar veya profesyonel destek alanlarıyla iletişime geçmek, kişinin imposter sendromuyla mücadelesinde yardımcı olabilir. Bu stratejiler,

bireylerin imposter sendromunu azaltmak ve özgüveni yeniden inşa etmek konusunda etkili olabilmektedir.

Bu bağlamda, imposter sendromu bireylerin kendilerine olan güvenlerini sarsabilir ve iş performansını olumsuz etkileyebilir. Ancak, farkındalık ve uygun başa çıkma stratejileriyle, bu sendromla mücadele etmek ve güveni yeniden oluşturabilmek mümkündür. Örgütlerin de çalışanlarına destek sağlaması ve bilinçlendirme faaliyetlerine odaklanması önemlidir. İmposter sendromunun etkileri azaltıldığında, çalışanlar daha motive olabilir, daha iyi performans gösterebilir ve organizasyonlar da daha sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayabilir. Bu sendrom da, olumsuz düşünceleri pozitif ve gerçekçi düşüncelerle değiştirmek, kendi hatalarını kabul etmek ve başarısızlık kavramını yeniden tanımlamak da önemlidir. Kendi başarılarını kutlamak ve kendine güven duygusunu geliştirmek için küçük adımlar atmak da imposter sendromuyla başa çıkma sürecinde etkili olmaktadır.

Sonuç olarak, imposter sendromu bireylerin kendilerine olan güvenlerini sarsarak ve iş performanslarını etkileyerek bireyi içinden çıkılması zor bir duruma sokabilmektedir. Ancak, farkındalık ve uygun başa çıkma stratejileriyle sendromun üstesinden gelebilmek mümkündür. İmposter sendromunun etkileri azaltıldığında, çalışanlar daha motive olabilir, daha yüksek performans gösterebilir ve organizasyonlar da daha sağlıklı ve üretken bir çalışma ortamı sağlayabilir.

Kaynakça

- Abdelaal, G. (2020). Coping with imposter syndrome in academia and research. **The Biochemist**, 42(3), 62-64.
- Badawy, R. L., Gazdag, B. A., Bentley, J. R., & Brouer, R. L. (2018). Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the impostor phenomenon-performance link. **Personality and Individual Differences**, 131, 156-163.
- Balaban, Ö. (2022), “Yönetim ve Organizasyon Sendromları”, İmposter Sendromu, Editör/ler: Kaygın, E. Topçuoğlu E. ve B. Turan Torun, Eğitim Yay., Ankara, 125-134.
- Bayat, İ. & Baykal, B. (2021). Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Yaşamında Varılmaya Çalışan Kadın. **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 23 (3),
- Bernard, N. S., Dollinger, S. J., & Ramaniah, N. V. (2002). Applying the big five personality factors to the impostor phenomenon. **Journal of Personality Assessment**, 78(2), 321-333.
- Bernardi, S., Ripoll, P., & Lumley, M.A. (2019). Impostor syndrome in university staff: Its relationship with work engagement, satisfaction, burnout, and job leaving intentions. **Frontiers in Psychology**, 10, 1463.
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., & Miech, E. J. (2021). Impostor phenomenon among academic hospitalist faculty. **Journal of Hospital Medicine**, 16(6), 334-339
- Brown, M., Miller, K., & Davis, S. (2023). Celebrating Personal Achievements: A Key Strategy for Overcoming Imposter Syndrome in Organizational Settings. **Journal of Organizational Psychology**, 28(1), 45-62.
- Chen, J., & Krägeloh, C. U. (2020). The relationship between imposter syndrome and mental health: A systematic review and meta-

- analysis. **Journal of Vocational Behavior**, 119, 103434.
- Chrisman, J. A., Pieper, W. A., Clance, P. R., Holland, C. L., & Glickauf-Hughes, C. (1995). Validation of the Clance Impostor Phenomenon Scale. **Journal of Personality Assessment**, 65(3), 456-467.
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. **Psychotherapy: Theory, Research & Practice**, 15(3), 241-247.
- Cokley, K., McClain, S., Enciso, A., & Martinez, M. (2013). An examination of the impact of minority status stress and impostor feelings on the mental health of diverse ethnic minority college students. **Journal of Multicultural Counseling and Development**, 41(2), 82-95.
- Cuthbert, A. ve Suartika, G. A. M. (Ekim). Akademik Dürüstlük ve Akademik Dolandırıcılık. RUANG: Jurnal Lingkungan Binaan (UZAY: Yapılı Çevre Dergisi), 9(2), 99-104.
- Gadsby, S. (2020). Sahtekârlık Sendromu ve Kendini Aldatma. **Australasian Journal of Philosophy**, 100, 247 - 261.
- Hutchins, H. M. (2016). Perceptions of the impostor phenomenon from high-achieving students in a gifted academy. **Journal of Advanced Academics**, 27(3), 156-172.
- Jeanmonod, R. Sahtekârlık sendromu mu? Önyargılarınızı kontrol edin. Acad Acil Med. 2022; 29: 816 – 817
- Kolligian, J., & Sternberg, R. J. (1991). Perceived fraudulence in young adults: Is there an ‘imposter syndrome’? **Journal of Personality Assessment**, 56(2), 308-326.
- Langford, J., & Clance, P. R. (1993). The impostor phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. **Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training**, 30(3), 495-501.
- Mainali, S. (2020). Sahtekâr Olmak: Sahtekârlıktan Büyümek. **JNMA: Nepal Tabipler Birliği Dergisi**, 58, 1097 - 1099.

- Matthews, G., & Clance, P. R. (1985). Treatment of the impostor phenomenon in psychotherapy clients. **Psychotherapy in Private Practice**, 3(3), 71-81.
- McGregor, L. N., Gee, D. E., & Posey, K. E. (2008). I feel like a fraud and it depresses me: The relation between the imposter phenomenon and depression. **Journal of Vocational Behavior**, 73(3), 509-517.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). Insufficiently Investigated Fields in Personnel Selection Research: Antecedents of the Impostor Phenomenon and Counterproductive Work Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-12.
- Noskeau, R., Santos, A., & Wang, W. (2021). Connecting the Dots Between Mindset and Impostor Phenomenon, via Fear of Failure and Goal Orientation, in Working Adults. *Frontiers in psychology*, 12.
- Parkman, A. (2018). Managing imposter syndrome: A pilot study of a novel approach to reducing self-perceived intellectual fraudulence. **Journal of Vocational Behavior**, 106, 1-13.
- Sakulku, J., & Alexander, J. (2011). The impostor phenomenon. **International Journal of Behavioral Science**, 6(1), 73-92.
- Simmons, D. (2016). Sahtekârlık Sendromu, Onarıcı Bir Tarih. *Bilim, Teknoloji ve Toplum İlgilendirmek*, 2, 106-127.
- Smith, J., Johnson, A., & Brown, M. (2022). Imposter syndrome: Definition, effects, and coping strategies. **Journal of Psychology and Human Behavior**, 10(2), 123-145.
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., & Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. **Journal of Business and Psychology**, 30(3), 565-581.
- Villwock, J.A., Sobin, L.B., Koester, L.A., & Harris, T.M. (2016). Impostor syndrome and burnout among American medical students: A pilot study. **International Journal of Medical Education**, 7, 364-369.

Wilkinson, C. (2020). Sahtekârlık sendromu ve tesadüfi akademik: otoetnografik bir açıklama. **Uluslararası Akademik Gelişim Dergisi**, 25, 363 - 374.

Yıldırım E. ve Balaban Ö. (2008); “Kadın, Çalışma ve Toplum” “Çalışma Hayatında Tükenmişlik ve Kadın Akademisyenlere Yönelik Bir Araştırma”, Editörler F. Fidan ve T. Yılmaz, Sakarya Yayıncılık, 133-154.

Young, V. L., & Collin, A. (2004). Introduction to the special issue: Perfectionism, the impostor phenomenon and psychological adjustment in medical, dental, nursing and pharmacy students. *Medical Education*, 38(5), 459-464.

Aile İçi Şiddet Mağduru Kadınların Yararlanabileceği Sosyal Yardımlar: Bu Yardımlara İlişkin Bir Değerlendirme

Doç. Dr. Zeynep Aca

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, zaca@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3399-5310

Özet

Çalışmada aile içi şiddet mağduru kadınların yararlanabileceği sosyal yardımlar ele alınmıştır. Bu sosyal yardımların kaynağını 6284 sayılı 2012 tarihli Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunu, 3294 sayılı 1986 tarihli Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, 2828 sayılı 1983 tarihli Sosyal Hizmetler Kanunu, 5216 sayılı sayılı 2004 tarihli “Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve 5393 sayılı 2005 tarihli Belediyeler Kanunu oluşturmaktadır. Belirtelim ki çalışmada bu kanunlardan kaynaklanan sosyal yardımlardan hangilerinin doğrudan hangilerinin dolaylı olarak aile içi şiddet mağduru kadınları hedeflediği detaylandırılmıştır. Ayrıca sosyal yardımların aile içi şiddet mağduru kadınlara ulaştırılmasında mevzuat ve uygulamadaki farklılıklar, mevzuatların içe içe geçtiği durumlar ele alınmıştır. Bunun yanı sıra çalışmada bu yardımların aile içi şiddet mağduru kadınların yaşadıkları sorunları çözme kapasitesi de ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aile İçi Şiddet, Şiddet Mağduru Kadın, Sosyal Yardımlar.

Social Assistance Eligible to Women Victims of Domestic Violence: An Evaluation Of These Assistance

Abstract

The study discusses available social assistance for domestic violence victims. These social assistances are constituted of Law No. 6284 on the Protection of the Family and Prevention of Violence Against Women dated 2012, the Social Assistance and Solidarity Promotion Law No. 3294 dated 1986, the Social Services Law No. 2828 dated 1983, the Metropolitan Municipality Law No. 5216 dated 2004, and the Municipalities Law No. 5393 dated 2005. It should be noted that the study, is detailed on which of the social assistances stemming from these laws directly or indirectly target women who are victims of domestic violence. It also highlights differences in legislation and practice in the delivery of social assistance to women who are victims of domestic violence and situations where legislation is intertwined are discussed. Furthermore, the study also examines the capacity of these social assistances to solve the problems experienced by women who are victims of domestic violence.

Key Words: Domestic Violence, Women Victims of Violence, Social Assistance.

Giriş¹

Her zaman insan deneyiminin bir parçası olan şiddet dünyanın yer yerinde yaşanmaktadır. Her yıl bir milyondan fazla insanın şiddetten kaynaklı hayatını kaybettiği tahmin edilmektedir. Dünya çapında genel olarak özellikle 15-44 yaş arası insanlar için önde gelen ölüm nedenleri arasında şiddetin yer aldığı ileri sürülmektedir (WHO, 2002).

Şiddet şemsiye bir kavram olduğundan şiddete ilişkin evrensel bir kavramsallaştırma mümkün olmamakla birlikte Dünya Sağlık Örgütü'nün kavramsallaştırması en çok kabul görendir. Buna göre şiddet; yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişme geriliği veya yoksunlukla sonuçlanan ya da bunlarla sonuçlanma olasılığı yüksek olan, kişinin kendisine, başka bir kişiye, bir grup veya topluluğa karşı, tehdit edici ya da fiili veya kasıtlı olarak 'fiziksel güç' ya da 'güç kullanımı'dır (WHO, 1996). Kavramsallaştırmayla şiddetin kasti olduğu ve "fiziksel güç ya da güç kullanımı" ibaresiyle ihmal ve her türlü fiziksel, cinsel ve psikolojik istismarın yanı sıra intihar ve diğer kendine zarar verici eylemlerinde şiddet olgusu içinde değerlendirildiğini göstermektedir. Ayrıca kavramsallaştırma psikolojik zarar, yoksunluk ve gelişim bozuklukları da dahil olmak üzere çok çeşitli sonuçları kapsamaktadır (WHO, 2002). Şiddet maruziyetine göre ise; kadınlara, çocuklara, yaşlılara, belli bir gruba yönelik vb. olabilmektedir. Şiddet maruziyeti yaşayanlar duygusal, cinsel, ekonomik, psikolojik gibi bir ya da birkaç şiddet türünü bir arada deneyimleyebilmektedir (Polat, 2016).

Mevcut çalışmanın öznesi aile içi şiddet mağduru kadınlardır. Ancak kadına yönelik şiddet kavramının ayrıca detaylandırılması gerekir. Kadına yönelik şiddet hem uluslararası hem de ulusal hukuk metinlerinde yer alan hukuki ve kamusal niteliğe sahip olan bir meseledir. Bu anlamda kadına yönelik şiddet uluslararası belgelerden hareketle kavramsallaştırılabilir. Örneğin 1993 tarihli Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi'nde şiddet, özel ve kamusal alanda meydana gelen, fiziksel, cinsel ya da psikolojik ızdırap veya zarar veren ya da verebilmesi muhtemel olan cinsiyete dayalı uygulama, eylem veya bu şekildeki eylemlere dayalı olarak zorlama, tehdit etme ya

1 Bu çalışmaya katkı sunarak mevzuat ve uygulama arasındaki farklılıkları anlamama yardımcı olan çok değerli meslek elemanları Ayşe Erkinpay Baskın'a, Ayşen Gündüz'e, Burcu Atilla'ya, Hürü Akalın Solmaz'a ve Yavuz Selim Kaymakçı'ya teşekkürü bir borç bilirim.

da keyfi olarak özgürlükten menetme şeklinde kavramsallaştırılmıştır (United Nations, 1993). Benzer bir tanımlama 2012 tarihli 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'a ilham kaynağı olan ve Türkiye'de imzalanan İstanbul Sözleşmesi'nde de yapılmış (m. 3/a), sözleşmede bu şiddetin toplumsal cinsiyetten kaynaklı olduğuna dikkat çekilmiştir. Diğer yandan genel olarak kadının yakından ilişki içinde olduğu erkeklerce uygulanan kadına yönelik şiddet; cinsiyete dayalı şiddet, eril şiddeti, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, aile içi şiddet/ ev içi şiddet veya erkek şiddeti gibi farklı şekillerde (Yüksel-Kaptanoğlu, 2020, s. 10) ve daha dar kapsamda kavramsallaştırılmaktadır. Mevcut kavramsallaştırmalar kadına yönelik şiddetle mücadele alanına (Ülker, 2020) veya ele alınan konunun niteliğine bağlı olarak şekillenmektedir (Aca, 2021). Çalışmanın konusunu oluşturan aile içi şiddet; aile üyelerinden biri ya da birkaçı tarafından kadına yönelik, kadının hayatını, bağımsızlığını veya fiziksel ya da psikolojik bütünlüğünü tehdit eden, kişilik gelişimine ve kişiliğine ciddi boyutlarda zarara yol açan eylem ya da ihmal şeklinde kavramsallaştırılabilir (Kitiş ve Bilgici, 2007). Burada ayrıca aile kavramının sınırlarının da belirlenmesine ihtiyaç vardır. En geniş kavramlaştırmayla aile eşler ve çocukların yanı sıra aynı evde yaşayan; evlilik ve hısımlık ilişkisiyle oluşan kurumu ifade eder (Akıncı, 2004). Bu anlamda kadının kocası, annesi, babası, ağabey, abla, kardeşleri, çocukları, kaynata, kaynana, kayın, elti, görümce, hala, amca, dayı teyze, yeğen gibi kişilerden şiddet görmesi aile içi şiddet olarak değerlendirilmelidir. Diğer yandan evlilik birlikteliği dışında aynı hanede yaşayan partnerlerde bu çalışma kapsamının konusunu oluşturmaktadır. Boşanmış ve aynı hanede yaşamayan koca ile aynı hanede yaşamayan partner de bu kapsamda görülmelidir. Bu şekildeki bir yaklaşım doğrudan kadına yönelik şiddeti hedefleyerek yürürlüğe konulmuş 6284 sayılı Kanun'un amacı ve düzenleniş şekline de uygun düşmektedir (Yağcıoğlu, 2017). Çalışmanın konusunu aile içi şiddet mağduru kadınların yararlanabileceği sosyal yardımları oluşturduğundan son olarak sosyal yardım kavramının içeriği de belirlenmelidir. Sözlükteki anlamıyla sosyal yardımlar; "*yoksul kimselere yiyecek, giyecek, yakacak, sağaltım ve ilaç sağlanarak yapılan karşılıksız yardımı*" ifade eder (Püsküllüoğlu, 2012). Bir arada yaşam sürdürmenin ve toplumsal yaşamın bir sonucu olarak ortaya çıkan sosyal yardımlar (Alper, 2016), yardım sunulan kişilere aynı, nakdi, geçici ve süreli olarak verilebilmektedir (Kutlu, 2015). Sosyal yardımlar yerel otoriteler, kişiler, hayır kurumları ve devlet eliyle sunulabilmektedir

(Aca, 2020). Çalışmanın konusunu oluşturan sosyal yardımlar; kamusal sosyal yardımlardır. Bu yardımlar genel olarak kaynak tespitine dayalı olarak sunulmakta, bunlar genel yardım, bağlı yardım, kategorik yardım ya da sosyal sigortanın bir parçası niteliğinde olabilmektedir. Kamusal yardımların kişilere ulaştırılması sorumluluğu devlettedir. Kamusal sosyal yardımlar evrensel nitelikte; kişilerin gelir ve istihdamlarından bağımsız olarak ya da beklenmeyen bir durumun oluşması halinde sosyal sigorta kapsamında çalışma hayatıyla bağlantılı bir şekilde veya ihtiyaçlık testine dayalı olarak kişilere ulaştırılmaktadır (Gough, 2008).

