

*Çalışma Ekonomisi*  
*ve*  
*Endüstri İlişkileri*



**Seçme Yazılar - V**

Editör

Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ



2021

# ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

SEÇME YAZILAR - V

Editör  
Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ

değişim®

# ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

SEÇME YAZILAR - V

**Editör**

Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ

**Kapak Tasarımı**

Kamil Taşkın

**İç Tasarım**

İbrahim Cihan

**ISBN**

978-625-8466-05-8

**Baskı - Cilt**

Melisa Matbaacılık

Sertifika No: 12088

© 2021 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](http://www.degisimkitap.com)

[www.degisimyayinlari.net](http://www.degisimyayinlari.net)

[bilgi@degisimyayinlari.net](mailto:bilgi@degisimyayinlari.net)

*Bu yayının 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'na göre her hakkı Değişim Yayınlarına aittir.*

*Gerçek ve tüzel kişiler tarafından izinsiz çoğaltılamaz ve dağıtılamaz.*

## **YAZARLAR**

Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ (Editör)

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR

Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN

Doç. Dr. Serdar ORHAN

Doç. Dr. Elvan OKUTAN

Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN

Arş. Gör. Dr. Cihan DURMUŞKAYA

Arş. Gör. Yunus YİĞİT

Arş. Gör. B. Yasin ÇAKMAK

Arş. Gör. Büşra YİĞİT

Dr. Hakan METE

Öğr. Gör. Kemal Gökmen GENÇ

Öğr. Gör. Uygur ÖZTÜRK

Sezgin UYSAL

Elifnaz ÖZKAN

Nazan BUDAK

Yusuf EŞİYOK

Yasin GÖKDOĞAN

Canan OĞUZ

Gürcan Evren PAZVANT



## SUNUŞ

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 1995 yılından bu yana faaliyet gösteren köklü bir akademik kurumdur. Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, Sosyal Siyaset ve Sosyal Güvenlik, İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Hukuku olmak üzere toplam beş anabilim dalı bünyesinde görev yapan 11 öğretim üyesi ve 9 araştırma görevlisi ile güçlü bir akademik kadroya sahiptir.

2021 yılı itibariyle beşincisini hazırladığımız ve geleneksel hale gelmesini hedeflediğimiz Seçme Yazılar kitabında her biri intihal programından geçirilmiş 12 özgün çalışma yer almaktadır. Bu çalışmalar bölüm öğretim elemanlarımız ve lisansüstü öğrencilerimizin katkıları ile hazırlanmış güncel ve alana katkı sağlaması beklenen çalışmalardır.

“Çalışma Hayatının Dönüşümü Üzerine” başlığını taşıyan makale M. Çağlar Özdemir tarafından kaleme alınmıştır. Sanayi Devrimi’nden günümüze çalışma hayatında yaşanan dönüşüm Covid-19 Pandemisi ile birlikte yeni bir dönüm noktasının eşiğine gelmiştir. Otomasyon, uzaktan çalışma ve dijital emek platformları tartışmalarının hız kazandığı değişim sürecinin çalışanlar lehine dönüşmesi yazara göre ancak ve ancak mevcut kapitalist düzende geleneksel söylemlerin dışında üretim ve tüketim süreçlerinde meydana gelebilecek köklü paradigma değişiklikleri ile mümkün olabilecektir.

“Bilişim Sektöründe Mesleki Sınıflama: Türk Meslekler Sözlüğü Bilişim Meslekleri İncelemesi” başlıklı çalışma Yılmaz Özkan ve Hakan Mete tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada öncelikle Türk Meslekler Sözlüğü hakkında bilgi verilmiş, daha sonra ise sözlükte tanımlanan 7357 meslek içerisinde belirlenen 160 bilişim mesleğinin meslek tanımları ile görev ve işlem basamakları detaylı bir şekilde analiz edilmiştir.

“X Otomotiv Firmasında Çalışan Memnuniyetinin Cinsiyet, Görev ve Kıdem Faktörlerine Göre Analizi” başlıklı çalışma Yılmaz Özkan ve Canan Oğuz tarafından hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda erkek çalışanların memnuniyet düzeylerinin kadın çalışanlara oranla daha yüksek olduğu, uzman–mühendis olarak çalışanların memnuniyet düzeylerinin diğer meslek gruplarına oranla daha düşük olduğu, kıdemi 1 yılın altında olan çalışanlar ile 10 yıl ve üzerinde olan çalışanların memnuniyet düzeylerinin ise diğer kıdem gruplarına göre daha yüksek olduğuna yönelik bulgulara ulaşılmıştır.

“Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Alternatif Çözüm Yolları Üzerine” başlıklı makale Serdar Orhan ve Yusuf Eşiyok tarafından kaleme alınmıştır. Yazarlar iş uyuşmazlığı kavramı ve iş kanunlarındaki yeri hakkında verdikten sonra, bireysel iş uyuşmazlıklarının alternatif çözüm yollarından biri olarak kabul edilen ve Türkiye’de de 2018 yılından itibaren uygulanmaya başlayan zorunlu arabuluculuk sistemini çeşitli yönleriyle dünya ülkeleriyle karşılaştırmalı bir şekilde incelemiştir.

“İşgücü Hareketliliği ve Hareketlilik Algısı Arasındaki İlişki” başlıklı çalışma Uygur Öztürk ve Elvan Okutan tarafından hazırlanmıştır. İşgücü hareketliliği ile fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumları arasındaki ilişkiyi analiz eden araştırma sonucunda çalışılan toplam işletme sayısı ve istihdamda geçirilen süre arttıkça fiziksel hareketlilik tutumunun azaldığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır.

“Büyükşehir Belediyelerince Desteklenen Yaşlı Destek Programlarının Genel Görünümü” başlıklı çalışma Yasin Gökdoğan ve Onur Metin tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada büyükşehir belediyelerinin yaşlılara yönelik sundukları hizmetleri desteklemek ve yaygınlaştırmak için 2016 yılında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından uygulamaya konulan Yaşlı Destek Programı (YADES) hakkında detaylı bir şekilde bilgi verilmiştir.

“Güvenlik Kültürü Modellerinin Karşılaştırılması” başlıklı makale Ekrem Erdoğan ve Kemal Gökmen Genç tarafından kaleme alınmıştır. Güvenlik kültürü iş kazalarının önlenmesinde büyük öneme sahip olan konulardan biridir ve geçmişten günümüze değin güvenlik kültürüne ilişkin çeşitli modeller oluşturulmuştur. Bu çalışmada güvenlik kültürü ile ilgili beş farklı model karşılaştırmalı bir şekilde incelenmiştir.

“Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçümlerine Yönelik Bir Değerlendirme” başlıklı makale Cihan Durmuşkaya tarafından hazırlanmıştır. Çalışma hayatı kalitesine yönelik toplam 17 ölçeği detaylı bir şekilde analiz eden çalışmada yazar küresel düzeyde üzerinde uzlaşılan bir ölçek geliştirilemediğini, ölçümlerin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşme ve tavsiye kararlarının çalışma hayatına yönelik temalarının kapsamına göre oldukça sınırlı kaldığını ve ölçeklerin ülkelere ve çalışma kültürlerine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.

“Erken Çocukluk Dönemi Eğitimi Veren Kurum Öğretmenlerinin İşe Alım Kriterlerinin SWARA Tekniğiyle Ağırlıklandırılması: Sakarya İlinde Bir



Araştırma” başlıklı çalışma Büşra Yiğit ve B. Yasin Çakmak tarafından hazırlanmıştır. Öğretmenler eğitim ve öğretim işlevinin yanı sıra öğrenciye model olma, rehberlik yapma gibi rolleri de üstlenmektedir. Bu nedenle özellikle erken çocukluk dönemi eğitimi veren kurumlarda çalışan öğretmenlerin doğru seçilmesinin taşıdığı önemden yola çıkan çalışmada yazarlar SWARA tekniğine dayanan bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin işe alımında en önemli kriterin eğitim düzeyi olduğu belirlenmiş ayrıca gelişime açıklık, iletişim becerileri ve özveri kriterlerinin deneyim kriterinden daha önemli görüldüğü tespit edilmiştir.

“Covid-19 Nedenli Ölüm Oranlarındaki Değişim ve Yoksulluk İlişkisi: Günlük Veriler Üzerine Bir İnceleme” başlıklı çalışma Sezgin Uysal, Yunus Yiğit ve Elifnaz Özkan tarafından hazırlanmıştır. Yoksulluk seviyesinin COVID-19 kaynaklı ölümler üzerindeki etkisini ilgili veriler üzerinden analiz etmeyi amaçlayan çalışmada mutlak yoksulluğun yüksek ve insani gelişmişlik düzeyinin düşük seviyelerde olduğu ülkelerde COVID-19 nedeniyle ölüm sayılarının daha hızlı arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

“Geleceğin Meslekleri ve Dijital Beceriler” başlıklı makale Nazan Budak tarafından kaleme alınmıştır. Her ne kadar teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme birçok işin ortadan kalkmasına neden olsa da aynı zamanda yeni iş fırsatları yaratmaktadır. Yaşanan bu süreç rutin mesleklerde çalışan düşük vasıflı işçilerin aleyhine olurken yüksek vasıflı işçilerin lehine olacak şekilde işlemektedir. Yazar bu noktada bireyleri yeni mesleklere entegre edebilecek dijital becerilere duyulan ihtiyacın altını çizmekte ve çeşitli öneriler getirmektedir.

“Türkiye’de Pandemi Dönemi İşsizliğinin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla İle İlişkisi: Son 10 Yılım Karşılaştırmalı Analizi” başlıklı çalışma Gürcan Evren Pazvant tarafından hazırlanmıştır. Teorik arka planını Okun Yasası’na dayandıran ve ILOSTAT ve TÜİK’ten elde edilen verilerden yararlanılarak hazırlanan araştırma sonucunda Covid 19 pandemi döneminde değişkenlerin ilişkisinin son 10 yılda oluşan ilişkilere göre negatif yönü ile daha kuvvetli olduğu tespit edilmiştir.

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar V kitabının gerek araştırmacılara gerekse de öğrencilere faydalı olması dileğiyle...

**Cihan SELEK ÖZ**

**Editör**



# YAZARLAR HAKKINDA BİLGİ

## **Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ (Editör)**

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

## **Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN**

İstanbul Üniversitesi (İÜ) İktisat Fakültesini 1974, İÜ İşletme İktisadi Enstitüsünü 1975 yılında bitirdi. Yüksek Lisansı İÜ İşletme Fakültesinde 1978 yılında tamamladı, 1984 yılında aynı fakültede “İşletme Doktoru” unvanını aldı. 1995 yılında Doçent, 2001 yılında Profesör kadrosuna atandı. Akademik çalışmalara 1978 yılında Endüstri Mühendisliği Bölümünde başlayan Yılmaz Özkan, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde 25 yıl öğretim üyesi olarak görev yaptıktan sonra 2020 yılında emekli oldu. Uzmanlık alanları; İstatistik, Toplam Kalite Yönetimi, İstatistik Proses Kontrolü, Bilimsel Araştırma Teknikleri, Kalite Yönetim Sistemleri, Bağlı Değerlendirme Sistemleri, SPSS ve MİNİTAB yazılımları. Verdiği dersler; İstatistik (L), Kalite Yönetim Sistemi (L), İşgücü Piyasası Veri Analizi (L), Araştırma Yöntemleri (L), İstatistiksel Proses Kontrol (YL), Çalışma İstatistikleri (YL), Bilimsel Araştırma Teknikleri (DR), Sosyal Sorumluluk (DR).

## **Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR**

Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Akademik hayatına 1999’da Gazi Üniversitesi ÇEEİ 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 Kyzlarda 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 (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.

### **Doç. Dr. 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.

### **Doç. Dr. Serdar ORHAN**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2019'da doçent unvanı kazanmıştır. 2012-2021 yılları arasında Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Çalışma Ekonomisi anabilim dalında, 2021'den beri ise İş Hukuku anabilim dalında görev yapmaktadır. Bireysel İş Hukuku (L), Toplu İş Hukuku (L), İş Sağlığı ve Güvenliği (L), İş Sosyal Güvenlik Hukuku (L), İş Hukuku (L), Türk Çalışma Hayatının Hukuki Çerçevesi ve İnsan Kaynakları Yönetimi ve Hukuk (YL), Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları (Dr) derslerini vermektedir.

### **Doç. Dr. Elvan OKUTAN**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır.

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), İnsan Kaynaklarında Güncel Konular (YL), İşletme Bilgisi (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Örgütlerde Davranış ve Yönlendirme (YL) derslerini vermektedir.

### **Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN**

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmasını Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü’nde, doktora çalışmasını ise Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde tamamlamıştır. 2015’te doktor unvanı kazanmıştır. Doktora çalışmaları sırasında Greenwich Üniversitesi Çalışma ve İstihdam Araştırma Birimi’nde ziyaretçi araştırmacı olarak bir sene süreyle bulunmuştur. Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Endüstri İlişkileri anabilim dalında 2009-2017 yılları arasında araştırma görevlisi, 2017’den itibaren ise doktor öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri (L), Çalışma Sosyolojisi (L), Çalışma İlişkileri Tarihi (L), Engelliler Politikası (L) derslerini vermektedir.

### **Arş. Gör. Dr. Cihan DURMUŞKAYA**

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2020 yılında doktora eğitimini tamamlamıştır. Doktora çalışmaları esnasında 2016’da 6 ay süreyle İtalya’da bulunmuştur. 2012’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri (L), KOBİ’lerde Endüstri İlişkileri (L) ve Çatışma Yönetimi ve Uzlaşma (L) derslerini vermektedir.

### **Arş. Gör. Yunus YİĞİT**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2017’de başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2016’dan beri Sakarya

Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

### **Arş. Gör. B. Yasin ÇAKMAK**

Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü Lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını 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 görev yapmaktadır.

### **Arş. Gör. 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 görev yapmaktadır.

### **Dr. Hakan METE**

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Halen Seyir Hidrografi ve Oşinografi Dairesi Başkanlığı'nda Kıdemli Bilgi Teknolojileri Uzmanı olarak görev yapmaktadır. Bilişim sektörü, eğitim, işgücü uyumu ve istihdam politikaları alanlarında çalışmalar yapmaktadır.

### **Öğr. Gör. Kemal Gökmen GENÇ**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri ile İnsan Kaynakları Yönetimi bölümlerinden lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2016'da başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017'den 2018'e kadar Sakarya Üniversitesi Arifiye Meslek Yüksekokulu'nda, 2018'den beri Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Arifiye Meslek Yüksekokulu'nda Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliğine Giriş, İletişim ve Etik, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları,

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ile İnsan Kaynakları Yönetimi derslerini vermektedir.

### **Öğr. Gör. Uygur ÖZTÜRK**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans ve İşletme yüksek lisans mezunudur. Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde 2017 yılında başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 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 ön lisans derecesinde vermektedir.

### **Sezgin UYSAL**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden 2015'te mezun olmuştur. Yüksek Lisans eğitimini ise, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset alanında tamamlamıştır. 2018'de aynı bölümde YÖK100/2000 projesi kapsamında “Davranışsal Ekonomi” öncelikli tematik alanında doktora programına başlamıştır. Uysal'ın ilgi alanları arasında Çalışma Ekonomisi, Deneysel Ekonomi ve Davranışsal Ekonomi bulunmaktadır. Tezi kapsamında işgücü piyasaları, risk altında karar verme, adil ücret ve güven üzerine çalışmalarını sürdürmektedir.

### **Elifnaz ÖZKAN**

Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2018'de başladığı YÖK100/2000 projesi kapsamında “Davranışsal Ekonomi” öncelikli tematik alanında doktora programında eğitimini sürdürmektedir.

### **Nazan BUDAK**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset alanında tamamlamıştır. 2020'de başladığı YÖK100/2000 projesi kapsamında “Uzaktan Çalışma Yöntemleri, İstihdam

ve İş Modelleri” alanında doktora eğitimini sürdürmektedir.

### **Yusuf EŞİYOK**

Kocaeli Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ön lisans, Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi lisans ve Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisans mezunudur. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri doktora eğitimini 2020’den beri sürdürmektedir. Ayrıca 2015’ten bu yana özel bir medya kuruluşunda İnsan Kaynakları Yetkilisi olarak görev yapmaktadır.

### **Yasin GÖKDOĞAN**

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını 2021’de Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset alanında tamamlamıştır.

### **Canan OĞUZ**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarına Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri bilim dalında devam etmektedir. 2019’dan bu yana özel bir firmada İnsan Kaynakları Departmanında, İşe Alım, Yetenek Yönetimi, Eğitim, Raporlama ve Organizasyonel Gelişim alanlarında çalışmaktadır.

### **Gürcan Evren PAZVANT**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans eğitimine Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalı Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset bilim dalında devam etmektedir. Sakarya Üniversitesi Sakarya Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi’nde (SESAM) araştırma asistanı olarak görev yapmaktadır.



## **Bölümler**

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri .....	4
Yazarlar .....	5
Sunuş .....	7
Yazarlar Hakkında Bilgi .....	11
Çalışma Hayatının Dönüşümü Üzerine .....	19
Bilişim Sektöründe Mesleki Sınıflama: Türk Meslekler Sözlüğü Bilişim Meslekleri İncelemesi .....	37
X Otomotiv Firmasında Çalışan Memnuniyetinin Cinsiyet, Görev Ve Kıdem Faktörlerine Göre Analizi .....	69
Bireysel İş Uyuşmazlıkları Ve Alternatif Çözüm Yolları Üzerine .....	99
İşgücü Hareketliliği Ve Hareketlilik Algısı Arasındaki İlişki .....	123
Büyükşehir Belediyelerince Desteklenen Yaşlı Destek Programlarının Genel Görünümü .....	141
Güvenlik Kültürü Modellerinin Karşılaştırılması .....	163
Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçümlerine Yönelik Bir Değerlendirme .....	201
Erken Çocukluk Dönemi Eğitimi Veren Kurum Öğretmenlerinin İşe Alım Kriterlerinin Swara Tekniğiyle Ağırlıklandırılması: Sakarya İlinde Bir Araştırma ..	261
Covid-19 Nedenli Ölüm Oranlarındaki Değişim Ve Yoksulluk İlişkisi: Günlük Veriler Üzerine Bir İnceleme .....	277
Geleceğin Meslekleri ve Dijital Beceriler .....	299
Türkiye’de Pandemi Dönemi İşsizliğinin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla İle İlişkisi: Son 10 Yıllık Karşılaştırmalı Analizi .....	329



# ÇALIŞMA HAYATININ DÖNÜŞÜMÜ ÜZERİNE

**M. Çağlar ÖZDEMİR**

*Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cozdemir@sakarya.edu.tr ORCID: 0000-0002-3593-5864*

## Özet

Pandemi süreci, üretim yöntemleri ve çalışma ilişkilerinde öteden beri konuştuğumuz ve yabancı olmadığımız esnek yaklaşımları yeniden gündeme getirdi. Ancak bu kez, söz konusu yaklaşımlara şüpheyle bakan ve uzak duranların çoğu kendini sistemin içinde buldu. Eski bir tartışma alanı olmasına rağmen gündeme hızlı ve yoğun girişi nedeniyle “otomasyon” yeniden popüler olmayı başardı ve giderek tartışma alanını genişletiyor. Bu çalışma, işgücü piyasasında meydana gelen değişimi geçmişten edinilen tecrübelerle geleceğe taşımayı amaçlayan bir amaçla kaleme alınmıştır. Çalışma bilimsel içerikli bir düşünce yazısıdır. Kavrayışsal ve çıkarımsal bir yaklaşım izlenerek mevcut durumun evrilme potansiyelleri üzerine tartışılmıştır. Sonuçta, çalışma hayatındaki değişimin çalışanlar lehine dönüşmesinin, mevcut kapitalist düzende geleneksel söylemlerin dışında üretim ve tüketim süreçlerinde meydana gelebilecek köklü paradigma değişiklikleri ile mümkün olunabileceği ifade edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Pandemi, Çalışma İlişkileri, Otomasyon, İşgücü Piyasaları, Dijital Dönüşüm



# ON TRANSFORMATION OF WORKING LIFE

## **Abstract**

Pandemic process brought it up again the flexibility approaches that we have been talking about and that we are not strangers to in production methods and working relationships. However, this time, many of those sceptical and distant from these approaches found themselves inside the system. Despite being an old controversy, “automation” was able to become popular again due to its rapid and intensive introduction to the agenda. And it expands the field of discussion. This study was written with the aim of carrying the change in the labour market to the future with the experiences gained from the past. This study is scientific thought writing. Following a cognitive inferential approach, the evolution potentials of the current situation were discussed. As a result, it has been concluded that the transformation of the change in the working life in favour of the employees can be possible with radical paradigm changes to the production and consumption process in the current capitalist order, apart from traditional discourses.

**Key Words:** Pandemic, Labour Relations, Automation, Labour Markets, Digital Transformation



# GİRİŞ

Üretim sürecinde teknolojinin ve otomasyonun kullanılmaya başlanması kapitalizmin ilk dönemine kadar uzanır. Makineleşme sürecinin etkileri gündeme yeni düşmüş değildir. Modern dünyanın en temel tartışma konusu olarak ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve hukuki düzeyde çok boyutlu bir gündemi uzunca süredir meşgul etmektedir. Dönüşüm her zaman sıkıntılı bir süreçtir. Toplumun dönüşümü, hem ağır hem de tahripkârdır. Ancak ivme bir kez başladığında artık onu durdurmak zorlaşır. Evrim kendini yeniden var ederek yavaş (zaman zaman da hızlanarak) ama istikrarlı biçimde hareket etmeye devam eder. Teknoloji hayatımızda baştan beri neler değiştirdi? Bugünkü hayatı eleştirirken acaba biz, daha önce direnç gösterdiğimiz değişimin bu gün alışıl gelmiş tezahürlerini mi savunuyoruz? Gelecekte değişim ne düzeyde olacak ve hayatımızı nasıl etkileyecek? Çalışmada bu sorulara cevap aranmaktadır.

Çalışma, özellikle lisansüstü öğrenciler gibi işgücü piyasası araştırmalarına yeni girmiş öğrencilere hızlı bir farkındalık oluşturmak için olabildiğince sade bir dille yazılmıştır. Elbette bu tercih akademik “retorik”ten uzaklaştığımız anlamına gelmez. Geniş bir alanı eksiksiz anlatmak kolay değildir. Ancak işgücü piyasasının gelişimi ile ilgili genel bir kaniya ulaştığımızda hem mevcut durumu kavrayışımızın hem de geleceğe ilişkin çeşitli düzeylerde yorumlar yapabilmemizin mümkün olduğu kanaatindeyiz. Metin içinde aktardığımız düşünceleri olabildiğince net kavram ve ifadelerle yazmaya çalıştık. Yine de kaçınılmaz olarak bazı yerlerde alan ile ilgili ön okuma yapanların daha iyi kavrayacağı söylemler bulunmaktadır. Çalışma üç ana başlık üzerine yapılandırılmıştır. Bunlar kısaca; geçmiş, mevcut durum ve gelecek beklentileri olarak sınıflandırılabilir.

## 1. Başlangıç, Tepki ve Uyum

*Başlangıcın kısa hikâyesi;* Sanayi devriminin ilk dönemlerinde, geleneksel üretim tarzının yüzlerce yıllık alışkanlığı insanları değişim konusunda fazlasıyla tedirgin ediyordu (Weightman, 2007). 1800’lerin başından itibaren makinelerin üretim süreçlerine girmesiyle “insanın değeri ve etkinliği” teması yeni bir bakış açısıyla tartışılmaya başlandı (Rosen, 2020). Üretim süreçlerinde makinelerin kullanılması, emek gücüne ihtiyacı azaltacağı gerekçesiyle başta tepkilere neden olsa da artan kapasite nedeniyle daha fazla insanın işgücüne katılmasına vesile oldu. Ancak bu kez de çalışma öylesine farklı bir şekil aldı ki artık insan makinelerle birlikte üretim faktörü olarak metalaşmaya başladı (Brodell, 2017).

Elbette bu süreçte çalışma, giderek şiddetlenen şekilde insanların hayatında vazgeçilmez bir yere sahip oldu (Budd, 2016). Üretmek için harcanan emeğin kullanımı her gün artarken daha fazla işgücü talebini karşılamak için çocuk, kadın demeden bütün insanlar kendini işgücü piyasası içinde buldu. Üstelik gelenek ve kültürden gelen alışkanlıklar dönüşerek giderek kötüleşen çalışma koşulları anlamlı ve katlanılabilir bir hale geliyordu (Thompson, 2016).

Kapitalizmin kuruluşunda etkin olan fizyokratik duruş, yerini teknokratik duruşa bırakmaya başlayınca hayatın daha materyalist bir süreç olduğu kanısı iyice yerleşti (Teknokrosi gelişiminin sosyal hayat ve ekonomi üzerine etkilerine yönelik çok iyi bir tarihi perspektif içeren çalışma için bkz. Armytage, 2007). Bu durum üretim ve tüketim ilişkilerinde daha “kapitalist rasyonel” bir tavrı öne çıkardı. Rasyonel insan tespiti gerçek midir yoksa bir kurgu mu? tartışması şöyle dursun mantıklı olarak bakılınca evrilen kapitalizm içinde gözümüzün önündeki “insana” pek uymadığı açıkça ortadır (Foster, 2005). Ancak neo-klasik iktisadın temel mantığı “rasyonel insan” üzerine kurulu olduğundan kapitalist üretim sürecinin devamı için insanı istenilen yönde değiştirmek zorunlu olmuştur. Bu dönüştürmede “insan haklarının” kapitalist çerçevesinin çizilmesi önemlidir. Gerçekte Thomas Pain’in yaptığı da budur (Pain, 2018). Ayrıca insanı (elbette emek gücünü) motive etmenin başka yolları da aranmaya başlandı. Din bunlar arasında en güçlü araç olarak hızla ve yeniden devreye sokuldu. Bu çabanın en somut göstergelerinden biri J. Bunyan’ın ‘Hac Yolunda’sıdır (1678). Hayatın çalışma yolunda harcanması ve üretim (gelişme/kalkınma/dünyayı inşa etme her ne denirse densin) peşinde koşularak sonlandırılması kutsandı (Bunyan, 2016). 1600’lerin sonlarında gençlerinin hayranlıkla okuduğu kutsal yolculukları/maceraları da içeren bu yüzden “kitapların kitabı” olarak anılan Hac Yolunda (Pilgrim’s Progress) kitabı kapitalist üretim tarzının oluşturduğu tahribatı katlanır kılmada önemli roller üstleniyordu (Leavis, 1975). Thompson’ın İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu kitabında bu tahammülün sınırlarını zorlayan trajik bir sahne aktarılıyor. *Bir süre önce karşılaştığı, kolları yünle dolu olduğu halde ayakta uyurken bulunan ve uyandırılmak için dövülen bir çocuğun öyküsüdür bu: O gün on yedi saat çalışmıştır; babası tarafından eve taşınır; yemeğini yiyemez ertesi sabah saat 4’te uyanır; geç kalmaktan korktuğu için kardeşlerine fabrikanın ışıklarının yanıp yanmadığını sorar ve sonra da ölür (Dokuz yaşındaki kendinden küçük kardeşi daha önce ölmüştür: babaları, bir Pazar okulu öğretmeni olan “aklı başında ve çalışkan” bir adamdır (Thomson, 2015: 425 Çev: Uygur Kocabaşoğlu). Anlaşılan, o dönemin akli başındalığı bu şekilde algılanıyordu! Çocuk, kadın, yaşlı demeden topyekûn seferberlik. Kapitalizm insanları buna*



nasıl ikna etti? Ya da daha iyi bir soruyla buna nasıl mecbur etti?

Dinin insan ve toplum üzerindeki etkisi hemen her dönem kuvvetli olmuştur. Hem toplumun düzenini sağlama hem de yeni bir düzeni destekleme aracı olarak kullanıldığında dini yaklaşımlar etkili araçlardır. Protestan akımın parçası olan Kalvenizm de Hristiyanlık içinde bu minvalde oluşturulmuş etkili bir mezheptir. Odağında çalışkanlık ve dürüstlük bulunduğu gibi, tembelliği lanetleyen duruşu ile kapitalizmin kuruluşunda önemli rol oynamıştır (Emek hareketi, endüstri ilişkileri ve kapitalizm tartışmalarında Kalvenizm iyi bilinen konular arasındadır. Özellikle püriten ahlak çerçevesinde oluşan öğretilerde, ödül ve cezanın bu dünyada kişinin çalışması karşılığı verileceği inancı hem presbiteryenlik hem de kongregasyonalizm (cemaatçilik) gibi alt kalvenist yaklaşımlarda da görülür) (Daniel, 2019).

Elbette hızlı bir hipnoz ve topyekûn kabulden de bahsetmiyoruz. Kayda değer direnişler ve protestolar da olmuştur. Makine kırma hareketi olarak bilinen Ludist hareket bunun somut göstergesidir. Ancak hatırlatmak isteriz ki, Ludist hareketlerin başlangıcında, işçilerin makine karşıtlığı kadar yeni dünya düzeninde güç sahibi olmak isteyen sendikaların da etkisi vardır (Bailey, 1998). Yine de tüm yapının eleştirilmesi ve yeni hayat düzeninin tahribatlarından kurtulma çabasının güvenli bir limana sığınma ihtiyacından doğduğunu söyleyebiliriz. Sosyalist doktrin üzerine sürdürülen çabalar da bu ihtiyacın sonucudur. Das Kapital, Komünist Manifesto ve Tüze Felsefesi (Felsefi Propedeutik) hem sürecin eleştirisini hem de yeni sistem önerilerini içermektedir. Elbette o dönemdeki sefaletin felsefesini farklı hiç de Marks gibi algılamayan Proudhon gibi düşünürlerin görüşlerinden de haberdarız (Proudhon, 2012).

Kitlesel hareketlerin endüstri ilişkileri bağlamında hız kazanması, birinci ve ikinci sosyalist enternasyoneller, Fabian cemiyeti, Birleşmiş Milletler'in kurgusu, savaşlar ve yeni düzen. Tüm süreç zaman zaman önemli tıkanmalarla karşılaşsa da giderek daha kabullenilir bir hal alıyordu. Birinci Dünya Savaşı sonrası oluşturulan Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO (ilk kurgu 1909- kurumsal kabul 1919 Versay), küresel tedbirlerin ve politikaların olabileceği umudunu verdi. Ancak 1929'a gelindiğinde savaşın da etkisi ile dünya ekonomisi toparlanmada başarısız oldu ve büyük bir durgunluk oluştu. Keynesyen politikaların can simidi olarak kullanılması bu sürece dayanır. Keynes, görüşlerini hem klasiklerden hem de Marksistlerden beslemektedir. Bir İngiliz Kapitalist olarak Ricardo'nun görüşleri ile Marks'ın görüşlerini yumuşatarak Kapitalizme uyarlama rehberi oluşturdu. Bazıları Keynes söylemlerinin ulusal mı uluslararası

düzeyde mi olduğu yönündeki tartışmalarına devam ede dursun Keynes, tedbirlerin (veya müdahalelerin) uluslararası çapta olduğunda istenen etkiyi oluşturabileceğini öngörmüştü (Keynes, 2015). İngiltere maliyesinde aldığı tedbirler bir yana, ABD'nin küresel etkisini artırmasını sağlayan Bretton Woods sürecinin kurulmasındaki çabası bu duruşuna dayanır (Steil, 2013). Bu arada üretimde kullanılan makinelerin türü ve yetenekleri de artmaya devam etmekteydi. Ekonomik bunalım, işsizliği gayri iradi bir hale getirince insanlar teknolojiyle veya hayat tarzlarını değiştiren üretim süreçleriyle uğraşmayı bırakıp kendi dertlerine düştüler. Açlık, sefalet ve savaşlar.