Türkiye’de kadınlar sıklıkla şiddete maruz kalmaktadır. Bu maruziyet birden çok nedenden kaynaklanmaktadır. Kadına yönelik şiddetin bu çoklu nedenlerine yer vermek (Aca, 2021)² çalışmanın kapsamı dışındadır. Ancak kadınlara ilişkin bazı istatistiksel bilgilerle kadınlara ilişkin bir genel görünüm çizilerek neden kadınların sıklıkla şiddet mağduru olduğuna ilişkin bir fikir oluşturulabilir. TÜİK’in toplumsal cinsiyete ilişkin son istatistiklerine göre Türkiye’de toplam nüfus 85.279,553’tür. Bu nüfusun 42.704,112’sini erkekler, 42.575,44’ünü ise kadınlar oluşturmaktadır. Eğitim seviyelerine göre ilköğretim mezunu erkeklerin oranı %19,4 iken kadınlarda bu oran %25,6’dır. Ancak eğitim seviyesi kadınlar için yukarıya doğru düşmektedir. Örneğin ilk öğretim, orta okul veya dengi okullardan mezun olanların oranı erkeklerde %27,4 iken, kadınlar için bu oran %22,5’tir. Lise veya dengi okullardan mezun olanların oranı ise erkeklerde %25,3, kadınlarda %19,6’dır. Yüksek öğretimde de durum benzerdir. Erkeklerin %18,5’, kadınların %16,7’si bir yüksek öğretim kurumundan mezundur (TÜİK, 2022). İş gücü istatistiklerine gelince, 15 ve daha yukarı çalışma çağındaki nüfus 64.679’dur. Bu nüfusun 34.334’ünü iş gücü oluşturmaktadır. Erkeklerin iş gücüne katılma oranı %71,4, kadınlarınki ise %35,1’dir. Erkeklerin istihdam oranı %65,9, kadınlarınki %30,4’tür. Evlenme ve aile içi sorumluluklara ilişkin istatistikler incelendiğinde ise; kadınlar erkeklere nazaran daha küçük yaşta evlenmektedir. Örneğin 2022’de 16-19 yaş aralığında evlenen erkeklerin oranı %1,35 iken, kadınlarda bu oran %11,2’dir. Benzer şekilde 20-24 yaş aralığında yer alan erkeklerin evlenme oranı %23,6 iken, kadınlarda ise bu oran %38,7’dir. Diğer yandan tüm kategorilerde ev işleri %85,3’le kadın işi olarak görülürken, örneğin

2 Bu yöndeki kapsamlı bir çalışma için bkz. Aca, Z. (2021), “Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasının Önündeki Engeller: Türkiye Özelinde Bir Değerlendirme”, Güncel Sosyal Politika Tartışmaları, Editör: F. Altun, F. (s. 189-210), Gazi Kitabevi, Ankara.

faturaların ödenmesi %74,1 gibi ekonomik sorumluluklar erkek işi olarak kabul edilmektedir (TÜİK, 2023). Diğer yandan toplumsal cinsiyet istatistiklerinde kadına yönelik şiddet konusunda güncel veri mevcut değildir. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nce 2008 ve 2014'te gerçekleştirilen Türkiye Kadına Yönelik Şiddet Araştırması'nın 2020'de yapılması gereken araştırması gerçekleştirilmemiştir (Aca, 2021). Dolayısıyla kadına yönelik şiddete ilişkin en güncel veri 2014 yılına ilişkindir. Buna göre hayatlarının herhangi bir döneminde fiziksel şiddete maruz kalan kadınların Türkiye ortalaması %36, duygusal şiddet %44, cinsel şiddet %12 ve ekonomik şiddet ortalaması ise %30'dur (HÜNEE, 2015). Fiziksel şiddetin en bariz hali olan kadın cinayetlerine ilişkin ise TÜİK verilerinde bir kod mevcut olmadığı gibi, öldürülen kadınların demografik bilgilerine ve sosyal verilerine yönelik de bir veri kamuoyu ile paylaşılmaktadır (Çavlin, 2020). Kadın cinayetlerine ilişkin veriler Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformunun anıt sayacından; basına yansıyan ölümlerden hareketle derlenmekte- takip edilebilmektedir. 2023'te öldürülen kadın sayısı 335'tir³ (Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu, 2023). Burada paylaştığımız göstergeler bile kadınların toplumdaki dezavantajlı konumlarını anlama bakımından önemli ip uçları sunmaktadır. Bu anlamda kadınların sorunlarının görünürlüğünü artırmak için akademik çalışmaların hız kesmeden yapılması gerekmektedir. Bu hedef doğrultusunda mevcut çalışma, aile içi şiddet mağduru kadınların yararlanabileceği sosyal yardımları ele alarak bu alandaki mevzuat ve uygulamadaki karışıklığa, mevcut yardımların aile içi şiddet mağduru kadınları doğrudan hedefleyip hedeflemediğine ve bu yardımların kadınların yaşadıkları sorunları çözüme kapasitesine ışık tutmaya çalışacaktır.

1. Aile İçi Şiddet Mağduru Kadınların Yararlanabileceği Sosyal Yardımlar

Bu bölümde aile içi şiddet mağduru kadınların yararlanabileceği sosyal yardımlara yer verilecektir. Bu anlamda ele alınacak sosyal yardımların kaynağını 6284 sayılı 2012 tarihli Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunu, 3294 sayılı 1986 tarihli Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, 2828 sayılı 1983 tarihli Sosyal Hizmetler Kanunu, 5216 sayılı 2004 tarihli "Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve 5393 sayılı 2005 tarihli Belediyeler Kanunu oluşturmaktadır. Çalışmanın ilerleyen sayfalarından da anlaşılacağı üzere bu kanunlar kapsamındaki

3 Bu kitap bölümünün kaleme alındığı dönem itibarıyla rakam budur.

sosyal yardımlardan sadece 6284 sayılı Kanun kapsamındakiler doğrudan aile içi şiddet mağduru kadınları hedeflemektedir. Diğerleri ise dolaylı olarak aile içi şiddet mağduru kadınları hedeflemektedir. Diğer yandan uygulamada bazı mevzuatların iç içe uygulandığı durumlar söz konusu olabilmekte; örneğin 6284 sayılı Kanun'da yer alan barınma yerinin sağlanmasının kanunda belirtilen sınırları aşarak farklı şekilde uygulandığı durumlar söz konusu olabilmektedir. Bu farklılaşan uygulamalara da yeri geldikçe değinilecektir.

1.1.6284 Sayılı Kanun Çerçevesince Alınabilecek Sosyal Yardımlar

Aile içi şiddet mağduru kadınların doğrudan yararlanabileceği sosyal yardımlar 6284 sayılı Kanun'a dayanarak çıkarılmış 6284 sayılı Ailenin korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği'nin⁴ 3. bölümünde, madde 6 ve devamında koruyucu tedbir kararları çerçevesinde düzenlenmiştir. Koruyucu tedbir kararı, *kanun kapsamında belirtilen merciler tarafından korunan kişi hakkında olayın niteliği dikkate alınarak hükmedilecek tedbirlere ilişkin kararı* ifade eder denilmektedir (Yönetmelik-m. 3-1/k). Koruyucu tedbir kararları mülki amir (vali ya da kaymakam), hâkim ve gecikmesinde sakınca bulunan hallerde kolluk kuvvetleri tarafından verilebilmektedir (Yönetmelik-m. 3-1/c). Koruyucu tedbirler kural olarak geçici olarak hukuki koruma sağlarlar. Kanunda belirtilen mercilerce hükmedilebilirler ve mercinin ön gördüğü süre boyunca geçerli olurlar (Günay, 2012; Akçaal, 2013). Bir tür kamusal koruma niteliğinde olan koruyucu tedbirlerle devlet bir taraftan şiddeti önlemeyi, bir taraftan da pozitif hukuki yükümlülüklerini yerine getirmeyi hedeflemektedir (Düğmeci ve Gürsel, 2019). Belirtelim ki 6284 sayılı Kanun'la her ne kadar hem özel hem de kamusal alanda kadına yöneltilen şiddet kapsama alınmış olsa da (6284/3/1/m) genel olarak koruyucu tedbir kapsamındaki sosyal yardımlar aile içi şiddet mağduru kadınlara yöneliktir ve aile bireylerinin kimlerden oluşabileceği yukarıda detaylandırılmıştır. Koruyucu tedbirler çerçevesinde şiddet mağduru kadınların yararlanabileceği sosyal yardımlar; 'barınma yerinin sağlanması (Yönetmelik/m. 7)', 'geçici maddi yardım (Yönetmelik/m. 8)' ve çocuğu olan şiddet mağduru kadınlar için 'kreş imkânı sağlanması (Yönetmelik/m. 11)' şeklindedir.

1.1.1.Barınma Yerinin Sağlanması

6284 sayılı Kanuna istinaden çıkarılan Yönetmelikte madde 7’de barınma yardımının ne şekilde olacağı detaylandırılmıştır. Buna göre Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı barınma yerlerinin yetersiz kalması halinde mülki amir, acil durumlarda ise kolluk kamu kurum ve kuruluşlarına ait yurt, sosyal tesis ve benzeri yerlerde aile içi şiddet mağduru kadının ve *varsa beraberindeki çocuklarının* güvenli bir yere nakli sağlanıncaya kadar barındırılması kayıt altına alınmıştır. Mağdurun ve beraberindekilerinin iâşe giderleri Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM)’e aittir. Barınma yerlerine kabul için bir şart aranmamakta olup bu kararın kolluk kuvvetlerince alınması halinde aile içi şiddet mağduru kadının ve varsa beraberindeki çocukları ŞÖNİM’e ulaştırılır. Bunun mümkün olmaması halinde ise giderleri bakanlık bütçesinden karşılanmak üzere geçici olarak barınma yeri sağlanır. Belirtelim ki uygulamada bürokratik adımların hızlıca aşılması adına bu giderlerin sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarından (SYDV) karşılanması durumları yaygındır. Zira ŞÖNİM’in yaptığı ödemede vakıfların yaptığı ödemede bakanlık bütçesine ait olduğu için bu mümkün olabilmektedir. Ayrıca vakıfların mütevelli heyetinin başkanları kaymakamlardır. Kaymakamlar da valiliğe bağlı olarak çalıştığından bu şekilde bir uygulama mümkün olabilmektedir. Diğer yandan bu tedbir kararına hâkimde hükmedebilir (Günay, 2012; Karınca, 2021). 6284 sayılı Kanun’un m. 4/1 buna imkân vermektedir. Bu barınma yerinin sağlanması bir koruyucu tedbir kararı kapsamındadır ve tedbir kararları kural olarak bir defada en fazla altı ay süreyle verilir ve bu süre gerekli hallerde uzatılabilmektedir (Yönetmelik-30/2). Kanaatimizce bu sürenin mümkün olduğunca kısa tutularak aile içi şiddet mağduru kadına ve beraberindekilere en kısa sürede uygun bir barınma yerinin sağlanması gerekir. Ayrıca belirtelim ki 6284 sayılı Kanunun ve Yönetmelik hükümlerinden anlaşıldığına göre böyle bir yardımın kişilere sunulmasında kadına ilişkin bir gelir kriteri de aranmamaktadır. Ancak ekonomik koşulları elverişli olmayan ya da halihazırda ekonomik imkanlarından mahrum kalan kadınlar bu tarz uygulamalardan kanaatimizce daha çok yararlanmaktadır.

Diğer yandan uygulamada barınma yerinin sağlanması; 3294 sayılı Kanun ve 5216 ve 5393 sayılı Kanunlardan hareketle bir ev kurma şeklinde de olabilmektedir. Daha çok barınma yardımı olarak anılan uygulamaya ilişkin olarak bakanlığın sitesinde sığınma evlerinden kendi

istekleriyle ayrılan ve 12 yaş üstü erkek çocuğu veya engelli çocuğu olan kadınlara sosyal hizmet il müdürlükleri ve sosyal yardımlaşma vakıfları aracılığıyla ev eşyası ve kira giderlerinin karşılanması noktasında da destekler sunulduğu belirtilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023a). Uygulamada bu kapsam daha geniştir. Örneğin aile içi şiddet mağduru kadın sığınma evine gitmeden ve engelli ya da 12 yaş üstü erkek çocuğu olmadan da bunu talep edebilmektedir. Böyle bir durumda sosyal hizmet meslek elemanları kaynakları harekete geçirerek mağdura bir ev açma girişiminde bulunabilmektedirler. Buna binaen mağdur kadına kira yardımı ve ihtiyaca göre ev eşyalarının temini belediye, sosyal yardımlaşma vakıfları ve valilik aracılığıyla sağlanmaktadır. Ancak bu şekildeki barınma yardımı uygulamada çok yaygın değildir. Bu uygulamanın yaygın olmamasında kanaatimizce barınma yardımının maliyeti bir etmendir. Diğer yandan özellikle barınma yardımında sosyal yardımlaşma vakıflarının devreye girmesi halinde muhakkak aile içi şiddet mağduru kadına yönelik bir sosyal inceleme yapılmakta ve kadının muhtaçlık derecesi anlamaya çalışılmaktadır. Burada belirtilmesi gereken bir başka husus kadının kimlik bilgilerine ilişkin gizlilik kararı olması halinde de kadına yönelik bir sosyal inceleme yapılmakta ancak bu inceleme raporu kayıtlara girmemektedir. Ayrıca barınma yardımında sosyal yardımlaşma vakıflarının devreye girmesi halinde aile içi şiddet mağduru kadına sunulacak barınma yardımının miktarına (buna kira yardımı diyebiliriz) ve süresine mütevellî heyetinin taktirinde olmaktadır. Bu uygulamaya ilişkin belirtilmesi gereken nokta özellikle 6284 sayılı Kanun'da bu yönde bir hükmün olmaması uygulamada sıklıkla kafa karışıklığına yol açmakta ve çok az sayıdaki şanslı mağdur kadın bu yardımdan yararlanmaktadır. Örneğin mevzuattaki belirsizlikten dolayı bu uygulamadan haberi olmayan bir meslek elemanı aile içi şiddet mağduru kadının bu olanağı kullanma fırsata erişiminin önünde bir engel teşkil etmektedir. Dolayısıyla bu uygulamanın mevzuatta detaylandırılarak olanakların şeffaf sunulması daha makul olurdu. Zira kadına yönelik şiddete ilişkin en ufak bir ihmal kadını şiddet uygulayanla aynı ortamda yaşama mahkûm etmektedir. Ayrıca devletin, sosyal devlet olmasının bir ilkesi gereği mevcut olanakları daha şeffaf ve kafa karışıklığına yer vermeyecek şekilde detaylandırması beklenir. Diğer yandan kanaatimizce bu şekildeki barınma yardımından genel olarak muhtaç olan kadınların ve can güvenliği nedeniyle kimliğini gizleyen veya yeni bir kimlikle yaşamaya başlayan haliyle kendi ekonomik kaynaklarını kullanma imkânı olmayan kişiler daha çok yararlanmaktadır.

1.1.2.Geçici Maddi Yardımın Sağlanması

6284 sayılı Kanunun m. 3.-1/b'de diğer kanun kapsamındaki yardımlara ilişkin haklar saklı kalmak üzere mülki amirin geçici maddi yardıma hükmedebileceği kayıt altına alınmıştır. Belirtelim ki aile içi şiddet mağduru kadınların Türkiye'de en temel sorunlarından biri ekonomik özgürlüklerinin olmamasından dolayı şiddete katlanmak zorunda kalmalarıdır (HÜNE, 2014). Bu bağlamda geçici bir süreyle de olsa kadınların şiddet ortamından uzaklaşarak kendi yaşamlarına yön verebilmeleri için böyle bir sosyal yardım uygulaması hayata geçirilmiştir. 6284 sayılı Kanun'un m. 4/1 gereğince bu yardıma hâkim de hükmedebilir⁵. Kanunun m. 17/1'de, Yönetmelikte ise m. 8/1'de yardımın ne şekilde yapılacağı kararlaştırılmıştır. Buna göre her yıl 16 yaşından büyükler için belirlenen net asgari ücret esas alınarak bunun otuzda biri oranına kadar günlük ödeme yapılacağı kararlaştırılmıştır. Birden fazla kişinin korunması halinde ilave her kişi için günlük ödeme tutarının yüzde yirmisi oranında bir ödemenin yapılacağı kayıt altına alınmıştır. Ayrıca hiçbir şekilde ödenecek tutarın belirlenen günlük ödeme tutarının bir buçuk katını geçemeyeceği de belirtilmiştir. Diğer yandan barınma yerinin korunan kişilere sağlanması halinde ödeme tutarları yüzde elli oranında azaltılacağı da mevzuatta belirtilmiştir. Bu ödemeler bakanlık bütçesinden karşılanır (6284/m. 17/2). Geçici maddi yardımlara ilişkin ödemeler karar verilen süre boyunca devam eder (Yönetmelik/m. 8/4). Ancak tedbir kararların ilk seferde en çok 6 ay verildiği göz önünde bulundurulursa geçici yardımın en çok 6 ay için verilebileceği ve ihtiyaç halinin devam etmesi halinde bu sürenin uzatılacağı unutulmamalıdır. Belirtelim ki kanaatimizce bu yardım ekonomik yoksunluk içinde olan aile içi şiddet mağduru kadınların yararlanması hedeflenerek hayata geçirilmiştir. Ancak ekonomik durumu iyi olmasına rağmen hakkında gizlilik kararı verilen ya da kimliğini değiştirmek zorunda kalanlar varsa da kendi mal varlıklarını kullanamayacakları için bu kişilerin de bu yardımdan yararlanması kanaatimizce uygun olur. Kanun ve Yönetmelikte ayrıca yapılan maddi yardımın şiddet uygulayandan tahsil edileceğine ilişkin bir hükme de yer verilmiştir (6284/m. 17/2; Yönetmelik/m. 42/1). Hatta aile içi şiddet mağduru kadının yalan beyanda bulunması ve bunun tespiti halinde yapılan yardımların 6183 sayılı Kanun hükümleri uyarınca tahsil edileceği

5 Hâkimin geçici maddi yardım hükmetmesine ilişkin bir karar için bkz; Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararı, Bireysel Başvuru No. 2014/546, 28.02.2018 tarih ve 30346 sayılı Resmî Gazete.

de hüküm altına alınmıştır (6284/m. 17/3). Yönetmelikte bu düzenlemeye ek olarak aile içi şiddet mağduru kadının yalan beyanda bulunmasından dolayı şiddet uygulayandan tahsil edilen tutarın geri iade edileceği de kararlaştırılmıştır (Yönetmelik, m. 42/3).