Geçmişteki olayları bütünlük içinde değerlendirdiğimizde, insanlığın karşılaştığı zorlukların, hep belirli bir sisteme veya yapıya hizmet ettiği görülebilir. Kapitalizm, zaman içinde evrilsen de çeşitli müdahalelerle varlığını hep sürdürdü (en azından şu ana kadar). Hem kapitalizmin ortadan kalkmasına yol açacak nedenleri hem de mutlak üstünlüğünü savunan tam zıt görüşleri birçok yazardan alıntılarla aktarabiliriz. Ancak bir şeyin nasıl sonlanacağını mantıklı olarak ifade eden birinin aynı zamanda onu yaşatacak formülü de bilerek veya bilmeyerek üretebileceği farkındalığını oluşturmak için her iki görüşü de Schumpeter'den aktarmak istiyoruz. Bilindiği üzere Schumpeter, *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi* isimli ünlü eserinde, sosyalizmin nihayetinde kapitalizme üstün geleceğini savunmuştu. Kapitalizmin neden sürdürülemez olduğunu kapitalist uygarlığın yıkılan duvarları teşbihinde yedi başlık altında toplamıştı: (1) kapitalist uygarlığı yok edecek rasyonalizm artışı, (2) girişimciliğin işlevlerinin kaybolması, (3) kapitalizmin koruyucu tabakalarının yok olması, (4) özel mülkiyetin içinin boşaltılması (5) sözleşme özgürlüğünün ortadan kalkması, (6) eski aile duygusunun yok olması, (7) entelektüellerin kapitalizm düşmanlığını teşvik etmesi (Schumpeter, 2021). Ancak dikkatle gözlemlendiğinde kapitalizmin varlığını korumak için bu başlıklar çerçevesinde önemli tedbirler aldığını görmekteyiz. Anlaşılan rasyonel yıkım parametreleri kurtuluş parametreleri olarak da kullanılabilir.

Neticede baştan kurguladığı yapıyı geliştirerek, kimi zaman revize veya restore ederek bir şekilde hep ayakta kalmayı başaran kapitalizm, emeğin yaşam hakkının genişletilmesi ve üretimin artmasıyla ucuzlayan mallara ulaşımının kolaylaşması ile en büyük eleştirisini de boşa çıkarmayı başarmıştır. Sömürü söylemleri, insanlar istediklerini satın alabildikleri sürece daha geri plana atılmaya başlandı. Artık bir işçinin de arabası, evi, televizyonu, buzdolabı ve günümüzde cep telefonu, bilgisayar ve güzel kıyafetleri olabiliyordu. O zaman uzun süreler ve zor koşullarda çalışmak gerekli ve doğru bir şey olarak kabul edilebilirdi. Üstelik ücretler halen az olmasına rağmen “dünyanın en önemli

icatlarından biri olan” kredi kartları bu eksikliği görece azaltabiliyordu. En azından “sıkıntıları” erteleyebiliyordu.

Giderek etkisini ve yaygınlığını artıran teknoloji doğal olarak daha fazla üretim imkânı sağladı. Üretim artışı, fiyatların düşmesine ve tüketimin artmasına neden oldu. Tüketen toplum kendini iyi hissetti ve daha fazla tüketmek için çalışmaya, hatta daha fazla çalışmaya razı oldu. Başta tepki gören yeni iktisadi düzene uyum hızla gerçekleşti. Elbette bunun iki yüz yıla yakın bir süre aldığını unutmamak gerekir. Üstelik bir de dünya bunu “tamamlansa da tamamlanmasa” da modernite olarak kabul etti (Habermas’ın *modernite: tamamlanmamış proje* tanımına atfen kurulan bu cümlelerin detayları için bkz. D’Entreves ve Benhabib, 1996).

Tüm bu bileşenler kapitalizmin bize iç içe geçmiş dolaylı bir yönetim sistemi olduğunu gösteriyor. Tüm aktörleriyle işleyen ve çıkar gruplarını güçlerine göre diğerine tercih eden idari bir sistem kurgusu (Scott, 2011).

## 2. Günümüz, Alışkanlıklar ve Beklentiler

1990’lara gelindiğinde alışkanlıklar, örf ve adetler, beklentiler neredeyse tamamen değişmiş, hatta benzeşmişti. Aile kavramı dışsallaşmış, birbirini koruyup seven insanlardan birbirini tanıyan insanlara dönüşmeye başlamıştı (Aldous, 1996). Eğitim, daha iyi bir yaşam için beklentiler içerse de ekseriyetle bir sosyal ilişki ortamı olarak kullanılıyordu (Hiner, 1990). Özellikle gelişmekte olan ülkelerde (ki bu dünyadaki ülkelerin dörtte üçünden fazlasını ifade eder) insanlar ne eğitimi aldığına bakmadan sadece okullarda bulunmanın hazzını yaşıyorlardı. Piyasa ihtiyaçlarına karşılık vermek isteyen etkin eğitim kurumları, müfredatlarını sürekli düzenleseler de, ne piyasanın hızına yetişmek mümkündü ne de yaptıklarını öğrencilerin anlaması (Glewwe, 2002).

Son bir kaç yıla kadar insanlar hayatlarından şikâyet etseler de yine de alışık olduğu düzen çerçevesinde mücadelesine devam ediyordu. Sorunlar daha çok maddi düzeye indirgenmiş, parası olan her sorununu rahatlıkla halledebileceğine emindi. Üstelik parası olan daha iyi ve kaliteli yaşamak için her şeye sahip olabilirdi. Bir insan, dolgun bir ücret/maaş, güzel bir ev, lüks bir araba, otantik tatiller, gösterişe imkân veren kıyafet ve aksesuarlara sahip olmaktan başka ne isteyebilirdi?

Bir şekilde ve büyülenmiş halde ama narsist bir tavırla “hiççiliğe” doğru giderken beklenmeyen bir şey oldu. Bir virüs hızlı şekilde dünyaya yayıldı ve

insanlar kendilerini korumak için (hükümetlerin tehditkâr telkinleriyle) eve kapandı. Elbette bu durum dünyanın gidişatından haberi olmayan milyarlarca insan için beklenmedik bir durumdu. Yoksa 2010'dan beri sürekli bir değişim söylemi gündemdeydi, hatta bir virüs yayılmasının muhtemel sonuçları hakkında onlarca yazı yazılmış, konferanslar verilmiş ve filmler yapılmıştı. Tabi ki doğal olarak bu insanlık tarafından dikkate alınmamış ve komplo teorisi olarak kulak ardı edilmişti (Örneğin 2011 tarihli Contagion-Salgın- filmi veya Bill Gates'in 2015 tarihli The Next Outbreak? We're not Ready başlıklı TED konuşması).

Çalışma tarzları, alışkanlıklar, beklentiler birden değişmeye başladı. Artık tüm sorunlar para ve tüketim ile çözülemiyordu. Evet, yine parası olanlar daha avantajlıydılar, ancak virüs zengin yoksul demeden herkesi ziyaret ediyordu. Üstelik ilk dalgada çaresini parayla satın almak da mümkün olmuyordu (elbette üst düzey aşırı elitlerden bahsetmiyoruz. Onlar dünyanın çektiği sıkıntıları hiç bir zaman dünyayla beraber çekmezler. Kendi çözümlerini üretmede çok yeteneklidirler). Herkes güvenilir bir aşının üretilmesini sabırsızca bekliyordu.

2021'e aşılarla girdik. Ancak virüsün yayılma hızı halen yavaşlamıyor. Aşıların yayılmayı değil, entübe olmayı engellediğinden başlanarak hiçbir işe yaramadığı hatta çok zararlı olduğuna kadar birçok yorum ve bilgi kirliliğiyle yaşamayı da öğrendik. Sonuçta kitlesel etkileşimin kaçınılmaz olduğu işyerleri ve eğitim kurumları açıldı. Hayat bir şekilde yeniden fiilen işlemeye başladı. Bu süreç devam etse de insanlık çok kısa bir süre içinde her şeyin farklı olabileceğini öğrenmiş oldu. Birden bire uzaktan çalışmalar, dijital kontrol mekanizmaları, makinelere olan ihtiyaç yeniden algılandı ve vazgeçilmezler arasında yerini sağlamlaştırmaya başladı.

### **3. Pandeminin Başlattığı Dönem ve Çalışmanın Geleceği Öngörülleri**

Pandemi ile birlikte insanlar evlerinde kalma ve işlerini uzaktan yürütme yöntemlerini tecrübe etmeye başladığında önceleri her şey keyifli gidiyordu. Zaten yoğunluk ve koşturmadan yorulmuş milyonlarca insan, izin almak için bin bahane uyduran işçiler birden evlerine gönderiliyor ve bazılarının ücretleri ödenmeye devam ediyordu. Aslında ücretler tamamıyla ödense kimsenin bundan şikâyet edeceği de yoktu. Ancak hükümetler ücret desteği verinceye kadar birçok işveren panikle tedbir aldı. Stokları yeterli olanlar ve yeni sipariş almayanlar işçilerini ücretsiz izne çıkardı. Kimileri komple iş sözleşmesini feshetti. İşsizliğin artması, iktisadi ve sosyal sorunlara neden olacağı için hükümetler acilen ek tedbir paketleri öne sürdü. Böyle dönemlerde işsizliğin

psikolojik etkileri pek de önemszenmez. İşsizliğin ekonomisi karışıktr. İşsizliğin psikolojik etkileri, toplumun büyük kısmını etkileyip toplum düzenini tehdit etmeye başladığında dikkate alınan bir değişkendir. Ekonomi ve özellikle büyüme oranları riske girdiğinde hükümetler hiç bir psikolojiyi dikkate almadan sert tedbirler uygulamada kararlı olur. Oysa işsizliğin ertelenmiş psikolojik etkilerini toplumun çok ağır ödeyeceğine ilişkin birçok kanıt bulunmaktadır (Feather, 1990; Dooly, Fielding ve Levi, 1996).

Uzaktan çalışma, geleneksel emek arzını kimi işler için çok zorlasa da kimi işler buna uyum gösterebildi. Özellikle beyaz yakalı olarak tabir edilen yönetim işleriyle uğraşanlar bilgisayarlar üzerinden rahatlıkla işlerini yürütebildi. Zaten bu kişilerin kullandıkları ofisler de genellikle bilgisayarlarını bulundurdıkları mekânlardan daha fazla fonksiyona sahip değildir. Toplantı odaları da (ki çoğu toplantının verimsiz olduğu ortada) reel ortamlardan uzaktan yapılan platformalara aktarılınca sorun çözüldü. Hatta uzaktan yapılan toplantıların daha verimli olduğu bile söylenebilir. Yüz yüze toplantılarda yapılan gereksiz yorumlar, yeme içme, uzatılan sunumlar yerini hızlı ve etkin çözümlere bıraktı (Bu konuda Amerika’da son dönemde yapılan bir araştırmada halen on beyaz yakalıdan yedisinin uzaktan çalışmaya devam ettiğine yönelik tespitler yapılmıştır. Araştırma ayrıntıları için bkz. Gallup, 2021).

Asıl sorun doğrudan üretim yapan işçiler ve fabrikalarda oluştu. Makineler halen insan gücünün müdahalelerine ihtiyaç duyuyordu ve işçiler makine başında olmadığı sürece üretim aksıyordu. İşçilerin uzaktan işi yürütmesi bu koşullarda pek de mümkün görünmüyordu. Bu nedenle onlar (üretimde olan işçiler) işe gitmeye devam ettiler ve çoğuna Covid-19 virüsü bulaştı (bu konuda Dünya Sağlık Örgütünün-WHO Covid-19 Dashboard’u izlenebilir).

İşgücünün fiili katılımının zorlaşması hem üreticileri hem de tüketicileri şiddetli bir otomasyon sürecinin gerekliliğine ikna etmede önemli bir etkendir. Üreticiler kazançlarının, tüketiciler de onlarca yıldır evrildikleri tüketim alışkanlıklarının devamı için bu durumu talep etmeye mecburdur. Hiçbir kapitalist işveren artık daha az kazanayım, hiçbir kapitalist beşer artık daha az tüketeyim hevesinde değil (bakmayın tersi söylemlere. En radikal söylemler bile sabun köpüğü gibi hızlıca söner. Kapitalizm üretmeyi ve tüketmeyi genlere kadar işlemeyi üstelik sadomazoşist bende’ler<sup>1</sup> oluşturmayı başardı). Hep beraber kesintisiz tüketim için kesintisiz üretim yolu bulmamız gerekiyor. Yoksa insanlar nasıl yaşar!?

1 Sadomazoşist ile anlatılmaya çalışılan kendisine eziyet edene biat eden kişilik bozukluğudur. Bir tür kölelik sendromu-Stockholm Sendromu- olarak da bilinir. Bende: Farsça köle anlamına gelir. Türkçe’de eski zamanlarda nezaket ifadesi olarak “bendeniz” şeklinde kullanılırdı.

(Kapitalizm tüketim hırsını körüklerken Tolstoy'un o meşhur eserinin işine geldiği kısmını almışa benziyor. Daha fazla toprak için hırslanıp ölen Pahom'u unutturup, anı önemseyen kralı öne çıkarmış gibi duruyor-Tolstoy, İnsan Neyle Yaşar?)

Bugün geleneksel üretim tarzı olarak adlandırdığımız makine-işgücü birlikteliğine dayanan sürecin, işsizliğe neden olacağı ve insanlığı önemli ölçüde olumsuz etkileyeceğine ilişkin tepkilerin kapitalizmin ilk döneminde de çok şiddetli olduğunu ifade etmiştik (Bailey, 1998). Benzer tepkileri yeniden yaşıyoruz. Robotların üretim yaptığı dünyada insanın değerini kaybedeceği öngörüləri giderek hızlanıyor (DeCanio, 2016). Eğer makineler, işgücünün manifaktür üretim görevini elinden alacaksa çalışma hayatı önemli ölçüde değişecek demektir. Artık o çok övgü ile bahsettiğimiz “meslek liselerinden” veya “meslek yüksekokullarından” aynı beklentilere girmemiz mümkün olmayacaktır. El/kol işçiliğinin (yeteneklerin) başka alanlara kayması söz konusudur. En azından kitlesel üretim için ihtiyaç duyulmayacağı açık (Alkin, 2019).

Erken dönem kapitalizm eleştirileri farklı bir boyut kazanarak yeniden gündeme geldi. Aslına bakarsanız makinelerin daha akıllı olmaları söylemi pek de yeni değildir. Sıbernetik kitabı yazılalı yetmiş yıldan fazla oldu (Wiener, 1948). Ancak makinelerin yapay zekayla kendini geliştirip yenilemesi fikrinin oluşumu son yirmi yılın gündemindedir. Elbette “terminatör” filmleri sayesinde yapay zeka ve gelişmiş robotları biliyorduk. Ancak bunların günlük yaşama geçme ve üretimde kullanılması için hazırlanması görece yeni bir dönemi işaret ediyor.

Bu kez geçmişten edindiğimiz tecrübelerle daha hazırlıklı olduğumuzu söylemek isterdik, ancak bu pek de mümkün görünmüyor (Acemoğlu ve Restrepo, 2019). Örneğin 2008 ekonomik krizinde de 1929 krizinin tecrübeleri vardı. Ancak beklenen ölçüde işe yaramadı. Belki de işe yaramaması ve yeni bir düzene geçilmesi için özel çaba sarf edildi.

Gelecekte bizi ne bekliyor? Elbette tam olarak bilemeyiz. Ancak bazı öngörülerde bulunmak mümkün. Makineler giderek artan hızda üretim sürecinin vazgeçilmezi olacak gibi duruyor. Ancak eskisinden farklı olarak robotik teknolojilerin daha yaygınlaşacağını bekliyoruz. Bu teknolojiler ucuzladıkça küçük sanayilere bile sızabilecektir. ILO'nun son küresel istihdam ve sosyal görünüm raporları da bu yönde tahminlerde bulunuyor (ILO, 2021).

Emeğe olan ihtiyaç biter mi? İhtiyacın tam olarak biteceğini söyleyemeyiz,

ancak şekil değiştireceği muhakkak. Emeğin yeni bir dünyasının oluştuğunun tespiti de yeni değildir (Munck, 2003). Geleneksel kapitalizmin “emeğe” biçtiği üretici faktör değerinin, makine ile ikame şiddeti arttıkça ihtiyacın daralacağı açık. Üretim çıktısının Smith’in söylediği gibi sadece emeğin bir fonksiyonu olmadığını, sermayenin tamamlayıcı faktörünü olduğunu kabul edeli de çok zaman oldu (Heckscher-Ohlin teorisi 1930’lu yıllar). Ancak emek halen bir üretim faktörü olarak dengededir. Sorun bu dengenin hangi düzeyde teknoloji (makine/robot) lehine bozulacağıdır. Ancak tüm üretimin ve hatta değişimin insan için olduğu hatırlandığında insanı tamamıyla silmenin de mantıksız olduğu ortadır.

Çalışma düzenine gelince şunu söylemek gerekir. 200 yıl önce insanların kapitalizmin dikte ettiği çalışma koşullarına ettikleri itiraz sonucu savundukları hayat tarzı, feodal düzenin dikte ettiği tarımda –tarlada- çalışmaktan daha kötü koşullar önermiyordu. Bu gün gelinen noktada birçok eleştiri bulunmasına rağmen ilk dönem kapitalizme göre görece daha iyi koşulların oluştuğu görülmektedir. Ancak yine de çalışanların mutlak bir galibiyetinden (ya da iç rahatlatıcı hakları elde ettiklerinden) söz etmek mümkün değil (Piketty, 2014). Dünya yeni bir döneme giriyor. Çalışmanın uzaktan ve robotlarla yapıldığı, paranın anlam değiştirdiği, mekân bağımlılığının azaldığı dijital bir dünya düzeninin başındayız gibi görünüyor. Yirmi yıldır konuşulan ancak son dönemde iyice popüler olan dijital kapitalizmin kapısını zorluyoruz (Schiller, 2000). İşgücünün göç etmek zorunda kalmadan dünyanın farklı ülkelerinde yer alan firmaları için uzaktan çalışabileceği imkânlar giderek artıyor (örneğin, Malezya, Endonezya, Vietnam gibi ülkelerdeki bilişim işgücünün çoğu Amerika ve Kanada firmaları için uzaktan çalışıyor). Ücretler, çalışma saatleri, örgütlenme hakları gibi birçok konu yeniden gündeme geliyor. Leeds protestoları yeni dünya düzeninde muhtemelen 100 yıl sonra bizim 200 yıl önce bahsettiğimiz işçi hareketlerinin başlangıcı gibi algılanacaktır. Çalışma hayatı, geçmişten gelen mevcut yapının devamı ile daha iyiye gidecek gibi durmuyor. Tüm iyileşme beklentileri yeni bir sistem kurgusuna muhtaç görünüyor.

## SONUÇ

Dünya her 50-60 yılda ekonomik ve sosyal olarak önemli değişimlere sahne olmaktadır. 100 yıllık süreçler daha “enigmatik” dönüşümleri içerir. Kapitalizm, etkin varlığını kabul ettirdiğinden beri pek çok evrim geçirmiştir. Ancak keskin enigmatik evrimini sanırım 2020 sonrasına bırakmış. Her şeyin eskimesi doğaldır. Entropinin temel kuralıdır bu. Önemli olan eskimişi kullanılır tutmak

mı yoksa topyekûn yenilemek mi? Elbette köklü değişiklikler kolayca mümkün değildir. Ancak şunu söylemek gerekir ki istesek de istemesek de değişim kaçınılmaz gibi görünüyor.

Çalışma hayatı, olağan hayatın bir parçası olarak tüm gelişmelerden etkileniyor. Değişimler hızlı ve direnç göstermeden kabul edilmezler. Aslında bu çok da kötü bir tavır değil. Çünkü her direnç, değişimin hatalarının görülmesine, ayıklanmasına ve daha uygun koşulların oluşmasına hizmet eder. Katıksız biat, belirli kalitedeki değişimin veya değiştirmek isteyeninin de talebi değildir. Yapıcı eleştiri her zaman geliştirir ve düzenlemeye yardımcı olur.

Geçmiş dünyanın amansız kapitalist eleştirilerinin odağında hep emek bulunmaktadır. Şimdi üretmek için emek gücüne ihtiyaç duymayacağını haykıran yeni bir düzenle karşı karşıyayız. Üçüncü, dördüncü hatta beşinci yolların bile tükendiği dünyada tüm eleştirilerin yeniden şekilleneceği, yeni “Milletlerin Zenginliği” ve yeni “Kapital”lerin yazılacağı bir döneme giriyor gibiyiz. Dijital dünyanın bize sunduğu yeni kapitalizm, geleneksel kapitalizmin üretim ve tüketim tarzının yeniden yapılandırılmasını gerektiriyor. Üretim boyutunda, neredeyse kutsanmış iş bölümü ve çalışma süreleri, makinelerin devreye girmesiyle önemini yitiriyor. Üretim faktörü olarak emeğin insani boyutunu dikkate alarak geliştirdiğimiz birçok kanun ve benzeri düzenlemeler (örneğin ILO sözleşmeleri) yeniden yapılandırmaya muhtaç durumda. Tüketim kalıpları ve tercihlerinde de önemli değişimler söz konusu. Geleneksel kapitalizmin “dürtülmüş” ihtiyaçları yön değiştirerek yeniden hazırlanıyor. Bu kez dijital kapasite konusu ağırlıklı olarak gündemde. Teknolojinin hızla gelişimi ile yaşamak için mutlak ihtiyaç duyduğumuz gıda maddelerine olan ihtiyaç da farklılaşıyor. Artık yapay besinler veya tüm vitamin ve mineralleri (hatta karbonhidrat, protein ve tüm bileşenleri) ihtiva eden sentetik haplarla yaşama fikri kimseye garip gelmiyor. Bundan otuz beş yıl önce sağlıklı beslenme formülü olarak bu haplar piyasaya sürülmeye başlanmıştı. Giysi, ulaşım aracı, barınma ihtiyaçları gibi vazgeçilmez olarak görülen birçok ihtiyaç yeniden şekilleniyor. Kendi tasarımlarını yapanların üç boyutlu yazıcılardan giysilerini üretebilmesi veya bu gün de hızla sayısı artan şehrin farklı yerlerindeki kaldırım kenarlarına park edilmiş ve cep telefonları ile kiralanıp uydudan çalıştırılabilen ve istenilen yerde bırakılabilen araçlar yeni bir tüketim düzeninin basit göstergeleridir. AirBNB gibi konaklama hizmetlerinin yaygınlaşması, mekan bağımlısı olmak istemeyen yeni neslin çok hoşuna gitmişe benziyor. Sanırım



gelecek nesiller başını sokacak bir ev almak için yirmi yıl konut kredisi ödemeyi çok saçma bulacaklar.

Anlaşılan o dur ki yeni kapitalist sistem bir önceki evresinde olduğu kadar emek gücüne ihtiyaç duymayacak. Bu durum tüm dinamikleri değiştiriyor. Dünya, yeni yapısına yeni bir ekonomik sistemle girmeye hazırlanıyor gibi duruyor.

İyileşmelerin, geleneksel yapıda meydana gelecek köklü paradigma değişimleri ile mümkün olabileceğini kabul edersek dijital devrin insanlık için konforlu bir ortam sunmasının çok bilinmezli bir denklem olduğunu da kabul etmek gerekir. Tam otomasyon ve yapay zekâ kullanımında insanı öncelikleyen/ önemseyen tedbirlerin ne kadar sürdürülebilir olduğu tam bir muamma.

Gelecekte en azından daha iyi koşullarda yaşam beklentisi var. Daha farkında, daha insani, daha temiz bir dünya beklentisi. Umarız dijital çağ, gelecek temalı filmlerde anlatıldığı gibi makinelerin insanlığı tehdit ettiği değil, dünyayı daha yaşanabilir bir yer kılmada etkili olur. Ancak görünen o dur ki, dünya eskisi gibi devam etmeyecektir.

## KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D., Restrepo, P. (2019), "Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor", **Journal of Economic Perspectives**, Vol. 33, No. 2, Spring, (3-30), Erişim: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/jep.33.2.3>
- Aldous, J. (1996), **Family Careers: Rethinking the Developmental Perspective**, London, Sage Publications.
- Alkin, E. (2019), **İktisattan Çıkış**, Destek Yayınları.
- Armytage, W.H.G. (2007), **The Rise of the Technocrats: A Social History**, Routledge, London and New York (İlk baskı: 1965).
- Bailey, B. (1998), **The Luddite Rebellion**, New York University Press.
- Braudel, F. (2017), **Maddi Uygarlık-Dünyanın Zamanı**, Çev: M.A. Kılıçbay, 3. Basım, İmge Kitabevi.
- Budd, J.W. (2016), **Çalışma Düşüncesi**, Çev: Fuat Man, Ayrıntı Yayınları.
- Bunyan, J. (1967), **Hac Yolunda**, Çev: Mustafa Necati, Redhouse Yayınevi.
- Daniel, C. (2019), **The History and Theology of Calvinism**, Evangelical Press.
- DeCanio, S.J. (2016), "Robots and Humans- Coplements or Substitutes?", **Journal of Macroeconomics**, Vol. 49, September, Elsevier, (280-291), Erişim: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S016407041630043X> (02/09/2021).

- D'Entreves, M.P., Benhabib, S (Eds). (1996), **Habermas and the Unfinished Project of Modernity: Critical Essays on the Philosophical Discourse of Modernity**, Wiley.
- Dooley, D., Fielding, J., and Levi, L.(1996), "Health and Unemployment", **Annual Reviews Public Health**, Vol.17, (449-65), Erişim: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.pu.17.050196.002313> (04/09/2021).
- Feather, N.T.(1990), **The Psychological Impact of Unemployment**, Springer-Verlag New York.
- Foster, J.B. (2005), "The End of Rational Capitalism", **Monthly Review**, March, Erişim: <https://monthlyreview.org/2005/03/01/the-end-of-rational-capitalism/> (30/08/2021).
- Glewwe, P.(2002), "Schools and Skills in Developing Countries: Education Policies and Socioeconomic Outcomes", **Journal of Economic Literature**, Vol. 40, No. 2, (June), (436-482), erişim: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/002205102320161258> (üyelik isteyebilir).
- Gullup (2021), **Seven in 10 U.S. White-Collar Workers Still Working Remotely**, News by Lydia Saad and Jeffrey M. Jones, Economy section: May17, Erişim: <https://news.gallup.com/poll/348743/seven-u.s.-white-collar-workers-still-working-remotely.aspx> (06/09/2021).
- Hiner N. R.(1990), "History of Education for the 1990s and beyond: The Case for Academic Imperialism", **JSTOR**, Cambridge University Press, Vol. 30, No. 2 (Summer), (137-160), , erişim: [https://www.jstor.org/stable/368654?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/368654?seq=1#metadata_info_tab_contents) (04/09/2021)
- Holton, R.J.(1983), "Max Weber, "Rational Capitalism," and Renaissance Italy: A Critique of Cohen", **American Journal of Sociology**, Vol. 89, No. 1, July, (166-180), erişim: [https://www.jstor.org/stable/2779051?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/2779051?seq=1#metadata_info_tab_contents) (30/08/2021).
- ILO, 2021, **World Employment and Social Outlook Trends 2021**, erişim: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_795453.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf) (03/09/2021).
- Keynes, J.M. (2015), **Genel Teori: İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi**, Çev: Uğur Selçuk Akalın, Kalkedon Yayınları.
- Leavis, Q.D. (1975), **Fiction and the Reading Public**, Vintage/Ebury (A Division of Random House Group), New Impression Edition.
- Munck,R.(2003), **Emeğin Yeni Dünyası**, Çev: Mahmut Tekçe, Kitap Yayınevi.
- Pain, T.(2018), **İnsan Hakları**, Çev: Mehmet Osman Dostel, İleşitim Yayınları.
- Piketty, T.(2014), **Yirmi Birinci Yüzyılda Kapital**, Çev: Hande Koçak, İş Bankası Kültür Yayınları.
- Rosen W. (2010), **The Most Powerful Idea in the World: A Story of Steam, Industry, and Invention**. New York: Random House.
- Prouthon, P.J. (2012), **Ekonomik Çelişkiler Sistemi ya da Sefaletin Felsefesi**, Çev: Işık Ergüden, Kaos Yayınları
- Thompson, E.P. (2015), **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu**, Çev: Uygur Kocabaşoğlu, 4.

- Baskı, Birikim Yayınları (İlk baskı 2004).
- Thompson, E.P. (2016), **Avam ve Görenek: İngiltere’de Geleneksel ve Popüler Kültür Üzerine Araştırmalar**, Çev: Uygur Kocabaşoğlu, 2. Baskı, Birikim Yayınları.
- Schiller, D. (2000), **Digital Capitalism: Networking the Global Market System**, The MIT Press; Reprint edition (February 28).
- Schumpeter, J.A. (2021), **Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi**, Çev: Vedat Ahsen Coşar, Dorlion Yayınevi.
- Scott, B.R. (2011), **The Concept of Capitalism: Its Origins and Evolution as a System of Governance**, Springer.
- Steil, B.(2013), **The Battle of Bretton Woods: John Maynard Keynes, Harry Dexter White, and the Making of a New World Order**, Princeton University Press.
- Tolstoy, L.N, **İnsan Neyle Yaşar?**, 2007 baskısı, İndigo Kitap.
- Weightman G. (2007), **The Industrial Revolutionaries: The Making of the Modern World, 1776-1914**, New York: Grove Press.
- Wiener, N. (1965), **Cybernetics: or, Control and Communication in the Animal and the Machine**, The MIT Press



# BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE MESLEKİ SINIFLAMA: TÜRK MESLEKLER SÖZLÜĞÜ BİLİŞİM MESLEKLERİ İNCELEMESİ

**Yılmaz ÖZKAN**

*Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yozkan@sakarya.edu.tr ORCID: 0000-0002-8831-288X*

**Hakan METE**

*Dr., Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, hakanmete8@gmail.com ORCID: 0000-0002-8887-1809*

## Özet

Bu çalışmanın amacı kalkınmada öncelikli sektörlerden biri olarak sayılan bilişim sektörüne işgücü piyasası gelişimi alanında katkı sağlamaktır. Çalışma, 2021 yılı itibariyle işgücü piyasasının düzenlenmesi ile görevlendirilen Türkiye İş Kurumu tarafından geliştirilen Meslekler Sözlüğünde bilişim mesleklerine ait unvan, görev ve mesleki sınıflama konusunda yapılan çalışmaları tek bir belgede toplamayı ve bilişim mesleklerinin incelenmesi konusunda akademik literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir. Araştırma bir literatür taraması, bilişim meslekleri ve sınıflandırmalarına özgü toplanan dokümanların incelendiği nitel bir veri analizidir. Araştırma sözlükte tanımlanan 7357 meslek içerisinde belirlenen 160 bilişim mesleğinin meslek tanımları ile görev ve işlem basamaklarını analiz etmektedir. Sözlük içerisinde bilişim meslekleri genel olarak “Profesyonel Meslek Grupları” ana kategorisinde tanımlanmıştır. “Bilgi ve İletişim Teknolojisi ile İlgili Profesyonel Meslek Grupları” alt-ana grubunda bulunan bilişim meslekleri “Yazılım ve Uygulama Geliştiricileri ve Analistleri” ve “Veri Tabanı ve Bilgisayar Ağları ile İlgili Profesyonel Meslek Grupları” olarak sınıflandırılmaktadır. Ayrıca yöneticiler, akademisyen ve öğretmenler, teknisyen ve teknikerler ve bilişim satışı ile ilgili meslekler beceri seviyeleri ve çalıştığı sektöre göre diğer ana ve alt-ana gruplarda sınıflandırılmıştır. Sözlük bilişim mesleklerinin büyük bir çoğunluğunun meslek tanımları ile görev ve işlem basamaklarını düzenlemektedir. Mesleği icra ederken sorumlu olunacak temel görevler tanımlanmakta, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre düzenlemeleri hususlarına dikkat çekilmektedir. Ayrıca sözlük, birçok bilişim mesleğinin eğitim, teknik ve satış görevlerini detaylı olarak kayıt altına almaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Bilişim Sektörü, Mesleki Sınıflama, Bilişim Meslekleri,

## Meslek Tanımları, Nitel Veri Analizi

# **OCCUPATIONAL CLASSIFICATION IN THE INFORMATION AND COMMUNICATION SECTOR: TURKISH PROFESSIONS DICTIONARY ICT PROFESSIONS REVIEW**

## **Abstract**

The purpose of this study is to provide the information and communication sector, which is considered as one of the priority sectors in development, in the field of labor market progress. The research aims to collect informations on the title, task and occupational classification of ICT professions in a single document in the Professions Dictionary, which was developed by the Ministry of Labour and Social Security, which is assigned with the regulation of the labor market in Turkey as of 2021 and to contribute to the academic literature on the examination of ICT professions. The research is a literature review and a qualitative data analysis that examines collected documents specific to ICT professions and classifications. Study analyzes the job definitions, task and process steps of 160 informatics professions among 7357 professions defined in the dictionary. ICT occupations are generally defined in the main category of “Professionals” in the dictionary. Professions in the sub-main group of “Information and Communications Technology Professionals” are classified as “Software and Applications Developers and Analysts” and “Database and Network Professionals”. In addition managers, teaching professionals, technicians and associate professionals, and occupations related to IT sales are classified in other main and sub-main groups according to their skill levels and the sector they work in. The dictionary regulates the job descriptions and the process steps of most of the ICT professions. The basic duties are defined and take attention to the issues of worker health, occupational safety and environmental regulations. In addition, the dictionary records the training, technical and sales tasks of many ICT professions in detail.