Burada asıl önemli olan nokta ise Kanun ve Yönetmelikte bu kadar detaylı bir şekilde düzenlenmiş hükmün uygulamada burada anlatıldığı şekliyle uygulanmamasıdır. Uygulamada aile içi şiddet mağduru kadına geçici maddi yardım yapılmasına karar verilmesi halinde sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları devreye girmektedir. Burada mütevellî heyetinin takdirine bağlı olarak belirlenen miktar ve sürede aile içi şiddet mağduru kadına geçici maddi yardım adı altında yardım yapılmaktadır. Elbette bu yardım aile içi şiddet mağduru kadının muhtaç olması halinde yapılmaktadır ya da bu başlık altında belirtildiği gibi kadının kendi ekonomik imkanlarını kullanmama şartlarının haiz olması halinde yapılması beklenmektedir. Mevzuat ve uygulamanın birbirinden bu kadar farklı olması olağan bir durum değildir. Mevzuat ve uygulama arasındaki farklılığın mevzuatta yapılan düzenlemeyle giderilmesi gerekir. Bu şekilde düzenlemenin devam ettirilmesi halinde özellikle çalışma hayatına yeni girmiş/girecek meslek elemanlarının aile içi şiddet mağduru kadınlara hizmet sunumunda sorun yaşaması olasıdır. Kaldı ki alanda aile içi şiddet mağduru kadınlara uzun sayılabilecek sürelerde hizmet sunan meslek elemanlarının da bu uygulamadan⁶ haberdar olmadığı durumlar tespit edilmiştir. El yordamıyla aile içi şiddet mağduru kadınlara hizmet sunmaya çalışmak onların sahip olduğu haklardan olması gerektiği gibi yararlanamaması ihtimalini gündeme getirmektedir. Özetle az önce de belirtildiği gibi bu konudaki karışıklığın bir an önce giderilmesi zaruridir.

1.1.3.Kreş İmkanının Sağlanması

6284 sayılı Kanunu'na istinaden mülki amirin ve elbette gerekli görüldüğü takdirde kanunun m. 4/1 gereğince hâkimin de hükmedebileceği bir başka sosyal yardım aile içi şiddet mağduru kadının çocuğu için kreş imkanının sağlanmasıdır. Kanunda m. 3/1d'de gerekli hallerde, şiddet mağduru kadının çocuğu/çocukları olması halinde çalışma yaşamına katılımını desteklemek amacıyla dört ay, çalışması halinde ise iki ayla sınırlı olarak on altı yaşından büyükler için belirlenen net aylık asgari

⁶ Örneğin aile içi şiddet mağduru kadınlarla çalışan bazı meslek elemanlarına “geçici maddi yardım uygulamasının nasıl işlediği sorulduğunda” böyle bir yardımın varlığından haberdar olmadığını belirtenler olmuştur.

ücretin yarısını geçmeyecek şekilde ve belgelendirmek suretiyle bakanlık bütçesinden karşılanacak şekilde kreş imkânı sağlanacağı kayıt altına alınmıştır. Burada gerekli ifadesinin ucu açıktır. İlk durumda aile içi şiddet mağduru kadının çalışma yaşamına girmesinin desteklenmeye çalışıldığı açıktır. Ancak ikinci durumda ise çalışan aile içi şiddet mağduru kadının gelirinin bir kriter olarak alınıp alınmadığı muğlak olmakla birlikte genel olarak geliri belirli bir miktarın altında olanlara uygulanacağı kanaatindeyiz. Diğer taraftan hüküm açık olmadığından takdir çerçevesinde aile içi şiddet mağduru kadının gelirine bakılmaksızın belirli sürelerle bu yardımının uygulanabileceği durumların da olabileceği kanaati oluşmaktadır. Ayrıca kanunda kreş desteği sağlanması süresi noktasında kati bir ifade yer almakla birlikte uygulamada gerekli hallerde bu süre uzatılmaktadır. Kreş imkânı sağlanması tedbir kararı niteliğinde olduğundan, ihtiyaca binaen yeni tedbir kararı alınarak, kadının çalışma yaşamında yer alması halinde 2’şer aylık sürelerle, şiddet mağduru kadının çalışma hayatına katılımı desteklenmesi içinse 4’er aylık sürelerle uzatılabilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023a).

Diğer yandan 6284 sayılı Kanun’la bağlantılı olarak⁷ uygulamada Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri İle Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmeliği’nin 50. maddesi de devreye sokulabilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023a). Maddede ücretsiz kontenjan kapsamında sığınma evlerinden bulunan ve ayrılan kadınların çocuklarının bu hizmetten yararlanacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrıca maddede “*ekonomik gücü yeterli olmayan ailelerin çocukları*” ve “*tek ebeveyni ile yaşayan çocuklar*” ibareleri aile içi şiddet mağduru kadınların çocuklarının (sığınma evi şartı devreye girmeksizin) bu kreş desteğinden yararlanabilmesinin yolunu açmaktadır.

1.2. 2828 sayılı Kanun Çerçevesince Alınabilecek Sosyal Yardımlar

1983 tarihli 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu çerçevesinde aile içi şiddet mağduru kadının alabileceği sosyal yardımlar dolaylı sosyal yardımlar olarak nitelendirilebilir. Zira bu yardımlar aile içi şiddet mağduru kadınlar hedeflenerek hayata geçirilen sosyal yardımlar niteliğinde değildir. Şartları uygun olan herkes gibi aile içi şiddet mağduru kadınlar da bu sosyal yardımlardan yararlanabilir. Bu kanun kapsamındaki sosyal yardımlar ‘sosyal ve ekonomik destek’ ve ‘evde bakım yardımı’dır. Sosyal

7 Aile içi şiddet mağduru kadın her halükârda 6284 sayılı Kanunu’nun konusudur.

ve ekonomik destek doğrudan çocuklar hedeflenerek oluşturulmuş bir yardımdır. Evde bakım yardımı ise kendi başına hayatını sürdüremeyecek derecede engeli olan başkasının bakımına ihtiyaç duyan engelliler hedeflenerek hayata geçirilmiş bir sosyal yardımdır.

1.2.1. Sosyal ve Ekonomik Destek (SED)

Bu yardıma sosyal hizmet merkezleri (SHM) veya her ildeki sosyal hizmetler il müdürlükleri aracılığıyla başvurulabilmektedir ve esasında yukarıda da belirtildiği gibi bu sosyal yardımla çocuklar hedeflenmektedir. Bu yardımla temel amaç; temel ihtiyaçlarını karşılamakta ve hayatlarını asgari seviyede dahi devam ettirmekte güçlük çeken yoksul kişi ve ailelerin çocuklarını kurum bakımına vermeden kendi yanlarında bakımlarını gerçekleştirmeleridir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023b). Bu anlamda her ne kadar bu sosyal yardım aile içi şiddet mağduru kadını hedeflemese de kadının çocuk/çocuklarının olması ve ekonomik yoksunluk içinde olması halinde bu sosyal yardımdan yararlanabilmektedir. Bu yardım kanalıyla aile içi şiddet mağduru kadın çocuğunu/çocuklarını kurum bakımına vermeden kendi yanında bakımını sağlayabilecektir. Sosyal ve ekonomik desteğin ne şekilde verileceğine ve koşullarına ilişkin hükümler 2015 tarihli Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir⁸. Aile içi şiddet mağduru kadın en fazla iki çocuğu için bu yardıma başvurabilir (SED Yönetmeliği, m. 13/2). Belirtelim ki bu kapsamda verilen sosyal yardım geçici ve süreli olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Geçici ekonomik destek ekonomik ve sosyal bir sorunun giderilmesi için yılda bir, zaruri hallerin varlığı halinde en fazla yılda iki kere verilmektedir (SED Yönetmeliği, m. 4/1/f). Bu yardımın miktarı ise yönetmelikte belirtilen usuller çerçevesinde ekonomik destek tutarının en fazla üç katına kadar olabilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023c). Çocuğun eğitim aşamasına bağlı olarak süreli ekonomik desteğin miktarı ise farklılaştırılarak ödenmektedir (SED Yönetmeliği, m. 13/1/a/b/c). Diğer yandan aile içi şiddet mağduru kadının çocuğunun engelli olması ve bundan dolayı evde bakım ödemesi alması halinde süreli ekonomik destekten yararlanması mümkün değildir (SED Yönetmeliği, m. 13/6). Ancak örneğin kadının iki çocuğu varsa ve bunlardan biri engelli diğerleri değilse engelli olmayan bir çocuğu için bu yardımı alabilir. Ayrıca bu yardım önce bir yıllık olarak verilir. Yardımın devam etmesinin uygun görülmesi halinde ise iki yıllık süreler halinde destek süresi

8 RG: 03.03.2015-29284

uzatılabilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023c). Sosyal ve ekonomik destek için sosyal inceleme yapılarak muhtaçlık durumunun belgelenmesi gerekir (SED Yönetmeliği, m. 8). Aile içi şiddet mağduru kadının can güvenliği sebebiyle mahkeme kararıyla adresi ve mernis kayırları gizlenmişse yardımın verilebilmesi şart koşulan ikamet şartına bakılmaksızın bu yardım yapılır (SED Yönetmeliği, m. 19/4).

Belirtelim ki aile içi şiddet mağduru kadın çocuk sahibi ise uygulamada *geçici maddi yardım yerine* SED verilmesi genelde ilk düşünülen sosyal yardım olabilmektedir.

1.2.2. Evde Bakım Yardımı

Evde bakım yardımı engelliler hedeflenerek hayata geçirilmiş bir yardımdır. Amaç engellinin aile ortamından kopmadan bakımının sağlanmasıdır. Bu anlamda bu sosyal yardım da daha önce belirtildiği gibi aile içi şiddet mağduru kadın hedeflenerek hayata geçirilmiş bir yardım değildir. Ancak gerekli koşulların sağlanması halinde bu yardımı aile içi şiddet mağduru kadın almaya hak kazanabilir. Belirtelim ki aile içi şiddet mağduru kadın, engelli çocuk/çocuklara sahip olması halinde bu yardımı alabilir. Diğer yandan engelli anne ve 18 yaş üstü çocuğunun aile içi şiddet mağduru olduğu durumda (bu çocuk annenin bakımını gerçekleştirdiği takdirde) veya anne ve 18 yaş üstü çocuğunun engelli olduğu ve bakımı üstlenen birinin varlığındaki örneklere benzer durumlarda da bu yardıma hükmedilebileceği kanaatindeyiz. Evde bakım yardımının koşulları 2023 tarihli Evde Bakım Yardımı Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir⁹. Evde bakım yardımı muhtaçlık kriteri esas alınarak verilmektedir (Evde Bakım Yardımı Yönetmeliği, m. 5/1/a). Dolayısıyla ekonomik olarak koşulları iyi olmayan aile içi şiddet mağduru kadın bu yardıma başvurabilir. Diğer yandan aile içi şiddet nedeniyle ekonomik imkanlarından mahrum kalan kadınların da diğer gerekli koşulların varlığı halinde bu yardıma başvuru yapabilmesi kanaatimizce uygun olur. *Benzer şekilde yönetmelikte düzenlenmemiş olmakla birlikte aile içi şiddet mağduru kadının mahkeme kararıyla adresi ve mernis kayırlarının gizlenmesi halinde de bu yardıma başvuru yapılabilmektedir.* Evde bakım yardımında muhtaçlık kriteri hesaplaması ise uygulamada şu şekilde yapılmaktadır: Aile içi şiddet mağduru kadın ister kendi ailesine sığınsın, isterse gidecek bir yeri olmadığı için akrabalarından birinin yanına, arkadaşına veya kadına yardım etmek isteyen herhangi

9 RG: 26.05.2023- 32202.

bir kişinin yanına sığınsın her durumda hanedeki tüm kişilerin gelirleri esas alınmaktadır. Ayrıca engelli bir bireye bakmakta iken ve evde bakım almaktayken aile içi şiddet mağduru olan kadın geçici olarak sığınma evine yerleştiği takdirde de bu yardımın verilmesine devam edilmektedir (Evde Bakım Yardımı Yönetmeliği, m. 5/11). Geçici sürenin ne olacağı aile içi şiddet mağduru kadının durumuna göre şekillenecektir. Sığınma evine ilk kabul maksimum 6 ay süreyle olabilmektedir. Ancak gerekli hallerde kalış süresi yeniden uzatılabilmektedir. Ama nihai olarak sığınma evinde kalma süresinin çok uzun bir süre olmaması beklenmektedir. Yönetmelikte geçici süre lafzına yer verilmesi bu kanaati güçlendirmektedir. Zira halihazırda sığınma evlerinde temel ihtiyaçlar giderilmektedir. Aile içi şiddet mağduru kadının hiçbir gelirin olmaması halinde bulunulan ilin koşullarıyla ilgili komisyonun belirlediği oranda kadınlara harçlık verilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023a). Bu anlamda kalış süresinin uzaması halinde kadının bakmakta olduğu engellinin temel ihtiyaçları (bez, mama, tıbbi malzemeler vb.) karşılanarak evde bakım yardımının kesilmesi gibi bir durumun gündeme gelmesi olasıdır. Diğer yandan evde bakım yardımına konu olan engellinin Evde Bakım Yardımı Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen engellilik şartlarını taşıması gerekir.

1.3. 3294 sayılı Kanun Çerçevesince Alınabilecek Sosyal Yardımlar

Aile içi şiddet mağduru kadınların sosyal yardımlara erişiminde bir başka dolaylı sosyal yardımlar 3294 sayılı Kanun kapsamındaki yardımlardır. 3294 sayılı Kanun kapsamındaki sosyal yardımlar; belli bir muhtaçlık kriteri ile hane geliri esas alınarak, her bir yardıma ilişkin gerekli koşulları sağlayan toplumdaki herkesi hedeflemektedir. 3994 sayılı Kanun kapsamındaki sosyal yardımlar her ilçede yer alan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kanalıyla yoksul kesimlere ulaştırılmaktadır. Bu anlamda yukarıda 6284 sayılı Kanun kapsamında detaylandırılan 'geçici maddi yardım' dışında sosyal yardımlaşma vakıflarından doğrudan aile içi şiddet mağduru kadınlara sağlanan bir sosyal yardım yoktur. Dolayısıyla kural olarak aile içi şiddet mağduru kadın toplumdaki herkes gibi belli şartları taşıması ve muhtaç olması halinde bu kapsamdaki sosyal yardımlardan yararlanabilir.

Aile içi şiddet mağduru kadının alabileceği sosyal yardımlara geçmeden önce genel olarak 3294 sayılı Kanun kapsamındaki yardımların bazı özelliklerinden bahsetmek gerekir. Bu kanun kapsamındaki yardımlar

sürelî ve düzenli merkezi yardımlar şeklinde ikili bir ayrıma sahiptir. Sürelî yardımlar koşulları itibarıyla daha esnek olan ve kısa sürelerle kişilere verilen yardımları ifade eder. Örneğin bu kapsamdaki yardımlara kömür yardımı, gıda yardımı ve barınma yardımları gibi yardımlar örnek olarak verilebilir. Düzenli merkezi yardımlar ise koşulları daha katı olan ve kategorik olarak başvuru yapma hedefleyen sosyal yardımı ifade etmektedir. Örneğin 2022 sayılı Kanun kapsamındaki sosyal yardımlar bu gruba girmektedir.

Belirtelim ki aile içi şiddet mağduru kadının kural olarak 3294 sayılı Kanunu kapsamında yürütölmekte olan düzenli ve sürelî yardımlar ile 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamındaki aylıklardan faydalanması mümkündür¹⁰. SYDV'lerde sunulan düzenli yardımlardan bu çalışmanın kapsamına uygun olduğu düşünölen kategorik yardımlar; Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit Yardım Programı, Öksüz ve Yetim Yardımı, Asker Ailelerine Yönelik Düzenli Nakit Yardım Programı, Asker Çocuğu Yardımı, 2022 sayılı Kanun kapsamındaki yardımlar ve Şartlı Nakit Transferleri (ŞNT); Şartlı Sağlık ve Şartlı Eğitim Yardımı şeklindedir. Sürelî yardımlar ise gıda yardımı, barınma yardımı, aşevi yardımı vb. yardımlardır. SYDV'ler bünyesinde sunulan sosyal yardımlar göröldüğü gibi çeşitlidir. Bu bağlamda aile içi şiddet mağduru kadının hangi durumlarda bu yardımı alabileceğini farklı senaryolar üzerinden anlatmak kanaatimizce konuyu daha anlaşılır kılacaktır.

Senaryo 1: Çocuk/çocukları olan ve ev hanımı Ayşe ekonomik koşulları çok iyi olan bir adamla evliyken şiddet mağduru olduğu gerekçesiyle boşanmaya karar verdi ve boşanma işlemlerini başlattı. Boşanma sürecinde Ayşe'nin esasında geçimini sağlaması için ilgili kanun hükümleri gereğince tedbir nafakası alması gerekmektedir. Ancak koca bu nafakayı ödemediği takdirde Ayşe'nin mağduriyeti göz önünde bulundurularak bazı yardımları alabilmesi mümkündür. Bu bağlamda Ayşe ailesinin¹¹ yanına sığındığı ve ailenin de maddi durumunun iyi olmadığı bir durumda; ailenin geliri esas

10 2022 sayılı Kanun 1976 yılında yürürlüğe konulmuştur. Dolayısıyla bu kanunun yürürlük tarihi 3294 sayılı Kanun'dan çok öncedir. Ancak 2022 sayılı Kanun kapsamındaki yardımlara SYDV'ler aracılığıyla başvurulduğundan ve 3294 sayılı Kanun Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının sosyal yardımlarının temel alt yapısını oluşturduğundan 2022 sayılı Kanun için ayrı bir başlık açılmadan 3294 sayılı Kanun kapsamında ele alınmıştır.