**Keywords:** Information and Communication Technology Sector, Occupational Classification, ICT Professions, Job Descriptions, Qualitative Data Analysis





# GİRİŞ

Toplumu oluşturan bireylerin, kendisi ve sorumluluğunda bulunan diğer kişilerin maddi ihtiyaçlarını yerine getirmek için gerekli olan gelirin kazanılmasına olanak sağlayan meslek kavramı, belirli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet etmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş (TDK, 2011:1625) olarak tanımlanmaktadır. Meslek, maddi ihtiyaçların karşılanması yanında bireyin toplum içerisindeki statü ve rolünü belirlemektedir (Köksalan ve Celkan, 2018:1222).

Tanımdan hareketle meslek kavramının unsurları, eğitim, bilgi-beceri, gelir ve iştir. Ekonomik faaliyeti oluşturan işlerin, ihtiyaç duyduğu bilgi beceri düzeyleri, bilgi ve beceriyi kazanmak için gerekli eğitim ve öğretim faaliyetleri ile elde edilecek gelir düzeyinin belirlenmesi süreçleri meslek kavramının sistem yaklaşımı içerisinde bütüncül olarak ele alınması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Mesleki sistemlerin meydana getirilmesi sürecinde sınıflamalar oluşturularak her bir meslek grubunun detaylı incelemesi yapılmıştır (MYK, 2020:1).

Mesleki sınıflama, işlerde yapılmakta olan çalışma türleri hakkında bilgiler sunmaya ve bu bilgileri sistematik olarak organize etmeye yönelik geliştirilen araçtır (İnalcaç, 2010:4). Mesleki sınıflama sistemleri, işgücü piyasası düzenlemelerinin belirlenmesi, eğitim ve öğretim programları geliştirilmesi, ücret sistemleri oluşturulması, toplanan verilerin standartlaştırılması ve uluslararası sistemlere entegrasyon süreçlerine önemli katkı sağlamaktadır. Ayrıca mesleki gelişim, mesleki eğitim ve mesleki yeterlilik sistemleri mesleki sınıflama üzerine inşa edilmektedir (Tuncer ve Taşpınar, 2004:3)

Uluslararası düzeyde mesleki sınıflama çalışmaları Birleşmiş Milletler bünyesinde faaliyetlerini sürdüren Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından gerçekleştirilmiştir. İlk görüşmeleri 1921 yılından başlayan mesleki sınıflama çalışmaları ancak 1949 yılındaki 6. Uluslararası İşgücü İstatistikçileri Konferansı'nda gündem maddesi haline getirilmiştir. Konferansın sonucunda ILO tarafından 1952 yılında Göç ve İşe Yerleştirme İçin Uluslararası Sınıflandırma dokümanı oluşturulmuştur. 1954 ve 1957 yıllarında gerçekleştirilen diğer konferanslarda ana ve alt meslek gruplarına göre detaylandırılan çalışma 1958 yılında Uluslararası Meslek Sınıflandırması (ISCO-58 International Standart Classification of Occupations) olarak yayımlanmıştır. Doküman, 1968, 1988 ve 2008 yıllarında üç kez güncellenmiştir (Hoffmann ve Scott, 1993:2).

Türkiye’de mesleki sınıflama çalışmalarının tarihi 1966 yılına dayanmaktadır. İŞKUR bünyesinde iş uzmanları tarafından gerçekleştirilen iş analizleri, istihdam hizmetlerinin planlanması ve koordinasyonu süreçlerinde birçok faaliyette kullanılmıştır. 1983 yılında ilk cildi yayımlanan Türk Meslekler Sözlüğü, 1966-1980 yılları arasında yapılan iş analizlerinin Uluslararası Meslek Standartları Sınıflamasının 1968 versiyonuna uyarlanması ile oluşturmuştur (Karakaş, 2014:1).

Uluslararası alanda sınıflandırılan ilk bilgisayar mesleği elektrik-elektronik uzmanlığı altında endüstriyel ekipmanlar elektronik teknikerleridir. ISCO’nun ilk versiyonunda (ISCO-58) tanımlanan meslek grubu, bilgisayar, test ekipmanları ve tartı cihazlarının onarımından sorumlu tutulmuştur. Bilgisayarların istatistik, matematik ve sistem analizi alanlarında kullanılması ile birlikte bilişim mesleklerinin ilk detaylı sınıflandırılması ISCO-68 ile başlamıştır. Dokümanda tanımlanan ilk bilişim meslekleri bilgisayar programcısı, sistem analisti, öğretmen, otomatik veri işlem operatörleri, elektronik bilgisayar operatörleri ve teknisyenleridir. ISCO’nun 1988 ve 2008 versiyonlarında bilişim meslekleri profesyonel meslek grupları içerisinde ayrı bir alt grup olarak tanımlanmaktadır.

Bu araştırma uluslararası sınıflandırma sistemleri paralelinde geliştirilen Türk Meslekler Sözlüğünde hangi bilişim mesleklerinin bulunduğu, mesleklerin nasıl sınıflandırıldığı, bilişim meslekleri arasındaki ilişkilerin hangi düzeyde kurulduğu ve belirlenen mesleklerin görevleri ile sorumluluk tanımlarının nasıl oluşturulduğu sorularına cevap aramaktadır.

Çalışma bir literatür taraması ve Türk Meslekler Sözlüğü içerisinde tanımlanan bilişim mesleklerine ait dokümanların detaylı olarak incelendiği nitel bir veri analizidir. Araştırma sözlükte bulunan çeşitli düzeylerde tanımlanmış 160 bilişim mesleğinin meslek tanımları ile görev ve işlem basamaklarını analiz etmektedir.

## **1. Türk Meslekler Sözlüğünün Yapısı**

Türk Meslekler Sözlüğü Türkiye’de işgücü piyasasının düzenlenmesi görevini yürüten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bağlı İş Kurumu (İŞKUR) tarafından geliştirilmektedir. Sözlük, Uluslararası Meslek Sınıflaması çalışmalarının temelinde, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen istatistik çalışmalarının sonucunda tespit edilerek sınıflandırılmış iş ve meslek unvanlarına dayanmaktadır (MYK: 2020:2).

Sözlüğün geliştirilmesi ile işsizlik durumunun sektörler, bölgeler ve meslek grupları arasında dağılımının belirlenerek alınacak tedbirler ile geliştirilecek politikaların belirlenmesine bilgi sağlanması amaçlanmıştır (İŞKUR, 1986:3). Ayrıca sözlük istatistiksel verilerin ortak ve standart yapıya kavuşturulmasına, ülke çapında meslekler konusunda tanım birliği oluşturulmasına, işe yerleştirme süreçlerinde işgücü ile açık işin eşleştirilmesine katkı sağlamaktadır (Kızıldağ, 2019:50).

Sözlük içerisinde meslekler 10 ana grup içerisinde 6'lı kod yapısına göre sınıflandırılmaktadır. Oluşturulan kodun ilk 4 rakamı meslek ana grubu, meslek alt-ana grubu, meslek grubu ve meslek birimi kodunu, son iki rakamı mesleğin kendisini tanımlamaktadır. Her bir meslek tanımı içerisinde mesleğin icrası için gereken asgari eğitim düzeyi, mesleğin genel tanımı ile görev ve işlem basamakları bulunmakta ve mesleğin işgücü piyasası içerisinde güncel olarak kullanılıp kullanılmadığı ifade edilmektedir.

S. Nu.	Meslek Ana Grubu
0	Silahlı Kuvvetler ile İlgili Meslekler
1	Yöneticiler
2	Profesyonel Meslek Mensupları
3	Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları
4	Büro Hizmetinde Çalışan Elemanlar
5	Hizmet ve Satış Elemanları
6	Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları
7	Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar
8	Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar
9	Nitelik Gerektirmeyen Meslekler

**Tablo 1:** Türk Meslekler Sözlüğü Ana Meslek Grupları

**Kaynak:** Türk Meslekler Sözlüğünden derlenmiştir.

2019-2023 yıllarını kapsayan On Birinci Kalkınma Planı ve İŞKUR Stratejik Planı belgelerinde Türk Meslekler Sözlüğünde bulunan mesleklerin iş analizlerinin yapılarak nitelik ve beceri yönünden iş arayan ile işveren eşleştirme sistemi geliştirilmesi planlanmıştır. Bu amaçla sözlükte bulunan meslekler geliştirilerek 2021 yılı itibarıyla 10 ana grup, 44 alt-ana grup, 132 meslek grubu ve 419 meslek birim grubu içerisinde 7357 adet meslek tanımlaması yapılarak

sınıflandırılmıştır.

TMS Beceri Seviyeleri	Türkiye Yeterlilik Çerçevesi Eğitim Seviyesi	Meslek Ana Grupları	
4	8-Doktora Diploması (Doktora, Sanatta Yeterlilik, Tıpta Uzmanlık)	1-Yöneticiler 2-Profesyonel Meslek Mensupları	0-Silahlı Kuvvetler ile İlgili Meslekler
	7-Yüksek Lisans Diploması Tezli Yüksek Lisans Diploması Tezsiz		
	6 – Lisans Diploması		
3	5-Ön Lisans Diploması Akademik Ön Lisans Diploması Mesleki	3-Teknisyen, Tekniker, Yardımcı Meslek Mensupları	
2	4-Lise Diploması Mesleki ve Teknik Lise Diploması Ustalık Belgesi	4-Büro Hizmetinde Çalışanlar 5-Hizmet ve Satış Elemanları 6-Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları 7-Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar 8-Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	
	3-Ortaokul Öğrenim Belgesi Kalfalık Belgesi		
1	2-İlkokul Öğrenim Belgesi	9-Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	
	1-Okul Öncesi Katılım Belgesi		

**Tablo 2:** TMS’de Tanımlanan Beceri Seviyeleri ve Türkiye Yeterlilik Çerçevesinde Tanımlanan Eğitim Seviyeleri ile İlişkili Meslek Grupları

**Kaynak:** Borat, 2016: 43.

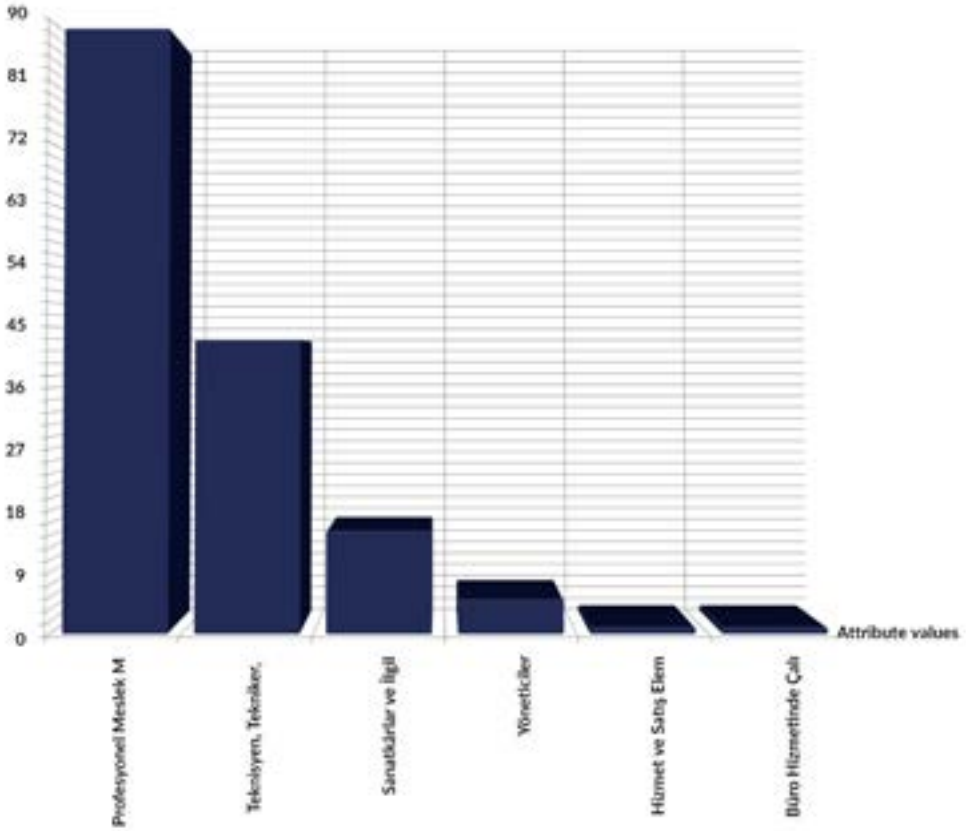
Türk Meslekler Sözlüğü, ISCO-08 sınıflama sistemine paralel olarak meslekleri dört beceri seviyesi içerisinde sınıflandırmaktadır. Mesleklerin beceri ve nitelik

seviyeleri belirlenirken temel alınan belgeler, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu'nun (UNESCO) geliştirdiği Uluslararası Eğitim Sınıflaması Standardı (ISCED) ve Avrupa Yeterlilik Çerçevesine uygun olarak geliştirilen Türkiye Yeterlilik Çerçevesidir. Öğrencilere kazandırılması hedeflenen nitelik ve becerilerin ulusal eğitim sistemiyle entegre edilmesi ve nihai meslek tanımlamalarının kazandırılan beceriler üzerinden sınıflandırılması amaçlanmaktadır (Kıraç, 2010:26).

Türkiye Yeterlilik Çerçevesinde tanımlanan 8 eğitim düzeyi ve Türk Meslekler Sözlüğünde tanımlanan 4 beceri seviyesi ile ilişkili meslek gruplarını gösteren Tablo 2'ye göre genel olarak Yöneticiler ve Profesyonel Meslek Mensupları grupları için gerekli beceriye doktora, yüksek lisans ve lisans eğitimi ile ulaşılmaktadır. Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları Grubunda gerekli beceriler için ön lisans eğitimi, diğer meslek gruplarında gerekli beceriler için ilk ve ortaöğretim düzeyinde eğitim ve ustalık, kalfalık ve çıraklık eğitimi gerekmektedir.

## **2. Türk Meslekler Sözlüğünde Tanımlanan Bilişim Meslekleri**

Bilişim sektörü kavramının temelinde bilginin üretimi ve paylaşılması noktasında geliştirilen depolama, işleme ve iletim araçları bulunmaktadır. Teknik olarak bilişim donanım, yazılım ve ağ teknolojileri olarak tanımlanmaktadır (Erdil vd. 2016:3). Tanımdan hareketle bilişim meslekleri, bilginin depolanması, işlenmesi ve iletilmesi amacıyla kullanılan donanım, yazılım ve ağ teknolojisi uzmanlığı olarak ifade edilebilmektedir.



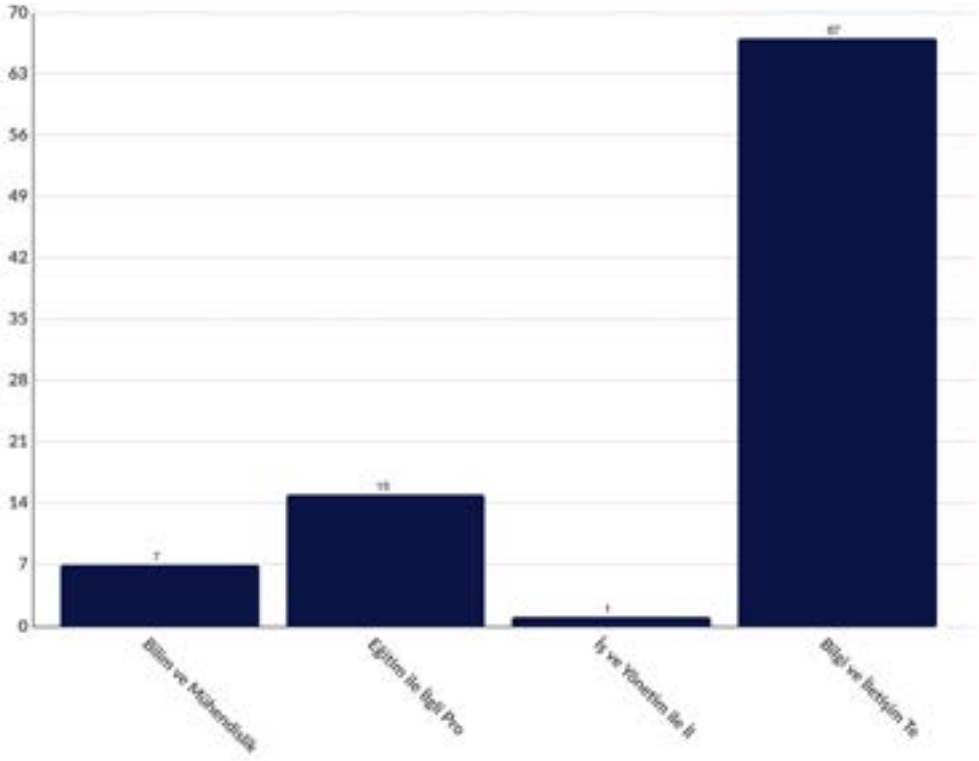
**Grafik 1:** Türk Meslekler Sözlüğünde Tanımlanan Bilişim Meslekleri Ana Grup Sınıflandırması

Türk Meslekler Sözlüğünde tanımlanan bilişim meslekleri genel olarak Profesyonel Meslek Mensupları ana grubu içerisinde sınıflandırılmıştır. Tanımlanan 160 bilişim mesleğinin 90'ı Profesyonel Meslek Mensupları grubundadır. Diğer ana meslek grupları içerisinde sınıflandırılan bilişim meslekleri eğitim ve beceri düzeyi ile faaliyette bulunulan sektöre göre farklılık göstermektedir. Bilişim meslekleri barındıran diğer ana meslek grupları, Yöneticiler (10), Teknisyem, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları (43), Büro Hizmetinde Çalışan Elemanlar (1), Hizmet ve Satış Elemanları (1) ve Sanatkarlar ile İlgili İşlerde Çalışanlardır (15).

## 2.1. Profesyonel Meslek Mensupları Ana Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri

Bir işi kazanç sağlamak amacıyla yapan, ustalaşmış ve uzmanlaşmış kimse (TDK, 2011: 1985) olarak tanımlandırılan profesyonel kavramı, meslek grubu içerisinde yeterli eğitim ve tecrübeye sahip mühendis ve uzman düzeyindeki meslekleri tanımlamaktadır.

Profesyonel Meslek Mensupları ana grubu içerisinde sınıflandırılmış bilişim meslekleri Bilim ve Mühendislik Alanındaki Profesyonel Meslek Mensupları, Eğitim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları, İş ve Yönetim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları ve Bilgi ve İletişim Teknolojisi ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları alt-ana grubu içerisinde tanımlanmıştır.



**Grafik 2:** Profesyonel Meslek Mensupları Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Mesleklerinin Alt-Ana Grup Dağılımı

Profesyonel meslek mensupları ana grubunda sınıflandırılan bilişim mesleklerinin alt-ana grup sınıflandırmasını gösteren Grafik 2'ye göre en fazla bilişim mesleği Bilgi ve İletişim Teknolojisi ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları (67) alt-ana grubunda tanımlanmıştır. Diğer alt-ana gruplarda sınıflandırılan bilişim

meslekleri sırasıyla Eğitim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları (15), Bilim ve Mühendislik Alanında Profesyonel Meslek Mensupları (7) ve İş ve Yönetim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensuplarıdır. (1)

Bilim ve Mühendislik Alanındaki Profesyonel Meslek Mensupları alt-ana grubunda sınıflandırılan bilişim meslekleri matematik, istatistik ve bilgisayar bilimleri ile ilgili meslekler, elektronik-haberleşme mühendisleri, coğrafi bilgi sistemleri uzmanları ve web tasarımcısıdır.

Ana Grup	Alt-Ana Grup	Meslek Grubu	Meslek Birim Grubu	Meslek Adı
Profesyonel Meslek Mensupları	Bilim ve Mühendislik Alanından Profesyonel Meslek Mensupları	Matematikçiler İstatistikçiler ve Aktüerler	Matematikçiler İstatistikçiler ve Aktüerler	Matematik-Bilgisayar Uzmanı
				İstatistik ve Bilgisayar Bilimcisi
				Bilgisayar Bilimcisi
		Elektro Teknoloji Mühendisleri	Telekomünikasyon Mühendisleri	Telekomünikasyon Mühendisi
				Elektronik ve Haberleşme Mühendisi
		Mimarlar, Planlamacılar, Harita Mühendisleri ve Tasarımcılar	Haritacılar ve Harita Mühendisleri	Coğrafi Bilgi Sistemleri Uzmanı
Grafik ve Multimedya Tasarımcıları				
				Web Tasarımcısı

**Tablo 3:** Bilim ve Mühendislik Alanındaki Profesyonel Meslek Mensupları Alt-Ana Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri



Bilgisayar donanımı ve yazılımının matematik ve istatistik gibi temel bilim dallarında uygulama alanı bulduğu meslekler **Matematik-Bilgisayar Uzmanı, İstatistik ve Bilgisayar Bilimcisi ve Bilgisayar Bilimcisidir**. Yapay zekâ, büyük veri, bulut bilişim, veri madenciliği, robotik ve biyoenformatik konularında çalışmalar yapan bu meslekler için gereken asgari eğitim düzeyi lisans olarak tanımlanmıştır. **Telekomünikasyon Mühendisi** ile **Elektronik ve Haberleşme Mühendisi** mesleklerinin görevleri içerisinde her çeşit bilginin yayımını ve alınmasını sağlayan tel, radyo, optik ve başka elektromanyetik sistemlerin geliştirilmesi, kurulması ve işletilmesini sağlamak bulunmaktadır. **Coğrafi Bilgi Sistemleri Uzmanı**, bilgisayar donanım ve yazılım altyapısının coğrafya bilim dalında kullanılması konusunda uzmanlaşmış kimsedir. Arazi, hava fotoğrafları ve uydu görüntülerinin sayısallaştırılarak çeşitli coğrafi ürünlere dönüştürülmesinde ve bu ürünlerin görsel olarak sunulmasında görevlendirilmiştir. Grafik ve Multimedya Tasarımcıları meslek birim grubunda sınıflandırılan **Web Tasarımcısının** meslek tanımında internet sitesi tasarlamak bulunmaktadır. Web tasarımcıları, HTML, CSS teknolojileri ile veri tabanı mimarisi kullanarak web sayfası projelerinde görev almaktadır.

Eğitim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları grubu içerisinde sınıflandırılan bilişim meslekler Yükseköğretim Kurumu ve Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan akademisyen ve öğretmenlerdir. Eğitim ile ilgili sınıflandırılan bilişim mesleklerinin görev tanımları içerisinde temel olarak akademik araştırmalar yapmak, bilimsel yayınlara hakemlik yapmak, lisans ve lisansüstü öğrencilerin tez, araştırma projelerine danışmanlık yapmak, eğitim programları ve kursları geliştirmek, sorumlu olduğu laboratuvar ve atölyeleri eğitime hazırlamak gibi eğitim öğretim hayatına dair süreçler bulunmaktadır.

Alt-Ana Grup	Meslek Grubu	Meslek Birim Grubu	Meslek Adı
Eğitim ile İlgili Profesyonel Meslek Grupları	Üniversite ve Yükseköğretim Öğretim Elemanları	Üniversite ve Yükseköğretim Öğretim Elemanları	Bilgisayar Bilimleri Öğretim Üyesi
			Bilgisayar Donanımı Eğitimi Öğretim Üyesi
			Bilgisayar Donanımı Öğretim Üyesi
			Bilgisayar Mühendisliği Öğretim Üyesi
			Bilgisayar Yazılım Eğitimi Öğretim Üyesi
			Bilgisayar Yazılımı Öğretim Üyesi
	Meslek Eğitim Öğretmenleri	Meslek Eğitim Öğretmenleri	Bilgisayar Bakım ve Onarım Öğretmeni-Ortaöğretim
			Bilgisayar Öğretmeni-Ortaöğretim
			Elektronik-Telekomünikasyon Öğretmeni
			Okul Bilişim Teknolojileri Formatör Öğretmeni-Ortaöğretim
			Telekomünikasyon Öğretmeni-Ortaöğretim
	Eğitim ile İlgili Diğer Profesyonel Meslek Mensupları	Bilgi Teknolojisi Eğiticileri	Bilgisayar Eğiticisi
			Bilgi Teknolojileri Danışmanı
		Başka Yerde Sınıflandırılmamış Eğitim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	Usta Öğretici (Haberleşme Teknolojileri)
			Usta Öğretici (Bilgisayar Teknik Servisçiliği)

**Tablo 4:** Eğitim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları Alt-Ana Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri

Doktora eğitim düzeyinde tanımlanmış üniversite ve yükseköğretim öğretim elemanlarının süreç tanımları içerisinde eğitim görevlerine ek olarak ar-ge çalışmaları yürütmek ve kamu ve özel sektöre danışmanlık ve bilirkişilik yapmak bulunmaktadır. Sözlükte bazı öğretim elemanlarının sektöre yönelik görevleri de tanımlanmıştır. **Bilgisayar Mühendisliği Öğretim Üyesi**, yazılım projelerini yönetmek, algoritma geliştirmek, veri tabanı modeli geliştirilmesine katkı sağlamak, bilgisayar sistem ve ağlarına yönelik teknik özelliklerin seçilmesi ve bu sistemlerin kurulması sürecini yönetmekle görevlendirilmiştir. **Bilgisayar Yazılım Eğitimi Öğretim Üyesi** mesleği görev tanımı içerisinde algoritma tanımından başlayarak bir problemin çözümüne yönelik analiz yapmak, program geliştirmek, eğitim ve öğretim süreçleri için kullanılan yazılımları incelemek, proje geliştirmek, veri yapıları üzerine algoritma geliştirmek, veri tabanı oluşturmak, veri tabanı ilişkilendirmelerini yapmak, yazılım geliştirme yaşam döngüsünü ve standartlarını incelemek işlem basamakları tanımlanmıştır.

Lisans eğitim düzeyinde tanımlanmış ortaöğretim bilgisayar öğretmenleri içerisinde **Bilgisayar Öğretmeni** görev tanımı içerisinde bilgisayarın basit bakım ve onarımlarını yapmak, **Okul Bilişim Teknolojileri Formatör Öğretmeni** görev tanımı içerisinde okul web sitesini hazırlamak işlem basamakları bulunmaktadır. Lisans düzeyinde tanımlanan **Bilgi Teknoloji Danışmanı** mesleği eğitim kurumlarına bilgi sistemleri ortamlarının planlanması, yapılandırılması yönetimi ve eğitim programları hazırlanmasında danışmanlık görevlerini yürütmektedir. Ön lisans eğitim düzeyinde tanımlanmış **Bilgisayar Eğitici** genellikle temel düzeyde gerçekleştirilen bilgisayar kurslarında öğrencilere bilgisayar kullanımına yönelik eğitimler düzenlemektedir. İlköğretim eğitim düzeyine sahip **Usta Öğretici Haberleşme Sistemleri ve Bilgisayar Teknik Servisçiliği** meslekleri çıraklık ve kalfalık eğitimlerinde görevlendirilmektedir.

İş ve Yönetim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları ana grubu içerisinde tanımlanan bilişim mesleği, Satış, Pazarlama ve Halka İlişkiler ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları alt ana grubu, Bilgi ve İletişim Teknolojileri Satışı ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları meslek birim grubu içerisinde tanımlanan ön lisans eğitim düzeyine sahip **BT Satış Sorumlusudur**. Bilgi teknolojilerinin satış sürecinin takip edilmesi tedarik edilecek bilgi teknolojisi donanım ve yazılımlarının uzmanlığını gerektirmektedir. Mesleğin görev tanımları içerisinde iş planlaması yapmak, satış öncesi piyasa araştırması ve mesleki gelişim çalışmalarını yürütmek işlem basamakları bulunmaktadır.

Türk Meslekler Sözlüğü içerisinde en fazla bilişim mesleğinin sınıflandırıldığı Bilgi ve İletişim Teknolojisi ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları alt-ana grubunda genel olarak lisans eğitim düzeyinde tanımlanmış yazılım ve bilgi teknolojileri sektöründe faaliyet gösteren mühendis, uzman ve sistem yöneticisi meslekleri bulunmaktadır. Sözlük içerisinde meslek grubu sınıflandırması yazılım uzmanları ile veri tabanı ve bilgisayar ağları ile ilgili uzmanlıklar olarak ikiye ayrılmıştır. Yazılım ve Uygulama Geliştiriciler ve Analistleri meslek grubunda analistler ve yazılım uzmanları, Veri Tabanı ve Bilgisayar Ağları ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları meslek grubunda veri tabanı geliştiricileri, veri tabanı yöneticileri, sistem ve ağ yöneticileri meslekleri sınıflandırılmıştır.



**Grafik 3:** Bilgi ve İletişim Teknolojisi ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları Alt-Ana Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Mesleklerinin Meslek Birim Grubu Dağılımı

Bilgi ve İletişim Teknolojisi ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları alt-ana

grubunda sınıflandırılan bilişim mesleklerinin meslek birim grubu dağılımını gösteren Grafik 3'e göre profesyonel bilişim meslekleri yazılım ve sistem yönetimi olarak ikiye ayrılmaktadır. Grupta en fazla bilişim mesleği sınıflamasının yapıldığı Sistem Analistleri meslek birim grubunda genellikle yazılım projelerinin öncesinde isteklerin belirlenerek sistemi tasarlayan, yazılımı geliştirecek mesleklerle iletişimde bulunarak yazılımın tüm yaşam döngüsü içerisinde çeşitli görevler yapan ve üretim sonucunda yazılımı test eden meslekler tanımlanmıştır.

Sistem analistleri meslek birim grubunda temel görevlerin yanında bazı mesleklere, uzmanlık alanlarına özgün detaylı işlem basamakları tanımlanmıştır. **Sistem Geliştirme Uzmanı** (Banka) mesleği bankacılığa özgü, internet şubesi, çağrı merkezi ve kredi satış kanallarında geliştirilecek projelerde görev almaktadır. **Yönetim Bilişim Sistemleri Uzmanı** işlem basamakları içerisinde sistemde tanımlanan donanım, yazılım ve personeli belirlemek, kurulumları gerçekleştirmek ve sorunları çözmek görevleri vardır. **Bilişim Sistemleri Mühendisi**, sistem yaklaşımı ile tüm bilgi sistemlerinin tasarlanması ve geliştirilmesi görev tanımında, donanım, yazılım, veri tabanı ve ağ sistemlerinin geliştirilmesi, kurulması, sorunlarının çözülmesi, yeni araç, gereç ve personelin belirlenmesi işlem basamakları tanımlanmıştır.

Sözlük içerisinde yazılımın görevlerini belirleyerek tasarlanması, analiz edilmesi ve test edilmesi süreçlerini gerçekleştiren Sistem Analistlerinden sonra yazılımın kodlamasını yapan, yazılımı meydana getiren Yazılım Geliştiriciler meslekleri tanımlanmıştır. Yazılım geliştiricileri meslekleri temel olarak yazılımın kullanıcı taleplerinin toplanmasından başlayarak analiz etme, tasarım yapma, kodlama yapma, test ortamı hazırlama ve destek verilmesi süreçlerini yerine getirmektedir. **Bilgisayar Mühendisi** mesleği temel görevin yanında bilgi sistemleri donanım, yazılım ve ağ projelerini geliştirmek, donanım ve yazılım tasarımları yapmak, danışmanlık yapmak, sistem çözümleyicisi ve programcısı olarak çalışmak gibi sektörün tüm süreçlerini kapsayan işlem basamaklarına sahiptir. **Yazılım Geliştiricisi** mesleğinin görev tanımları içerisinde özel olarak bilgi teknolojileri departmanlarına yönelik süreçler tanımlanmıştır. Bu görevlerin bazıları BT departmanının tüm işlerini takip ettiği portal yazılımı oluşturmak, kullanıcı taleplerini portal uygulamasına girmek ve destek taleplerine müdahale etmektir.

Meslek Birim Grubu	Meslek Adı	Meslek Adı
Sistem Analistleri	Sistem Analisti	Sistem Çözümleyici
	Sistem Tasarımcısı (BT)	BT İş Analisti
	Sistem Geliştirme Uzmanı (Banka)	Sistem Uzmanı-Danışmanı
	Bilişim Sistemleri Mühendisi	BT İş Analizi Elemanı
	Yönetim Bilişim Sistemleri Uzmanı	BT Çözümleri Uzmanı
	Uygulama Uzmanı Danışmanı (Bilişim)	
Yazılım Geliştiriciler	Yazılım Mühendisi	Bilgisayar Mühendisi
	Program Analisti	Yazılım Tasarımcısı
	Yazılım Geliştiricisi	
Web ve Çoklu Ortam Geliştiricileri	Web Tasarım Uzmanı (Bilgisayar)	Web Programcısı
	Bilgisayar Oyunları Programcısı	Animasyon Programcısı
	Grafik ve Animasyon Tabanlı Web Sayfası Hazırlayıcısı	Çoklu Ortam Programcısı
	Web ve Çoklu Ortam Geliştiricisi ve Sorumlusu	İnternet Geliştiricisi
Uygulama Programcıları	Bilgisayar Programcısı	Sistem Programcısı
	Mikro denetleyici Programcısı	Uygulama Programcısı
	Mobil Yazılım Geliştirme Uzmanı	Bilgi İşlem Destek Uzmanı
	Bilişim Personeli	Oyun Geliştirme Uzmanı
	Dijital Oyun Tasarımcısı	
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Yazılım ve Uygulama Geliştiricileri ve Analistleri	Mikroişlemci Tasarımcısı	Sistem Test Edicisi
	Uygulama Destek Uzmanı (Bilişim)	Sistem Değerlendirmecisi
	Kalite Güvence Analisti (Bilgisayar)	Yazılım Test Edicisi
	Donanım Geliştirme Uzmanı	

**Tablo 5:** Yazılım ve Uygulama Geliştiricileri ve Analistleri Meslek Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri ve Meslek Birim Grupları

Yazılım sektörü içerisinde kullanıcıların web tarayıcıları üzerinden uygulamaya bağlandıkları, kodların sunucu tarafında çalıştığı uygulama çeşidi olan web

programlama ayrı bir alt alanı oluşturmaktadır. Türk Meslekler Sözlüğünde web uygulama uzmanlığı ayrı bir bölümde sınıflandırılmıştır. Web ve Çoklu Ortam Geliştiricileri meslek birim grubunda çalışan bilişim meslekleri genel olarak uygulama projelerinin analiz edilmesi, tasarlanması, veri tabanı ihtiyaçlarının karşılanarak kodlama yapılması, yayın yapılması ve test edilmesi görevlerini yerine getirmektedir. Web uygulamaları, kullanıcı deneyiminin oluşturulduğu ön yüz tasarımı yapılması, grafik ve animasyonların hazırlanması gibi özel yeteneklere ihtiyaç duymaktadır. Temel görevlere ek olarak, lisans eğitim düzeyinde tanımlanmış **Web Tasarımı Uzmanı (Bilgisayar)** mesleği web projelerinde geliştirici ve denetleyici konumda yönetici düzeyinde görevlendirilmiştir. Ön lisans eğitim düzeyinde tanımlanan **Web ve Çoklu Ortam Geliştiricisi ve Sorumlusu** mesleğine ait içerik tespiti için analizler yapmak, dijital medya ve türevlerini geliştirmek işlem basamakları tanımlanmıştır. **Grafik ve Animasyon Tabanlı Web Sayfası Hazırlayıcı** mesleği görev tanımı içerisinde HTML kodları ve CSS şablonları kullanarak web projesinde resim, animasyon ve nesne işlemlerini gerçekleştirmek bulunmaktadır. Sözlük içerisinde **Bilgisayar Oyunları Programcısı** mesleğine ait görev ve işlem basamağı belirtilmemiştir. Mesleğin Web ve Çoklu Ortam Geliştiricileri meslek birim grubunda sınıflandırılması web üzerinden oynanan oyunların ön yüz, grafik tasarım ve animasyon unsurlarının geliştirilmesi süreçlerinde görevlendirilmekte olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Yazılım sektörü içerisinde herhangi bir programlama dili kullanarak kullanıcıların bilgisayarlarında çalışan bir uygulama vasıtasıyla veri tabanı ve ara yüzlere erişildiği masaüstü programlama teknolojilerine yönelik meslek grupları uygulama programcıları meslek birim grubunda sınıflandırılmıştır. **Bilgisayar Programcısı, Sistem Programcısı, Uygulama Programcısı ve Mikro Denetleyici Programcısı** projeye uygun programlama dilini seçme, programı tasarlama, yazma ve test etme süreçlerinde görevlidir. **Bilgi İşlem Destek Uzmanı** ve **Bilişim Personeli** kullanıcıların uygulama sorunlarına teknik destek verilmesi iş tanımına sahiptir. **Mobil Yazılım Geliştiricisi** ile **Oyun Tasarlayıcı** meslekleri kendine özgü platform ve programlama dilleri kullanarak kullanıcı deneyimi ve ara yüz tasarlama görevlerini yapmaktadır.

Bilgi teknolojileri alanında kullanıcıların temel bilgisayar kullanımına yönelik servisler ile yazılımların veri yönetimi süreçlerini sağlayan veri tabanı uygulamalarının işletildiği sistemlerin yönetiminden sorumlu Veri Tabanı ve Bilgisayar Ağları ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları Grubu sistemlerin geliştirilmesi ve sorunsuz çalışmasından sorumludur. Meslek birim grupları

içerisinde veri tabanı grubu veri tabanı yönetim sistemleri, büyük veri sistemleri ve iş zekâsı sistemleri gibi veri yönetimi bölümlerine, bilgisayar ağları ile ilgili meslekler grubu, sistem yönetimi, ağ yönetimi ve bilgisayar güvenliği bölümlerine ayrılmıştır.

Meslek Birim Grubu	Meslek Adı	Meslek Adı
Veri Tabanı Tasarımcıları ve Yöneticileri	Veri Tabanı Yöneticisi	Veri Tabanı Analisti
	Ağ Veri Tabanı Yöneticisi	Veri Tabanı Mimarı
	Büyük Veri Uzmanı/Danışmanı	ETL Uzmanı/Danışmanı
	İş Zekâsı Uzmanı/Danışmanı	Veri Bilimci
	Veri-Bilgi Yönetimi Danışmanı	Veri Mühendisi
Sistem Yöneticileri	Bilgisayar Ağı Yöneticisi	Bilgisayar Sistemleri Yöneticisi
Bilgisayar Ağları ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	Ağ Teknolojileri Uzmanı	İletişim Analisti (Bilgisayar)
	Bilgisayar Ağı Analisti	
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Veri Tabanı ve Bilgisayar Ağları İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	Enformasyon Teknolojileri Uzmanı	Veri Madenciliği Uzmanı-Danışmanı
	Bilgi Güvenlik Denetmeni	Güvenlik Uzmanı (BİT)
	Bilgi Güvenlik Uzmanı	İşletme Enformatiği Uzmanı
	Dijital Adli Tıp Uzmanı	Adli Bilişim Mühendisi
	Siber Güvenlik Uzmanı	Kişisel Veri Koruma Uzmanı
	Kişisel Veri Koruma Uzman Yardımcısı	

**Tablo 6:** Veri Tabanı ve Bilgisayar Ağları ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları Grubundan Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri

Veri tabanı tasarımcıları ve yöneticileri meslek birim grubunda sınıflandırılan bilişim meslekleri kuruluşların bilgi varlıklarının depolandığı ve bilgi yönetimi amacıyla dizayn edildiği veri tabanı uygulamalarını tasarlayan, geliştiren, inceleyip analiz eden ve veri bilimini işletme fonksiyonlarına hizmet edecek düzeyde kullanan uzmanlık ve mühendisliklerdir. **ETL Uzmanı-Danışmanı, Büyük Veri Uzmanı-Danışmanı ve İş Zekâsı Uzmanı-Danışmanı** meslekleri



dijital dönüşüm teknolojileri içerisinde verilerin işletme amaçları doğrultusunda kullanılabilir hale getirilmesi, işlenmesi ve bilgiye dönüştürülerek alınacak kararlara temel teşkil etmesi açısından geliştirilmesi görevlerini yerine getiren ileri uzmanlık alanlarıdır.

Sözlük içerisinde lisans eğitim düzeyinde tanımlanan Bilgisayar Ağı Yöneticisi ve Bilgisayar Sistemleri Yöneticisi mesleklerinin görev ve işlem basamaklarına yer verilmemiştir. Bilgisayar ağları ile ilgili diğer uzmanlıkların görev tanımları içerisinde veri iletişimini sağlayan sistemleri tasarlamak, geliştirmek ve kapasite kullanımını inceleyerek gerekli iyileştirmeleri gerçekleştirmek bulunmaktadır.

Başka Yerde Sınıflandırılmamış Veri Tabanı ve Bilgisayar Ağları ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları meslek birim grubunda tanımlanan bilişim meslekleri bilişim teknolojilerinin, kuruluşların verimini artırmak için tasarlanması ve geliştirilmesini sağlayanlar ile bilgi güvenliği uzmanlarıdır. **İşletme Enformatiği ve Enformasyon Teknolojileri Uzmanlığı** mesleklerinin görev tanımları içerisinde yazılım ve internet teknolojilerini kullanarak kurumsal kaynak planlama, lojistik-finans süreçleri ve tedarikçi-müşterilerle olan iş akışları gibi işletme fonksiyonlarının planlanması işlemleri bulunmaktadır. Bilgi güvenliği ile ilgili meslekler ileri güvenlik yazılım ve donanımları kullanarak işletme bilgilerini korumakla görevlidir. İş süreçleri içerisinde bilgilerin yetkisiz kişiler tarafından ele geçirilerek tahrip edilmesi ve erişime kapatılması risklerine karşı siber güvenlik uygulamaları tasarlamak, yürütmek ve denetlemek bulunmaktadır.

## **2.2. Yöneticiler Ana Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri**

Türk Meslekler Sözlüğü içerisinde kuruluşlarda bilgi ve iletişim teknolojileri uygulamalarından, projelerinden ve süreçlerinden sorumlu yönetim kademesindeki meslekler yöneticiler ana grubunda sınıflandırılmıştır. Yönetici grubunda faaliyet gösteren mesleklerden nitelik olarak ekip yönetimi, koordinasyon ve planlama, kriz yönetimi, risk değerlendirmesi gibi yönetim süreçlerini takip etmesi istenmektedir (Saral, 2013:44).

Yönetici bilişim mesleklerinin meslek tanımı bölümünde kuruluşların bilgi ve iletişim teknolojileri hizmetlerini planlamak, organize ve kontrol etmek, mevcut durumu analiz ederek ihtiyaçlara uygun sistemler geliştirmek bulunmaktadır. Mesleklere, iletişim, yazılım ve bilgi teknolojileri alt sektörleri içerisinde donanım ve yazılım teknolojilerini değerlendirmesi, kaynak planlaması yaparak

teknolojinin optimum fayda amacına katkı sağlaması ve eğitimler planlayarak sorumluluğundaki çalışanların nitelik düzeylerinin artırılması görevleri tanımlanmıştır.

Meslek Alt-Ana Grubu	Meslek Grubu ve Meslek Birim Grubu	Meslek Adı
Başkanlar, Üst Düzey Yöneticiler ve Kanun Yapıcılar	Genel Müdürler ve Başkanlar	Genel Müdür Depolama, İletişim ve Ulaştırma (Özel Sektör)
		Genel Müdür Yardımcısı Depolama, İletişim ve Ulaştırma (Özel Sektör)
		Koordinatör Depolama, İletişim ve Ulaştırma
		Yazılım Proje Yöneticisi
Üretim ve Uzmanlaşmış Hizmet Müdürleri	İmalat, Madencilik, İnşaat ve Dağıtım Müdürleri	Üst Düzey Yönetici (Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama)
	Bilgi ve İletişim Teknolojisi Hizmet Müdürleri	Yönetici (Haberleşme)
		Yönetici (Bilgi İşlem)
		Yazılım Müdürü
Ağırlama, Perakende ve Diğer Hizmet Müdürleri	Diğer Hizmet Müdürleri / Spor, Eğlence ve Dinlenme ile Kültür Merkezi Müdürleri	İnternet Kafe İşletmecisi

**Tablo 7:** Yöneticiler Ana Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri

Sözlükte en üst düzey bilişim mesleği Başkanlar, Üst Düzey Yöneticiler ve Kanun Yapıcılar alt-ana grubunda sınıflandırılan ve şirketlerin depolama, iletişim ve ulaştırma bölümlerinden sorumlu **Genel Müdür**dür. Bilgi teknolojileri alanında en yüksek düzeye sahip meslek **Yazılım Proje Yöneticisidir**. Yönetici mesleklerini yerine getirmek için internet kafe işletmecisi haricindeki meslekler lisans düzeyinde asgari eğitim görmesi gerekmektedir. İnternet kafenin yazılım, donanım ve ağ ihtiyaçlarının belirlenerek temin edilmesi, bilgisayarlarda donanımsal ve yazılımsal arızalara müdahale etmek gibi görevleri olan **İnternet Kafe İşletmecisinin** eğitim düzeyi ilköğretim olarak planlanmıştır. Sözlükteki diğer bilişim yönetici meslekleri Üretim ve Uzmanlaşmış Hizmet Müdürleri alt-ana grubunda bulunmaktadır.

Yönetici mesleklerin görev tanımları içerisinde gelecek için plan ve projeler hazırlamak, program hedeflerine ulaşmak için yol haritaları belirlemek, sorumlu olduğu birimleri temsil etmek, kıdemli personelin atamalarını kararlaştırmak ve faaliyetler hakkında raporlar hazırlayarak üst yönetime sunmak gibi işlem basamakları bulunmaktadır.

### **2.3. Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları Ana Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri**

Sektörlerin uygulamalı düzeyde bilfiil sahada görev alan ve beceri gerektiren işlerini yapan ara eleman ihtiyacını karşılamak üzere teknik ve mesleki liselerden mezun teknisyen, yüksek öğrenim kurumlarının 2 yıllık ön lisans programlarından mezun tekniker unvanlı çalışanlar yetiştirilmektedir (Özgüven, 1987:191). Sözlük içerisinde teknisyen, tekniker ve yardımcı profesyonel meslek mensupları ana grubunda tanımlanan bilişim meslekleri genel olarak bilgi ve iletişim teknisyenleri alt-ana grubunda sınıflandırılmaktadır.

Sağlık sektörüne yönelik, sağlık bilgi sistemlerinin işletimi, arıza onarımı ve genel bakımlarını yapan **Sağlık Bilgi Sistemleri Teknisyeni** dışındaki diğer bilişim meslekleri bilgi ve iletişim teknolojileri işletim ve kullanıcı destek teknisyenleri ile telekomünikasyon ve yayın teknisyenleri meslek gruplarında bulunmaktadır.

Bilgi teknolojileri alt sektöründeki meslekleri barındıran işletim ve kullanıcı destek teknisyenleri meslek grubu altında, işletim teknisyenleri, kullanıcı destek teknisyenleri, bilgisayar ağ ve sistem teknisyeni ve web teknisyenleri birim grupları bulunmaktadır. İletişim alt sektöründeki meslekler telekomünikasyon ve yayın teknisyenleri meslek grubu altında telekomünikasyon mühendisliği teknisyenleri birim grubunda toplanmıştır. Mesleklerin eğitim düzeyleri orta öğretim (lise ve dengi) ve ön lisanstır.

Meslek Birim Grubu	Meslek Adı	
Bilgi ve İletişim Teknolojileri İşletim Teknisyenleri	Diğer Bilgisayar Makinesi Operatörleri	Elektronik Bilgisayar Operatörü
	Sistem İşletme Sorumlusu	Bilgisayar Operatörlüğü Teknikeri
	Bilişim Uzmanı	Bilgi İşlem Donanım Görevlisi
	Bilgisayar Teknolojisi Teknikeri	
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kullanıcı Destek Teknisyenleri	Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Teknikeri	Veri Tabanı Programcı Teknisyeni
	Bilgisayar Yazılım Teknisyeni	Bilgisayar Program Teknisyeni
	Bilgisayar Teknisyeni	Yazılım Destek Uzmanı
	Bilişim Teknolojileri Teknisyeni	Bilgisayar Teknik Servisçisi - Bilgisayar Donanım Teknisyeni
	Bilgisayar Donanım Teknolojisi Teknikeri	İnternet ve E-Posta Yönetim Elemanı
	Bilgi Güvenliği Teknolojisi Teknikeri	Bilgisayar Programcılığı Teknikeri
	Yazılım ve Veri Tabanı Uzmanı	Mobil Teknolojileri Teknikeri
Yazılım Uygulama ve Destek Elemanı		
Bilgisayar Ağ ve Sistem Teknisyenleri	Ağ Teknolojileri Elemanı	İnternet ve Ağ Teknolojileri Teknikeri
	Bilgi İşlem Destek Elemanı	Bilgi İşlem Destek Sorumlusu
	Ağ İşletmeni Bilişim Teknolojisi	Sistem ve Ağ Uzmanı
	Bulut Bilişim Uzmanı	
Web Teknisyenleri	E-Ticaret Meslek Elemanı	Web Programcılığı Teknisyeni
	Web Sitesi Yöneticisi	Web ve Çoklu Ortam Geliştirici
	Youtuber	

**Tablo 8:** Bilgi ve İletişim Teknolojileri İşletim ve Kullanıcı Destek Teknisyenleri Meslek Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri

**Diğer Bilgisayar Makinesi Operatörleri ile Elektronik Bilgisayar Operatörü**

meslekleri delinmiş kart ve kartuşların çalıştığı eski anabilgisayarlara (mainframe) ait kurulum ve onarım faaliyetlerinde görev almaktadırlar. Anabilgisayar donanımı kavramının yerine günümüzde yüksek kapasiteli sunucu ve bulut mimarileri almaktadır. Bu yönüyle anabilgisayar uzmanlığı meslekleri güncelliğini yitirmiştir.

Teknisyen ve tekniker düzeyinde tanımlanan bilişim meslekleri sözlükte bilgisayar donanımı, yazılımı, ağ teknolojileri, veri tabanı ve güvenlik konularındaki uzmanlıklarına göre sınıflandırılmıştır. Bilgi İşlem Donanım Görevlisi, Bilgisayar Teknisyeni, Bilgisayar Donanım / Teknolojisi Teknikeri ve Bilgisayar Teknik Servisçisi / Bilgisayar Donanım Teknisyeni meslekleri bilgisayar donanımlarının kurulumu ve onarımından sorumludur. Bilgisayar Yazılım Teknisyeni, Bilgisayar Program Teknisyeni, Veri Tabanı Programcı Teknisyeni, Yazılım Destek Uzmanı, Yazılım ve Veri Tabanı Uzmanı, Bilgisayar Programcılığı Teknikeri ve Mobil Teknolojileri Teknikeri mesleklerinin görev tanımı yazılımların oluşturulması ve teknik destek verilmesidir. Bazı kuruluşlarda yazılım ve donanım uzmanlığı gibi farklı görevlerin tek çalışan tarafından icra edildiği ya da tüm çalışanlarda temel bilgi teknolojileri vasıflarının tamamının arandığı bilişim faaliyetleri yerine getirilmektedir. Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Teknikeri ile Bilgisayar Teknolojisi Teknikeri meslekleri görev tanımları içerisinde donanım ve yazılım süreçleri beraber bulunmaktadır.

Bilgi ve İletişim Teknolojileri sektörünün bilgi teknolojileri bölümünde bilgisayar ve bağlı sistemlerin birbirleri ile arasındaki bağlantıyı kuran, veri ve bilgilerin paylaşıldığı ağ altyapıları kullanılmaktadır. Ağ altyapılarını iletişim ortamları ve ağ cihazları kullanarak oluşturan, destek veren ve geliştiren meslekler Ağ Teknolojileri Elemanı, İnternet ve Ağ Teknolojileri Teknikeri ve Ağ İşletmenidir.

İnternet teknolojisinin en önemli etkilerinin görüldüğü sektörlerden biri ticaret ve pazarlamadır (Aktan, 2015:123). E-ticaret, reklam ve pazarlamanın internet üzerinden yapılması sektörde yeni meslekler meydana getirmiştir. Geleneksel satış yöntemleri yerine müşterinin ürünle internet ve bilgisayar üzerinden buluşmasını sağlamıştır. Talebin artması e-ticaret, ürün web siteleri teknolojileri ve sosyal medyanın gelişimini beraberinde getirmiştir. Web Teknisyenleri meslek birim grubunda sınıflandırılan bilişim mesleklerinin görev tanımları içerisinde e-ticaret ve ürün web siteleri geliştirmek, e-ticaret şirketlerinin donanım, yazılım ve web sayfası gelişimlerini planlayıp uygulamak, dijital içerikleri tasarlayıp ara yüz ve çoklu ortam medyaları oluşturmak bulunmaktadır.

Sosyal medya ve Youtube gibi dijital medya ortamlarının gelişmesi ile birlikte her bir uygulamanın kendine özgü içerik geliştirme süreçlerine ait ayrı uzmanlıklar oluşmuştur. Bu yönüyle **Youtuber** mesleği sözlükte sosyal medyaya özgü tanımlanan ilk meslektir.

Bilgi ve iletişim teknolojisi sektörünün iletişim bölümünü oluşturan elektronik haberleşme, işaret, ses ve görüntü gibi verilerin elektriksel işaretlere dönüştürülerek çeşitli iletim ortamları tarafından gönderilmesi ve alınmasını sağlayan teknolojilerdir. Elektronik haberleşmede tanımdan hareketle veriler elektrik sinyallerine çevrilerek kablo, telsiz, elektrik, manyetik ve optik sistemler üzerinden göndericiden alıcıya aktarılmaktadır (TBMM, 2008:10377).

Elektronik haberleşme sektöründe çalışan teknisyen ve tekniker düzeyindeki bilişim meslekleri sözlük içerisinde Bilgi ve İletişim Teknisyenleri Meslek Alt-Ana Grubu, Telekomünikasyon ve Yayın Teknisyenleri Meslek Grubu ve Telekomünikasyon Mühendisliği Teknisyenleri Meslek Birim Grubu altında sınıflandırılmıştır.

Meslek Grubu	Meslek Birim Grubu	Meslek Adı
Telekomünikasyon ve Yayın Teknisyenleri	Telekomünikasyon Mühendisliği Teknisyenleri	Haberleşme Sistemleri Teknisyenleri
		Elektronik Haberleşme Teknikeri
		Haberleşme Servisi Nezaretçisi
		Telsiz Operatörü – Gemi
		Telsiz-Telefon Operatörü
		Telsiz Operatörü – Uçak
		Elektronik Haberleşme Teknisyeni

**Tablo 9:** Teknisyen-Tekniker Düzeyindeki Elektronik Haberleşme Sektörü Bilişim Meslekleri

**Haberleşme Sistemleri Teknisyeni** radyolink sistemleri ve telsiz sistemlerine ait dizayn ve tesis geliştirme faaliyetleri yürütmektedir. **Elektronik Haberleşme Teknikerinin** görev tanımında radyo, telefon ve data haberleşme sistemlerinin üretimi, kurulumu, geliştirilmesi, bakım ve onarımını yapmak ve mühendisler ile teknisyenler arasında çalışmak bulunmaktadır. Gemi ve uçaklara özgü

haberleşme sistemlerinin kullanımından sorumlu meslekler telsiz operatörleridir.

## 2.4. Sanatkârlar ile İlgili İşlerde Çalışanlar Ana Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri

El emeğiyle yapılan bir işi kendine meslek edinmiş kimse, usta ve işçi olarak tanımlanan sanatkâr kavramı genellikle zorunlu örgün eğitim sonrası mesleki gelişimini işbaşında yaparak geliştiren meslek grubudur (TDK, 2011:2105). Sözlük içerisinde Sanatkar ana grubunda sınıflandırılan bilişim meslekleri Elektrik ve Elektronik İşlerde Çalışanlar Meslek Alt-Ana Grubu, Elektronik ve Telekomünikasyon Kurulumcuları ve Tamircileri Meslek Grubu ve Bilgi ve İletişim Teknolojisi Kurulumcuları ve Servis Elemanları Meslek Birim Grubunda tanımlanmıştır.

Sanatkârlar ana grubunda sınıflandırılan bilişim meslekleri içinde eğitim düzeyi ortaöğretim (lise ve dengi) olarak tanımlanan Altyapı Destek (Survey) Elemanı harici diğer tüm bilişim meslekleri ilköğretim eğitim düzeyinde planlanmıştır. Meslekler, bilgi sistemleri, ağ ve elektronik haberleşme sistemlerinin kurulumu, bakım-onarım ve arıza giderme faaliyetlerinde görev almaktadırlar.

Fiber Optik Data ve Uydu Sistemleri Tesisatçısı	Haberleşme Tesisatı Bakım ve Onarımcısı	Telefon ve Telgraf Tesisatçısı
Diğer Telefon ve Telgraf Tesisatçıları	Haberleşme Cihazları Bakım ve Onarımcısı	Teletayp Bakım ve Onarımcısı
Baz İstasyonu Montaj Elemanı	Altyapı Destek Survey Elemanı	Bilgisayar Ağ Temelleri Elemanı
Bilgisayar Ağ Sistemleri ve Yönlendirme Elemanı	Bilgisayar Ağ Veri Tabanı Elemanı	Bilgisayar Bakım ve Onarımcısı
Bilgisayar Sistem Kurulum Bakım Onarım ve Arıza Giderme Elemanı	Görsel Programlama Elemanı	Nesne Tabanlı Programlamacı

**Tablo 10:** Sanatkârlar Ana Grubunda Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri

Elektronik haberleşme sanatkâr meslekleri telefon, telgraf ve diğer iletim cihazlarının kurulum, bakım ve onarım hizmetlerinin yanında altyapı ve kablo çekimi görevlerini de üstlenmektedir. Bilgi teknolojileri alanındaki sanatkâr meslekler genel olarak bilgisayar bakım onarım ve ağ hizmetleri ile programlama görevlerine göre ayrılmıştır. **Bilgisayar Ağ Sistemleri ve Yönlendirme Elemanı** görev tanımını içerisinde kablo bağlantıları ve cihaz kurulumu gibi temel ağ

işlemlerinin yanında TCP/IP taşıma ve uygulama katmanını kullanarak yönlendirme protokollerini tanımlama gibi görevler bulunmaktadır. **Bilgisayar Ağ Veri Tabanı Elemanı** mesleğinde T-SQL veri tabanı kullanarak ağ veri tabanı planlamak, veri yönetimi ve bütünlüğünün korunması işlem basamakları tanımlanmıştır. **Görsel Programlama ve Nesne Tabanlı Programlamacı** meslekleri uzman oldukları programlama dilini kullanarak ara yüz geliştirmek, kodlama yapmak ve komut yazmak, veri tabanı ile bağlantılar kurarak uygulamalar geliştirmek görevlerini yerine getirmektedir.

## 2.5. Büro Hizmetinde Çalışanlar ile Hizmet ve Satış Elemanları Ana Gruplarında Sınıflandırılan Bilişim Meslekleri

Bilişim sistemleri ve yazılımlarının gelişim göstermesi birçok alanda uygulama alanı bulmasına sebep olmuştur. Haritacılık, şehir planlama, ulaşım yönetimi, su ve kanalizasyon dağıtım şebeke yönetimi gibi süreçler günümüzde coğrafi bilgi sistemleri yazılımları üzerinden takip edilmektedir. Büro Hizmetinde Çalışanlar Ana Grubu, Genel Büro Elemanları ile Klavye Kullanan Büro Elemanları Alt-Ana Grubu, Klavye Kullanan Operatörler Meslek Grubu ve Veri Giriş Elemanları Meslek Birim Grubunda sınıflandırılan **Coğrafi Bilgi Sistemleri Teknikeri** mesleği coğrafi bilgi sistemleri yazılımının uzmanıdır. Coğrafi bilgi sistemleri verilerinin sayısallaştırılması, veri girişinin yapılması, yazılım ve donanımlarının kurulması, bakım ve onarımlarının yapılması gibi görevler yerine getirmektedir. Mesleğin eğitim düzeyi ortaöğretim (lise ve dengi) olarak belirlenmiştir. Coğrafi Bilgi Sistemleri Teknikerleri, Profesyonel Meslek Mensupları ana grubunda sınıflandırılan Coğrafi Bilgi Sistemleri Uzmanları ile birlikte çalışmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri cihaz ve sistemleri ile bunların sarf malzemelerinin satışının yapıldığı merkezlerde satış ve pazarlama işlemlerinden sorumlu, satılan mallar hakkında teknik bilgiye sahip meslek unvanı **Bilgisayar Satış Elemanı**dır. Meslek sözlük içerisinde Hizmet ve Satış Elemanları Meslek Ana Grubu, Satışlar ile İlgili Elemanlar Alt-Ana Grubu, Mağaza-Dükkân vb. Satış Elemanları Meslek Grubu ve Mağaza-Dükkân vb. Yerlerde Çalışan Satış Elemanları Meslek Birim Grubunda sınıflandırılmıştır. Mesleğin iş tanımında ürünlerin tanıtımını yaparak satış işlemini gerçekleştirmek bulunmaktadır. Bilgisayar satış elemanları, ürün stoklarını takip etmek, hatalı ürünleri ayırmak, satış fişi düzenlemek gibi pazarlama görevlerinin yanında ürünler hakkında yazılı ve görsel yayınları takip etmek, ürünlerin çalıştığını kontrol etmek, müşteri ihtiyaçlarına uygun ürünleri tespit ve tavsiye etmek gibi teknik görevler



yerine getirmektedir.