11 Burada aileden kasıt anne, baba ve kardeşlerdir.

alınarak muhtaçlık kriteri şartlarının sağlandığı bir durumda- Ayşe'nin eşinin sigortalı bir işte çalışmasının bir önemi olmaksızın yukarıda sıralanan yardımlardan uygulamada ŞNT kapsamındaki yardımları (elbette burada çocuğun/çocukların durumuna uygun olarak şartlı eğitim ve şartlı sağlık yardımına karar verilecektir) alabilecektir. Ancak Ayşe henüz boşanma aşamasında olduğu için örneğin engelli çocuğu varsa 2022 sayılı Kanun kapsamındaki engelli yakını aylığını almaya hak kazanamaz. Diğer yandan kendisinin 2022 sayılı Kanun'da belirtilen oranlarda engeli varsa engelli maaşı alabilir. Ayşe boşandığı ve herhangi bir nafaka almadığı takdirde boşanma aşamasında alamadığı engelli yakını aylığına başvurarak bu aylığı da talep edebilir. Ancak kendisinin %70 ve üstü engeli varsa ve bundan kaynaklı engelli maaşı alıyorsa bu durumda engelli yakını maaşı alması mümkün değildir. Bu kapsamdaki sosyal yardımlar düzenli sosyal yardımlar niteliğinde olduğu için elektrik tüketim desteği de bu yardımlarla birlikte verilir. İhtiyaç halinde doğal gaz desteği veya kömür yardımı da bağlanır. Ayrıca süreli yardımlar kapsamında yer alan gıda yardımı, barınma yardımı ve aşevi yardımı gibi süreli yardımlara da hak kazanır. Belirtelim ki Ayşe tek başına kendine bir hayat kurmuş olsaydı da bu yardımlara hak kazanabilirdi. Ayşe hakkında gizlilik kararı bulunsa bile doğal gaz desteği hariç¹² burada anlatılan tüm aşamalardaki yardımlar benzer şekilde geçerli olacaktır. Tek farklılık gizlilik kararı bulunan kişi sosyal yardımlar için bulunduğu ildeki herhangi bir SYDV'e başvuru yapabilmektedir.

Belirtelim ki Ayşe yukarıda sıralanan yardımları almaya hak kazanamazsa aile destek programındaki koşullara istinaden bu yardımı almaya hak kazanabilir. Aile destek programının yanında Ayşe ŞNT, doğal gaz desteği, elektrik tüketim desteği ve yukarıda sıralanan süreli yardımlardan da ayrıca yararlanabilir. Ancak gizlilik kararı bulunan kişinin bu çalışmanın yapıldığı an itibariyle aile destek programından ve doğal gaz yardımından yararlanması mümkün değildir¹³.

Senaryo 2: Ayşe eşi vefat ettiği için çocuğuyla/çocuklarıyla birlikte kendi ailesiyle veya eşinin ailesiyle yaşamını sürdürmektedir. Ancak gördüğü aile içi şiddet nedeniyle Ayşe haneyi terk edip kendi ayaklarının

12 Bu çalışmanın yapıldığı dönemde gizlilik kararı bulunun kişilerin doğal gaz desteğinden yararlanma hakkı bulunmamaktaydı. Bu bilgiye Bakanlıkça belirtilen bir görüş yazısının elden bir SYDV'den alınmasıyla ulaşılmıştır.

13 Dipnot 12'de belirtilen belgede bu durum ayrıca belirtilmiştir.

üstünde durmaya karar verir. Bu kararı veren Ayşe'ye kocasından da kalan bir sosyal güvence de yoktur. Kendisi de herhangi bir işte çalışmamaktadır.

Böyle bir durumda Ayşe çocuklarının koşullarına uygun olarak ŞNT kapsamındaki yardımlara başvuru yapabilir. ŞNT'yle birlikte eşi vefat eden kadınlara yönelik yardıma da başvurabilir ve hatta gelir kriterinin aşılmadığı durumlarda öksüz ve yetim yardımına da başvurabilir.

Ayşe'nin on sekiz yaş altı engelli çocuğu varsa böyle bir durumda muhtaçlık kriterinin sağlanması ve her bir yardıma ilişkin şartların varlığı halinde Ayşe, ŞNT ve engelli yakını aylığı alır. Ancak belirtelim ki nafaka alınması halinde 2022 kapsamındaki hiçbir yardıma hak kazanamaz. Ayrıca 2022'de belirtilen şartların ve muhtaçlık kriterinin sağlanması halinde Ayşe bunlara ek olarak %40-69 arasında engeli olan kişilere verilen engelli maaşını da alabilir. Senaryo ikideki her durumda Ayşe süreli yardımları, elektrik tüketim desteği ve doğal gaz yardımı veya kömür yardımı da alabilir.

Diğer yandan senaryo 1'de gizlilik kararı bulunan kişilere ilişkin uygulamalar bu senaryo için de benzerdir.

Senaryo 3: Ayşe eşi askerde olduğu için çocuğu/çocuklarıyla birlikte kendi ailesiyle veya eşinin ailesiyle yaşamaktadır. Ancak gördüğü aile içi şiddet nedeniyle Ayşe haneyi terk edip kendi ayaklarının üstünde durmaya karar verir. Bu kararı veren Ayşe'nin alabileceği sosyal yardımlar; kocasının sosyal güvencesinin olmaması ve muhtaç olması koşuluyla asker ailelerine yönelik yardım, çocuklarının koşullarına uygun olarak şartlı eğitim, şartlı sağlık, asker çocuğu yardımıdır. Kişinin kendisi engelliye bu yardımlara ek olarak engelli maaşı da alabilir. Diğer yandan Ayşe'nin 18 yaş altı engelli çocuğu varsa buna ilişkin kriterleri sağlamak koşuluyla engelli yakını aylığını da alabilir. Ancak bu aylığı alan kişi artık asker çocuğu yardımı alamaz. Ayrıca kendisi de %40-69 oranında engelliye engelli maaşını da alabilir. %70 ve üstü engelli varsa bu maaşa başvuru yaptığı ve aldığı takdirde engelli yakını maaşını bu maaşla birlikte alamaz.

Senaryo 4: Bir başka senaryoda Ayşe teyze 65 yaşını doldurmuş bir kadın olarak örneğin eşinden şiddet görsün ve oğullarından birinin yanına sığınsın. Böyle bir durumda Ayşe teyze 65 yaş üstü olduğu için örneğin 2022 sayılı Kanun kapsamında bağlanabilecek aylıklardan biri yaşlı aylığıdır. Bu yardıma hak kazanabilmek için hesaplanacak muhtaçlık kriterinde eşi ve kendisinin (ayrı ayrı yerlerde yaşasalar da süreç bu şekilde ilerlemektedir)

toplam gelirleri esas alınarak muhtaçlık değerlendirmesi yapılır. Diğer yandan nafaka ve benzeri bir aylık bağlanma ihtimali yoksa Ayşe teyze yaşlılık maaşını almaya hak kazanır. Bu yardıma ek elektrik tüketim desteği, doğal gaz yardımı ve süreli yardımlardan uygun olanları da talep edebilir. Ancak Ayşe teyze engelli ise ve bu engel oranı %70’den fazlaysa bu kapsamda yaşlılık maaşı yerine engellilik maaşı talep etmesi daha uygundur. Çünkü 2022 sayılı Kanun kapsamındaki aylıklarda en yüksek maaş miktarı bu engelli aylığındadır. Ancak burada muhtaçlık kriterinin hesaplamasında oğlunun hanesindeki tüm gelir ve varsa Ayşe teyzenin gelirleri dikkate alınır. Bu engelli maaşına ek olarak koşulların sağlanması halinde evde bakım yardımı için de Ayşe teyzenin başvuru yapma hakkı vardır. Doğal gaz ve elektrik tüketim yardımı yanında ihtiyaca binaen ve muhtaçlık kriterinin sağlanması koşuluyla diğer süreli yardımlardan da uygun olanlara başvurabilir. Diğer yandan düzenli yardımlara hak kazanamazsa aile destek programından Ayşe teyzenin yararlanma hakkı vardır.

Ayşe teyzenin gizlilik kararı olması durumunda yukarıda anlatılan süreçlere benzer bir süreç geçerli olur. Ancak Ayşe teyzenin böyle bir durumda güncel mevzuattan kaynaklı doğal gaz desteği ile aile destek programından yararlanamayacağını tekrar belirtelim.

Senaryo 5: Aile içi şiddet mağduru Ayşe hiç tanımadığı bir insanın yanına sığınsın. Ayşe’nin durumu ilk dört senaryodan hangisine uygunsa o süreçlere benzer süreçler işleyecektir. Ancak burada çok önemli bir istisna tüm hane gelirinin esas alındığı yardımlara ilişkindir. Ayşe şiddetten dolayı kaçarak alt ve üst soy ilişkisi olan bir yakının yanına sığınmadığı için muhtaçlık değerlendirmesinde sığındığı hanenin geliri hiçbir şekilde esas alınmaz. Ayşe’nin durumu kendi koşulları içinde değerlendirilerek kendisine uygun olan yardımlar bağlanır.

Senaryo 6: Evlilik ilişkisi dışında partneriyle yaşayan Ayşe’nin şiddet görmesi halinde 3294 sayılı Kanun kapsamında alacağı sosyal yardımlar durumuna bağlı olarak; sığındığı kişilerin kimler olduğu ve nafaka durumuna bağlı olarak şekillenecektir. Diğer yandan Ayşe genç ve fakat çocuklu bir kadın değilse ve herhangi bir engeli yoksa alabileceği sosyal yardımlar çok sınırlı olacaktır. Böyle bir durumda Ayşe örneğin süreli yardımlardan uygun olanlardan yararlanabilir. Ayşe çalışıyorsa ve geliri belirli bir sınırın altında kalıyorsa gizlilik kararının olmaması şartıyla aile destek programında da yararlanabilir.

Ayşe çocuklu ve çalışan bir kadınsa, muhtaçlık durumu söz konusu olduğu müddetçe uygulamada genelde ŞNT almasına müsaade edilmektedir. Ayrıca çocuklu çalışan Ayşe gizlilik kararı olmaması kaydıyla aile destek programında da yararlanabilir.

Çalışma içinde görüldüğü gibi en fazla sayıda yardım 3294 sayılı Kanun kapsamında verilmektedir. Aile içi şiddet mağduru kadın kendi koşullarına bağlı olarak bu yardımları talep edebilmektedir. Bu durumların bazıları çalışma içinde senaryolaştırılarak sürece ışık tutmaya çalışılmıştır.

1.4. 5216 sayılı 2004 tarihli Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve 5393 sayılı 2005 tarihli Belediyeler Kanunu Çerçevesince Alınabilecek Sosyal Yardımlar

5216 sayılı 2004 tarihli Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile 5393 sayılı 2005 tarihli Belediyeler Kanunu ile sosyal yardımlar konusunda belediyeler yetkili kılınmıştır. Belediyeler kendi sınırları dahilinde sosyal yardımlar yapmaktadırlar. Bu bağlamda aile içi şiddet mağduru kadınlar da belediyelerden sosyal yardıma başvuru yapabilmektedirler. Nitekim çalışma içinde 6284 sayılı Kanun çerçevesinde anlatılan barınma yardımında özellikle ev eşyası temini gibi konularda belediyeler destek vermektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Çalışma içinde aile içi şiddet mağduru kadının alabileceği sosyal yardımlar detaylandırılmıştır. Bu bağlamda çalışma içinde doğrudan ve dolaylı olarak aile içi şiddet mağduru kadını hedefleyen sosyal yardımlar ele alınmıştır. Belirtelim ki bu yardımlar aile içi şiddet mağduru her bir kadının yaşam koşullarına bağlı olarak bir arada başvurulabilecek yardımlar niteliğindedir. Bu anlamda şartların oluşması halinde hangi yardımlara bir arada başvurulabileceği aşağıdaki tablodan takip edilebilir¹⁴.

Tablo 1. Aynı Anda Hak Kazanılabilir Yardımlar

Aynı Anda Alınabilecek Yardımlar											
Yardım Türleri	EVEK	Asker Aylığı	2022 Engelli Yakını	2022 Engelli (% 40-%69)	2022 Engelli (%70-%100)	ŞNT Eğitim ve Sağlık	Evde Bakım Aylığı	ÖYP (**)	AÇP (***)	Geçici Maddi Yardım 6284 Kanun	SED
EVEK						√		√		√	√
Asker Aylığı			√	√	√	√		√	√	√	√
2022 Engelli Yakını		√		√		√	√			√	√
2022 Engelli (%40-%69)		√	√			√	√	√	√	√	√
2022 Engelli (%70-%100)		√				√	√	√	√	√	√
ŞNT Eğitim ve Sağlık	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√
Evde Bakım Aylığı			√	√	√	√				√	
ÖYP (**)	√	√		√	√	√				√	
AÇP (***)		√		√	√	√				√	
Geçici Maddi Yardım 6284 Kanun	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
SED****	√	√	√	√	√	√				√	

Kaynak: Mevcut Tablo Çalışma İçinde Oluşturulmuştur

- (*) Eşi Vefat Etmiş Kadınlar
- (**) Öksüz Yetim Çocuğu Programı
- (***) Asker Çocuğu Yardım Programı
- (****) Sosyal ve Ekonomik Destek

Not 1: Fayda sahibi çocuk üzerinden SED ve evde bakım yardımından aynı anda yararlanılamaz. Ancak iki farklı çocuk varsa ve biri engelli ise engelli olan için evde bakım, diğeri için SED bağlanabilir. Ayrıca şiddet mağduru kadın engelli ise ve diğerk koşulların varlığı halinde evde bakım yardımıyla SED'e aynı anda başvurabilir.

Not 2: Fayda sahibi çocuk 2022 sayılı Kanun kapsamında aylık alıyorsa ÖYP ayrıca alamaz. Ancak evde bir başka çocuk varsa ve engelli değilse gerekli diğerk koşulların varlığı halinde ÖYP alınabilir.

Not 3: Fayda sahibi çocuk 2022 sayılı Kanun kapsamında aylık alıyorsa AÇP ayrıca alamaz. Ancak evde bir başka çocuk varsa ve engelli değilse gerekli diğer koşulların varlığı halinde AÇP alınabilir.

Not 4: Fayda sahibi (bakılan) çocuk veya hak sahibi (bakıcı) evde bakım aylığı alıyorsa ÖYP alınmaz.

Not 5: Fayda sahibi (bakılan) çocuk veya hak sahibi (bakıcı) evde bakım aylığı alıyorsa AÇP alınmaz.

6284 sayılı Kanun'dan kaynaklı verilen geçici maddi yardımın uygulamada ne şekilde verildiği çalışma içinde detaylandırılmıştır. Bu yardım SYDV'lerden verilse dahi diğer kanunlardan doğan sosyal yardımları alma hakkı saklı olduğundan kural olarak şartların varlığı halinde aile içi şiddet mağduru kadının bu yardımla birlikte diğer yardımlara da başvurabilmesi mümkündür. Nitekim tablo öyle oluşturulmuştur. Ancak uygulamada özellikle kadının çocuğu varsa ilk çare olarak SED'e yönlendirilerek geçici maddi yardıma yönlendirmeme şeklinde bir yaklaşımın da var olduğu çalışma içinde belirtilmişti. Belirtelim ki geçici maddi yardım süreli bir yardımdır ve uygulamada SED'te olduğu gibi diğer düzenli yardımların bağlanabilmesi halinde; evde bakım dahil bu yardımın hiç verilmemesi veya aile içi şiddet mağduru kadının muhtaçlığı göz önünde bulundurularak bir kereye mahsus verilmesi gibi durumlar da söz konusu olabilmektedir. Burada net bir durum belirtmememizin sebebi Türkiye'de 81 ilin her bir ilçesinde birer SYDV'nin ve SHM'nin yer alması ve bu SYDV'lerdeki mütevelli heyetlerinin SHM'lerde ise komisyonların takdir yetkisinin devreye girmesidir¹⁵. Ayrıca aile içi şiddet mağduru kadının gizlilik kararı olması halinde doğal gaz yardımı ve aile destek programından yararlanamayacağını da -yukarıda da belirtilmişti- bir kez daha vurgulayalım. Diğer yandan aile içi şiddet mağduru kadının düzenli yardımlara hak kazanamaması durumunda aile destek programına dahil olabileceğini ve bu yardımla birlikte ŞNT'den de yararlanabileceğini de bir kez daha belirtelim. SYDV bünyesinde verilen süreli yardımların

15 Çalışmanın yapıldığı dönemde uygulamadaki işleyişi anlayabilmek için birçok meslek elemanı ile görüşülmüştür. Örneğin meslek elemanlarından biri aile içi şiddet mağduru kadının çocuğunun olması halinde doğrudan SED'e yönlendirme yaptıklarını belirtmiştir. Hatta meslek elemanı geçici maddi yardım adı altında bir yardımın varlığından çoğunlukla sosyal hizmetler merkezi bünyesinde haberdar olunmadığını da beyan etmiştir. Bu durum uygulamada SHM'ler bakımında da uygulama farklılıklarının olduğunu veya teamülde olan her bir uygulamadan meslek elemanlarının haberdar olmadığı izlenimini uyandırmaktadır.

aile içi şiddet mağduru kadının muhtaçlık durumu devam etmesi halinde bu yardımlarla birlikte verilmesinde bir engel olmadığını da belirtmek gerekir. Ancak geçici maddi yardım sağlanan birine süreli yardımlar içinde yer alan ve gıda yardımı olarak geçmesine rağmen nakdi yardım olarak sunulan yardımın bir arada verilemeyeceği kanaatindeyiz. Son olarak Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile Belediyeler Kanunu'ndan kaynaklı sosyal yardım alma diğer kanundan doğan yardımların alınmasında engel değildir. Dolayısıyla bu tablodaki her bir yardımla birlikte belediyelerin sosyal yardımlarından yararlanmanın yolu açıktır. Ancak diğer kanunlardan kaynaklı yeteri ölçüde sosyal yardım sağlanması halinde hakkaniyet ilkeleri doğrultusunda Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile Belediyeler Kanunu kapsamında yardım yapılmaması gibi bir yaklaşım sergilenebilir. Çalışma içinde detaylandırılan kreş imkanının sağlanmasının ise vakanın niteliğine bağlı olarak çok elzem durumlarda bağlanacağı kanaatindeyiz. Örneğin uygulamada genellikle kriterleri karşılayanlara SED'le birlikte ŞNT kapsamındaki yardımlardan eğitim ve sağlıktan uygun olanlar sunulmakta, SED'le kreş imkânı ise ancak elzem durumların varlığı halinde sağlanmaktadır. Diğer yandan çalışmada, barınma imkanının sağlanmasının da uygulamada yaygın olmayan bir yardım şekli olduğu ve bu yardımın ne şekilde yapıldığından da bahsedilmişti. Bu anlamda nadirde olsa bu şekilde bir yardım alan aile içi şiddet mağduru kadının tablodaki her bir yardıma hak kazanabilir. Belirtelim ki süreli yardımlar içinde yer alan ve barınma yardımı olarak geçen yardım şekli bu kapsamda devreye girebilir. Bu durumda da aile içi şiddet mağduru kadın koşulların varlığı halinde tablodaki her bir yardıma ayrıca başvurabilir.