## SONUÇ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bağlı Türkiye İş Kurumu tarafından işsizlik durumunun sektörler, bölgeler ve meslek grupları arasında dağılımının belirlenerek alınacak tedbirler ve geliştirilecek politikaların belirlenmesine bilgi sağlanması temel amacıyla geliştirilen Türk Meslekler Sözlüğünün incelenmesi ile bilişim mesleklerinin sınıflandırılması ve görev-işlem basamaklarının detaylarına ilişkin çeşitli sonuçlar elde edilmiştir.

Türkiye’de 1966 yılında başlayan mesleklerin sınıflandırması çalışmaları Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasına adapte edilen Türk Meslekler Sözlüğünün sürekli güncellenmesi ile devamlı gelişen bir yapıya bürünmüştür. 2021 Mayıs ayı itibarıyla sözlükte 7357 mesleğin tanımlanması, sınıflandırılması ve bu mesleklerden büyük bir çoğunluğunun görev-işlem basamaklarının belirlenmesi faaliyetleri tamamlanarak yayımlanmıştır.

Türk Meslekler Sözlüğünde dokuz ana meslek grubu içerisinden, görev fonksiyonları, işletme hiyerarşisindeki görevleri, uzmanlıkları, eğitim düzeyleri ve hizmet ettiği sektörler göre altı ana grupta sınıflandırılan toplam 160 bilişim mesleği bulunmaktadır.

Yöneticiler grubunda sınıflandırılan bilişim meslekleri şirketlerin iletişim süreçlerinden sorumlu genel müdür, genel müdür yardımcısı, üst düzey yönetici, yönetici ve koordinatörleri ile bilgi teknolojileri ve yazılım projelerinden sorumlu müdürlerdir.

Sözlükte bilişim mesleklerinin en fazla sayıda sınıflandırıldığı ana meslek grubu 90 meslek ile Profesyonel Meslek Mensuplarıdır. Genellikle lisans ve üstü eğitim düzeyinde tanımlanan profesyonel bilişim meslekleri mühendis, akademisyen, öğretmen ve uzman düzeyindeki çalışanları tanımlamaktadır. Profesyonel Meslek Mensupları ana meslek grubunda tanımlanan bilişim mesleklerinin çoğu Bilgi ve İletişim Teknolojileri ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları alt-ana meslek grubunda sınıflandırılmıştır. Bilişim meslekleri yazılım ile veri tabanı ve bilgisayar ağları uzmanlıkları olarak ikiye ayrılmıştır. Yazılım uzmanlıkları içerisinde sistem analistleri, yazılım geliştiriciler, web ve çoklu ortam geliştiricileri ve uygulama programcıları bulunmaktadır. Veri tabanı ve bilgisayar ağları ile ilgili meslek grubunu, veri tabanı uzmanları, ağ, sistem ve bilgi teknolojileri güvenlik uzmanları oluşturmaktadır.

İş tanımları içerisinde yönetici, mühendis ve üst düzey uzmanların tasarlayıp, planladığı işleri sahada bilfiil yerine getiren tekniker ve teknisyen düzeyindeki 43 bilişim mesleği sözlük içerisinde Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları ana grubunda sınıflandırılmıştır. Bilişim meslekleri özelinde ana grup bilgi teknolojileri ve elektronik-haberleşme teknisyenleri olarak iki ana meslek grubuna ayrılmıştır. Bilgi teknolojileri meslekleri sistem işletme, donanım, yazılım, ağ ve web teknisyenleridir. Elektronik-haberleşme meslek grubu içerisinde haberleşme altyapısının kurulumundan sorumlu olanlar ile cihazların bakım ve onarımını yapan meslekler bulunmaktadır.

Sözlükte mesleki eğitimini zorunlu örgün öğretim sırasında ve sonrasında işbaşında tamamlayan 15 sanatkâr bilişim mesleği bulunmaktadır. Bakım onarımcı, tesisatçı ve elaman unvanları ile çalışan sanatkâr bilişim meslekleri kablo çekmek, arıza gidermek gibi temel bilgi teknolojileri ve iletişim süreçlerini yerine getirmektedir.

Hizmet ettikleri sektöre göre büro hizmetinde çalışanlar ve satış ve pazarlama ile ilgili meslekler ana gruplarında sınıflandırılan bilişim meslekleri coğrafi bilgi sistemleri teknikerleri ve bilgisayar satış elemanıdır.

Dünya genelinde dijital dönüşüm teknolojilerinin gösterdiği gelişim ile bu dönüşümün temelini oluşturan bilişim teknolojilerinin kullanım alanı artışı birçok mesleğin görev süreçlerini bitirmekte ve yeni meslekler üretmektedir. İstihdam politikalarının oluşturulması, mesleki gelişim, mesleki eğitim, mesleki yeterlilik gibi sistemlerin düzenlenmesi gibi süreçlerde önemli bilgi sağlayan mesleki sınıflama sistemleri dönüşüme ayak uydurmak için sürekli gelişme göstermek zorundadır. Türkiye uzun yıllardır geliştirdiği Türk Meslekler Sözlüğü ile sürekli gelişim amacı doğrultusunda dünya meslek sınıflamaları sistemlerine entegre olabilmektedir. 2020 yılında Türk Meslekler Sözlüğü temel alınarak hazırlanan, taslak belgenin tamamlanarak çeşitli kurum ve kuruluşların önerisine sunulan Türk Meslek Sınıflama Sistemini geliştirme çalışmaları devam etmektedir. Sistemin tamamlanarak yayımlanması Türkiye'deki mesleki sınıflama çalışmalarının nihai temel dokümanı olacaktır.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

- Erdil, E., Pamukçu, M.T., Akçomak, İ.S. ve Tiryakioğlu, M. (2016), **Bilim, Teknoloji ve Yenilik: Kavramlar, Kuramlar ve Politika**, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Kuzgun, Y. (2009), **Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı**, Nobel Yayınları. Ankara.
- Sunar, L. (2014), **Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler**, Toplumsal Yapı Araştırmaları Programı Yayınları adına Limit Ofset. İstanbul.
- Türk Dil Kurumu (2011), **Türkçe Sözlük**, Türk Dil Kurumu Yayınları. Ankara.
- Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu (1986), **Türk Meslekler Sözlüğü: Ana Grup 0/1-2-3-4-6: Kot Unvan ve Tarifler**, Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.

### Makaleler

- Aktan, E. (2015), “Yeni Ekonomik Sistemde Elektronik Pazarlama”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:1, Sayı:38, Haziran, (122-142).
- Borat, O. (2016), “Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Türkiye Yeterlilik Çerçevesi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstriyel Araştırma ve Gelişim Dergisi**, Cilt: 1, Sayı:1. Ocak, (41-52).
- Hoffmann, E. ve Scott, M. (1993), “The Revised International Standart Classificaation of Occupation (ISCO-88)”, **ILO Short Presentation**, Haziran, (1-12).
- Hunter, D. (2016), “Occupation in Information and Communications Technology”, **ILO Discussion Papers**, Sayı: TEG/ISCO-06-7-4. Nisan, (1-9).
- Köksalan, B. ve Celkan, H.Y. (2018), “Mesleklerin Tanımlanması ve Sınıflandırılması Üzerine Bir Değerlendirme”, **Turkish Studies Educational Science**, Sayı: 13/19, Eylül, (1219-1233).
- Özgülven, E. (1987), “Ülkemizin Üst Düzey Teknisyen İhtiyacı ve Eğitimi”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Haziran, (190-202).
- Saral, N. (2013), “Bilişim Sektörü e-Beceriler / e-Yeterlilikler Araştırması (2011-2013)”, **Türkiye Bilişim Derneği (TÜBİDER) Araştırma Raporu**, Ekim, (1-44).
- Tuncer, M. ve Taşpınar, M., (2004), “Meslek Standartları ve Çeşitli Mesleki Sınıflama Sistemleri”, **Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:3, (1-10).

### Tezler

- Kıraç, A. (2010), *Avrupa Birliği Katılım Sürecinde Türkiye’de Mesleki Standartların Yeniden Yapılandırılması*, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kızıldağ, D. (2019), *Mesleki Yeterlilik Belgesinin İstihdam Edilebilirliğe Katkısı: Çimento İşverenlerinin Algısına Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

### Kanunlar

TBMM, (2008), *Elektronik Haberleşme Kanunu*, Kanun Nu.:5809, Resmi Gazete Nu.: 27050 (Mükerrer)

### **İnternet Yayınları**

İnalkaç, T. (2010) ISCO-08 Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması. <http://slideplayer.biz.tr/slide/8840244/> (erişim, 01.05.2021).

Karakaş, İ. (2014), “Meslek Kodu” Uygulaması Nedir Ne İşe Yarar, <http://www.isakarakas.com.tr/meslek-kodu-uygulamasi-nedir-ne-ise-yarar/> (erişim, 01.04.2021).

Mesleki Yeterlilik Kurumu (2020) Türkiye Mesleki Sınıflama Sistemi Taslak Kitapçık, <https://immib.org.tr/download/files/downloads/pagefiles/%7B9fbcedd9-57fd-4c40-8b0d-4a000887da2%7D/files/TMSS%20K%C4%B0TAP%C3%87IK.pdf> (erişim, 15.04.2021).

Türkiye İş Kurumu (2021) Türk Meslekler Sözlüğü, <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx> (erişim 10.05.2021).

# X OTOMOTİV FİRMASINDA ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİN CİNSİYET, GÖREV VE KIDEM FAKTÖRLERİNE GÖRE ANALİZİ

**Yılmaz ÖZKAN**

*Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yozkan@sakarya.edu.tr ORCID: 0000-0002-8831-288X*

**Canan OĞUZ**

*Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri, cananoguz81@gmail.com ORCID: 0000-0002-6432-6945*

## Özet

Bu çalışmanın amacı otomotiv sektöründe faaliyet gösteren X firmasındaki çalışan memnuniyetini ölçmek ve son uygulanan anketin analizini yapmaktır. Firmada çalışmakta olan tüm personele, yılda 1 çalışan memnuniyet anketi uygulanmakta, bu çerçevede; çalışanların şirket bağlılığı, motivasyonları, ücret beklentileri, eğitim ve gelişim hedefleri gibi beklentileri ölçülmektedir. Anket soru formu, 77 maddeyi kapsamaktadır.

Çalışan memnuniyeti kapsamında yapılan çalışmaların çoğunda genellikle yaş, medeni hal, ücret beklentisi, çalışma şartları, çocuk sahibi olma gibi faktörlerin çalışan memnuniyeti ile ilişkisi üzerinde durulmuştur. Bu çalışmada ise, çalışanların cinsiyet, görev ve kıdemlerinin çalışma memnuniyetine etkisi ve ilişkisi incelenmiştir.

Araştırma sonuca göre çalışanların genel iş memnuniyetlerinin iyileştirilmesi için bir takım düzenlemelere ihtiyaç olduğu ve buna ek olarak memnuniyete etki eden altı faktör olduğu ortaya koyulmuştur. Bu faktörler örgütsel bağlılık, çalışma ortamı, liderlik, müşteri memnuniyeti, iş dengesi, motivasyon ve ödül olarak belirlenmiştir. Araştırmada; çalışanların cinsiyetleri, kıdemleri ve görevleri ile çalışan memnuniyetlerinin ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca erkeklerin kadınlara oranla firmadan daha memnun olduğu, firmada uzman-mühendis olarak çalışanların genel olarak memnuniyetlerinin düşük olduğu, firmadaki kıdemi 1 yılın altında olanlar ile 10 yıl ve üzerinde olanların memnuniyetlerinin diğer çalışanlarından daha yüksek olduğu bulgularına

ulaşılmıştır.

***Anahtar Kelimeler:*** alışan Memnuniyeti, İş Tatmini

# **ANALYSIS OF EMPLOYEE SATISFACTION IN X AUTOMOTIVE COMPANY BY GENDER, POSITION AND SENIORITY FACTORS**

## **Abstract**

The aim of this study is to measure employee satisfaction in company X operating in the automotive sector and to analyze the last applied survey. Employee satisfaction survey is applied to all personnel working in the company once a year. The expectations of employees such as company loyalty, motivation, wage expectations, training and development goals are measured. The questionnaire consisting of 77 statements is used.

Most of the studies which were conducted within the scope of employee satisfaction have generally focused on the relationship between employee satisfaction and factors such as age, marital status, wage expectation, working conditions, and having a child. In this study, the effect and relationship of the gender, duties and seniority of the employees on their satisfaction in business life will be examined.

According to the results of the research, it has been revealed that there is a need for some improvements to increase the overall job satisfaction of the employees, and in addition, there are six factors that affect satisfaction. These factors are determined as organizational commitment, working environment, leadership, customer satisfaction, work balance, motivation and reward. In the research; It has been concluded that there is a relationship between the gender of the employees, their seniority and duties and employee satisfaction. In addition, it was concluded that men are more satisfied with the company than women. It has been found that the satisfaction of the employees as specialist-engineers in the company is low in general, and the satisfaction of those with a seniority of less than 1 year or seniority of more than 10 years in the company is higher than that of other employees.

**Key Words:** Employee Satisfaction, Job Satisfaction





# GİRİŞ

Çalışma hayatında çalışanlar, işlerini geçim sağlamanın yanı sıra; iş tatmini, başarıma isteği, kendini kanıtlama güdüsü gibi insani duygularını da gerçekleştirebilmek adına sürdürmektedirler. Bu kapsamda karşımıza çıkan çalışanın memnuniyeti kavramı için literatürde bir çok farklı tanımlama yapılmıştır.

Genel olarak çalışan memnuniyeti; çalışanların yaptıkları işi yaparken nasıl hissettikleriyle ilgili bir kavramdır. Dolayısıyla çalışanların, işleri ya da işyerileri ile ilgili olumlu düşünceleri memnuniyetlerini, işleri ya da işyerleri ile ilgili olumsuz düşünceleri ise memnuniyetsizliklerini yansıtmaktadır. Yaptığı işten ve işyerinden memnun olan çalışan işyerine pozitif katkıda bulunacaktır. Bu katkı ise işyerindeki; verimliliği, kaliteli iş süreçlerini, müşteri memnuniyeti gibi işletmeler için önemli faktörlere olumlu etkide bulunacaktır. Yaptığı işten ve işyerinden memnun olmayan çalışan ise; yaşadığı memnuniyetsizliği hem kendi özel hayatına ve nihayetinde işyerine de yansıtmaktadır. Çalışanların işyerlerine yansıttıkları olumsuz davranışlar büyük risk oluşturmaktadır. Üretilen ürüne ya da direkt olarak müşteriye varabilecek olumsuz davranışlar işletmeler için gerçekleşebilecek en kötü senaryolardan biridir. Çoğu işletmede müşteri memnuniyeti çalışanın memnuniyetine bağlıdır. Bu nedenle işletmelerdeki çalışan memnuniyetini ölçme çalışmaları, geliştirilmesi ve değiştirilmesi gereken uygulamalar ve daha iyi bir yönetim için eksik bulunan tüm noktaların fark edebilmesi açısından son derece önemli ve gereklidir.

Bu çalışmada; cinsiyet, görev ve kıdem faktörlerinin X otomotiv firmasında çalışanların memnuniyetleri üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bu çerçevede şirketin misyonu olarak tanımlanan çalışan memnuniyeti kavramının yeterliliğinin ölçülmesi adına yılda bir kez olmak üzere değerlendirmeler yapılmaktadır. Bu doğrultuda ise şirket, stratejik amaçlarından birisini, işgücünün niteliğini artırmak şeklinde ifade ederek, insan kaynakları kapasitesini geliştirmek için hedefler öngörmüş, iyileştirici ve geliştirici faaliyet ve projeler planlamıştır. İşletmenin stratejik hedeflerden birisi de çalışan bağlılığının geliştirilmesi yönünde olup, bu doğrultuda şirket kültüründen uzaklaşan çalışanların, şirkete bağlılıklarının arttırılması için çalışmalar planlamaktır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışan memnuniyeti tanımlamaları ve çalışan memnuniyet ile ilgili daha önce yapılmış bazı literatür çalışmalarına yer verilmektedir. İkinci bölümde çalışmada kullanılan veri ve

yöntem tanıtılmaktadır. Üçüncü bölümde ise çalışmanın bulguları yorumlanarak ve sonuçları değerlendirilmektedir.

## **1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Çalışan memnuniyeti, ölçülmesi zor olduğu kadar açıklanması da zor olan bir kavramdır. Çalışan memnuniyeti tanımı , yapılan çalışmalarda karşımıza iş tatmini (job satisfaction) olarak da çıkmaktadır (Aksan, 2019). Çalışan memnuniyeti kavramı ilk olarak, 1920’lerde karşımıza çıkmaktadır (Çabukel, 2008: 4).

Çalışan memnuniyetinin en temel önemi ise 1930-1940’lı yıllarda ortaya çıkmış olan Neoklasik Yaklaşımla birlikte anlaşılmuştur ve çalışanların işe karşı olan tutum ve davranışlarının, işin niteliğindeki etkisi kabul edilmiştir. Çalışanın memnuniyetini etkileyen faktörler 1970-1980’de sistem yaklaşımı ve buna ek olarak toplam kalite yönetimi anlayışının yaygınlaşmasıyla daha kapsamlı olarak incelenmeye başlanmıştır (Çabukel, 2008: 4).

Günümüz işletmelerinde kârlılık, verimlilik, müşteri memnuniyeti gibi faktörlerin iyileştirilebilmesi için, çalışan memnuniyeti üzerinde daha çok durulmaya başlanmıştır. Bu açıdan işletmelerin sistemselsel olarak gelişimlere açık olması gerekmektedir. İşletmelerin her bölümünde aktif olarak var olan insan, düşüncesi ve yetenekleri ile iş süreçlerini yönlendiren, geliştiren veya tam tersi yavaşlatan da olabilir. Bu nedenle çalışanların işe katılım, motivasyon veya memnuniyet seviyesini yükseltmek elde edilecek verim için oldukça önemlidir. İşletmelerdeki genel çalışan memnuniyeti etkileyen faktörler; ücret, sosyal haklar, yan haklar, kariyer önemtimi, eğitim, liderlik, yönetim, çalışma ortamı vb. şeklinde sıralanabilir. Bu faktörler çalışma gruplarına ve şirketlerin şartlarına göre artabilir ve değişkenlik gösterebilir (Aksan, 2019: 3-4).

### **1.1. Çalışan Memnuniyeti**

Çalışanın işinden tatmin olmasına vesile olabilecek pek çok değişken faktörün mevcudiyeti iş tatmini kavramı için literatürde oldukça farklı tanımlamanın varolmasına sebebiyet vermiştir.

Spector’a göre; “*Çalışanların yaptıkları işi yaparken nasıl hissettikleri ile bağlantılanmıştır*” (Spector, 1997).

Hoppock (1935) ise çalışan memnuniyetini; “Çalışanan içten duygularıyla

“işimden çok memnunum” demesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların sağlanabilmesidir” olarak tanımlamıştır.

Buna ek olarak 1930’lu yıllarda Robert Hoppock’un çalışan memnuniyetini ölçmeye yönelik çalışmaları hem akademik hem de iş dünyası için tam anlamıyla bir rehber olmuştur (Aksan, 2019).

Çabukel, (2008) çalışan memnuniyetini; “*çalışanın işinden beklentilerinin gerçekleştirilme derecesine bağlı olarak işine karşı beslediği tutum ve davranış eğilimleri*” olarak tanımlamıştır (Çabukel, 2008).

Abraham (2012), Çalışanların çalışma ortamındaki olay ve durumları gözlemlemeleri sonucu oluşan algılarına göre olumsuz veya olumlu davranışlar sergileyebileceklerini ve çalışan memnuniyetini, “*çalışanların işini sevme derecesi*” olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda çalışan memnuniyeti yani iş tatmini kavramı; “*çalışanların işlerinden ve işyerlerinden duydukları genel memnuniyet düzeyini*” tanımlamaktadır (Zaim ve Koçak, 2010).

Locke (1976) çalışan memnuniyetini, kişinin iş deneyimlerini değerlendirmesi sonrasında ortaya çıkan “*keyifli veya olumlu duygusal durum*” olarak tanımlamıştır. Locke’a göre ortaya çıkan bu bireysel tepki iki yönü olan bir durumu yansıtmaktadır. Bunlar ise; bireyin istediği ile elde ettiği arasındaki farktır ve bireyin isteğinin önem derecesidir (Ünal, 2016). Armstrong, çalışanın yaptığı işe yönelik olumlu ve iyimser tutumlarının memnuniyeti, işine yönelik olumsuz ve kötümser tutumlarının ise memnuniyetsizliği belirterek açıklamıştır (Uğur, 2019).

Yapılan tanımlamalarda da görüldüğü üzere iş tatmini ve çalışan memnuniyeti üzerine yapılan tanımlamalar genellikle olumlu bir yaklaşımla, memnuniyet üzerine odaklanarak pozitif bir bakış açısı taşımaktadır. Bazı tanımlamalar ise çalışan memnuniyetinin çalışanların bir takım ihtiyaçlarının karşılanması bir neticesi olduğu fikri sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlara örnek olarak;

Schermerhorn ve arkadaşları (1994), çalışan memnuniyetini işyerindeki çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının karşılanma derecesini gösterdiğini öne sürerek, “*işyerindeki fiziksel ve sosyal şartlara çalışanların duygusal bir tepkisi*” olarak ifade etmişlerdir.

Şimşek ve arkadaşları (2001), “*çalışanın işten elde ettiği kazanç ve birlikte çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşlarıyla vakit geçirmenin verdiği*

*mutluluk”*,

Özgen ve arkadaşları (2002) ise “*çalışanların çalışması sonucu işinden beklentisi ile ona sunulanların karşılaştırmasının bir sonucu*” olarak tanımlamışlardır. Bazı çalışmalarda ise, çalışan memnuniyeti duygusal ve bilinçsel kazanç olarak tanımlanmaktadır.

Brief çalışan memnuniyetini, çalışanın iş deneyimleri sonrası, yaptığı işten hoşlanma veya hoşlanmama derecesinin değerlendirildiği duygusal veya bilişsel bir durum olarak tanımlamıştır. Buna ek olarak çoğu araştırmacının duygusal ve bilişsellik çalışanın memnuniyeti üzerindeki etkisini ihmal ettiğini, araştırmacıların genellikle yalnızca memnuniyet etkenlerinin bilişsel boyutlara değindiğini belirtmiştir. Çalışan memnuniyetini, yapılan iş karşılığında verilen duygusal tepki olarak tanımlamış ve çalışanın yaptığı işin herhangi bir boyutundan memnun olmazken farklı bir boyutundan memnuluk duyabileceğini ifade etmiştir (Davras, Gülmez, 2013: 168).

Yapılan tüm tanımlamalar sonrasında çalışan memnuniyetinin çok boyutlu bir olgu olduğu ve çeşitli faktörlerden etkilendiği gözlemlenmiştir. Çalışan memnuniyeti; genellikle çalışanların iş yerinde karşılaştıkları tüm unsurları, hem içsel, hem de dışsal yönden içeren bir yapı olarak kabul edilebilir (Howard ve Frink, 1996).

Çalışan memnuniyeti faaliyetleri örgütlere ve çalışanlara bir takım yararlar sağlamaktadır. Çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılığı ve örgütün etkinliğini arttırmamasından dolayı, örgüt ve kurumlar çalışan memnuniyetini teşvik edecek programlarda bulunmaktadır. Çalışanların işyerinde diğer çalışanlarla olan iyi ilişkileri, huzuru bir çalışma ortamı, yüksek ücret, eğitim planlamaları, kariyer gelişim fırsatları gibi çalışmalar, çalışanlar üzerinde olumlu etkiler bırakmaktadır. Artan memnuniyet sonrası çalışanlar örgüte daha bağlı, motivasyonu yüksek ve daha verimli çalışan kişilere dönüşeceklerdir (Erdoğan, Korkmaz, 2014).

Bir çalışanın bir organizasyondaki performansını değerlendirmek, sadece işinden ne kadar memnun olduğuyla değil, aynı zamanda mesleki bağımsızlığı, örgütsel bağlılığı, duygusal zekası, disiplinli olması gibi pek çok faktör ile de ilgilidir. İş tatmini; ekonomik durum, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, çalışma saatleri, çalışma koşulları gibi birçok faktör üzerinden belirlenmektedir. İş tatmini, çalışan motivasyonunu, etkinliğini, devamlılığını

ve performansını anlamada en önemli faktördür. Aynı zamanda bireyin işe yönelik duygusal tutumunu veya yönelimi hakkında da bilgi verir (Shaju, 2017).

## 1.2. Çalışan Memnuniyetini İle İlgili Literatür

Çalışanların memnuniyetlerini etkileyen faktörler literatürdeki pek çok çalışmada farklı şekillerde ele alınmaktadır. Söz konusu çalışmalarda; farklı dönemlerde ve farklı işletmelerde uygulanmış olmasına rağmen bazı ortak sonuçlar görülmüştür. Bu çalışmaların bazı örnekleri aşağıda paylaşılmıştır.

Serbest (2019), SGK’da çalışan 208 çalışana anket uygulamasıyla gerçekleştirdiği çalışmada, çalışan memnuniyetini etkileyen faktörleri ortaya koymak istemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, SGK’da çalışmakta olan çalışanların memnuniyetleri arasında anlamlı farklılıklar söz konusudur. Cinsiyet ile çalışan memnuniyeti arasında anlamlı farklılıklar olduğu, kadınların erkeklere oranla işlerinde daha az memnuniyete sahip olduğu görülmüştür. Yaş ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında, yaş oranı arttıkça memnuniyet düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Çalışan memnuniyetinin genel boyutu incelendiğinde ise evli ve bekâr çalışanların memnuniyet düzeylerinin aynı olduğu sonucuna varılmıştır. Çocuk sayısı ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında, çocuk sayısı arttıkça çalışan memnuniyetinin de arttığı görülmektedir. Eşin çalışma durumu ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki incelendiğinde, eşi herhangi bir işte çalışmayanların memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanların öğrenim düzeyi yükseldikçe memnuniyet ortalaması düşmektedir. Çalışanların kıdemleri düşüken memnuniyetin yüksek olduğu fakat ilerleyen dönemlerde bu oranın düştüğü gözlemlenmiştir.

Bowling ve Arkadaşları (2015), Hoppock’un 1932 yılında 40 çalışan ve 40 işsizi sorduğu sorularla çalışan memnuniyeti tespit etmek istemiştir. Çalışmada, ücret türündeki sorularla çalışan memnuniyeti tespit etmeye çalışmıştır. Farklı bir çalışmada Hoppock, 1932–1933 öğretim yılında Kuzeydoğu Amerika Birleşik Devletleri’inde 500 öğretmenle çalışan memnuniyeti anketi uygulaması yapmıştır. Veriler en az memnun olanlardan en çok memnun olanlar şeklinde düzenlenmiştir. Bu çalışmada en çok memnunlar grubunun, en az memnun gruba kıyasla daha yaşlı olduğu, daha yüksek genel duygusal uyum düzeyleri sergiledikleri ve daha yüksek sosyal statü, daha düşük çalışma ilişkileri gösterdikleri tespit etmiştir.

Locke ve Latham, 1990 yılında yaptıkları çalışan memnuniyeti çalışmasında çalışan memnuniyetinde ve yüksek performans göstermelerinde yönetimin etkili olduğunu tespit etmişlerdir (Aksan, 2019).

Şahin ve arkadaşları (2015) çalışmalarında, Gebze ve Ankara’da faaliyet gösteren oto cam firmalarında çalışan toplam 201 çalışanın, çalışan memnuniyetinin sağlanmasındaki temel dinamiklerin ve dışsal faktörlerin çalışanların memnuniyeti üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet ve çalışanların çalıştıkları mevcut departman ile çalışan memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır.

Akman, Kellecioğlu (2007), Ankara devlet üniversitelerinde çalışan toplam 203 öğretim elemanının çalışan memnuniyet seviyelerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, akademik başarı sıralamasında üst sıralarda olan akademisyenlerin alt sıralarda olan akademisyenlere göre memnuniyet düzeylerinin daha fazla olduğu, yaşça büyük olan akademisyenlerin yaşça küçük olanlara, yurt dışında bulunan akademisyenlerin yurt içinde bulunanlara; kıdemi fazla olan akademisyenlerin kıdemi düşük olanlara göre memnuniyetlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Erdil ve arkadaşları (2004), tekstil sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları anket uygulamasında, yönetim şeklinin iyileştirilmesinin çalışanların memnuniyetine pozitif bir katkı yaptığı tespit edilmiştir.

Çabukel (2008), “Çalışan Memnuniyeti Analizleri” çalışmasında, memnuniyeti etkileyen faktörler arasında en önemli etkenin yönetim olduğunu tespit etmiştir.

Toker (2007) çalışmasında, İzmir’de toplam 370 çalışanın bulunduğu otellerde çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim gibi demografik değişkenlerin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma sonucunda, demografik özelliklere göre çalışanların memnuniyetlerinin farklılık gösterdiğini sonucuna varılmıştır.

Davras ve Gülmez (2013), Kemer, Lara, Side ve Alanya bölgelerinde otel çalışanlarına anket uygulayarak, çalışan memnuniyetini etkileyen faktörleri ortaya koymak istemiştir. Bu kapsamda çalışanların memnuniyet düzeyleri, memnuniyete etki eden faktörleri, çalışanların bazı demografik özellikleri ile iş memnuniyetleri arasındaki ilişkileri belirlemek ve çalışanların çalıştıkları otellerin bulunduğu alanları, statüsü ve hukuki yapısına göre çalışan memnuniyet düzeylerini karşılaştırmışlardır. Sonuç bulgularına göre çalışanların

memnuniyetlerinin iyi düzeyde olduğu ve memnuniyet düzeyini etkileyen farklı faktörlerin olduğunu sonucuna varılmıştır.

Küskü (2003), Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında çalışmakta olan akademik ve idari personel arasındaki memnuniyet düzeylerinin farklılıklarını ortaya koymak amacıyla, 291 çalışandan oluşan akademik ve idari personele memnuniyet anketi uygulamıştır. Çalışma sonucuna göre; akademik ve idari personel memnuniyetleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu farklılıkların; çalışanların ilişki memnuniyeti, rekabet düzeyi memnuniyeti, genel iş memnuniyeti ve çalışma ortamı memnuniyeti gibi faktörlerde olduğu bulunmuştur.

Özaydın ve Özdemir (2014), kamu bankasında çalışmakta olan 341 çalışanın iş tatmin düzeyi ile bireysel faktörleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesini amaçlamışlardır. Bu çalışmada çalışanların; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma durumu, ünvan, kıdem, ailede başka bankacı olma durumu, gelecek beklentileri gibi bireysel faktörlerin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Kamu bankasında çalışmakta olan çalışanları kapsayan bu çalışma sonucunda; banka çalışanlarının tatmin düzeyinin bireysel faktörlerden etkilendiği belirlenmiştir.

Türkay (2015) çalışmasında, seyahat acentesinde çalışmakta olan 232 çalışana anket uygulayarak elde edilen verileri analiz etmiştir. Çalışmasında, çalışma kalitesini etkileyen unsurlardan hangilerinin çalışan memnuniyeti, işyerine ve yapılan işe bağlılıkla anlamlı etkileri olduğunu ortaya koymaya çalışmıştır.

Moyes ve arkadaşları (2008) çalışmalarında, farklı iki üniversitede muhasebe bölümünden mezun olan öğrencilerin, çalışmakta oldukları mevcut işyerilerindeki çalışan memnuniyeti üzerine çalışma yapmış olup, yaş, kıdem, cinsiyet, çalışma alanı büyüklüğü, eğitim gibi faktörlerin çalışanların memnuniyet düzeylerinde etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Buna ek olarak sosyal yardım ve performansa dayalı yapılan ödül sisteminin de çalışanların memnuniyetini arttıracakını tespit etmişlerdir.

Cevher (2015) çalışmasında, Antalya’da faaliyet gösteren toplam 110 butik otel çalışanlarının çalışan memnuniyetini etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamıştır. Buna ek olarak otel işletmelerinde çalışmakta olan çalışanların demografik özelliklerine göre iş memnuniyet düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla analizler yapılmıştır. Çalışanların bazı

demografik özellikleri ile iş memnuniyetleri arasında farklılıklar olduğunu bulmuştur.

Örneklerde de görüldüğü gibi farklı sektörlerde ve birbirinden farklı statüde çalışan kişilere uygulanan analizler sonucunda; çalışan memnuniyet düzeylerinin dışsal faktörlere göre farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

## **2. YÖNTEM**

### **2.1. Araştırmanın Amacı**

Çalışmanın amacı, otomotiv sektöründe yan sanayi olarak faaliyet gösteren X firması çalışanlarının memnuniyet düzeylerini etkileyen faktörlerin; cinsiyet, görev ve kıdem değişkenleri ile arasındaki ilişkiyi açıklayabilmektir. Kurumun; çalışanların memnuniyet düzeylerinin tespit edilmesi yönünde her yıl düzenli periyotlarda gerçekleştirdiği çalışan memnuniyet çalışmaları sonrasında, yeni yönetim stratejileri oluşturması, hizmet kalitesinin, şirket bağlılığının, motivasyonun artırılması gibi konulara önem vermesi gerektiğine öncelik edeceği düşünülmektedir.

### **2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Bu çalışma nicel araştırma şeklinde tasarlanmış olup, veri anket tekniğiyle toplanmıştır. Anket kurumun Sakarya ilinde faaliyet gösteren lokasyonundaki çalışanlara uygulanmış, Şubat – Mart 2021 tarihleri arasında derlenmiştir. Ankette 3'lü likerd ölçeğine göre (2 Her zaman, 1 Bazen, 0 Hiçbir Zaman) düzenlenmiş 77 ifade ve 7 boyuttan oluşan bir ölçekten yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini kurumda çalışmakta olan; operator, memur, teknisyen, formen, uzman, mühendis, vardiya amiri, müdür ve departman lideri ve diğer pozisyonlarda çalışan 1756 kişi oluşturmaktadır.

### **2.3. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri**

Bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

- Çalışanın cinsiyeti ile memnuniyeti arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın görevi ile memnuniyeti arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın kıdemi ile memnuniyeti arasında bir ilişki var mıdır?



Literatür araştırmasında incelenen çalışmalara paralel olarak, çalışmayla ilgili hipotezler oluşturulmuş ve aşağıda gösterilmiştir:

H<sub>1</sub>: X firmasında çalışan memnuniyeti, cinsiyete göre farklılık gösterir.

H<sub>2</sub>: X firmasında çalışan memnuniyeti, görev türlerine göre farklılık gösterir.

H<sub>3</sub>: X firmasında çalışan memnuniyeti, kıdeme göre farklılık gösterir.

### 3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde, anket verileri analiz edilmiş, elde edilen sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın verisi, X firmasının 2021 yılı çalışan memnuniyet anket sonuçlarından oluşmaktadır. Anketin bilimsel geçerliliği ve istatistik analizler SPSS yazılımını kullanarak yapılmış, firma adı gizli tutulmuştur.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,988
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	106585,651
	df	2926
	Sig.	,000

**Tablo 1:** KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, faktör analizi iinrneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığını belirlemekte kullanılan birldr. Çalışmada KMO değeri 0,988 çıktığından 'mükemmel' olarak nitelendirilebilir. Bartlett Testi sonucunun  $P < 0,05$  çıkması, değişkenlerin birbiriyle ilişkili olduğunu, mevcut veri setinin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilir.

Bu alışmada, Cronbach Alpha değeri 77 madde için 0,986 olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha 0,8-1,00 değerleri arasında çıktığından,ölçeğin güvenilirlik seviyesinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,986	77

**Tablo 2:** Cronbach Alfa Katsayısı Sonucu

Araştırmada kullanılan t testi ve ANOVA parametrik testler sınıfında olup,

ölçme değişkeninin normal dağılım göstermesi istenir.

Çarpıklık ölçüsünün mutlak değeri (negatif işaret olup olmadığına bakılmaksızın değer) birden küçükse, değişken en azından yaklaşık olarak normaldir (Morgan, Leech, Gloeckner, Barrett, 2011: 60).

Çift taraflı t testi ve ANOVA gibi bazı parametrik istatistikler oldukça sağlam olduğundan, bu nedenle  $\pm 1$ 'den büyük bir çarpıklık bile sonuçları çok fazla değiştirmeyebilir (Morgan, Leech, Gloeckner, Barrett, 2011: 51).

Anketi cevaplayan 1756 çalışanın ölçekteki sorulara (77 madde) verdikleri cevapların ortalamaları hesaplanmış, "Ortalama Memnuniyet" isimli yeni bir değişken elde edilmiştir. Bu değişkenin asimetri (skewness) ölçüsü -0,704 çıktığından dağılımın yaklaşık olarak normal olduğu farzedilerek t testi ve ANOVA için uygun olduğuna karar verilmiştir (Bkz. Tablo 3).

N	Mean	Std. Deviation	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error
1756	1,3755658	0,50395638	-0,704	0,058	-0,132	0,117

**Tablo 3:** Ortalama Memnuniyet Skorları için Tanımlayıcı İstatistikler

Ortalama Memnuniyet Skorları incelendiğinde; ortalama değer 1.375 standart sapmasının 0.503 olduğu görülmektedir. Memnuniyet ortalaması genel ortalamanın 0.375 puan daha üstünde olup, asimetrisi -0.70 basıklığı ise -0.13 bulunmuştur. Asimetri ölçüsünün mutlak değerce 1'den küçük, basıklığının ise normale yakın olduğu sonucu çıkmaktadır.

### 3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışan Memnuniyeti için t Testi

**H<sub>1</sub>:** X firmasında çalışan memnuniyeti, cinsiyete göre farklılık gösterir.

Çalışan memnuniyetinin cinsiyete göre nasıl değiştiği, Tablo-3'de verilen ortalama değerlerden görülebilir.

Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	T	df	p
Kadın	995	1,3640149	0,51043068	-1,098	1754	0,272*
Erkek	761	1,3906685	0,49529144			

**Tablo 4:** Cinsiyete Göre T Testi Tablosu

\*  $P > 0,05$

Tablo 4’de yer alan cinsiyet değişkenine göre  $P=0,272 > 0,05$  çıkması, çalışan memnuniyetinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucunu göstermektedir. Dolayısıyla,  $H_1$  hipotezi red edilmiştir.

### 3.2. Görev Türlerine Göre Çalışan Memnuniyeti için ANOVA Testi

**$H_2$ :** X firmasında çalışan memnuniyeti, görev türlerine göre farklılık gösterir.

Tablo 5’de görüldüğü gibi, görev değişkenine göre  $P = 0,24 > 0,05$  çıkması, çalışan memnuniyetinde görev yerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucunu göstermektedir. Dolayısıyla,  $H_2$  hipotezi red edilmiştir.

Varyans Kaynağı	Görevler	Sum of square	df	Mean Square	F	P
Gruplar Arası	Operatör	5,423	5	1,356	2,815	0,24*
	Memur-Teknisyen					
	Formen-Utility					
	Uzman- Mühendis					
	Yönetici					
Grup İçi		843,244	1751	0,482		

**Tablo 5:** Görev Türlerine Göre ANOVA Tablosu

\* $p > 0,05$

### 3.3. Kıdem Değişkenine Göre Çalışan Memnuniyeti için ANOVA Testi

**$H_3$ :** X firmasında çalışanların memnuniyet düzeyi, kıdeme göre farklılık gösterir.

Varyans Kaynağı	Kıdem (Yıl)	Sum of squares	df	Mean Square	F	P
Gruplar Arası	-1	29,853	3	9,951	41,92	0,00*
	1-5					
	5-10					
	10 +					
Grup İçi		415,933	1752	0,237		

**Tablo 6:** Kıdeme Göre ANOVA Tablosu

\*p<0,05

Tablo 6’de görüldüğü üzere, kıdem değişkenine göre  $P = 0,00 < 0,05$  çıkması, çalışan memnuniyetinde kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla,  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir.

Farklılığın hangi grupta farklılaştığını görebilmek için çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) yapılmış, varyansların homejen olmadığı durumlarda kullanılan Dunnett T3 test sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

	Kıdem	Mean Difference	Std. Error	Sig.
1 Yıl veya Altı	1-5 Yıl	,25985397*	0,026	0
	5-10 Yıl	,31141668*	0,035	0
	10 + Yıl	0,0967298	0,044	0,168
1-5 Yıl	1 Yıl veya Altı	-,25985397*	0,026	0
	5-10 Yıl	0,05156271	0,035	0,597
	10 + Yıl	-,16312417*	0,044	0,002
5-10 Yıl	1 Yıl veya Altı	-,31141668*	0,035	0
	1-5 Yıl	-0,05156271	0,035	0,597
	10 + Yıl	-,21468688*	0,05	0
10 + Yıl	1 Yıl veya Altı	-0,0967298	0,044	0,168
	1-5 Yıl	,16312417*	0,044	0,002
	5-10 Yıl	,21468688*	0,05	0

**Tablo 7:** Çoklu Karşılaştırma (Multiple Comparisons)

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anlam düzeyi 0.05 ten küçük çıkan karşılaştırmalara göre kıdemi: 1 yıl veya

daha az ile 1-5 yıl olanlar ve 5-10 yıl olanlarla, 10 + yıl olanlar ile ise 1 yıl veya daha az ile 5-10 yıl olanların ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

### 3.4. Faktör Analizi Bulguları

Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 0,988 çıkması, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik test sonucunun  $P < 0.05$  çıkması, değişkenler arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre, veri setinin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapılan Faktör Analizi, 77 maddelik ölçekteki ifadelerin 7 faktör altında toplandığını göstermektedir. Faktör yapısı ve faktör yüklerine göre; örgüt hizmetleri ve kültürü ile ilgili ifadeler birinci faktör altında toplandığından dolayı birinci boyut “örgütsel bağlılık” olarak, diğerleri ise; “çalışma ortamı”, “yönetim anlayışı”, “liderlik”, “müşteri memnuniyeti”, “iş dengesi”, “motivasyon ve ödül” olarak isimlendirilmiştir.

Faktörler	N	Mean	Std. Deviation
Örgütsel Bağlılık	1756	1,35	0,57
Çalışma Ortamı	1756	1,38	0,55
Yönetim Anlayışı	1756	1,28	0,54
Liderlik	1756	1,38	0,55
Müşteri Memnuniyeti	1756	1,59	0,53
İş Dengesi	1756	1,37	0,54
Motivasyon ve Ödül	1756	1,37	0,6

**Tablo 8 :** Çalışan Memnuniyeti Faktörleri için İstatistik Sonuçlar

Tablo 8’de, ölçekte yer alan faktörlere ilişkin ifade sayısı, ortalamaları ve standart sapma değerleri görülmektedir. Ölçek toplamda 7 faktörden oluşmakta olup, 3’lü likerd kapsamında verilen cevapların faktörlere ait ortalama puanı 1,39 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmaya katılanların faktörler bazında çalışan memnuniyetlerine ilişkin ifadelerin ortalama değerlerinin analizi için öncelikle homojenlik testi yapılmış, sonrasında ise faktörler arasında tek yönlü ANOVA testi uygulanmış, analiz sonuçları ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Varyans Kaynağı	Sum of squares	df	Mean Square	F	P
Gruplar Arası	94,42156	6	15,74	51,166	0,00*
Grup İçi	3778,469	12285	0,308		

**Tablo 9 :** Faktörler Arası ANOVA Tablosu

Tablo 9’da görüldüğü üzere,  $P=0,00 < 0,05$  çıkması, çalışan memnuniyetinde faktör grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu ifade etmektedir.

Farklılığın hangi gruplarda farklılaştığını görebilmek için çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) yapılmış, varyansların homejen olmadığı durumlarda kullanılan Dunnett T3 test sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

(I) Faktörler		Mean D.	Std. Error	S ig.
Örgütsel Bağlılık	Yönetim Anlayışı	,07011856*	0,02	0
Çalışma Ortamı	Yönetim Anlayışı	,09407745*	0,02	0
Liderlik	Yönetim Anlayışı	,09954442*	0,02	0
Müşteri Memnuniyeti	Örgütsel Bağlılık	,23694275*	0,02	0
	Çalışma Ortamı	,21298386*	0,02	0
	Yönetim Anlayışı	,30706130*	0,02	0
	Liderlik	,20751689*	0,02	0
	İş Dengesi	,21600208*	0,02	0
	Motivasyon,	,22152600*	0,02	0
İş Dengesi	Yönetim Anlayışı	,09105923*	0,02	0
Motivasyon ve Ödül	Yönetim Anlayışı	,08553531*	0,02	0

**Tablo 10 :** Çoklu Karşılaştırma (Multiple Comparisons)

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Anlam düzeyi 0.05 ten küçük çıkan karşılaştırmalara göre: yönetim anlayışı boyutu ile; örgütsel bağlılık, çalışma ortamı, liderlik, müşteri memnuniyeti, iş dengesi, motivasyon ve ödül faktörlerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Buna ek olarak ise; müşteri memnuniyeti ve örgütsel bağlılık, çalışma ortamı, liderlik, iş dengesi, motivasyon ve ödül faktörlerinin ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Tabloda anlamlı bir ilişki bulunmayan faktör bilgileri belirtilmemiştir.

### 3.4.1. Çalışan Memnuniyetine İlişkin Değişkenlere Göre Boyutlar Arası Araştırmalar

#### 3.4.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışan Memnuniyeti için Boyutlar Bazında t Testi

Faktör analizi koşullarının sağlanması sonrası, faktör puanlarının cinsiyet grubuna göre farklılık gösterip göstermediği t testi ile analiz edilmiştir. Çalışan memnuniyetinin belirlenen 7 faktör kapsamındaki farklılıkları, Tablo-11’de verilen ortalama değerlerden görülebilir.

Boyutlar	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	T	df	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	995	1,35	0,58	-0,46	1754	0,646
	Erkek	761	1,36	0,56			
Çalışma Ortamı	Kadın	995	1,37	0,55	-0,98	1754	0,326
	Erkek	761	1,39	0,55			
Yönetim Anlayışı	Kadın	995	1,26	0,56	-1,75	1687	0,080
	Erkek	761	1,31	0,52			
Liderlik	Kadın	995	1,36	0,56	-1,69	1754	0,092
	Erkek	761	1,41	0,53			
Müşteri Memnuniyeti	Kadın	995	1,58	0,54	-1,33	1754	0,183
	Erkek	761	1,61	0,51			
İş Dengesi	Kadın	995	1,36	0,54	-0,96	1754	0,337
	Erkek	761	1,39	0,53			
Motivasyon ve Ödül	Kadın	995	1,37	0,6	-0,16	1754	0,875
	Erkek	761	1,37	0,6			

**Tablo 11:** Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışan Memnuniyeti için Boyutlar Bazında t-testi Sonuçları

Tablo 11’de verilen t testi sonuçlarına göre; çalışan memnuniyeti boyutlarının tamamında cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

#### 3.4.1.2. Görev Değişkenine Göre Çalışan Memnuniyeti için Boyutlar Bazında ANOVA Testi

Çalışan memnuniyetinin görev türlerine göre homojenlik testi tablo 12’de

verilen değerlerden görülebilir.

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Örgütsel Bağlılık	0,492	4	1751	0,74
Çalışma Ortamı	3,546	4	1751	0,01*
Yönetim Anlayışı	7,603	4	1751	0,00*
Liderlik	1,264	4	1751	0,28
Müşteri Memnuniyeti	2,546	4	1751	0,04*
İş Dengesi	3,448	4	1751	0,01
Motivasyon ve Ödül	1,367	4	1751	0,24

**Tablo 12:** Görev Türü Değişkeni için Homojenlik Testi

Tablo 12’de görüldüğü gibi, görev türü değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; “Örgütsel Bağlılık”, “Liderlik”, “Motivasyon ve Ödül” boyutlarında varyanslar eşit, diğer boyutlarda homojen değildir.

Çalışan görevi değişkenine göre, çalışan memnuniyetinin alt faktörlerinden biri olan çalışma ortamı boyutlarına göre görev türleri arasındaki ortalama memnuniyet farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 13’de özetlenmiştir.

Varyans Kaynağı	Görevler	Sum of square	df	Mean Square	F	P
Gruplar Arası	Operatör	5,105	4	1,276	4,219	0,002*
	Memur-Teknisyen					
	Formen-Utility					
	Uzman- Mühendis					
	Yönetici					
Grup İçi		529,732	1751	0,303		

**Tablo 13:** Görev Türlerine Göre Çalışma Ortamı Boyutu ANOVA Tablosu

Tablo 13’de görüldüğü gibi, çalışanların görevleri değişkenine göre çalışan memnuniyeti ve çalışma ortamı faktörü arasında ( $p=0,002<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.



Varyans Kaynağı	Görevler	Sum of square	df	Mean Square	F	P
Gruplar Arası	Operatör	2,476	4	0,619	2,111	0,077*
	Memur-Teknisyen					
	Formen-Utility					
	Uzman- Mühendis					
	Yönetici					
Grup İçi		513,431	1751	0,293		

**Tablo 14:** Görev Türlerine Göre Yönetim Anlayışı Boyutu ANOVA Tablosu

Tablo 14’de görüldüğü gibi, çalışanların görevleri değişkenine göre çalışan memnuniyeti ve yönetim anlayışı faktörü arasında ( $p=0,002<0,05$ ) istatikselsel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Varyans Kaynağı	Görevler	Sum of square	df	Mean Square	F	P
Gruplar Arası	Operatör	3,289	4	0,822	2,845	0,023*
	Memur-Teknisyen					
	Formen-Utility					
	Uzman- Mühendis					
	Yönetici					
Grup İçi		506,098	1751	0,289		

**Tablo 15:** Görev Türlerine Göre İş Dengesi Boyutu ANOVA Tablosu

Tablo 15’de görüldüğü gibi, çalışanların görevleri değişkenine göre çalışan memnuniyeti ve iş dengesi faktörü arasında ( $p=0,002<0,05$ ) istatikselsel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Varyans Kaynağı	Görevler	Sum of square	df	Mean Square	F	P
Gruplar Arası	Operatör	11,769	4	2,942	8,296	0,000*
	Memur-Teknisyen					
	Formen-Utility					
	Uzman- Mühendis					
	Yönetici					
Grup İçi		620,756	1751	0,355		

**Tablo 16:**Görev Türlerine Göre Motivasyon-Ödül Boyutu ANOVA Tablosu

Tablo 16’da görüldüğü gibi, çalışanların görevleri değişkenine göre çalışan memnuniyeti ve motivasyon ödül faktörü arasında ( $p=0,002<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Homojenlik analizi sonucuna göre ise, çalışma ortamı, yönetim anlayışı, müşteri memnuniyeti ve iş dengesi boyutlarında varyanslar eşit boyutlarda diğer boyularda ise homojen dağılım göstermemiştir. Bu nedenle bu boyutların bilgisi tabloda belirtilmemiştir. Diğer yandan çalışma ortamı, yönetim, iş dengesi, motivasyon ve ödül boyutlarının anlamlılık değeri  $p < 0,05$  olduğundan bu faktörlerin görev türlerine göre farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Farklılığın hangi görev türünden kaynaklandığının anlaşılabilmesi için çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) yapılmış, varyansların homejen olmadığı durumlarda kullanılan Tukey HSD test sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Görev		Mean Difference	Std. Error	Sig.
Operatör	Uzman- Mühendis	,29567*	0,08065	0,002
Memur-Teknisyen	Uzman- Mühendis	,25693*	0,09319	0,047
Formen-Utility	Uzman- Mühendis	,38593*	0,10278	0,002

**Tablo 17:** Çoklu Karşılaştırma (Multiple Comparisons)

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Pos Hoc testine göre uzman ve mühendis olarak çalışmakta olanlar ile operatör ( $p=0,002$ ), memur-teknisyen ( $p= 0,047$ ), formen-utility ( $p=0,002$ ) çalışanların; çalışma ortamı, yönetim anlayışı, iş dengesi, motivasyon ve ödül boyutlarının faktör puanları farklılık göstermektedir.

Buna göre operatör, memur-teknisyen ve formen-utility olarak çalışmakta olanların uzman-mühendis olarak çalışmakta olan çalışanlardan daha memnun oldukları görülmüştür.

### 3.4.1.3. Kıdem Değişkenine Göre Çalışan Memnuniyeti için Boyutlar Bazında ANOVA Testi

İlişkinin çalışma boyutlarına göre değişkenler arası ortalama ve farklılaşmaları

için yapılan ANOVA test tablo 16’de özetlenmiştir.

Faktör	Varyans Kaynağı	Kıdem	KT	DF	KO	F	P
Örgüt Bağlılığı	Gruplar Arası	1 Yıl ve Altı	33,28	3	11,093	36	0
		1-5 Yıl					
		5-10 Yıl					
		10 Yıl ve +					
	Grup İçi	539	1752	0,308			
Çalışma Ortamı	Gruplar Arası	1 Yıl ve Altı	27,399	3	9,133	31,5	0
		1-5 Yıl					
		5-10 Yıl					
		10 Yıl ve +					
	Grup İçi	507,43	1752	0,29			
Yönetim Anlayışı	Gruplar Arası	1 Yıl ve Altı	39,575	3	13,192	48,5	0
		1-5 Yıl					
		5-10 Yıl					
		10 Yıl ve +					
	Grup İçi	476,33	1752	0,272			
Liderlik	Gruplar Arası	1 Yıl ve Altı	31,827	3	10,609	37,5	0
		1-5 Yıl					
		5-10 Yıl					
		10 Yıl ve +					
	Grup İçi	495,59	1752	0,283			
Müşteri Memnuniyeti	Gruplar Arası	1 Yıl ve Altı	12,93	3	4,31	15,9	0
		1-5 Yıl					
		5-10 Yıl					
		10 Yıl ve +					
	Grup İçi	472,94	1752	0,27			
İş Dengesi	Gruplar Arası	1 Yıl ve Altı	30,291	3	10,097	36,9	0
		1-5 Yıl					
		5-10 Yıl					
		10 Yıl ve +					
	Grup İçi	479,09	1752	0,273			
Motivasyon ve Ödül	Gruplar Arası	1 Yıl ve Altı	34,771	3	11,59	33,9	0
		1-5 Yıl					
		5-10 Yıl					
		10 Yıl ve +					
	Grup İçi	597,98	1752	0,341			

**Tablo 18:** Kıdem Değişkenine Göre Çalışan Memnuniyeti İçin Boyutlar Bazında ANOVA Tablosu

Tablo 18’de görüldüğü üzere, tüm boyutlarda kıdem değişkeninin  $P = 0,000 < 0,05$  çıkması, çalışan memnuniyetinde kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Farklılığın hangi kıdem türünden kaynaklandığının anlaşılabilmesi için çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) yapılmış, varyansların homejen olmadığı durumlarda kullanılan Tukey HSD test sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Boyutlar	Kıdem		Mean D.	Std. Error	Sig.
Örgüt Bağlılığı	1 Yıl ve Altı	1-5 Yıl	,29619*	0,031	0
		5-10 Yıl	,29915*	0,038	0
	10 + Yıl	1-5 Yıl	,15834*	0,055	0,021
		5-10 Yıl	,16129*	0,059	0,033
Çalışma Ortamı	1 Yıl ve Altı	1-5 Yıl	,23376*	0,03	0
		5-10 Yıl	,31078*	0,037	0
	10 + Yıl	1-5 Yıl	,16816*	0,053	0,009
		5-10 Yıl	,24518*	0,058	0
Yönetim Anlayışı	1 Yıl ve Altı	1-5 Yıl	,30041*	0,029	0
		5-10 Yıl	,36344*	0,036	0
		10 + Yıl	,15241*	0,053	0,02
	10 + Yıl	1-5 Yıl	,14801*	0,052	0,022
		5-10 Yıl	,21104*	0,056	0,001
Liderlik	1 Yıl ve Altı	1-5 Yıl	,25607*	0,03	0
		5-10 Yıl	,32824*	0,036	0
	10 + Yıl	1-5 Yıl	,19464*	0,053	0,001
		5-10 Yıl	,26681*	0,057	0
Müşteri Memnuniyeti	1 Yıl ve Altı	1-5 Yıl	,14540*	0,029	0
		5-10 Yıl	,19841*	0,036	0
	10 + Yıl	1-5 Yıl	,18954*	0,052	0,001
		5-10 Yıl	,24255*	0,056	0
İş Dengesi	1 Yıl ve Altı	1-5 Yıl	,24590*	0,029	0
		5-10 Yıl	,32795*	0,036	0
	10 + Yıl	1-5 Yıl	,17087*	0,052	0,006
		5-10 Yıl	,25292*	0,056	0
Motivasyon ve Ödül	1 Yıl ve Altı	1-5 Yıl	,28808*	0,033	0
		5-10 Yıl	,33440*	0,04	0
		10 + Yıl	,21993*	0,059	0,001

### **Tablo 19: Çoklu Karşılaştırma (Multiple Comparisons)**

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Pos Hoc testine göre kıdem yılı 1 yıl ve daha az olan çalışanlar ve 10 yıl ve üstü çalışanlar ile 1-5 yıl ve 5-10 yıl olanların örgüt kültürü, çalışma ortamı, yönetim anlayışı, liderlik, müşteri memnuniyeti, iş dengesi faktör puanı ortalamaları farklılık arz etmektedir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Buna ek olarak kıdem yılı 1 yıl ve daha az olarak çalışanlar ile kıdem yılı 1-5 yıl, 5-10 yıl ve 10 yıl ve üstü olanların motivasyon ve ödül faktör puan ortalamalarında da farklılık gözlemlenmiştir.

## **SONUÇ**

Bu çalışmada, örgütlerin amaçlarının etkin ve verimli bir biçimde yerine getirilmesinde çalışan memnuniyetinin öneminin oldukça fazla olduğu ve otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firmadaki çalışan memnuniyetinin ölçüm ve sonuçlarının ortaya konulması amaç edinmiştir. Çalışma iş yaşamında memnun etmenin çok çeşitli yolları olduğu söylenebilir. Çalışan memnuniyeti gelişen ve değişen çalışma düzenleri ile birlikte değişime ve gelişime devam etmek zorunda olan dinamik bir faktördür. İşletmeler sürdürülebilir bir verim ve başarılı bir gelecek için çalışanlarının memnuniyetlerini göz önünde bulundurarak faaliyetlerine devam etmelidirler. Bu kapsamda bir kez yüksek çalışan memnuniyetine ulaşmış firmaların, oluşan memnuniyet algılarını sürdürebilmesi gerekmektedir. Çalışan memnuniyetini sabit tutmak ya da daha da arttırmak faaliyetlerle desteklemek çok kolay bir iş değildir. Bu nedenle çalışan memnuniyetinin sürekli gözlemlenmesi, ölçülmesi ve ulaştığı memnuniyet seviyelerinin korunması gerekmektedir.

Çalışan memnuniyeti faaliyetleri işyerlerine ve çalışanlara bir çok yarar sağlamaktadır. Çalışanların işyerinde diğer çalışanlarla olan iyi ilişkileri, huzulu bir çalışma ortamı, yüksek ücret, eğitim ve yetenek geliştirme planlamaları, kariyer gelişim fırsatları, iş güvencesi, yönetime katılım, terfi imkanları, vb. çalışmalar çalışanlar üzerinde olumlu etkiler bırakmaktadır. Artan memnuniyet sonrası çalışanlar örgüte daha bağlı, motivasyonu yüksek ve daha verimli çalışan kişilere dönüşeceklerdir.

Aynı zamanda çalışan memnuniyetinin ölçülmesi ve memnuniyeti artırıcı faaliyetlerin yapıyor olması firmadaki çalışanların düşüncelerinin önemsendiğinin bir göstergesi, ek olarak çalışanın memnuniyet ve motivasyonunu

arttırıcı bir uygulamadır. Bununla birlikte çalışan memnuniyeti analizleri sayesinde işletmeler; çalışanlarının beklentilerini, iyileştirilmesi gereken süreçlerini ve genel olarak çalışanların firma hakkındaki algıları konusunda ayrıntılı bilgiye sahip olurlar. Bu bağlamda çalışan memnuniyeti analizleri, çalışanların yöneticilerine sorunlarını, beklentilerini ve taleplerini iletebildikleri bir araç olarak da nitelendirilebilir.

Yapılan çalışmada; cinsiyet, görev ve kıdem değişkenlerinin çalışan memnuniyeti üzerindeki bulguları incelenmiş olup, t testi analizleri sonucunda; çalışanların cinsiyetleri ile memnuniyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçek faktörleri kapsamında ise, cinsiyet ve çalışan memnuniyeti arasında yönetim anlayışı faktörüne göre anlamlı bir ilişki bulunmuş olup; erkeklerin kadınlara oranla firmadan daha memnun oldukları görülmüştür.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan görev türleri kapsamında yapılan ANOVA testi analiz bulgularına göre; çalışanların görevleri ile memnuniyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yine çalışma kapsamında yapılan faktör bazlı testler sonucunda; çalışma ortamı, yönetim anlayışı, iş dengesi, motivasyon ve ödül faktörleri ile görev değişkeni arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüş; operator, teknisyen ve formen olarak çalışmakta olan çalışanların uzman ve mühendis olarak çalışmakta olan çalışanlardan; çalışma ortamı, yönetim anlayışı, iş dengesi, motivasyon ve ödül boyutlarında daha memnun oldukları sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla firmada uzman – mühendis olan çalışanların genel olarak memnuniyetlerinin düşük olduğu görülmüştür.