Çalışmada ortaya konulduğu gibi bazen mevzuatta uygulama farklılaşmakta bu ise uygulamada kafa karışıklığına yol açabilmektedir. Diğer yandan çalışma içinde belgelendiği gibi doğrudan aile içi şiddet mağduru kadınları hedefleyen sosyal yardımlar sınırlıdır ve bunlar sınırlı süreyle mağdur kadına verilmektedir. Burada amaç kadının kısa sürede kendi ayakları üstünde durması yaklaşımı olabilir. Ancak Türkiye'de kadınların sadece çalışma yaşamında istihdamlarına ilişkin sorunlar göz önünde bulundurulduğunda bile bu yaklaşımın gerçekçi bir yaklaşım olmadığı açıktır. Aile içi şiddet mağduru kadınları dolaylı yoldan hedefleyen sosyal yardımlar ise daha çok kategorik yardımlar niteliğindedir ve bunlara ilişkin şartlar oluşmadığı durumlarda kadınların kapsam dışı kalacağı aşikârdır. Süreli yardımlara veya belediyelerce verilen sosyal yardımlara başvuru koşulları daha kolay olmakla birlikte bu yardımların ise süresi

ve miktarı sınırlıdır. Dolayısıyla bu yardımlar aile içi şiddet mağduru kadınların sorunlarını gidermede düşük bir kapasiteye sahiptir. Sonuç olarak aile içi şiddet mağduru kadınların şiddet ortamından uzaklaşıp kendi ayakları üzerinde bir hayat sürdürebilmeleri için sosyal yardımların kapsamının genişletilmesi gerekmektedir. Ancak burada kastettiğimiz şey aile içi şiddet mağduru kadının sosyal yardıma bağımlı bir hayat sürdürmesi değildir. Temel hedef aile içi şiddet mağduru kadınların kendi başlarına hayatlarını sürdürebilecek seviyeye getirecek çeşitli politika tasarımlarının hayata geçirilmesidir. İşte bu noktada bu seviyeye kadınları taşıırken onları sosyal yardımlarla destekleyerek kadınların şiddet ortamına dönmesini engelleme temel hedef olmalıdır.

Kaynakça

- Aca, Z. (2020), **Yapabilirlik Yaklaşımı Çerçevesinde Kamusal Sosyal Yardımların Etkinliği Analizi: Bursa Örneği**, Türk Metal Sendikası, Ankara.
- Aca, Z. (2021), “Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasının Önündeki Engeller: Türkiye Özelinde Bir Değerlendirme”, **Güncel Sosyal Politika Tartışmaları**, Editör: F. Altun, F. (s. 189-210), Gazi Kitabevi, Ankara.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2023a), Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, <https://www.aile.gov.tr/sss/kadinin-statusu-genel-mudurlugu/>, (erişim 20.10.2023).
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2023b), Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmeti, <https://www.aile.gov.tr/chgm/uygulamalar/sosyal-ve-ekonomik-destek-hizmeti/>, (erişim 26.10.2023).
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2023c), Sosyal ve Ekonomik Destek (SED) Hizmeti, <https://www.aile.gov.tr/sss/cocuk-hizmetleri-genel-mudurlugu/sed-hizmeti/>, (erişim 26.10.2023).
- Akçaal, M. (2004), “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, **Mevlana Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.1, S. 2.
- Akıncı, Ş. (2004), “Medenî Kanun’da Kadın Ve Aile”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 8, S. 2.
- Alper, Y. (2016), **Sosyal Güvenlik Teorileri Ders Notları**, Bursa.
- Çavlin, A. (2020), “Ölüm Riski Altındaki Kadınlar: Öldürülen Kadınlardan Erkek Şiddeti Mağduru Kadınlara Bir İzdüşüm Denemesi”, **Kişisel Olan Politikadır: Kadına Yönelik Eviçi Şiddet Verisi ve Politika**, Editör: İ. Yüksel-Kaptanoğlu içinde (s. 373-394), Notabene. İstanbul.
- Düğmeci, F. ve Gürsel, E. (2019), “Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Önlenmesi Hususunda Devletin Yükümlülükleri Ve Sorumluluğu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 2, S. 2, 843-873.

- Gough, I. (2008), “Güney Avrupa’da Sosyal Yardım”, **Sosyal Politika Yazıları**, Editörler: Buğra, A. ve Ç. Keyder, (Çev. Yakut, Ç. B. ve U. B. Balaban), 3. Baskı, (s. 231-260), İletişim, İstanbul.
- Günay, M. (2012), “6284 sayılı Kanuna Göre Koruyucu ve Önleyici Tedbirler”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, C. 3, S. 10, 647-686.
- HÜNEE (2015), **Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması 2014**, Elma Yayıncılık, Ankara.
- Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu (2023), Şiddetten Ölen Kadınlar İçin Dijital Anıt, <http://anitsayac.com/>, (erişim 08.11.2023).
- Karınca, E. (2021), **Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Türkiye Barolar Birliği, Ankara.
- Kitiş Y, Bilgici S. Ş. (2007), “Bir Aile İçi Şiddet Olgusu; Sır Tutma İlkesi ile Şiddeti İhbar Etme Yükümlülüğü Arasındaki Etik İkilem”, **Aile ve Toplum**, Yıl. 9, C. 3, S. 11, 7-11.
- Kutlu, D. (2015), Türkiye’de Sosyal Yardım Rejiminin Oluşumu: Birikim, Denetim, Disiplin, **NotaBene Yayınları**, Ankara.
- Polat O. (2016), “Şiddet”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 22, S. 1, 15-34.
- Püsküllüoğlu, A. (2012), **Türkçe Sözlük 100.000 Madde**, Arkadaş Yayınları, Ankara.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2022), Nüfus ve Konut Sayımı, 2021, S., 45866, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Population-and-Housing-Census-2021-45866#:~:text=Di%C4%9Fer%20yandan%202021%20y%C4%B1%20da%20erkeklerde,oran%C4%B1nC4%B1n%20daha%20fazla%20oldu%C4%9Fu%20g%C3%B6r%C3%BCld%C3%BC>, (erişim 15.10.2023).
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2023), **Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri**, Yayın No: 4681, Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- UN (United Nations) (1993), Declaration on the Elimination of

Violence against Women, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>, (erişim 14.10.2023).

Ülker, G. (2020), “Eviçi Şiddet İle M¼cadelede Kamusal Politikalar: Kolluk G¼çleri”, **Kişisel Olan Politiktir: Kadına Y¼nelik Eviçi Şiddet Verisi ve Politika**, Edit¼r: İ. Y¼ksel-Kaptanoğlu i¼inde (s. 153-190), Notabene. İstanbul.

WHO (World, Health Organization) (1996), Global Consultation on Violence and Health. Violence: Apublic health priority, (document WHO/EHA/SPI.POA.2), World Health Organization, Geneva,

WHO (World, Health Organization) (2002), *World Report on Violence and Health*, World Health Organization, Geneva,

Yağcıoğlu, A. H. (2017), “6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin ¼nlenmesine Dair Kanun ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, **Dokuz Eyl¼l ¼niversitesi Hukuk Fak¼ltesi Dergisi**, C. 19, S. 3, 913-966.

Y¼ksel-Kaptanoğlu, İ. (2020), “Kadınlara Y¼nelik Şiddetin G¼r¼n¼rl¼ę¼”, **Kişisel Olan Politiktir: Kadına Y¼nelik Eviçi Şiddet Verisi ve Politika**, Edit¼r: İ. Y¼ksel-Kaptanoğlu i¼inde (s. 7-33), Notabene. İstanbul.

İKY Literatürüne Bibliometrik Analizlerle Derinlemesine Bir Bakış

Arş. Gör. Büşra YİĞİT

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, busrayigit@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0096-856X

Arş. Gör. Bünyamin Yasin ÇAKMAK

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yasincakmak@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2050-0267

Özet

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), son yıllarda yönetim, işletme ve endüstri ilişkiler alanlarındaki araştırmacıların oldukça ilgisini çeken kavramlar arasında yer alıyor. Kavramdaki mevcut eğilimi ortaya çıkarmak ve çalışmalara katkı sağlamak amacıyla bibliyometrik haritalama ve içerik analizi yapılmıştır. Bu analizler için VOSviewer, Citespace ve MS Office Excel programları kullanılmıştır. Araştırma kapsamında Web of Science veri tabanında 1980-2022 yılları arasında İKY alanında yayınlanmış 19326 akademik çalışma incelenmiştir. Araştırma sonuçları, yayın ve alıntılarda belirli yıllardaki negatif kırılmalara karşın bir artış olduğunu gösteriyor ancak 2014'ten sonra özellikle yayın üretimi bir önceki yıllara göre sürekli ve önemli ölçüde artıyor. Alana en çok katkı sağlayan ülkeler sırasıyla ABD (3150 yayın), Çin (2900 yayın) ve Birleşik Krallık'tır (2276 yayın). En üretken üniversiteler arasında Monash Üniversitesi (265 yayın), Griffith Üniversitesi (169 yayın) ve Tilburg Üniversitesi (121 yayın) ilk 3'te yer alıyor. International Journal of Human Resource Management (1233 yayın), Personnel Review (463 yayın) ve Human Resource Management (449 yayın) en verimli dergilerdir. Brewster C. bu alandaki en üretken ve fazla alıntı yapılan yazardır. Anahtar kelimelerin son on yıldaki ayak izleri yorumlanıp trendler incelendiğinde, özellikle Yeşil İKY, Büyük Veri, Çevre ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramları popüler başlıklar olarak İKY alanında öne çıkıyor. Çalışma, sonuç başlığında gelecek araştırmalar için önerilere yer vermektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Bibliyometrik Analiz, İçerik Analizi

A Deep-Dive to HRM Literature Through Bibliometric Analyses

Abstract

Human Resource Management (HRM) has recently emerged as a concept of considerable interest among researchers in the fields of management, business, and industrial relations. This study employs bibliometric mapping and content analysis to uncover current trends and contribute to the field. Tools such as VOSviewer, Citespace, and MS Office Excel were utilized for these analyses. The research examined 19,326 academic works published in the HRM field between 1980 and 2022, sourced from the Web of Science database. Results indicate an overall increase in publications and citations despite certain years showing negative disruptions, with a notable and consistent surge in publication output since 2014. The United States (3,150 publications), China (2,900 publications), and the United Kingdom (2,276 publications) are the leading contributing countries. Among universities, Monash University (265 publications), Griffith University (169 publications), and Tilburg University (121 publications) rank as the most prolific. The International Journal of Human Resource Management (1,233 publications), Personnel Review (463 publications), and Human Resource Management (449 publications) are identified as the most productive journals. Brewster C. stands out as the most productive and frequently cited author in this domain. Trend analysis of key terms over the last decade reveals popular themes in HRM, notably Green HRM, Big Data, Environment, and Corporate Social Responsibility. The study concludes with recommendations for future research in the field.

Keywords: Human Resource Management, Bibliometric Analysis, Content Analysis

Giriş

İKY alanındaki bibliyometrik haritalandırmalar alanın belli perspektiflerden incelenmesiyle oluşturulmuştur. Bu durum önceki çalışmaların temel araştırma sorularının spesifik olarak İKY alanı altındaki belirli araştırma alanları veya örneklem kümelerini incelemesinden ileri gelmektedir. Alan sınırlandırmaları (İKY fonksiyonları gibi) söz konusu spesifik alan için daha derin görüş elde etmeye imkan sunmasının yanında incelenen alanın yakın ilişkili olduğu diğer araştırma alanlarını görmede eksikliğe neden olabilir. Sonuç olarak, ortaya konulan tespitler konu alanları arasındaki anlamlı örüntüleri tespit etme yeteneğini sınırlar. Ayrıca araştırmacıların yeni araştırma alanlarını tespit etmelerini engelleyebilir.

İKY literatürü makro perspektifle ele alınırken sistematik literatür taramasıyla incelenemeyecek kadar geniş bir araştırma alanıdır. Bilimsel haritalandırma yaklaşımı bu sorunu gidermede geleneksel nitel ve nicel yaklaşımların yanı sıra nicel yaklaşımı temel almakta ve zaman içinde ortaya çıkan eğilim ve gelişimleri ortaya çıkarmada makro bir perspektif sunmaktadır (Singh vd., 2020). Bu sayede araştırmacının öznelliğinin en aza indirildiği ve geleneksel literatür taramasından daha iyi tespitler sağlanmasına imkan sunan bütünsel bir yaklaşım elde edilmiş olur (Bhattacharyya ve Verma, 2020). Bibliyometrik çalışmalar araştırma alanına ilişkin objektif bir bakış sunabildiği için yeni, belirsiz ve karmaşık alanların incelenmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Liu vd., 2015).

Geçmiş araştırma bulgularını sentezlemek, bir araştırma alanını genişletmede en önemli görevlerden biridir (Zupic ve Cater, 2015). Geçtiğimiz yıllarda Markoulli vd. (2017) İKY alanının bibliyometrik haritalandırmasını alandaki 12.157 makale türündeki akademik çalışmaları inceleyerek gerçekleştirdi. Önceki bibliyometrik haritalandırmalara da yer veren çalışmada inceleme türündeki 115 makalenin 94'ünün İKY altındaki spesifik araştırma alanlarına odaklanan çalışmalar olduğu ifade edildi. İKY alanının tamamını araştıran çalışmaların ise sezgisel bir değerlendirmeye tabi olduğunu ve yazarların öznel yorumlarına dayalı sistematik literatür taramalarından oluştuğunu belirtti (Markoulli vd., 2017).

Yapılan araştırmalar İKY'nin popüler araştırma konusu olmaya devam edeceğini gösteriyor ancak kavramın araştırma alanını Web of Science Core Collection veritabanındaki başlık, özet ve anahtar kelimelerde ilk kez İKY kelimesine yer veren çalışmalar (1980) ile günümüz arasında

inceleyen bir çalışma henüz mevcut değildir. İKY’de trend çalışma alanlarının önde gelen yazarlarının, dergilerinin ve çalışmalarının ayak izlerinin hala incelenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu çalışma, alandaki yayın ve atıfların yıllara, ülkelere, kurumlara, dergilere, yazarlara ve en çok kullanılan anahtar kelimelere göre dağılımının ayrıntılı bir resmini sunarak gelecek araştırmalara Web of Science Çekirdek Koleksiyonundaki tüm araştırma kategorilerindeki yayınları inceleyerek katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada daha önce alanda yapılan bibliyometrik çalışmaları da dikkate alarak güncel veriler üzerinden (1980-2022 yılları arasındaki çalışmalarını dikkate alarak) İKY alanının kapsamlı bir analizini sunmayı amaçlıyoruz. İKY’nin “EN”leri haricinde anahtar kelimelerdeki trendleri de vurgulayarak gelecek araştırmalar için öneriler sunmak istedik. Bu kapsamda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

- İKY alanındaki yayın eğilimleri nelerdir?
- İKY alanının “en”lerini hangi kişi, kurum ve dergiler oluşturmaktadır?
- İKY alanında güncel araştırma boşlukları nelerdir?

1. İKY Kavramı

İnsan, işletmelerin en güçlü silahı ve sosyal atomu (Sabuncuoğlu, 2016:3) hem üretim sürecinin bir parçası hem de hedefi konumundadır (Sadullah, 2018:4). İnsan kaynağı bu işletmelere değer katan sosyal sermayeyi, insan kaynakları yönetimi (İKY) ise bu kaynağın işletme içindeki süreçlerde işletmenin amaç ve hedeflerine uygun olarak yönetilmesini ifade eder.

İnsan kaynakları yönetimi (İKY); çalışanların işe alınması, eğitilmesi, değerlendirilmesi, ücretlendirilmesi, çalışma ilişkileri, sağlık, güvenlik ve eşitlik kaygılarıyla ilgilenme süreci olarak fonksiyonel (Dessler, 2019:3) veya İK’nın işletmeye, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde yasalara da uyularak etkin yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmalar üzerinden (Sadullah, 2018:4) işlevsel olarak tanımlanabilir. Genel bir tanımla ifade etmek gerekirse çalışanların yönetimiyle ilgili olan felsefe, politika, yöntem ve uygulamaları adlandırırken kullanılmakta (Özer vd., 2017:3) ve iş gücünü daha verimli ve istikrarlı hale getirmeyi hedefleyen faaliyetlerden meydana gelmektedir (Ardıç ve Özdemir, 2018:2).

İKY nin kronolojik olarak nereden başladığına ilişkin personel yönetiminden evrildiği konusu üzere yaygın bir görüş bulunmaktadır. Ancak personel yönetiminin nereden başladığı konusu üzerinde uzlaşmış bir görüş bulunmamaktadır Bu nedende İKY tartışmalarının bazen 1940'lar (Johnson vd., 2016), bazen 1920'lere (Ahammad, 2017:412) bazen de Taylor'un bilimsel yönetim ilkelerine dayandırıldığı (Asyalı ve Başbuğ, 2014) görülmektedir. Personel yönetimi, büyük ölçüde çalışanların işe alınması, değerlendirilmesi, eğitimi ve ücretlendirilmesinin teknik yönleriyle ilgiliydi ve çoğu kuruluş da büyük ölçüde "personel" işleviyle ilgilendi (Ahammad, 2017:412). 1940'lı yıllarda özellikle ABD'nin öncülük ettiği hükümet düzenlemeleri, raporlama, bordro süreçleri ve çalışanlara ilişkin verilerin kaydedilmesi ve saklanması için araçların geliştirilmesiyle ilgilenmekteyken, 1960'lara gelindiğinde artan raporlama gereksinimleri, yeni düzenleyici kurumların ve kurumsal sistemlerin (R/2) oluşumu ve temel insan kaynakları yönetimi işleyişini destekleyecek uygulamaların (SAP, ERP) geliştirilmeye başladığı görülmektedir. 1980'ler küresel rekabet ile, yönetimdeki tüm sistemlerin (İK, muhasebe, finans, bilgi işlem) entegrasyonunun hakim olduğu, aynı zamanda personel yönetim algısından kopuşun ve İKY kavramının benimsenmesinin arttığı döneme işaret eder (Itika, 2011). Bu dönemde endüstri ilişkileri sisteminde ve sendikalaşma oranlarında yaşanan gerileme ile birlikte (Johnson vd., 2016) insan kaynakları yönetimi, örgütlerde vazgeçilmez bir işlev haline gelmiştir (Huselid, 1995). 1990'ların ortasından itibaren İK departmanları işe alım, seçme, eğitim, performans yönetimi ve ücretlendirme fonksiyonlarıyla belirledikleri hedeflere ulaşabilmek için web tabanlı sistemleri aktif olarak kullanmaya başladı. Aynı dönem web özellikli yazılımlar, kurumsal kaynak planlama sistemlerine geçiş ile karakterize edilmektedir. 2010' lardan itibaren bulut tabanlı uygulamalara geçiş yaşanarak, örgütlerde mobil ve sosyal teknolojilerin kullanımında da artış gerçekleşmiştir (Johnson vd., 2016). İnsan kaynakları yönetimi süreçlerini ve fonksiyonlarını destekleyen teknolojik gelişmelerin, günümüze kadar gelen yönetim anlayışını etkilediği görülmektedir.

İKY'nin işletme performansına katkıları uzun yıllardır farklı perspektiflerden incelenen bir başlıktır. Erken dönem çalışmaları Guest (1997) İKY'nin işletme amaçlarıyla stratejik entegrasyon ve yönetim modeli olarak performansı olumlu yönde etkilediğini özellikle işe alım, eğitim geliştirme ve motivasyon ile İK stratejilerinin birbirlerinden etkilendiğini vurgulamaktadır. Aynı yıl Huselid ve Becker (1997) İKY'nin

işletmenin stratejik amaçları için kullanılması ile çalışan üretkenliği, nakit akışı ve işletmenin piyasa değeri arasında önemli bir bağlantı bulunduğunu ifade etmiştir. Daha genel bir literatür taramasında Boselie (2005) 1994-2003 yılları arasında İKY ve performans ilişkisi üzerine hazırlanmış 104 makaleyi incelemiş ve çoğunun, özellikle sistem olarak İKY'nin işletme performansı üzerine olumlu etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. İKY ve performans arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere akademik çalışmalar yapılmış olup işten ayrılma oranlarının (Huselid, 1995), yüksek performanslı çalışma sistemlerinin (Kehoe ve Wright, 2013), stratejik İKY'nin (Green vd., 2006; Wright vd., 2001) ve İKY uygulamalarının (Guest vd., 2003) etkileri incelenmiş ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışmalar İKY ile performans arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

İKY, işletme alanında uzun yıllardır güncel bir tartışma alanı olmasına karşın kavramın sınırlarının nerede başlayıp nereye evrildiği ve güncel olarak hangi tartışmalarla ele alındığı üzerine uzlaşmış bir görüş bulunmamaktadır. Literatür birikimsel olarak eksikliklerden hareketle yeni örneklem ve tartışmaların geliştirilmesiyle büyüyebilir. Zupic ve Cater (2015) geçmiş araştırma bulgularını sentezlemenin belirli bir araştırma alanını ileriye taşımak için en önemli görevlerden biri olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle çalışmayı konumlandırmak amacıyla geçmiş derleme çalışmalarının sistematik bir incelemesini sunmanın yararlı olacağını düşünüyoruz.

2. İKY Alanındaki Geçmiş Bibliyometrik Çalışmalar

Markoulli vd. (2017), 115 farklı çalışmada İKY literatürünün incelendiğini tespit etti ve bu çalışmaları teorik, metodolojik ve tarihsel olarak kategorize etti. Sonuç olarak makro perspektife sahip çalışmaların öznel çıkarımlara dayandığını belirledi. 1992-2015 yılları arasındaki İK makalelerinden oluşan veri seti üzerinden Wosviewer programından elde edilen 5 kategoride (Stratejik İKY, İKY Deneyimi, İstihdam İlişkileri, Uluslararası İKY, İnsan Kaynağını Değerlendirmek) en çok alıntılanan yayınlar, dergiler ve anahtar kelimelerin frekanslarına göre listelenmiş İK uygulayıcıları için faydalı olabileceğini belirttiği 100 kavramı ifade etti.

Çalışmayı doğru konumlandırmak ve özgünlüğünü ifade etmek üzere Markoulli'nin (2017) çalışmasından başlayarak günümüze dek yapılan derleme türündeki İKY çalışmalarını gözden geçirdik. WoS çekirdek

koleksiyonu veritabanından İKY'deki 2017 yılı ve sonrasındaki meta analiz, sistematik literatür taraması ve bibliyometrik haritalandırma ile gerçekleştirilmiş 619 derleme (review) çalışmasının başlık, özet ve anahtar kelimelerini inceledik. İncelediğimiz çalışmalardan; spesifik alan sınırlandırması (Yeşil İKY, Stratejik İKY, E-İKY, Uluslararası İKY, İK Analitiği, Endüstri 4.0 ve İKY, Covid-19 ve İKY, İnovatif İKY), fonksiyonel sınırlandırmaları içeren (Eğitim ve geliştirme, işe alım, performans, kariyer, iş değerlendirme ve ücret, İK planlaması) ve örneklem sınırlamalı (erkek-kadın, sağlık çalışanları, mavi-beyaz yakalılar gibi) çalışmalar hariç tutuldu. 2017 ve sonrasında İKY kavramını inceleyen derleme çalışmalardan Christensen vd. (2022) İKY araştırmalarında normların nasıl meydana geldiğini inceledi. Pindek vd. (2017) İKY çalışmasına katkı sunan 407 spesifik konu başlığındaki meta analizleri nitel ve nicel tekniklerle değerlendirdi. Coron (2022), 2000-2020 yılları arasında İK'nın niceliksel evrimini incelemek için İK'yı ölçmede kullanılan veri kaynakları ve yöntemleri konu edinen 94 makalenin bütünleştirici bir sentezini oluşturdu. Piwovar-Sulej vd. (2023) İKY'deki araştırma eğilimlerini belirlemek üzere 2000-2020 arasındaki belirli dahil etme kriterlerini karşılayan 8 dergideki makaleleri incelerken bir metin madenciliği algoritması kullandı.

Literatürde, belirli bir bilimsel alandaki ana araştırma kollarını tanımlamaya ve analiz etmeye yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bununla birlikte, yukarıda bahsedilen çalışmaların çoğu, temelde niteliksel doğaları ile karakterize edilen, genellikle aynı alanda uzmanlaşmış araştırmacılar tarafından yazılmıştır ve disiplinin gelişimine ilişkin kendi birikimlerine dayanmaktadır (Vogel ve Güttel, 2013). Çalışmalar incelendiğinde Markoulli vd.'nin (2017) tespitlerinin halen geçerli olduğu görülüyor. Tarihsel bir perspektifle İKY'yi ele alan çalışmalarda yazarların öznel yorum ve çıkarımları belirli dergi veya perspektiflerle alanı incelemeye çalışmakta ve bu durum bütüncül bir resim oluşturulmasını zorlaştırmaktadır. Bibliyometrik haritalandırma yaklaşımı ile bu sorunu gidereceğimizi düşünüyoruz.

3. Veri ve Bibliyometrik Analiz Metodolojisi

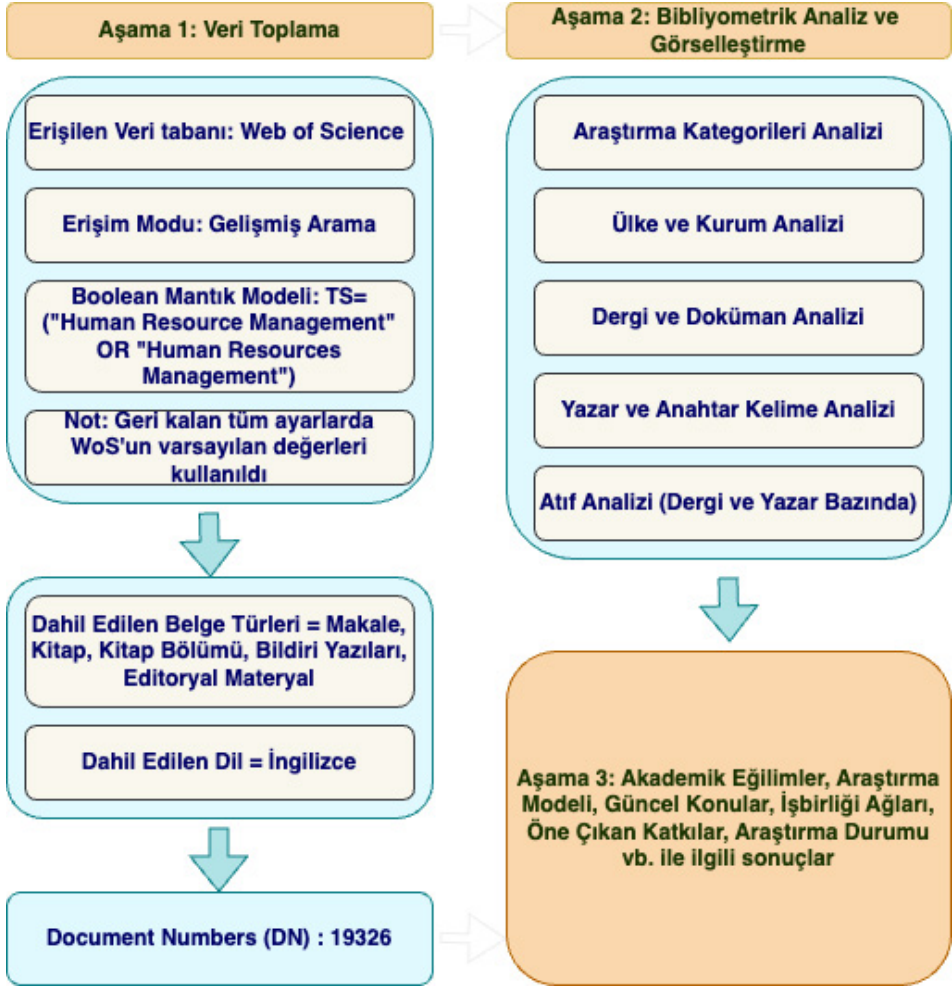
Web of Science Core Collection gelişmiş arama menüsünde bir boolean mantık modeli oluşturuldu (TS = "Human Resources Management" OR "Human Resource Management"). Gelişmiş arama ekranında özet, başlık ve anahtar kelimeler üzere arama yapmaya imkan sunan "Topic" seçeneğini

kullandık. Bütün Web of Science araştırma kategorileri kapsama dahil edildi. Bütünsel bir fotoğraf oluşturmak için tüm araştırma kategorileri kısıtlaması yapılmamasının daha doğru olduğunu düşünüyoruz.

3.1. Dahil Edilme Kriterleri

Belge türlerini: Makale, Bildiri, Kitap Bölümü, Kitap ve Editoryal Materyaller olarak belirledik. İngilizce olmayan yayınları hariç tuttuk. 2023 yılı henüz tamamlanmadığından yıllık ortalamalarda yanlış yorumlamaya sebep olabileceğinden hareketle veri setine dahil etmedik. Web of Science Core Collection veritabanındaki başlık, özet veya anahtar kelimelerden en az birinde İKY kavramına yer veren ilk çalışma 1980 olduğundan araştırma 1980-2022 yılları arasındaki yayınları kapsama dahil ettik. Tüm süreçlerin sonunda 19326 çalışmaya ulaştık (28 Ağustos 2023 itibarıyla). Şekil 1 araştırma veriseti üzerindeki aşamaları ve araştırma stratejisini göstermektedir. Arama stratejisinde ulaşılan veriler, düz metin formatı (plain text) seçilerek ve kayıt içeriği bölümünden özel tam düzenleme (custom edit) işaretlenerek uygun klasörde saklandı.

Şekil 1. Araştırma Stratejisi



3. 2. Veri Kümesinin Tanımlanması

Tablo 1. Web of Science çekirdek koleksiyonundan toplanan literatüre genel bir bakış sunmaktadır. Web of science güvenilirliği nedeniyle özellikle bibliyometrik çalışmalarda birincil veri kaynağı olarak kullanılmaktadır (Zhang ve Liang, 2020).

Tablo 1. Doküman Türleri

Doküman Türü	Yayın Sayısı
Makale	14586
Bildiri	3938
Kitap Bölümü	959
Editoryal Materyal	407
Kitap	112

Kaynak: Web of Science Core Collection verisi ile yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 1.'de alanda incelenen çalışmaların belge türleri gösterilmektedir. İncelenen çalışmaların toplam sayısı 19.326 olmasına karşın aynı çalışmalar WOS içerisinde birden çok kategoride görülebilir. Bu nedenle Tablo 1.'de belirtilen çalışmaların toplam sayısı 20.002 olarak görünür. Örneğin editöryel materyaller aynı zamanda bir makale veya bildiri olarak da listelenebilmektedir. Doküman türleri incelendiğinde yayınların %72,9'unun makale, %19,7 sinin bildirilerden oluştuğu görülmektedir. İncelenen çalışmalarda kitapların, editoryal materyallerin, veri makalelerinin, kitap ve ve kitap bölümlerinin ağırlığı toplam yayınların %7,4'ünü oluşturmaktadır.

3. 3. Veri Standardizasyonu

Bibliyometrik çalışmalarda tek bir veri tabanı kullanılsa bile konsolide bilgilerin elde edilebilmesi için veri standardizasyonuna ihtiyaç duyulmaktadır. Bibliyometrik analizleri gerçekleştirmek için kullanılan veriler yanlış yazılmış veya hatalı olabilir ve bu nedenle düzenlemeye ihtiyaç duyabilir (Cobo vd., 2011). Bu sorunu çözmek için düz metin formatındaki verilerde aynı yazarın veya anahtar kelimelerin birden

fazla şekilde temsil edilmesinin önüne geçilmiştir. Örneğin Resource ve Resources aynı kelimenin tekil ve çoğul hallerini ifade ederken aynı araştırma alanını ifade etmektedir. Aynı şekilde HRM anahtar kelimesi de bu kapsamdadır ve bütünlüğün sağlanması açısından tek ifadede birleştirilmiştir.

3. 4. Bibliyometrik Analiz Metodolojisi

Bibliyometrik analiz, araştırmacıların subjektif yorumlarını içermeyen belirli bir araştırma alanına objektif bir bakış sunabildiği için yeni, belirsiz veya karmaşık araştırma alanlarını (Liu vd., 2015; Yan vd., 2015) ve literatürün gelişimini incelemeye kullanılan yararlı bir yöntemdir (Ambhore ve Ofori, 2023). Bibliyometrik analizler belirli bir araştırma alanındaki eğilimleri yıllara, ülkeye, kuruma, alıntılara veya teorik yaklaşıma göre belirleyerek alanın entelektüel yapısını ortaya çıkarır ve alanda gelişen konulara dair içgörü sunar (Donthu vd., 2021; Paul ve Criado, 2020).

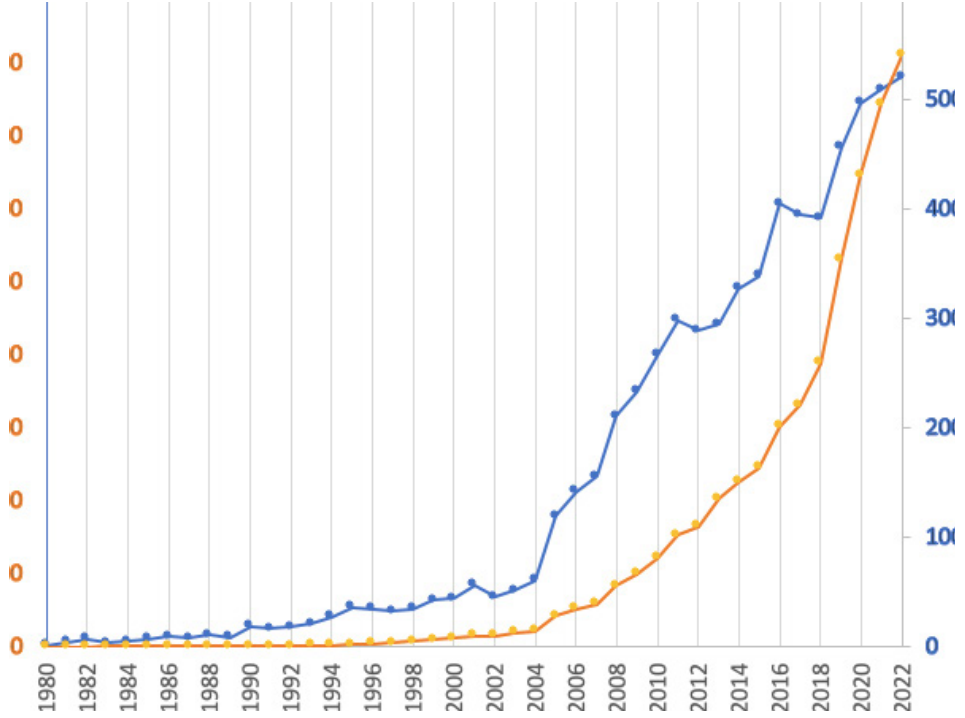
Bu çalışmada İKY alanındaki en üretken kurumlar, dergiler, yazarlar, ve araştırmalardaki trendleri temsil ettiğini düşündüğümüz anahtar kelimeler bibliyometrik tekniklerle analiz edildi. Veri setini standardize etmek ve analizleri gerçekleştirmek için MS Office Excel, VOSviewer ver.1.6.18 (van Eck ve Waltman, 2010) ve Citespace ver.6.2.R4 (Chen ve diğerleri, 2010) olmak üzere üç program kullanıldı. VOSviewer, büyük bilimsel bilgi haritaları oluşturmak ve görselleştirmek için özel olarak tasarlanmış bir bilgisayar uygulamasıdır (García-Lillo vd., 2017). Microsoft Excel programı ise verileri tablolara kolaylıkla sunan bir araçtır. CiteSpace, iyi görselleştirme ve geniş veri analizi yetenekleriyle bibliyometrik analiz için kapsamlı bir yazılımdır. Bu nedenle alandaki en üretken dergilerin ve yazarların ağ analizlerinin görselleştirilmesinde Excel ve VOSviewer, zaman serisine göre anahtar kelime analizinde ise CiteSpace programı tercih edilmiştir.