Araştırmanın diğer değişkeni olan kıdem yılları kapsamında yapılan ANOVA testi bulgularına göre; çalışanların kıdemleri ve memnuniyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kıdem yılı 1 yıl ve 1 yılın altında olan çalışanların memnuniyetlerinin, kıdem yılı 1-5 ve 5-10 yıl olan çalışanlardan daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ek olarak ise kıdem yılı 10 yıl ve üzerinde olan çalışanların memnuniyetlerinin, kıdem yılı 1-5 ve 5-10 yıl olan çalışanlarınkinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan faktör analizleri sonrasında ortaya çıkan verilere göre ise; kıdem yılı 1 yıl ve altı olan çalışanların memnuniyetlerinin, kıdem yılı 1-5 ve 5-10 yıl olan çalışanlardan; örgüt bağlılığı, çalışma ortamı, yönetim anlayışı, liderlik, müşteri memnuniyeti, iş dengesi faktörleri kapsamında daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Ek olarak ise kıdem yılı 10 yıl ve üzeri çalışanların

motivasyon ve ödül boyutu kapsamında 1-5 ve 5-10 yıl çalışan kişilerden daha fazla memnun oldukları sonucuna varılmıştır. Firmada uzun yıllar geçiren çalışanların iş yaşamındaki motivasyon ve ödül anlamındaki beklentilerinin karşılandığı söylenebilir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar firmadaki mevcut çalışanların memnuniyet durumunu göstermesi açısından önem taşımaktadır. Firmanın bünyesinde bulunan çalışanlarının sahip oldukları bazı algıların değişmesi ve iyileştirilebilmesi için memnuniyet anketi sonuçlarına yönelik aksiyon planları oluşturulabilir. Firmadaki genel memnuniyet seviyesini arttırma çalışmaları kapsamında; çalışanlar arasındaki adillik algısının iyileştirilmesi, çalışanların yönetime şeffaf ve rahat bir şekilde katılım sağlayarak özgürce fikirlerini beyan etmekten çekinmemesi, sosyal aktivitelerin arttırılması, yenilik ve yaratıcılığa daha fazla önem verilmesi, memnuniyetsizlik göstergeleri bulunduğu bu göstergelerin daha sık ve düzenli olarak incelenmesi, memnuniyetsizliğe neden olan tüm sebeplerin araştırılması ve önlemlerinin zamanında alınması, firma içinde çalışanın motivasyonunu arttıracak olan rotasyon, iş geliştirme, esnek çalışma saatleri gibi uygulamaların yapılması, firmadaki tüm iletişim kanallarının açık olması ve son olarak ise çalışanların emeklerinin ücretlerine yansması konularına önem verilebilir.

Elde edilen bulgular ve araştırma sonuçlarının, çalışmanın gerçekleştirildiği X firmasına ve ileride yapılacak olan benzer araştırmalar için faydalı bilgiler sunulacağı umulmaktadır.



## KAYNAKÇA

- Schermerhorn, J., Hunt, G., & N.R, O. (1994). *Managing Organizational Behavior*. New York: Library of Congress: Wiley; 5th edition, Cataloging in Publication Data.
- Abraham, S. (2012). Development of Employee Engagement Programme on the basis of Employee Satisfaction Survey. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing*, 4 (1), 27-37.
- Aksan, A. (2019). Çalışan Memnuniyetini Açıklayan Faktörlerin İncelenmesi ve Kargo Sektöründe Bir Uygulama.
- Bilge, F., Akman, Y., & Kellecioğlu, H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Cevher, E. (2015). İş Doyumunu etkileyen Faktörler: Butik Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma . *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 152-165.
- Çabukel, R. (2008). Çalışan Memnuniyeti Analizleri. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S., & Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Taktir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler : Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi C.5, S.1, 17-26*.
- Erdoğan, E., & Korkmaz, O. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış Açısı, C.14, S4, 543-547*.
- Gülmez, M., & Davras, Ö. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışan Memnuniyetine Etki Eden Faktörler , Kemer, Lara, Belek, Side, Alanya Bölgelerinde bir Çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York and London.
- Howard, J., & Frink, D. (1996). The Effects Of Organisational Restructure An Employee Satisfaction, *Group & Organisation Management. Group & Organization Management*, 21(3), 278-303.
- Küskü, F. (2003). Employee Satisfaction in Higher Education: The Case Of Academic And Administrative Staff in Turkey. *Career Development International*, 28 (3-4), 399-430.
- Morgan, G., Leech, N., Gloeckner, G., & Barrett, K. (2011). *IBM SPSS for introductory statistics : use and interpretation (Fourth Edition)*. Taylor & Francis e-Library.
- Moyes, G., Shao, L., & Newsome, M. (2008). Comparative Analysis Of Employee Job Satisfaction In The Accounting Profession. *Journal of Business & Economics Research*, 6 (2), 65-82.
- Nathan, B., & Jeffrey, M. (2015). “Robert Hoppock: Early Job Satisfaction and Vocational Guidance Pioneer”. *The Industrial Organisation a Psychologist Magazine*, 109-116.
- Özaydın, M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi, C.6, 254-257*.
- Özden, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel

## Kitapevi.

- Serbest, L. (2019). Çalışan Memnuniyetini Etkileyen Faktörler: Sgk Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Shaju, M., & D., S. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. Journal Of Management Research.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences (Vol:3), SAGE Publications, Inc.
- Şahin L., Bacak B., Güler M., (2015)“Çalışan Memnuniyetinin Sağlanmasında Temel Dinamikler: Dışsal Faktörlerin Çalışanların Memnuniyet Algıları Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması” İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi C.17, S.2, 28-44.
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2001). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmirdeki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1), 92-107.
- Türkay, O. (2015). Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri : Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. Celal Bayar Üniversitesi, İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi.
- Uğur, E. (2019). Doğalgaz Dağıtım İşletmelerinde Memnuniyet Düzeyinin İncelenmesi : AGDAŞ Örneği. (Yüksek Lisans Tezi).
- Ünal, Ö. F. (2016). “Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti: Şirketler Grubuna Bağlı Kargo Şirketi Ve Kırtasiye Mağazalar Zinciriüzerine Ampirik Bir Araştırma”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, C.12, S.1, 161-176.
- Zaim, H., & Koçak, O. (2010). Bilgi Çalışanının Memnuniyeti. Journal of Yasar University, 18(5), 2985-2994.

# BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ALTERNATİF ÇÖZÜM YOLLARI ÜZERİNE

*Serdar ORHAN*

*Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, sorhan@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4326-8413*

*Yusuf EŞİYOK*

*Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, yusuf.esiyok@ogr.sakarya.edu.tr ORCID: 0000-0002-3828-9327*

## Özet

Çalışma hayatının önemli problemlerinden olan bireysel iş uyuşmazlığı temelde işçi ve işveren arasındaki ilişkisinden kaynaklanan ve vuku bulan uyuşmazlık olarak tanımlanmaktadır. Bireysel iş uyuşmazlıkları vakalarının sürekli artıyor oluşu, yürürlükteki var olan uygulamalarla yargı karşısında çözümünü gitgide zorlaştırmaktadır. İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlığın çözümünde yetersiz kalınması, süreci karmaşık ve tarafları olumsuz bazı etkilere maruz bırakmaktadır. Bu sebeplerle yürürlüğe konulan alternatif çözüm yollarından zorunlu arabuluculuk, iş yükünü azaltmak ve bireyleri teşvik etmek amacı taşımaktadır. Çalışmadaki gaye mevzuattaki bireysel iş uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yolları uygulamalarını değerlendirmek ve dünyadaki uygulamaları göz önünde bulundurarak özellikle arabuluculuk gereklilikleri hakkında birtakım önerilerde bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Bireysel İş Uyuşmazlıkları, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü

# ON INDIVIDUAL JOB DISPUTES AND ALTERNATIVE SOLUTIONS

## **Abstract**

Individual job disputes, which is one of the important problems of working life, is basically defined as the disputes that occurs and arises from the employment relationship between the employee and the employer. The fact that the cases of individual employment disputes are constantly increasing makes it increasingly difficult to resolve it before the judiciary with the existing practices in force. The process of being inadequate in resolving the dispute between the employee and the employer is complex and exposes the parties to some negative effects. Compulsory mediation, one of the alternative solutions put into effect for these reasons, aims to reduce the workload and encourage individuals. The aim of the study is to evaluate the applications of alternative solutions in individual employment disputes in the legislation and to make some suggestions especially about the mediation requirements, taking into account the practices in the world.

**Key Words:** Individual Job Disputes, Alternative Disputes Solution

# GİRİŞ

İnsanlar arasındaki ilişkiler sonucunda bazı uyuşmazlıklar meydana gelebilmektedir. Toplumsal, sosyal ve ekonomik ilişkiler buna örnek gösterilebilir. Özellikle ekonominin geldiği noktada uyuşmazlık çeşitleri çoğalmış ve bundan dolayı yargı yolu aracılığıyla çözümünde zamansal aksaklıkların meydana geldiği kabul edilmektedir. Uyuşmazlıkların çözümünde alternatif çözüm yolları, bireylerin haklarını kullanabilmesi açısından bir reform olarak ortaya çıkmıştır. Öncelikle Anglo – Amerikan hukuk sisteminin bir parçası olarak daha sonra ise Avrupa Birliği'nin (AB) muhtaç konumdaki bireylerin korunmasına yönelik eylemlerini de içerek Avrupa'da kabul görmüştür.

1982 Anayasa'sının 36. Maddesinde uyuşmazlıkların birincil çözüm yolunun mahkemeler olduğu ifade edilmiştir.<sup>1</sup> Bireyler ve hukukçular uyuşmazlıkların kısa sürede çözümlenmeyişi ve yargının iş yükünün sürekli artması gibi olumsuzluklardan şikâyet etmektedirler dolayısıyla bu da alternatif çözüm yollarına başvurmanın önemini göstermektedir. Bireylerin uyuşmazlıkların çözümünde sürekli yargının yolunu tutmaları çözümü uzatmakta ve haklarına ulaşamama ya da öngörülen sürede ulaşamama gibi sorunları meydana getirmektedir. Ne var ki bu vaziyet Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6/1 maddesindeki “Adil Yargılanma Hakkı”<sup>2</sup> ilkesiyle uyuşmamaktadır. Tüm uyuşmazlıkların yargıda değil, alternatif çözüm yolları ile çözülmesinin bu tip sorunları azaltacağı söylenebilir. Bireylerin eksik bilgiye sahip olmaları, önyargılarının olması, konuda danışmaya karşı sıcak bakmamaları vb. gibi nedenler uyuşmazlığın çözümünde bazı yolları zorunlu hale getirmiştir. Arabuluculuk ve tüketici hakem heyetine zorunlu başvuru bunlardan sayılabilir.

Türkiye'de bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde alternatif yöntemlerin önemi 2018'de zorunlu arabuluculuk sistemiyle etkin hale gelmiştir. Zorunlu arabuluculuk uygulaması öncesinde de sistemde var olan alternatif çözümler uygulamada etkin olamamıştır. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde ise

- 1 1982 Anayasası Madde 36 – Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınmaz.
- 2 Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezaî alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir. Karar aleni olarak verilir. Ancak, demokratik bir toplum içinde ahlâk, kamu düzeni veya ulusal güvenlik yararına, küçüklerin çıkarları veya bir davaya taraf olanların özel hayatlarının gizliliği gerektirdiğinde veyahut, aleniyetin adil yargılamaya zarar verebileceği kimi özel durumlarda ve mahkemece bunun kaçınılmaz olarak değerlendirildiği ölçüde, salonu tüm dava süresince veya kısmen basına ve dinleyicilere kapatabilir.

1963'ten itibaren arabuluculuk, uzlaştırma uygulamaları sistemde uygulanmaktadır. Özellikle toplu iş uyuşmazlıklarında kavgacı çözümlere geçebilmek için zorunlu olan arabuluculuk uygulaması çalışma hayatında daha çok bilinen bir yöntemdir. Ancak 2018 sonrası devreye giren bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk uygulaması, gerek bireysel iş uyuşmazlıklarının sayısının fazlalığı ve gerekse de toplu iş uyuşmazlıklarına göre daha başarılı bir uygulama olması nedeniyle son yıllarda popüler hale gelmiştir. Bu durum aynı zamanda alternatif çözüm yollarının geliştirilerek çalışma barışının sağlanması, hak kayıplarının önlenmesi, işyerinde güven ve huzur ortamının oluşturulmasının toplumsal refaha da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1. İş Uyuşmazlığının Kavramsal Çerçevesi

Türkiye’de çalışma yaşamında en önemli konulardan biri olarak kabul edilen uyuşmazlık, kısaca işçi ve işveren arasında yaşanan çıkar çatışmasıyla iş uyuşmazlığı adını almaktadır. İşçiler veya işçi sendikaları ile işverenler veya işveren sendikaları arasında çalışma koşulları ile ilgili meydana gelen uyuşmazlık iş uyuşmazlığı olarak tanımlanır (Sümer, 2020: 271). İş uyuşmazlıklarının büyük ölçüde çalışma koşulları ile sınırlı olduğu göze çarpmaktadır. Çıkar çatışmalarından doğan uyuşmazlıklar taraflarına ve niteliklerine (içeriklerine) bakılarak birtakım ayrımlara tabi tutulurlar bunlar en çok “bireysel/toplu iş uyuşmazlığı” ve “hak/menfaat uyuşmazlığı ayrımıdır (Akyiğit, 2020: 559). Bu tanımdan hareketle her iki uyuşmazlığın temel nedeni hak veya menfaat uyuşmazlığı olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 1.1. Bireysel/Toplu İş Uyuşmazlığı Ayrımı

Bireysel iş uyuşmazlığı bir veya birkaç işçiyle işveren arasında ortaya çıkan ve iş ilişkisine dayanan uyuşmazlıktır (Akyiğit, 2020: 559). Örneğin, sigortalı bir işçi ay içerisinde 30 gün çalıştığı halde, işveren tarafından sebep gösterilmeden sigorta priminin eksik bildirilmesi bu bağlamda değerlendirilebilir. Bireysel iş uyuşmazlığından söz edebilmek için uyuşmazlığın iş ilişkisinden kaynaklanması ve ortaya çıkan uyuşmazlığın topluluk tarafından üstlenilmemesi gereklidir (Geçmez, 2020: 22). Görüldüğü gibi mevzu bahis tek bir işçi olduğu için uyuşmazlık sadece o işçiyi bağlamaktadır. Eğer konu bir işçi topluluğunun ortak çıkarını ilgilendiriyorsa o halde toplu iş uyuşmazlıklarından söz edilebilir<sup>3</sup>. Bu çerçevede toplu iş uyuşmazlığı tüzel kişiliği olan işçi örgütünün ortak çıkar

3 Detaylı bilgi için Akyiğit, Toplu İş Hukuku

ve haklarıyla ilgili işverenle ya da işveren örgütü karşısında ortaya çıkardığı uyuşmazlık türüdür (Esener, 1975: 540). Başka bir tanımla (Sümer, 2020: 272) işçi sendikasıyla işveren sendikası veya işveren arasında gelecekteki çalışma koşullarının nasıl olacağı noktasında ya da mevcut çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin ihlali veya yorumundan dolayı meydana gelen uyuşmazlıklardır. Tüzel kişiliği olan işçi örgütünün sendika olduğu 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun 7. Maddesinde belirtilmektedir. O halde kısaca işçi sendikası ve işveren veya işveren sendikası arasında meydana gelen çıkar ve hak uyuşmazlıkları toplu iş uyuşmazlığı olarak tanımlanabilir. Ayrıca toplu iş uyuşmazlığından söz edebilmek için işçi örgütünün taraf olması ile uyuşmazlık konusunun çalışma şartları olması gerekçelerinin aynı anda bulunması gereklidir (Esener, 1975: 540).

Burada belirtilmesi gereken husus ise işçi ve işveren arasında çıkabilecek olan bireysel iş uyuşmazlığının sendika tarafından benimsenmesiyle artık bireysel iş uyuşmazlığı yerine toplu iş uyuşmazlığı söz konusu olur şeklindedir (Erkul, 2004: 211). En nihayetinde tek tek işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi ile kurulan ilişkiden doğan bir uyuşmazlık varsa bireysel iş uyuşmazlığı, uyuşmazlığın bir tarafında sendika varsa toplu iş uyuşmazlığı mevcuttur denebilir.

## **1.2. Hak/Menfaat Uyuşmazlığı Ayırımı**

Kamu düzeni tarafından korunan kişi menfaatleri olarak tanımlanabilen hak, hak uyuşmazlığı tanımlanırken bu kelime anlamının bilinmesi bireysel iş uyuşmazlıkları çerçevesinde faydalıdır. Hak uyuşmazlığı, taraflardan birinin diğerinin mevzuat, toplu iş sözleşmesi (TİS), ya da iş sözleşmesinden doğan bir hakkını ihlal etmesi sebebiyle meydana gelen uyuşmazlık olarak tanımlanır (Akyiğit, 2020: 559-560). İşçinin ücretini kanunda belirlenen şekilde ödemeyen işveren ile bu işçi arasında ortaya çıkabilecek olan uyuşmazlık hak uyuşmazlığıdır (Erkul, 2004: 211). Çünkü iş kanununa göre yapılan iş sözleşmesindeki haklar kamu düzeni tarafından korunur, bu hakların verilmemesi hak uyuşmazlığını ortaya çıkarmaktadır. Buradaki uyuşmazlık işçi ve işverenle sınırlı kaldığı takdirde bireysel hak uyuşmazlığından söz edilir.

Toplu hak uyuşmazlığı ise (Akyiğit, 2020: 560)'e göre işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında, uygulamadaki çalışma şartlarını düzenleyen hükümlerin ihlali veya yorumu nedeniyle meydana gelen uyuşmazlıklara denir. Konunun topluluğu ilgilendiriyor olması toplu hak uyuşmazlığından

bahsedebilmek için gereklidir. Dikkat edilmesi gereken nokta uyuşmazlığın daha önce anlaşılması ve kabul edilen somut haklar çerçevesinde ortaya çıkmasıdır. Örneğin, toplu iş sözleşmesinde işçilere haftalık olarak ek bir gıda verilmesi kararlaştırılmasına rağmen işverenin bunu yerine getirmemesi, bu bir elma bile olabilir. Yani hem bireysel hem de toplu iş uyuşmazlıklarında iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hak uyuşmazlıklarına örnek gösterilebilir. Hak uyuşmazlıklarının çözümünde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre yargıya başvurulur. 53. Maddede TİS'in yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilmesine yer verilmiştir<sup>4</sup>, grev ve lokavt söz konusu değildir. Hak uyuşmazlıklarının hukuki nitelik taşıdığı açıktır (Esener, 1975: 542).

(Esener, 1975: 543)' göre işçi örgütlerinin mevcut iş şartlarının ve ücret miktarlarının yeniden düzenlenmesi talebinin işveren tarafından kabul edilmemesi sonucu menfaat uyuşmazlığı baş göstermektedir. Menfaat uyuşmazlığının hukuki değil de daha çok ekonomik bir çıkar taşıdığı söylenebilir. Çıkar ve yarar anlamlarına da gelen menfaat uyuşmazlığı, mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hak oluşturulması ya da mevcut hakkın korunmak istenmesi durumunda ortaya çıkan anlaşmazlığın konusu olarak tanımlanır ve toplu bir değişiklik hedeflenir (Akyiğit, 2020: 560). Burada belirtmek gerekir ki işçi ve işveren arasında hizmet sözleşmesinin ya var olması ya da yok olması durumu mevcuttur bundan dolayı çoğunlukla bireysel iş uyuşmazlıklarında hak uyuşmazlıklarına rastlanabilir. Bir işçinin iş sözleşmesinde işveren ile anlaştıkları mevcut ücret üzerine artış talebi (Erkul, 2004: 211) işverence olumlu karşılanmazsa bireysel menfaat uyuşmazlığı doğar, sonucunda ise iş sözleşmesine dayalı çalışma ya devam eder ya da kanunda belirtilen hükümlere göre feshedilebilir. Toplu iş sözleşmesinde ise yeni haklar elde edilme noktasında çıkan uyuşmazlıklar çoğunlukla menfaat uyuşmazlığı olarak bilinir. Bu da sendikaların temel faaliyetlerinden biri olarak kabul edilen toplu pazarlık faaliyeti ile üyelerinin menfaatlerini koruma isteklerinden meydana gelir. Sonuç olarak bireysel iş uyuşmazlığının temelini hak uyuşmazlıkları, toplu iş uyuşmazlıklarının temelini de menfaat uyuşmazlıklarının oluşturduğunu söylemek yanlış olmaz.

## **2. İş Kanunlarımızda Bireysel İş Uyuşmazlığı**

Tarihimizde 3008 ve 4857 sayılı iş kanunlarında bireysel iş uyuşmazlıklarına yer verilmiştir. 1971'e dek yürürlükte olan 3008 sayılı iş kanunu, 1971'de

4 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu



yerini 1475 sayılı iş kanununa bırakmış olsa da bireysel iş uyuşmazlığının çözümüne ilişkin herhangi bir madde bulunmamaktadır.

## 2.1. 3008 Sayılı İş Kanunu'nda Bireysel İş Uyuşmazlığı

Türkiye'nin ilk sistematik iş yasası olarak kabul edilen 3008 sayılı iş kanunu 1936'da çıkarılmıştır (Akçay, 2010: 44). 3008 sayılı iş kanunu, 1936-1963 arasındaki dönemde Türkiye'de iş uyuşmazlıklarının çözümüne dair düzenlemelere yer vermiştir. (Akçay, 2010: 43)'a göre bu kanun, iş uyuşmazlıklarının çözümünü 1930'lardaki dünyanın içerisinde bulunduğu genel konjonktürden ve yeni kurulan rejimin iç işleyişinden kaynaklanan faktörlerin de etkisiyle “otoriter” olarak adlandırılabilir şekilde ele almış, bu uyuşmazlıkların çözümünde uzlaştırma ve tahkim sürecine başvurulmasını öngörmüştür. Uzlaştırmaya başvurulması 3008 sayılı iş kanununda şu şekilde belirtilmiştir; “Bu iki çeşit ihtilaftan her birinin ilk önce uzlaştırma yolu ile kotarılmasına tevessül edilmesi esastır.”<sup>5</sup> Yine 3008 sayılı iş kanununda “Tek başlı iş ihtilafında alâkadar her bir işçinin işverenle uzlaştırılması, mümessillerin aracılığı ile olur. Uzlaşma, tarafların ve mümessillerin imzalayacakları bir zabıt varakası ile tesbit olunur. Ancak bu suretle uzlaşamadığı takdirde mahkemeye başvurulabilir.”<sup>6</sup> İfadesi ile bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin doğrudan yönlendirme vardır. Burada mümessil temsilci anlamında gelmektedir. Bahsi geçen mümessillik aynı kanunun 78. Maddesinde açıklanmıştır ve günümüzdeki arabuluculuk müessesesinin alt yapısını oluşturduğu kanaatine varılabilir.

İş uyuşmazlıklarının çözümünde uzlaştırma ile ilgili detaylara İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü'nde yer verildiği bilinmektedir. 47. ve 50. Maddelerine göre bireysel iş uyuşmazlığını çıkaran taraf, mesai saatleri dışında birinci temsilci olarak addedilen işçiye uyuşmazlık hakkında bilgi verir. Daha sonra temsilci, işveren veya işveren vekili ile konu hakkında görüşme yapmak üzere yer ve zaman belirler. Görüşmede temsilci işçi, işveren veya işveren vekili bulunur. Uyuşmazlığın çözümü için işçi veya işçiler dinlenebilse de çözüm sırasında görüşmede bulunmazlar. Bu üç yetkili buldukları çözümü işçi veya işçilere duyurur, çözümün kabulü halinde konu zabıt defterine yazılır ve uyuşmazlığın taraflarınca imzalanır. Bulunan çözüm işçi veya işçiler tarafından kabul edilmediği takdirde ise bu durum yine zabıt defterine işlenip imzalanır akabinde uyuşmazlığın çözümünde yargı yolu açılır (Özdemir, 2016: 605-606).

Ocak 1950'de kabul edilen 5521 Numaralı İş Mahkemeleri Kanunu 1.

5 3008 Sayılı İş Kanunu Madde 77

6 3008 Sayılı İş Kanunu Madde 79

Maddesinde “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekili arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak gerek görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.”<sup>7</sup> Bu kanunun çalışma yaşamına ilişkin iş uyuşmazlıklarında kilometre taşı olduğunu söyleyebiliriz.

3008 sayılı iş kanunu madde 79’da belirtildiği üzere, işçi ve işverenin uzlaşmadığı noktada mahkemeye başvurması gerektiği belirtilmiş ancak İş Mahkemeleri Kanununun 7. Maddesinde “Yazılı uzlaşma teşebbüsünün yapılmamış olması davanın kabulüne ve görülmesine engel teşkil etmez” ifadesiyle arasında bir anlam kargaşası olduğu görülmektedir. Nitekim ilk başta görevi hak uyuşmazlıklarının çözümü olan iş mahkemelerinin uzlaştırma olmadan direkt mahkemeye gelen uyuşmazlıkların menfaat uyuşmazlığı olduğu ve yargı yoluna gidilmesinin kendi içinde çelişki oluşturduğu düşünülmektedir (Özdemir, 2016: 606).

Bireysel iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümüne yönelik düzenlemeler 3008 sayılı iş kanununun yürürlükten kaldırılması ile son bulmuştur (Özdemir, 2013: 253).

## **2.2. 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Bireysel İş Uyuşmazlığı**

1971’de yürürlüğe giren 1475 sayılı iş kanunda iş uyuşmazlıklarının çözümünde iş mahkemeleri tek yol olarak uygulamada yer almıştır. 1475 sayılı İş Kanunda iş uyuşmazlıklarının çözümüne yönelik olarak alternatif çözüm yollarına yer verilmemiştir.

## **2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Bireysel İş Uyuşmazlığı**

Haziran 2003’te hayatımıza giren 4857 sayılı İş Kanunu, bireysel iş uyuşmazlığında fesih bildirimine itiraz ve usulü başlığı altında uyuşmazlığın çözümü için direkt olarak iş mahkemelerini işaret etmiştir.<sup>8</sup> 12 Ekim 2017’ye kadar sadece iş mahkemeleri olarak görünen bireysel iş uyuşmazlıklarının çözüm yolu, artık arabuluculuk faaliyeti ve özel hakem olarak birtakım değişiklikler ihtiva etmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile gelen değişiklik kısaca, uyuşmazlığın çözümünde arabuluculuk faaliyetini zorunlu yani dava şartı haline getirmiştir. Uyuşmazlığın taraflarının arabuluculuk sonucunda anlaşmaya varamaması halinde iş mahkemelerine, anlaşmaları

7 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Madde 1

8 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 20 değiştirilmemiş hali

halinde ise uyuşmazlığın iş mahkemeleri yerine özel hakeme götürülebileceği yol açılmıştır.<sup>9</sup>

### 2.3.1. Bireysel İş Uyuşmazlığının Alternatif Çözüm Yolları

İş uyuşmazlıklarının tanımı ve kavramsal çerçevesini takiben ülkemizdeki çözüm yollarının neler olduğuna değinmekte yarar vardır. Konu bireysel iş uyuşmazlıkları ile sınırlı olduğundan bu çerçevede ele alınacaktır. Öncelikle bu ihtiyacın nereden doğduğunu istatistiki veriler ışığında görmek gereklidir. Konunun muhatabı olan iş mahkemeleri, 2017-2018 arasında gelen davaların %50'sinden fazlasını bir sonraki yıla devretmiş, 2013'ten 2018'e artan eğilim göstererek ortalama dava görülme süresi tablosunda mahkeme türleri arasında zirveye yerleşmiştir.<sup>10</sup> Bu durum aynı zamanda iş davalarının çözümünde bazı yetersizlikler olduğunun bir göstergesidir.

Ülkemizin de Onuncu Kalkınma Planı'nda alternatif uyuşmazlık yöntemlerinin yer alması<sup>11</sup>, konunun ciddiyetini gözler önüne sermektedir. Yine ülkemizde işgücünün toplandığı büyükşehirlerdeki davaların daha çok olabileceği ve bu davaların görülme süresinin artabileceğini söylemek yanlış olmaz. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde 3008 sayılı İş Kanunu'ndan bugüne uzlaşma gibi birbirine yakın amaçları taşıyan arabuluculuk sisteminin 2018'de çalışma yaşamımıza girdiği bilinmektedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun arabuluculuk sistemini dava şartı<sup>12</sup> olarak kabul etmesi artık uyuşmazlıkların çözümünde akademiye öncelikli olarak arabuluculuk üzerine yoğunlaştırmalıdır. Çünkü sonucunda uzlaşısın ya da uzlaşılmasın arabuluculuktan geçmemiş bir iş uyuşmazlığı, davanın şartı olmasından ötürü mahkemece görülmeyecektir.

Bireysel iş uyuşmazlığının çözümünde alternatif yöntemlerin temelde üç tane olduğu ve bunların müzakere, arabuluculuk ve tahkim olduğu bilinmektedir. Diğer yöntemlerin de bu üç yöntemin temel alınarak oluşturulduğu ifade edilmektedir (Wang, 2000). Müzakere genel anlamda uyuşmazlığın konusunun, taleplerin ve çözümlerinin taraflarca ortaya konulup tartışıldığı bir alternatif çözüm yoludur (Akıncı, 1996: 100). Arabuluculuk, uyuşmazlığın çözümünde tarafsız olarak bulunan üçüncü kişilerin yardımıyla uyuşmazlığın çözülmesi (Wang, 2000: 190-191), tahkim ise hakem olarak nitelendirilen kişiler aracılığıyla devlet yargısı yerine gidilen bir çözüm yoludur (Akıncı, 2003: 7).

9 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 20 (12/10/2017)

10 <https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/2082019153842istatistik2018.pdf> (Erişim Tarihi: 17.12.2020)

11 T.C. Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı, Madde 194

12 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Madde 3

Bu çözüm yollarından “tahkim” uygulaması bazı eleştirilere konu olmaktadır. (Tıktık, 2013: 7) göre tahkim, uyuşmazlığın çözümünde mahkeme haricinde en çok başvurulan yol olmasına rağmen, çözüme ulaşma süresinde ve diğer bazı durumlarda dava yoluna göre belirgin avantajlara sahip değildir. Bir diğer eleştiriye göre, hakemlerin kesin ve bağlayıcı hüküm vermesi tahkimin diğer çözüm yollarından ayrılmasına sebep olmaktadır (Akıncı, 1996: 107). Bu noktada arabulucu-tahkim adında karma bir çözüm yönteminin doğduğu, arabuluculuğun aslında tahkimden doğrudan ayrılmadığı, arabulucunun bağlayıcı ve karar verme gücünün olmaması sadece mutabakat odaklı olması, arabulucu-tahkim ile faydanın maksimize edilebileceğinin mümkün olduğu belirtilmektedir (Özbek, 2017: 22). Burada arabulucu olma şartlarının esnetilmesinin iş mahkemelerinde biriken davaların ve bir nebze de olsa işsizliğin önüne geçilmesinde önemli olacağını belirtmek gerekir.