5. Bulgular ve Tartışma

5.1. Atıf ve Yayın Sayıları

Şekil 2. İKY”deki yayın ve alıntı sayısını göstermektedir. Atıf ve yayın sayısı alanın popülerliği hakkında fikir vermektedir. Alanla ilgili daha fazla çalışmaya yer verilmesi hem teorik hem de pratik bilginin artmasını sağlar.

Şekil 2. Atıf ve Yayınların Yıllara Göre Değişimi (1980-2022)



Kaynak: Web of Science Core Collection verisi ile yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Web of Science veri tabanına göre özet, başlık veya anahtar kelimelerde İKY kavramına yer veren ilk yayın 1980 yılında yapılmıştır. 1980 yılından bu yana araştırmacılar bu alana ilgi göstermektedir. 1998 yılından bu yana her yıl 100'ün üzerinde yayın üretilmektedir. Bu süreç hızla 2005 yılından sonra yıllık 200'ün üzerinde, 2008 yılı itibarıyla ise 500'ün üzerinde yayının üretildiği bir araştırma alanına dönüştü. Yayınlarda büyük olumlu kırılma ise 2004 yılında yaşandı. 2005 yılında bir önceki yıla göre iki kata yakın bir artış göstermiştir. Yayın sayılarındaki artışta 2012, 2017 ve 2018 yıllarında olumsuz bir kırılma yaşanmıştır. Atıflar incelendiğinde 1992 yılından itibaren atıfların bir önceki yıla göre artmaya devam ettiği görülüyor.

5.2. Araştırma Alanları (Web of Science Veritabanı)

Tablo 2. İKY araştırmasında belirlenen yayınların Web of Science veri tabanındaki disiplinlere göre kategorik dağılımını göstermektedir. Bu kategoriler alanın mevcut eğilimi ve iş yükü hakkında fikir verir.

Tablo 2. WoS Araştırma Kategorilerine Göre Üretilen Yayın Analizi

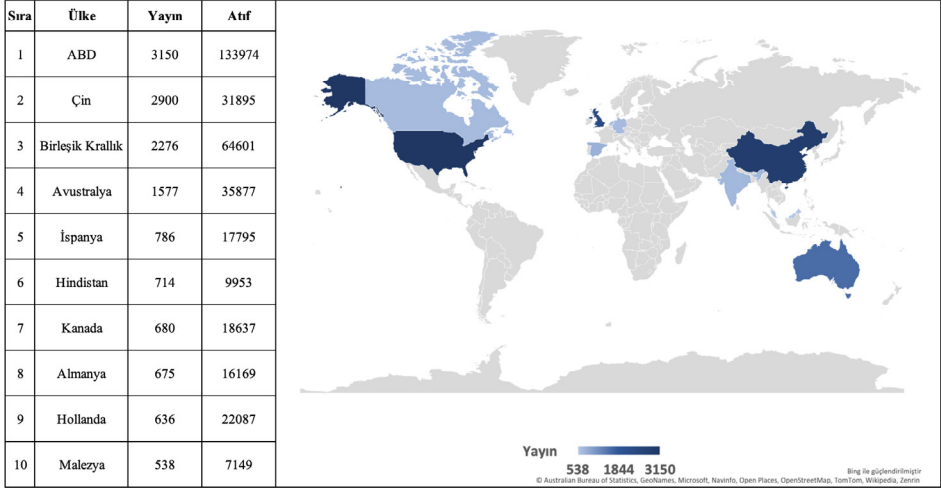
No	Web of Science Kategorileri	Doküman Sayısı	19.326'nın %'si
1	Yönetim	10161	52,6
2	İşletme	3767	19,5
3	Endüstri İlişkileri	2172	11,2
4	Uygulamalı Psikoloji	1799	9,3
5	İktisat-Ekonomi	1532	7,9
6	Eğitim - Eğitim Araştırmaları	758	3,9
7	Yöneylem Araştırmaları	667	3,5
8	Disiplinlerarası (Sosyal Bilimler)	654	3,4
9	Bilgisayar Bilimi Bilgi Sistemleri	631	3,3
10	Kamu Yönetimi	622	3,2

Araştırma kategorilerine göre yayınların listelendiği Tablo 2. de 19326 yayının %52,6 sının yönetim alanında yapıldığı görülmektedir. İşletme (%19,5) ve Endüstri İlişkileri (%11,2) ise en fazla yayın yapılan diğer kategorilerdir. İlk beş kategori dışındaki alanlarda dağılımın homojen olduğu görülmektedir.

5.3. Küresel Yayın Trendi

Şekil 3. İKY alanında üretilen yayınların en üretken 10 ülke kapsamında küresel dağılımını ve bu yayın üretimine karşın en üretken 10 ülkenin atf sayısını ifade etmektedir. Buradaki atflar Web of Science veritabanındaki atf dizini tarafından belirlenmiş olup farklı veri tabanlarında farklı sonuçlar elde edilebilir.

Şekil 3. Küresel Yayın ve Atıf Trendleri



Toplam 110 ülke/bölge 19326 yayına katkıda bulunmuştur. Yayın sayısına göre 3 kategori belirlenmiştir. ABD (3150 yayın), Çin (2900 yayın) ve Birleşik Krallık (2276 yayın) en yüksek yayın yapan ülkeler olarak ilk kategoride yer almaktadır. İlk 10’da yer alan ülkeler İKY alanına en az 538 akademik çalışma ile katkı sağlamıştır. Khan ve Muktar (2020) Yeşil İKY üzerine çalışmaları incelediği bibliyometrik analizinde İngiltere ve Çin’in ilk 2’de yer aldığını tespit etmişti, aynı çalışmada ABD ise 5. sırada yer alıyordu. Sürdürülebilirlik tartışmalarında ise ABD’nin ilk sıradaki yerini koruduğu görülüyor (Kainzbauer ve Rungruang, 2019).

5.4. En Üretken Üniversitelerin Analizi

Tablo 3. İKY alanındaki en üretken 10 üniversiteyi göstermektedir. En üretken üniversitelerin her birinin en az 107 yayını bulunmaktadır.

Tablo 3. En Üretken Üniversiteler

No	Üniversiteler	Doküman Sayısı	Atıflar
1	Monash Üniversitesi	235	7663
2	Griffith Üniversitesi	169	3620
3	Tilburg Üniversitesi	121	6630
4	Rutgers Eyalet Üniversitesi	111	11476
5	Manchester Üniversitesi	111	2867
6	RMIT Üniversitesi	110	1799
7	Cornell Üniversitesi	108	11783
8	Reading Üniversitesi	108	2913
9	Sheffield Üniversitesi	107	5028
10	Twente Üniversitesi	107	2911

Tablo 3.'e göre alanda en fazla yayın yapan Monash Üniversitesi (235) dir. Alanın gelişimine en fazla katkı sağlayan 10 üniversitenin bulunduğu ülkeler incelendiğinde İngiltere (3), Avustralya (3), ABD (2), Hollanda (2) nin olduğu görülmektedir. Atıflara göre incelendiğinde ise en fazla yayın yapan ilk 10 üniversite listesinde 11783 atıfla Cornell University en çok atıf alan kurumdur. Onu 11476 atıfla Rutgers State University takip etmektedir.

5.5. En Üretken Dergiler

İKY'de en fazla yayının yer aldığı kaynakların bibliyometrik haritası Şekil 4'te gösterilmektedir. Alanla ilgili tüm yayınlar 1000 kaynak tarafından üretilmiştir.

Şekil 4. En Üretken Dergiler

Dergiler	Doküman Sayısı	Atıflar
International Journal of Human Resource Management	1233	43975
Personnel Review	463	10742
Human Resource Management	449	18952
Sustainability	310	3684
International Journal of Manpower	263	5925
Human Resource Management Review	222	9911
Employee Relations	207	3090
Human Resource Management Journal	182	6521
Asia Pacific Journal of Human Resources	156	2814
Journal of Business Ethics	128	6472

International Journal of Human Resource Management (1233 yayın), Personnel Review (463 yayın) ve Human Resource Management (449 yayın) en verimli kaynaklardır. Ayrıca 5073 farklı kaynak arasından en verimli 10 derginin İKY alanındaki toplam araştırmaların %18,7'sini yayınladığını tespit ettik. Bu, birçok kaynağın bu alanda az sayıda makale ürettiğini göstermektedir. İlk 10 dergi arasında 128'den fazla belge ve 2814'ten fazla alıntı yer almaktadır. Aynı zamanda International Journal of Human Resource Management (43975 atıf) en üretken dergi olmasının yanında (toplam yayınların %6,4'ü) en çok atıf alan dergidir. Onu Human Resource Management (18952 atıf) ve Personnel Review (10742 atıf) takip etmektedir. Markoulli vd. (2017) de International Journal of Human Resource Management dergisinin beş ayrı İK kümesinin dördünde alandaki en üretken dergi olarak belirledi. Personnel Review ise aynı makalede sadece 2 kümede 3. olarak görünüyor. Yeşil İKY üzerine bir çalışmada ise Journal of Cleaner Production en üretken yayın olarak belirlendi (Khan ve Muktar, 2020), aynı dergi Stratejik İKY tartışmalarında da en üretkenler arasında yer alıyor (Kainzbauer ve Rungruang, 2019).

5.6. En Etkili Yayınlar

Bir çalışmanın etkisi, aldığı alıntıyla doğrudan ilişkilidir (Liu vd., 2015). Tablo 4'te atıf sayılarına göre en etkili 10 yayın gösterilmektedir.

Tablo 4. İKY Alanındaki En Etkili Yayınlar

No	Künye	Çalışmanın Başlığı	Atıf Sayısı
1	Huselid (1995)	The Impact of Human-Resource Management-Practices on Turnover, Productivity, And Corporate Financial Performance	4230
2	Delery ve Doty (1996)	Modes of Theorizing In Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, And Configurational Performance Predictions	2032
3	Becker ve Gerhart (1996)	The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress And Prospects	1514
4	Delaney ve Huselid (1996)	The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance	1476
5	Shah ve Wart (2003)	Lean Manufacturing: Context, Practice Bundles, And Performance	1453
6	Ichniowski vd. (1997)	The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines	1351
7	Berman vd. (1999)	Does Stakeholder Orientation Matter? The Relationship Between Stakeholder Management Models And Firm Financial Performance	1309
8	Wright vd. (2001)	Human Resources And The Resource Based View of The Firm	1223
9	Combs vd.(2006)	How Much Do High-Performance Work Practices Matter? A Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance	1202
10	Jiang vd. (2012)	How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-Analytic Investigation of Mediating Mechanisms	1202

İKY alanında en çok alıntı yapılan 10 belge içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Başta şu nüansı belirtmekte fayda görüyoruz. Buradaki atıf sayıları farklı veri tabanlarında (Scopus, Google Scholar gibi) farklı sonuçlar verecektir. Buradaki atıf sayısı WoS çekirdek koleksiyonunda taranan dergi atıflarını kapsamaktadır. En yüksek atıfa sahip on çalışmanın en belirgin ortak özelliği biri hariç İKY'nin işletmeye etkisini/etkilerini (firma performansı, verimlilik, aracılık mekanizması) inceleyen çalışmalar

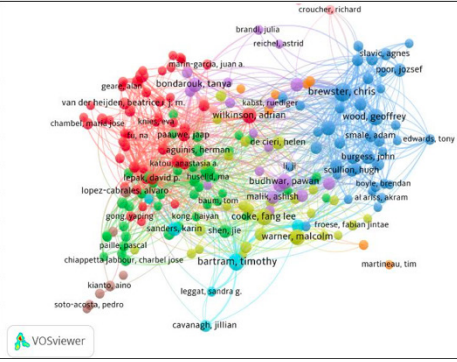
olmalarıdır. Bu çalışmalardan sadece Wright vd. (2001) kaynak temelli yaklaşımın stratejik İKY'ye nasıl entegre edilerek uygulandığını iki alandaki akademik çalışmaların bağlantıları üzerinden incelemiştir. Huselid'in (1995) yaklaşık bin işletmeden toplanan verilerle İKY uygulamalarının firmadaki kurumsal performans, işgücü devri ve verimliliği incelediği çalışması WoS atıf dizininden aldığı 4230 atıf ile ilk sırada yer almaktadır. Delery ve Doty'nin (1996) çalışmasında kıdemli insan kaynakları yöneticileri ve banka yöneticileri, iş stratejisi, belirli işlere yönelik insan kaynakları uygulamaları ve bankanın stratejisine ilişkin genel bilgilere yer veren anketleri kullanılarak finansal performans üzerindeki etkileri incelendi. Bu çalışma 2032 atıf ile ikinci sırada yer aldı. 1514 atıf alan çalışmasında Becker ve Gerhart (1996) İK sisteminin, özellikle bileşenleri yüksek iç ve dış uyumluluğa sahip olduğunda, rekabet avantajını sürdürmek için benzersiz bir kaynak olabileceğini öne süren teorik çalışmaları gözden geçirdi. Delaney ve Huselid'in (1996) 590 işletmeden elde edilen verilerle eğitim ve personel seçimi gibi insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile algısal firma performansı ölçümleri arasında pozitif ilişkiler tespit ettiği çalışması 1476 atıfı ile 4. sırada yer aldı. 1453 atıf alan Shah ve Wart'ın (2003) çalışması üç bağlamsal faktörün (tesis büyüklüğü, tesis yaşı ve sendikalaşma durumu), yalın üretim sistemlerinin temel unsurları olan yirmi iki imalat uygulaması üzerindeki etkilerini IndustryWeek'in Üretici Sayımından elde edilen veriler üzerinden incelemektedir. 1351 atıf alan Ichniowski vd. (1997)'nin çalışmasında on yedi şirketin sahip olduğu otuz altı homojen çelik üretim hattından alınan veriler kullanılarak yenilikçi istihdam uygulamalarının verimlilik üzerindeki etkileri incelenmiştir. Berman vd. (1999) çalışmasında paydaş yönetiminin performans üzere etkisini Fortune 500 içerisindeki ilk 100 işletmenin 81'inden toplanan veriler üzerinden incelemiştir. Combs vd. (2006) 92 çalışmanın gerçekleştirerek yüksek performanslı iş/çalışma sistemlerinin performans üzerindeki etkilerini meta analiz tekniğiyle derlemiştir. Jiang vd. (2012) Yetenek-motivasyon-fırsat teorisinden faydalanarak İK sistemlerinin üç boyutunun (beceri geliştirme, motivasyon artırma ve fırsat artırma) yakın organizasyonel sonuçlar (insan sermayesi ve motivasyon) ve uzak organizasyonel sonuçlar üzerindeki etkilerini meta analitik yapısal eşitlik modellemesi ile incelemiştir.

5.7. Yazarların Analizi

Şekil 5. yazarların İKY alanına kaç yayımla katkıda bulunduğunu ve İKY alanındaki etkili bağlantıların haritasını göstermektedir. Halkaların büyüklüğü ve belge sayısının fazlalığı, bağlantıların bağlantıları arasındaki işbirliklerini ifade etmektedir. Aralarındaki bağların kalınlığı işbirliğinin yüksek olduğunu gösteriyor.

Şekil 5. En Üretken Yazarlar

No	Yazar	Doküman Sayısı	Atıf	Toplam Bağlantı Gücü
1	Brewster, Chris	77	1939	798
2	Bartram, Timothy	57	1459	321
3	Cooke, Fang Lee	56	1741	342
4	Wood, Geoffrey	54	754	367
5	Warner, Malcolm	47	715	128
6	Budhwar, Pawan	43	950	311
7	Wilkinson, Adrian	42	1011	257
8	Bondarouk, Tanya	37	760	161
9	Farndale, Elaine	37	1308	417
10	Rowley, Chris	34	517	96



Yazarlar incelendiğinde Brewster C. 77 yayımla en üretken yazardır. Onu 57 yayımla Bartham T. ve 56 yayımla Cooke F. takip etmektedir. Aynı zamanda Brewster C. (1939 atıf) ve Cooke F. (1741) en yüksek atıfa sahip yazarlardır. Toplam bağlantı gücü yazarlar arasındaki etkileşimi göstermektedir. Buna göre Brewster C. en yüksek bağlantı gücüne sahip olduğu görülmektedir. Tabloda adı geçen en üretken 10 yazarın bu alanda en az 34 akademik çalışması bulunmaktadır.

5.8. Anahtar Kelimelerin Analizi

Akademik yayınlarda geçen anahtar kelimeler, ilgili yayının belirleyici kısa künyelerini oluşturur. Anahtar kelimelerin analiz edilmesi yayınların hangi başlıklara odaklandıklarının belirlenmesinde diğer karmaşık verilere kıyasla daha net ve kısa bir anlatıdan analize imkan sağlar. Aşağıdaki şekillerde İK'nın 1993-2012 ve 2012-2022 dönemlerine ait 2 ayrı anahtar kelime görselleştirmeleri ve aynı dönemler için 2 ayrı tabloda en sık kullanılan anahtar kelimelerin hangi yıllar arasında daha popüler olduklarına yer vermek üzere Citespace programından 2 ayrı zaman serisi analizi gerçekleştirilmiştir. Aşağıdaki şekilde (Şekil 6.) İK'nın personel yönetimine kıyasla baskın kavramsal kabule ulaştığı yıllar olarak işaret

Tablo 5. İKY Alanındaki 1993-2012 Yılları Arasında En Yüksek Trende Sahip 25 Anahtar Kelimenin Yıllara Göre Popülerlik İncelemesi

Keywords	Year	Strength	Begin	End	1993 - 2012
industrial relations	1994	16.43	1994	2006	
united states	1994	13.61	1994	2007	
industry	1995	11.76	1995	2005	
financial performance	1996	9.19	1996	2006	
manufacturing performance	1996	6.15	1996	2003	
contingency	1998	9.59	1998	2005	
pay	2001	7.96	2001	2007	
issue	1995	9.03	2004	2007	
uk	2004	6.84	2004	2008	
human resource management (hrm)	2007	10.96	2007	2009	
human resource	2005	7.75	2007	2009	
outcm	2004	6.63	2008	2009	
values	2004	9.13	2009	2010	
metaanalysis	2010	11.48	2010	2012	
trust	2010	8.42	2010	2012	
information technology	1997	7.07	2010	2012	
support	2010	6.65	2010	2010	
workplace	2002	6.37	2010	2010	
policy	2000	6.1	2010	2012	
business performance	2010	6.09	2010	2010	
corporate social responsibility	2009	10.34	2011	2012	
enterprises	2011	7.03	2011	2012	
job performance	1996	6.66	2011	2012	
context	2006	6.36	2011	2012	
consequences	1997	6.21	2011	2012	

1993-2012 yılları arasında akademik çalışmalarındaki patlama etkisine (burstness) sahip anahtar kelimelerden ilk 25'i Tablo 5.'te ifade edilmiştir. Yukarıdan aşağı kronolojik olarak takip edildiğinde hangi anahtar kelimelerin hangi yılları domine ettiği daha net anlaşılmaktadır. Tabloda belirtildiği üzere 1993 yıllarının başında İKY'nin özellikle endüstri ilişkileri ile karşılıklı konumlandırılması konusunun, ABD'de deki yasal düzenlemeler ve ortaya çıkan modeller (katı ve yumuşak İKY gibi) 2005'lere dek en yaygın çalışma alanlarını temsil etmektedir. İKY ve performans ilişkisi bütün süreçte etkilidir. İK Bilgi teknolojileri/sistemleri ve kurumsal sosyal sorumluluk ile İKY ilişkisi ise 2010 sonrasının popüler başlıkları olarak öne çıkmaktadır. Tablo 6. Son on yılda en sık kullanılan anahtar kelimelerin trend oldukları yılları ifade etmektedir.

Tablo 6. İKY Alanındaki 2012-2022 Yılları Arasında En Yüksek Trende Sahip 25 Anahtar Kelimenin Yıllara Göre Popülerlik İncelemesi

Anahtar Kelime	Yıl	Popülerlik Değeri	Yıl	Yıl
human resource	2012	24.14	2012	2017
productivity	2012	21.19	2012	2015
networks	2012	14.68	2012	2014
labor	2012	14.59	2012	2015
manufacturing performance	2012	13.41	2012	2015
employee attitudes	2012	12.96	2013	2016
normative commitment	2013	13.85	2015	2018
empowerment	2018	12.86	2018	2019
supply chain management	2019	23.3	2019	2022
sustainable development	2019	15.38	2019	2022
environmental management	2019	14	2019	2020
enterprises	2014	12.58	2019	2020
environmental performance	2020	27.44	2020	2022
engagement	2016	26.28	2020	2022
sustainability	2015	25.45	2020	2022
green human resource management	2018	22.02	2020	2022
qualitative research	2020	17.02	2020	2022
health policy	2020	15.95	2020	2022
big data	2020	15.48	2020	2022
system	2014	13.99	2020	2022
artificial intelligence	2021	20.95	2021	2022
csr	2019	14.58	2021	2022
conservation	2021	12.98	2021	2022
absorptive-capacity	2021	12.98	2021	2022
employee performance	2015	12.95	2021	2022

2012 sonrası sürece gelindiğinde tartışmaların güncel teknoloji ve işletme bilimindeki yaklaşımlara paralel olarak evrildiği görülmektedir. İKY ve performans ilişkisi halen popülerliğini korurken 2010'da popülerlik kazanan İK bilgi sistemlerinin yanına işletmenin çevre performansı, çevre yönetimi, sürdürülebilirlik ve çalışan verilerinin işlendiği yapay zeka destekli sistemler vurgusu öne çıkmaktadır. İşletmedeki insan kaynağından elde edilen büyük veriler ve analitik tekniklerin bu veriler üzerinde işe alımdan performans ölçümlerine ve

işten çıkarmalarda tahminlemeye kadar uzanan İK analitiği son yılların önemli bir başlığını oluştururken örgütlerdeki İK süreçlerinin çevreye zarar vermeden hatta çevreye katkı sağlayacak şekilde yönetilmesi çabalarını temsil eden yeşil İKY (Erbası, 2021) tartışmalarının 2020 sonrasındaki en popüler araştırma alanlarını temsil ettiği görülmektedir. Yapay zeka ve İKY vurgusu çokça yer bulurken İKY ile performans arasındaki ilişkiden bahsedilmediği görülmektedir. Yapay zeka İK'da daha ziyade karar desteği veya otomasyon odaklı olarak ifade edilmektedir (Coron, 2022).

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, İKY alanının entelektüel içeriği ve yapısının kapsamlı bir incelemesini sunmak üzere alanda yapılan makale, bildiri, kitap bölümü ve kitap verilerinden faydalanmaktadır. Çalışma alanda yapılan diğer derleme çalışmalarından hareketle daha objektif bir incelemenin yanında anahtar kelimeler incelemesi üzerinden eğilimleri tespit ederek alana katkı sağlıyor.

Web of Science veri tabanına göre alanda başlık, özet ve anahtar kelimelerde İKY'yi içeren ilk yayın 1980 yılında yapılmıştır. 2002, 2012, 2017 ve 2018 yıllarında yayın üretiminde önceki yıllara göre negatif kırılmalar yaşanmış olsa da genel yayın üretme eğiliminin yükselme gösterdiği görülmektedir. Yayınlardaki atıf oranları ise 1992 yılından itibaren düzenli olarak artmaktadır. Yıllara göre yayın ve atıfların incelenmesi neticesinde İKY alanında araştırmacıların yüksek düzeyde ilgisi olduğu göstermektedir.

İKY araştırma alanında 110 ülke/bölge 19326 yayına katkıda bulunmuştur. ABD (3150 yayın), Çin (2900 yayın) ve Birleşik Krallık (2276 yayın) en yüksek yayın yapan ülkeler arasındadır. Garengo vd. (2022) nın 1252 makale üzerinden bir bibliyometrik analiz gerçekleştirdiği çalışmada; makalelerin çoğunun (258 makale) Amerika Birleşik Devletleri'nden yazarlar tarafından yayınlandığı, diğer ülkelere yazarların da yakın zamanda İKY ile ilgili konuları araştırmaya başladığı vurgulanmaktadır. Ayrıca Çin, Birleşik Krallık ve Avustralya'daki yazarların yanı sıra gelişmekte olan ülkelerdeki (örneğin Hindistan ve Malezya) yazarların yayınladığı makalelerin sayısı da artmaya başladığı ve İKY araştırmasının küresel bir olgu haline geldiği aynı çalışmanın bulguları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda Garengo vd.'nin (2002) bulguları, bu çalışmanın küresel yayın trendini gösteren analizini desteklemektedir.

Alandaki en üretken 10 üniversite incelendiğinde en fazla yayın yapan kurumların Monash Üniversitesi (235), Griffith Üniversitesi (169) ve Tilburg Üniversitesi (121) olduğu görülmektedir. En üretken dergiler arasında International Journal of Human Resource Management (1233 yayın), Personnel Review (463 yayın) ve Human Resource Management (449 yayın) en verimli kaynaklardır. Markoulli vd. (2017)'nin İKY yi 5 küme çerçevesinde değerlendirdiği çalışmasında da Journal of Human Resource Management, Personnel Review ve Human Resource Management dergilerinin ilk 10 dergi kapsamında yer aldığı görülmektedir. Yazarlar incelendiğinde; Brewster C. (77 yayın), Bartham T. (57 yayın) ve Cooke F. (56 yayın) en üretken 10 yazar arasında ilk üçte yer almaktadır. Aynı zamanda Brewster C. (1939 atıf) ve Cooke F. (1741 atıf) nin en yüksek atıfa sahip yazarlar olduğu dikkat çekmektedir.

Anahtar kelime incelemesinde çalışmalardaki son otuz yılın eğilimlerini tespit etmek üzere 1993-2012 ve 2012-2022 dönemlerine ait 2 ayrı zaman serisi analizi gerçekleştirdik. 1980-1990 yılları arasında üretilen yayın toplamı sadece 189 olduğundan ve toplam veriseti içerisindeki temsil oranı %1'in altında kaldığından zaman serisi analizine dahil edilmedi. 1993-2012 yılları arasında üretilen yayınlardaki hakim İKY perspektifi işletme performansına etkileri üzerine incelenen çalışmalar gölgesinde gelişmiştir. Bu süreçte ABD başta olmak üzere İngiltere ile yayınların büyük bir bölümünü üreten ülkeler konumundadır. Günümüzde de bu durum değişmemiştir. Ancak stratejik İKY, İKY ve Endüstri ilişkileri, İK Bilgi sistemleri alanlarının artık tartışmalarda daha az yer bulduğu görülmektedir. 2010 yılı sonrasında en yaygın anahtar kelimeler arasında geçen kurumsal sosyal sorumluluk halen etkili bir çalışma alanıdır. KSS tartışmalarına katkı sağlayan sürdürülebilirlik ve çevre çalışmaları ve ardından yeşil İKY tartışmaları da 2019 sonrası alan yazında adından sıklıkla söz ettirmektedir. Covid vurgusunun yer almaması da ayrıca ilgiye değerlidir. 2020 süreci ile birlikte hakim anahtar kelimelerin yeşil İKY, işletmede çevre performansı, kurumsal sosyal sorumluluk ve yapay zeka/ büyük veri ile İKY'nin ilişkisi tartışmaları arasında devam ettiği görülüyor. İKY'nin son 10 yıldaki gelişimi alanın yeni teknoloji ve trendlere hızla adapte olabilme becerisini ispatlar niteliktedir.

Bu bibliyometrik çalışma ile İKY alanının “En iyilerine” ve alana katkıda bulunan yapı ve yazarlara dikkat çektik. Araştırmamız alanın gelişim eğilimini, ülkelerin alanda yayın üretimine ne ölçüde katkı sağladığını,

popüler araştırma kategorilerini, üniversiteleri, dergileri, yayınları ve yazarları ortaya çıkardı. Özellikle eğilimlere ilişkin bulgularımız, alanın 1980'den bu yana aktif gelişimini ve son otuz yıldaki eğilimini detaylı incelememize olanak sağladı.

Gelecek araştırmalar İKY'de analitiğin kullanım alanları ve yeşil İKY tartışmalarına öncelik vermelidir. Türkçe alan yazında İKY ve yapay zeka üzerine üretilen çok az sayıda kaynak bulunmaktadır. İK fonksiyonlarında özellikle işe alım, iş değerlendirme, İK planlaması, performans ve yetenek yönetiminde büyük verinin kullanım alanları ulusal literatürde henüz yeterince ele alınmadı. Bu araştırmaların sayısının artırılması İK'da en iyi analitik uygulamalar ve metriklerin ortaya çıkarılmasına ve doğrudan performans ve verimlilik tartışmalarının genişlemesine fırsat sağlayacaktır.

Kaynakça

Ahammad, T. (2017). Personnel Management to Human Resource Management (HRM): How HRM Functions, **Journal of Modern Accounting and Auditing**, 13(9), 412-420.

Ambhore, S. ve Ofori, E. K. (2023). İşletme ve Ekonomi Alanında Psikolojik Refahı Keşfetmek: Bibliyometrik Bir Analiz, Sağlık Bilimi Raporları, 6(1), E1044.

Ardıç, K. ve Özdemir, Y. (2018). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya Yayıncılık.

Asyali, E. ve Bastug, S. (2014). Influence of Scientific Management Principles on ISM Code, *Safety Science*, 68, 121-127.

Bhattacharyya, S. S. ve Verma, S. (2020). The Intellectual Contours of Corporate Social Responsibility Literature: Co-Citation Analysis Study, **International Journal of Sociology and Social Policy**, 40(11/12), 1551-1583.

Becker, B. ve Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects, **Academy of Management Journal**, 39(4), 779-801.

Berman, S. L., Wicks, A. C., Kotha, S. ve Jones, T. M. (1999). Does Stakeholder Orientation Matter? The Relationship Between Stakeholder Management Models and Firm Financial Performance, **Academy of Management Journal**, 42(5), 488-506.

Chen, C., Ibekwe-SanJuan, F. ve Hou, J. (2010). The Structure and Dynamics of Cocitation Clusters: A Multiple-Perspective Co-Citation Analysis, **Journal of the American Society for Information Science and Technology**, 61(7), 1386-1409.

Christensen, J. F., Guschke, B. L., Storm, K. İ. L. ve Muhr, S. L. (2022). The Norm of Norms in HRM Research: A Review and Suggestions For Future Studies, **Human Resources Management Review**, 32(4), 100859.

Combs, J., Liu, Y., Hall, A. ve Ketchen, D. (2006). How Much Do High-Performance Work Practices Matter? A Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance, **Personnel Psychology**, 59(3), 501-528.

Coron, C. (2022), Quantifying Human Resource Management: A Literature Review, **Personnel Review**, 51(4), 1386-1409.

Delaney, J. T. ve Huselid, M. A. (1996). The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance. **Academy of Management Journal**, 39.

Delery, J. E. ve Doty, D. H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions, **Academy of Management Journal**, 39(4), 802-835.

Dessler, G. (2019). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Onbeşinci Baskıdan Çeviri. Çev. Ed.İ. Şener, M. Erdilek Karabay, Palme Yayınevi.

Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N. ve Lim, W. M. (2021). How To Conduct A Bibliometric Analysis: An Overview And Guidelines, **Journal of Business Research**, 133, 285-296.

Erbaşı, A. (2021). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 12(23), 247-262.

García-Lillo, F., Úbeda-García, M. ve Marco-Lajara, B. (2017). The Intellectual Structure of Human Resource Management Research: A Bibliometric Study of The International Journal of Human Resource Management, 2000–2012, **The International Journal of Human Resource Management**, 28(13), 1786-1815.

Garengo, P., Sardi, A. ve Nudurupati, S. S. (2022). Human Resource Management (HRM) in The Performance Measurement and Management (PMM) Domain: A Bibliometric Review, **International Journal of Productivity and Performance Management**, 71(7), 3056-3077.

Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance, **Academy of Management Journal**, 38(3), 635-672.

Huselid, M. A. ve Becker, B. E. (1997). The Impact High Performance Work Systems, Implementation Effectiveness, and Alignment With Strategy on Shareholder Wealth, In *Academy of Management Proceedings*, 1, 144-148.

Ichniowski, C., Shaw, K. L. ve Prennushi, G. (1995). The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity, **The American Economic Review**, 87(3), 291-313.

Itika, J. S. (2011). Fundamentals of Human Resource Management, African Studies Centre.

Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J. ve Baer, J. C. (2012). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-Analytic Investigation of Mediating Mechanisms, **Academy of Management Journal**, 55(6), 1264-1294.

Johnson, R. D., Lukaszewski, K. M. ve Stone, D. L. (2016). The Evolution of The Field of Human Resource Information Systems: Co-Evolution of Technology and HR Processes, *Communications of The Association For Information Systems*, 38(1), 533-553.

Kainzbauer, A. ve Rungruang, P. (2019). Science Mapping The Knowledge Base on Sustainable Human Resource Management, 1982–2019. **Sustainability**, 11(14), 3938.

Khan, M. H. ve Muktar, S. N. (2020). A Bibliometric Analysis of Green Human Resource Management Based on Scopus Platform, **Cogent Business and Management**, 7(1), 1831165.

Liu, Z., Yin, Y., Liu, W. ve Dunford, M. (2015). Visualizing the intellectual structure and evolution of innovation systems research: a bibliometric analysis, *Scientometrics*, 103, 135-158.

Markoulli, M. P., Lee, C. I., Byington, E. ve Felps, W. A. (2017). Mapping Human Resource Management: Reviewing The Field and Charting Future Directions, **Human Resource Management Review**, 27(3), 367-396.

Özer, M. A., Sökmen, A., Akçakaya, M. ve Özaydın, M. M. (2017). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi.

Paul, J. ve Criado, A. R. (2020). The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know?, **International Business Review**, 29(4), 101717.

Pindek, S., Kessler, S. R. ve Spector, P. E. (2017). A Quantitative and Qualitative Review of What Meta-Analyses Have Contributed To Our

Understanding of Human Resource Management, **Human Resources Management Review**, 27(1), 26-38.

Piwowar-Sulej, K., Wawak, S., Tyrańska, M., Zakrzewska, M., Jarosz, S. and Sołtysik, M. (2023), Research Trends In Human Resource Management. A Text-Mining-Based Literature Review, **International Journal of Manpower**, 44(1), 176-196.

Sabuncuoğlu, Z. (2016). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alfa.

Sadullah, Ö. (2018). **İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler**, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta.

Shah, R. ve Ward, P. T. (2003). Lean Manufacturing: Context, Practice Bundles, and Performance, **Journal of Operations Management**, 21(2), 129-149.

Singh, V., Verma, S. ve Chaurasia, S. S. (2020). Mapping the themes and intellectual structure of corporate university: co-citation and cluster analyses, **Scientometrics**, 122, 1275-1302.

Wright, P. M., Dunford, B. B. ve Snell, S. A. (2001). Human Resources and The Resource Based View of The Firm, **Journal of Management**, 27(6), 701-721.

van Eck, N. J. ve Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping, **Scientometrics**, 84(2), 523–538.

Vogel, R. ve Güttel, W. H. (2013). The Dynamic Capability View in Strategic Management: A Bibliometric Review, **International Journal of Management Reviews**, 15, 426–446.

Yan, B. N., Lee, T. S. ve Lee, T. P. (2015). Mapping The Intellectual Structure of The Internet of Things (Iot) Field (2000–2014): A Co-Word Analysis, **Scientometrics**, 105, 1285-1300.

Zupic, I. ve Čater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization, **Organizational Research Methods**, 18(3), 429-472.

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü 1995'ten bu yana faaliyet gösteren köklü bir akademik kurumdur. Sosyal Siyaset ve Sosyal Güvenlik, Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Hukuku olmak üzere beş anabilim dalı bünyesinde görev yapan 13 öğretim üyesi ve 7 araştırma görevlisi ile güçlü bir akademik kadroya sahiptir. Bölümde lisans eğitiminin yanı sıra Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset ile İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri olmak üzere iki yüksek lisans ve bölümle aynı ismi taşıyan bir doktora programı bulunmaktadır. Bu yıl yedincisi yayınlanan ve editörlüğü bölüm öğretim elemanlarımızdan Dr. Cihan Durmuşkaya tarafından üstlenilen eserde 6 çalışma yer almaktadır. Önümüzdeki dönemlerde katkı sunan araştırmacı sayısının giderek artacağını ve bu geleneğin devam edeceğini umuyoruz. Bölümle ilgili detaylı bilgi için www.ceko.sakarya.edu.tr adresini ziyaret edebilirsiniz.



değişim