Bahsedilen uyuşmazlık çözüm yollarında ortak nokta olarak üçüncü bir tarafın uyuşmazlığa taraf ve müdahil olduğu göze çarpmaktadır. (Özbek, 2012: 2) göre alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının dört temel amacı;

- Dava yolunun sebep olduğu aşırı gecikme ve masrafları azaltarak mahkemelerin tıkanıklığına son vermek,
- Uyuşmazlığın çözümünde toplumun katılımını artırarak bireysel ve toplumsal barışın tesis edilmesine katkıda bulunmak,
- Adalet erişimi kolaylaştırmak,
- Daha “etkili” bir uyuşmazlık çözüm yolu sağlamak olarak ele alınmaktadır.

Alternatif uyuşmazlık çözümü kısaca, uyuşmazlık yaşayan kişilerin yargı yoluna girmeksizin uyuşmazlığın çözümü kavuşturulması için oluşturulmuş yöntemlerin genel adıdır şeklinde ifade edilmektedir (George W. & Naomi L., 1995: 243). Arabuluculukla birlikte adaletin hızlı bir şekilde yerine getirilmesi ve mevcut dava yüklerinin azaltılması gibi amaçlarla yargı dışı alternatif çözüm yollarının da uygulandığı bilinen bir gerçektir. Arabuluculuk ve uzlaştırmanın birbirlerinden çok fazla farklılıkları olmamasına karşın (Kurt, 2018: 414) göre uzlaştırma, taraflardan bağımsız ve objektif konumda bulunan üçüncü bir kişinin, uyuşmazlık yaşayan taraflara, yaşanan olayın koşul ve özelliklerine göre şekillenen çözüm önerilerinde bulunup, bu önerilen çözüm üzerine müzakere etmelerini sağlayan bir yöntemdir. Diğer taraftan arabuluculuk, uyuşmazlık içerisinde bulunan tarafları müzakere yapmak amacıyla bir araya

getiren, birbirlerini anlamalarını ve kendi çözümlerini kendilerinin üretmelerini sağlayarak aralarındaki iletişimi kolaylaştıran tarafsız, uzmanlık eğitimi almış, bağımsız bir üçüncü kişinin katkısıyla gönüllü işlerlik çatısı altındaki çözüm yöntemidir (Tanrıver, 2011: 76). Görüldüğü üzere ortak amaçlarının bulunduğu gibi birtakım farklılıklarının da bulunduğu göze çarpmaktadır.

Alternatif çözüm yollarının kurumsal olarak 1960'larda ABD'de geliştiği bilinmektedir. ABD'nin henüz 2000'lere varmadan yargı sisteminin pahalı, geciken ve iş yükünün ağır olduğu gibi söylemlerde bulunarak alternatif çözüm yollarına olan ihtiyacı dile getirmesi, bu konuda gelişme göstermesinin yolunu açmıştır. Avrupa Birliği (AB)'nde ise 2008'de kabul edilen Medeni ve Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Yönergesi alternatif çözüm yollarının Avrupa'da da önemli olduğunu göstermektedir. (Kurt, 2018: 417-418)'a göre 2002'de gündeme gelen Alternatif Çözüm Yollarına İlişkin Yeşil Kitap adlı çalışma alternatif çözüm yollarıyla sunulan kolaylıkların topluma ve AB üyelerine tanıtılmasında araç rolü görmüştür.

### **2.3.2. Bireysel İş Uyuşmazlığının Çözümünde Arabuluculuk**

Arabuluculuk, ülkemizde iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan alternatif çözüm yollarından birisidir. Çok eski tarihlerden beri uzak doğu ülkelerinde tatbik edildiği bilinmektedir (Özmumcu, 2013a). (Özmumcu, 2013b)'a göre arabuluculuk yöntemi son yıllarda batılı ülkelerde hızlilik ve ekonomiklik açısından kazandırdığı avantajlar sebebiyle tercih edilmektedir. Nitekim 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK)'nun Avusturya Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuğa İlişkin Federal Kanun'un temel alınarak oluşturulması hemen örnek verilebilir. Arabuluculuğun tanımına HUAK madde 2'de yer verilmiştir.<sup>13</sup>

Arabuluculuk, tarafların uyuşmazlık yaşadıkları konu üzerinde bir veya daha fazla arabulucunun yardımı ile görüşme yaptıkları bir çözüm süreci olarak ifade edilmektedir (Çiçek, 2018).

(Kekeç, 2010: 16)'e göre uyuşmazlığın ortaya çıkması ve sürmesindeki en önemli nedenlerden biri iletişimsizliktir ve arabulucu, uyuşmazlığın taraflarınca aralarında var olan iletişimsizliğe dair sorunların ortadan kaldırılmasında etkin

13 Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Madde 2 – Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak suretiyle tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretebilmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasına aktif rol alan, taraflar çözüm üretmediklerinde çözüm önerisinde bulunan, uzmanlık eğitimi almış tarafsız ve bağımsız üçüncü bir kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemidir.

rol oynar. Arabulucu, uyuşmazlık taraflarının her ikisinin de menfaatine uygun olacak şekilde sonuca varmalarında aracı konumdadır (Kekeç, 2010: 9). Arabuluculuk sürecinin başından sonuna kadar serbest şekilde olması, kanunda iradi olarak nitelendirilmesine dayanmaktadır.<sup>14</sup> Arabuluculuk sürecinde tarafların kanunen zorlanamayacakları bilinmektedir. Arabuluculuk sürecinin sona ermesinde kanunun 17. maddesinde mevcut hükümler bulunmaktadır ve arabuluculukta sonuca ulaşılamadığında tarafların çekilmesi, arabulucunun da kanaatine göre durum tespiti ile süreci sona erdirebilecektir (Özdemir, 2016). Süreç içerisinde arabulucunun karar verme yetkisinin olmadığı kanunda açıkça belirtilmiştir. Uyuşmazlığa düşen tarafları ortak paydada sistematik teknikler kullanarak çözüme ulaşmaları konusunda ortak iletişim kümesinde bir araya getirmektedir.

Arabuluculuk faaliyetleriyle uyuşmazlıkların çözümünde barışçı yolla, kısa sürede, düşük maliyetle ve gizli olarak çözümlenmesi yargının iş yükünü de azaltmaktadır (Kurt, 2018: 416). Arabuluculukta tarafların menfaati gözetilerek çözüm bulunurken yargıda haklının kim olduğuna bakılarak çözüme ulaşılmasının arabuluculukla yargı arasındaki en büyük farklardan olduğu söylenebilir. Nitekim yargılamadaki amaçla arabuluculuktaki amaç memnuniyet açısından birbirinden ayrılır. (Kurt, 2018: 416)'a göre alternatif çözüm yolları uyuşmazlıkların çözümü için mevcut yöntemlere eklenmiş tamamlayıcı yöntemler topluluğudur.

Arabuluculuk konusunda dünyadaki uygulamalara bakıldığında Almanya ve Yunanistan'ın bizdeki gibi arabuluculuğu dava şartı olarak bulundurduğu görülmektedir (Şahin vd., 2018: 14-15). Fransa'da ise alternatif çözüm yolları ile mahkemelerin iş yükünün azaltılması, uyuşmazlıkların hızlı ve zahmetsiz çözümlenmesi konusunda yardımcı olacak yöntemlerin devlet tarafından desteklendiği bilinmektedir (Bilgin, 2009: 13). Almanya'da mahkeme tarafından önerilen arabuluculuk kurumunun taraflarca tercih edilmesi ile iş mahkemesi sürecinin durdurulmasına karar verilmektedir (Müller, 2016: 55). İtalya'ya bakıldığında zorunlu arabuluculuk şartının daha önceleri olduğu ancak yeni düzenlemelerle iradi olarak uygulanmaya başlandığı göze çarpmaktadır, bu noktada İtalya'nın deneyimli olduğunu söylemek mümkündür ve iş mahkemelerinin yükünü azaltmakla birlikte uzlaşmaya inanmayan tarafların sadece iş mahkemelerine başvurmak için arabuluculukta zaman geçirdikleri dolayısıyla da davaların uzadığı söylenebilir (Chernyaeva, 2016: 93). Ülkemizde özellikle işten çıkarmaların sınırlı olduğu pandemi dönemindeki arabuluculuk

14 Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Madde 3

uygulamalarının takibi, arabulucuğun etkisi açısından fikir verebilir.

Bilindiği gibi işçi-işveren ilişkileri ülkeden ülkeye toplumsal yapı açısından farklılıklar içermektedir. Burada (Kurt, 2018: 421)'a göre Almanya (2007), Yunanistan (2008) ve İngiltere (2008)'nin Eurofound'dan alınan bilgilere göre Almanya'daki uyuşmazlıkların %51'i, Yunanistan'daki uyuşmazlıkların %48'i, İngiltere'deki uyuşmazlıkların ise %43'ünün uzlaşma ile sonuca vardırıldığı gözlemlenmektedir. Avrupa'nın yargı dışında da uyuşmazlıkların çözümünü benimsediğini söylenebilir.

Türkiye'de 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile arabulucuğun dava şartı<sup>15</sup> olması ve düzenlemelerine yer verilmiştir. 1.1.2018 itibariyle ülkemizde iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk<sup>16</sup> zorunlu dava şartı olmuştur. Kanunen arabulucuya başvurulmayan uyuşmazlıkta dava yolu kapalıdır. Şöyle ki, davacı olan işçinin direkt olarak dava açma girişimi, mahkeme tarafından usulden red yoluna gidilecek ve davacıya ek süre tanınmayacaktır (Narmanlıoğlu, 2017: 16). Arabulucunun iş uyuşmazlığını üç hafta gibi bir zaman diliminde çözüme kavuşturması ve bu süreye en fazla bir hafta eklenmesi uygun görülmüştür.

İş mahkemelerinde görülen davaların görülme sürelerinin uzaması emeğinden gelir elde eden işçinin zorlanmasına sebebiyet vermektedir. Aynı şekilde davaların uzun sürmesi işçilerin ve işverenlerin adalete olan güvenlerini sarsabilmektedir (Özdemir, 2015: 187). Bundan dolayı arabuluculuk müessesesi ile ilgili işgücünün istihdamı kapsamında birtakım esnetmeler yapılması alternatif yol olarak düşünülebilir. Çünkü görüldüğü gibi gelen davaların, davaların çözümüne kıyasla çok daha fazla olması bu konuda önlemler almayı gerektirmektedir. Arabuluculuğun dava şartı olarak arandığı kanunlar;

---

15 Zorunlu arabuluculuk, tarafsız ve objektif olarak iş uyuşmazlığı yaşayanların uyuşmazlıklarının arabulucu yardımıyla çözümlenmesini arayan alternatif çözüm yoludur (Korkusuz ve Korkusuz, 2020: 486).

16 -Türk vatandaşı olmak,

-Hukuk fakültesinden mezun olmak,

-5 yıllık kıdeme sahip olmak,

-5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53'üncü md. belirtilen süreler geçmiş olsa bile, kasen işlenen bir suçtan dolayı 1 yıldan fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık, gerçeğe aykırı bilirkişilik yapma, yalan tanıklık ve yalan yere yemin suçlarından mahkum olmamak,

-Terör örgütleriyle iltisaklı veya irtibatlı olmamak,

-Arabuluculuk eğitimini tamamlamak ve Adalet Bakanlığınca yapılan sınavdan başarılı olmak gerekir (Lokmanoğlu, 2018: 871-872).

- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu,
- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu,
- 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun,
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu'dur (Kurt, 2018:429).

7036 sayılı kanun madde 3/3'e göre iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarıyla bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları arabuluculuk çerçevesi dışında tutulmuştur.<sup>17</sup> Arabuluculuk süreci sonunda anlaşma olsun ya da olmasın iş mahkemesine götürülecek davada arabuluculuk tutanağının dava dilekçesine eklenerek sunulması şartı mevcuttur. Eğer sunulmazsa mahkeme davacıya bir hafta süre verir, ona rağmen sunulmazsa davanın usulen reddedileceği bilinmektedir.

Yıllar	Geçen Yıldan Devir	Yeni Yıl İçinde Açılan	Bozularak Gelen	Toplam	Ortalama Gün
2012	205971	128867	20518	355356	483
2013	201309	179556	26121	406986	381
2014	217340	177267	30283	424890	417
2015	238792	188436	28756	455984	431
2016	257993	241856	22686	522535	434
2017	313040	227449	17497	557986	530
2018	351507	162339	26310	540156	629
2019	335519	208173	25903	569595	555

**Tablo 1:** Türkiye'de İş Uyuşmazlıklarının Sayısı ve Çözüm Süresi

**Kaynak:** Adli İstatistikler, 2019: 189

Ülkemizde uyuşmazlıkların çözümünde arabuluculuk uygulamasının daha etkin hale getirilmesi bir zorunluluktur. Çünkü ülkemizde özellikle iş mahkemelerinde iş uyuşmazlıklarının çözüm süresi Tablo 1'de görüldüğü üzere 2019'da 555 günü bulmaktadır. Özellikle bu uzun sürelerle karşılık iyi işleyen bir arabuluculuk sistemi iş uyuşmazlıklarının mahkemelere yansımaları

<sup>17</sup> 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Madde 3/3



engelleyecektir.

	Açılan Dosya	Anlaşma	Kısmi Anlaşma
İşçi işveren ilişkilerinden kaynaklanan	348499	194282	467
İşe iade istemli	40385	31700	212
İşverence işçi aleyhine açılan	842	639	1
Ticari satımdan kaynaklanan	92	40	13
İş sözleşmesinden kaynaklanan	80	55	11
Tazminat istemli hizmet sözleşmesinden kaynaklanan	44	36	
İş hukukundan kaynaklanan	31	15	1
Maddi ve manevi tazminat	16	7	
Ticari nitelikli	14	3	
Diğer konular	6807	5122	
Toplam	396810	231899	695

**Tablo 2:** 2019’da Dava Şartı Olarak Zorunlu Arabuluculuk Uygulaması

**Kaynak:** Adli İstatistikler, 2019:214-215

Türkiyede bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk uygulaması ile Adalet Bakanlığı istatistiklerine göre Tablo 2’de 396.810 olan uyuşmazlığın 231.899 tanesi arabuluculuk görüşmeleri sonucunda anlaşma ile, 695 tanesi de kısmi anlaşma yoluyla çözülmüştür. Arabulucuk uygulaması ile yaşanan iş uyuşmazlıklarının %50’sinden fazlası mahkemeye yansımada çözülmektedir.

Covid-19 salgınına bağlı olarak ülkemizde işten çıkarma yasakları ve salgın dönemi yaşanan kısıtlamalar 2021 yılı içinde tamamen kaldırılmıştır. Bu dönemin yansımaları istatistiklere daha sonra konu olmakla birlikte yaşanan iş uyuşmazlıklarının sayısının artabileceği düşünülmektedir.

### 2.3.3. Bireysel İş Uyuşmazlığının Çözümünde Tahkim

Tahkim yolunun bireysel iş uyuşmazlıklarında bir yöntem olarak uygulanmasıyla birtakım yararlar getireceği bilinmektedir. (Shulman, 1955)’a göre tahkimin uygulamasının doğru bir şekilde devam ettirilmesiyle iş hukukuna katkısı olacaktır. Genel olarak iş mahkemelerindeki ağır iş yükünün hafifletilmesi ve uyuşmazlığın hızlı bir şekilde çözüme ulaştırılması gibi nedenlerle tahkimin iş mahkemelerine ciddi bir alternatif olduğu görülmektedir. Arabuluculuktan ayrılan bir özelliğinin

ise üçüncü kişilere uyuşmazlığın çözülmesinde yetki verilmesidir ve tahkim sonucundaki kararın bağlayıcı olması bir diğer önemli ayrımdır. İhtiyari tahkim ve zorunlu tahkim olarak ayrıldığı ve Türkiye’de ihtiyari tahkimin Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile düzenlendiği bilinmektedir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK)’na göre tarafların, sözleşme veya sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden doğan uyuşmazlıkların tamamında ya da bir kısmında çözüm yolu olarak hakem veya hakem kurulunu tercih etmeleri için tahkim sözleşmesi yapılabileceği düzenlenmiştir.

Bahsi geçen hakemlerin sayısının tek olmak şartıyla taraflarca belirlenmesi gerekir eğer belirlenmediyse HMK’na göre üç hakem seçilir. Tahkim yeri ise seçilen tahkim kurumu tarafından kararlaştırılır, tahkim yeri konusunda bir anlaşma yoksa son olarak hakem veya hakem kurulu olayın özelliklerine göre yeri belirler. Aksi kararlaştırılmadığı müddetçe tahkim sürecinde hakem oy çokluğuna göre hareket edebilir. Tarafların hakeme tam yetki verdiği durumda ise HMK’nda madde 433’e göre yargılama usulü ile ilgili belirli konularda hakem tek başına karar verebilir. Hakemin nihai kararına karşı sadece iptal davası açılabilmesi ve tahkim yerindeki mahkemede öncelikli olarak görüleceği bilinmektedir (Tezcan, 2014: 74). HMK madde 439’da iptal davasının bir ay içinde açılabilmesi ve bu davanın sonucunda verilen kararlara karşı temyiz yolunun açık olduğu düzenlenmiştir.

Tahkim yolu 4857 sayılı İş Kanunu madde 20’de uyuşmazlığın taraflarının anlaşmaları halinde aynı sürede iş mahkemeleri yerine özel hakeme de gidilebileceği şeklinde düzenlenmiştir. Tahkimin bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde bir yol olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. (Aydın, 2015: 841)’göre iş ilişkisindeki eşitsizlik, tahkim sürecinde sürekli işçi lehine yorum yapılmasının önünü açmaktadır. İşçinin ekonomik olarak işverene göre zayıf olduğu gerçeği bilinmektedir. Bu noktada işçinin ekonomik alacaklarına hızlı bir şekilde sahip olması, beklememesi ve iş hayatına devam edebilmesi önemlidir. Yargıtay’ın görüşüne göre bireysel iş sözleşmesinde yer alan tahkim şartları geçersizdir, tercihin tahkim yönünde olması durumunda bunun iş akdinin feshinden sonra yapılması gereklidir. İş akdinin feshinden sonra yapılması öngörülmüşse de tarafların beraber hakeme gitmeleri somut olarak pek de olası olmayabilir. Yargıtay’ın kabulüne göre özel hakem yolu ile çözülebilecek iş uyuşmazlıkları;

- Feshin geçersizliği,
- İşe iade,
- İş güvencesi tazminatı,

· Boşta geçen süre için ücret alacağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 2015: 854).

Diğer iş uyuşmazlıklarının çözümünde iş mahkemesi, yani öncesinde arabuluculuğa gidilmesinin gerekli olduğu söylenebilir. Yalnız bu noktada özel hakemlerin konunun uzmanları olduğu unutulmamalı ve günümüzde arabuluculuk müessesesi gibi etkin olabilmesi için yasal düzenlemelere konu olabileceğini belirtmekte fayda vardır.

3008 sayılı iş kanununda bulunan uzlaştırma eylemi 4857 sayılı iş kanununa konu olmamakla birlikte günümüzde bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü kapsamında aktif değildir. Dolayısıyla başarılı bir şekilde ilerleyen zorunlu arabuluculuk müessesesi üzerine ülkeler arasında bir karşılaştırma yapılabilir.

Türkiye’de iş hukuku derslerini alan iktisadi ve idari bilimler, siyasal bilgiler ve işletme fakültelerine bağlı bölüm mezunlarının arabuluculuk faaliyetlerinde bulunabilmeleri için arabuluculuk şartlarının esnetilmesi önerilebilir. Eğitim, sertifika ve onları da içine alan sınavlarla ülkemizin kanayan yarası olan bu bölümlerde genç mezunların işsiz kalmamalarına bir çare olunabilir. Böylelikle iş mahkemelerine gelen dosya sayısının da azaltılabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu çalışmada her ne kadar hukukçuların görüşlerinden faydalanılmış olsa da ülkemizdeki bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri disiplini bakış açısıyla bazı gözlemler yer almaktadır. Çalışma ekonomisi disiplini “neoklasik iktisat kuramının temel ilkelerini emek piyasaları analizine uygulayarak”, emek arzının, talebinin ve fiyatının (ücretinin) ve ilgili konuların belirleyici unsurlarını inceler (Budd, 2016: 104). Emegin meta olarak görülmeye başlandığı dönemle ilintili olduğu bilinmektedir. Bu sebeple çalışmadaki düşüncelerin istihdamdan bağımsız olması pek beklenebilen bir şey değildir.

### **3. Bireysel İş Uyuşmazlığının Çözümünde Dünya’da Arabuluculuk Uygulaması**

ABD’de modern anlamda arabuluculuğun kilometre taşlarının 1976 Pound Konferansında belirlediği bilinmektedir (Özmumcu, 2016: 2). ABD’de de bizde olduğu gibi arabulucunun görevi, uyuşmazlığa düşen taraflara kendi çözüm yollarını bulma noktasında yardımcı olmaktır (Nolan-Haley, 2001: 5).

(Kurt, 2018: 420)' göre Rusya'da ise iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk müessesesi bulunmasına karşın geniş anlamda uygulamalar mevcut değildir. Rusya'da ihtiyari arabuluculuğun bulunduğu kanaat getirilebilir.

İtalya'ya bakıldığında arabuluculuğun zorunlu olduğu uyuşmazlıkların içerisinde 1998'de işçi-işveren uyuşmazlıkları da yer almıştır. Arabuluculuğun zorunlu hale getirildiği sırada İtalya'da sicile kayıtlı arabulucuların yeterli sayıda olmayışı birtakım eleştirilere konu olmuştur (Erdoğan ve Erzurumlu 2016: 37-38).

Öte yandan Almanya, iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuğu gönüllülük esasına dayandırmıştır (Sevim, 2016: 61-63).

Avrupa Birliği ülkelerinden olan Avusturya'nın arabuluculukla ilgili geniş yasal düzenlemeleri olduğu bilinmekle beraber, arabulucu olma şartları arasında hukuk, iktisat, işletme, psikoloji gibi bölümlerde eğitim almış olmakla diğer bazı şartların da taşınması halinde arabulucu olunabilmektedir (Sevim, 2016: 67).

Türkiye gibi Fransa'da bazı iş uyuşmazlığı konularında arabuluculuğa gitmek dava şartı olarak belirlenmiştir ve aksi durumda davaların reddedildiği bilinmektedir (Sevim, 2016: 72).

(Purcell, 2010:3)' göre bireysel iş uyuşmazlığının çözümünde alternatif çözüm yollarını orta/yüksek düzeyde kullanan ülkeler; Avusturya, Kıbrıs, Almanya, Danimarka, İrlanda, İtalya, Malta, Norveç, İspanya, İsveç ve Birleşik Krallık. Düşük düzeyde kullanan ülkeler ise Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Finlandiya, Yunanistan, Macaristan, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Hollanda, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya ve Slovenyadır.

Alternatif çözüm yollarını orta/yüksek düzeyde kullanan ülkelerin arabuluculuk için eğitim şartları araştırılmıştır.

Avusturya'da arabuluculuk için gerekli olan eğitim şartları yukarıda ele alınmıştır.

Kıbrıs'ta iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabulucu olmak için 1 yıllık avukat olma ön koşulu mevcuttur.

Almanya'da arabulucunun üniversite düzeyinde dahi eğitim almış olma koşulu yoktur, genel bilgiler Federal Adalet Bakanlığı tarafından belirlenmiştir.

Danimarka’da daha önceleri hukuk mezuniyeti aranırken, şimdilerde bu şart kaldırılmıştır. İtalya’da arabulucu olmak için arabulucu eğitimlerinin yanı sıra 3 yıllık bir lisans derecesi gerekmektedir.<sup>18</sup>

Birleşik Krallık’ta İngiltere tarafından akredite edilen arabuluculuk eğitimlerine kabul edilmek için mesleki yeterlilik, bilgi ve deneyimlerin ortaya konması gerekmektedir. Malta’da lisans veya yüksek lisans derecelerinde hukuk, yönetim, planlama ve çevre, psikoloji, sosyal politika, sosyal hizmet, sosyal çalışmalar, sosyoloji veya toplum çalışmaları gibi bölüm mezunlarının arabulucu olabileceği söylenebilir. Nitekim endüstrideki uyuşmazlıklarda Malta’nın arabuluculuk listesinde insan kaynakları alanında deneyime sahip arabulucular da yer almaktadır.

Norveç’te Oslo Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından 2019’da yayınlanan bir makalede arabuluculuk için eğitim ve akademik hiçbir gereksinim olmadan adayların mülakatlarla arabuluculuk eğitimine kabul edildiği belirtilmektedir.<sup>19</sup>

İspanya’da arabulucu olmak için en az üniversite düzeyinde bir eğitimin yanı sıra arabuluculukta 100 – 300 ders saatinde eğitime sahip olunması gerekmektedir.

İsveç’te arabuluculuk eğitimi hakkında özel bir bilgi ve ulusal eğitim organı yoktur. İrlanda’da arabuluculuk yönetmeliğine göre kayıtlı, sertifikalı hatta eğitilmiş olmadan arabulucu olarak hareket edilebilir.

Türkiye’de ise Hukuk fakültesinden mezun olma zorunluluğuyla birlikte mesleğinde en az 5 yıllık kıdeme yani iş deneyimine sahip olmak şartı mevcuttur.<sup>20</sup> Ülkelerdeki istatistikî veriler oldukça heterojendir.

---

18 <https://www.londonschoolofmediation.com/story/2019/02/06/mediation-in-italy-how-does-it-differ-/107/#:~:text=In%20Italy%20in%20order%20to,certification%20training%20every%20two%20years.> (Erişim Tarihi: 30.12.2020)

19 <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/68911/11/663.pdf> (Erişim Tarihi: 31.12.2020)

20 [https://adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/arabulucu\\_olmak/index.html](https://adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/arabulucu_olmak/index.html) (Erişim Tarihi: 31.12.2020)

Ülkeler	Arabuluculukta Ortalama Sonlanma Süresi (gün)	Gerekli Eğitim Düzeyi
Avusturya	40	Hukuk, İktisat, İşletme, Psikoloji
Kıbrıs	68	Hukuk Fakültesi + 1 yıllık avukat
Almanya	43	Üniversite mezuniyetine gerek yok
Danimarka	30	Hukuk mezuniyeti şartı yok
İtalya	66	3 yıllık lisans derecesi
Birleşik Krallık	42	Mesleki yeterlilik, bilgi ve deneyim
Malta	40	Hukuk, Yönetim, Planlama ve Çevre, Psikoloji, Sosyal Politika, Sosyal Hizmet, Sosyal Çalışmalar, Sosyoloji, Toplum Çalışmaları (Lisans veya Lisansüstü)
İspanya	50	Üniversite düzeyinde eğitim
İsveç	30	Belirlenmiş bir eğitim düzeyi yok
İrlanda	30	Belirlenmiş bir eğitim düzeyi yok
Türkiye	28	Hukuk Fakültesi + 5 yıllık deneyim

**Tablo 3:** Dosyaların Arabulucuda Ortalama Sonlanma Günü

**Kaynak:** (Giuseppe De Palo vd., 2014:124)

Tablo 3 Avrupa Parlamentosunun 2014’te yayınladığı çalışmadan alınmıştır. Türkiye’de iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk kurumu henüz yokken Avrupa ülkelerinde ihtiyari ya da zorunlu arabuluculukta dosyanın ortalama sonlanma süresi Avrupa Parlamentosu tarafından toplanmıştır. Veriler kısıtlıdır ancak ona rağmen fikir verecek niteliktedir. Diğer ülkelerde arabulucu olmak için gerekli olan eğitim düzeyi incelenmiştir. Türkiye’de en fazla 28 günde dosyanın sonuçlanması gereklidir. Bu yüzden tabloda 28 olarak belirtilmiştir.

## SONUÇ

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde alternatif çözüm yolu olarak ülkemizde uygulamaya giren zorunlu arabuluculuk uygulaması ile uyuşmazlıkların yarısından fazlasına çözüm olmuş ve adli yargıya taşınmasının önüne geçmiştir. Özellikle arabuluculuk uygulaması yaygın olarak kullanılmaya başlandığı 2018’den itibaren iş dünyasınınca izlenip, yargı çevrelerince ve akademik çevrelerce tartışılmaktadır.

Arabuluculuk uygulaması iş uyuşmazlıklarının çözümünde özellikle uzun iş yargılamasının iş yükünü de azaltmaktadır. Ülkemizde iş mahkemesinde görülen iş davalarının ortalama çözüm süreleri de 500 günün üzerindedir. Bu sürenin uzamasının altında özellikle iş uyuşmazlıklarını oluşturan faktörler içerisinde genel ekonomik faktörler, çalışma psikolojisi, yönetim sistemleri gibi hukuki olmayan faktörler ile, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, İş Kanunu ve Sendikalar kanunlarını kapsayan hukuki faktörlerden oluşması yatar. Bu nedenle de iş davalarında dosyaların büyük bir kısmının birikişiyeye gitmesi sonucunda iş davalarının çözüm süresi uzamaktadır.

Ülkemizde halen arabuluculuk eğitimleri, arabuluculuk olma koşulları ve eğitim sonrasında yapılan sınavlar kamuoyunda tartışılmaktadır. Özellikle alternatif çözüm yolu olarak arabuluculuk uygulaması ticari uyuşmazlıklarda ve tüketici uyuşmazlıklarında da zorunlu hale gelmiştir. Arabuluculuk sertifikası sahibi olan hukukçular, iş uyuşmazlıklarına, ticari uyuşmazlıklara ve tüketici uyuşmazlıklarına yönelik arabuluculuk faaliyetini sürdürmektedirler.

Ancak iş uyuşmazlıklarının sayısal olarak çokluğu ve uyuşmazlığın ortaya çıkmasında farklı faktörlerin rol oynaması nedenleriyle iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk için farklı bir uzmanlık ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Mevcut şekilde arabuluculuğun aktifliğine rağmen iş mahkemelerinde dosyaların birikmeye devam etmesi halinde arabuluculuk için gereken eğitim nitelikleri yeniden düzenlenerek arabulucunun başarısına başarı katılabilir. Bu ve bu gibi eylemlerin yetkili mercilere ve konunun uzmanlarına aktarılması son derece önemlidir. Ülkemizin yararına olacak her adımın dünyadaki örnekleriyle karşılaştırılıp kendi ihtiyacımıza göre gerekirse şeklinin değiştirilerek ülkemize has bir uygulama olması, sürecin sürdürülebilirliğine katkı sağlayabilecektir.

## KAYNAKÇA

- Akçay, İ. İ. (2010). Türkiye’de Emeğin Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafları: 1936-1963. *Çalışma ve Toplum*, 25(2), 41-63.
- Akıncı, Z. (1996). Milletlerarası Ticari Uyuşmazlıkların Alternatif Çözüm Yolları. *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi Yayınları*, 18(4).
- Akıncı, Z. (2003). *Milletlerarası Tahkim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2020). *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydın, B. (2015). Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 21(2), s. 839-863.
- Bilgin, H. (2009). Kıta Avrupası Hukuk Sistemlerinde Arabuluculuk. *Hukuk Gündemi II*, s. 9-21.
- Budd, J. W. (2016). *Çalışma Düşüncesi (Çev. Fuat Man)*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Chernyaeva, D. V. (2016). Rus Hukukunda İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı*, İstanbul: Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey, s. 89-120.
- Çiçek, M. (2018). *İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk*. Seçkin Yayıncılık, Ankara Ocak 2018.
- De palo, G., D’Urso, L., Trevor, M., Branon, B., Cawyer, R. & Florence, R. (2014). *Policy Department Citizens’right and Constitutional Affairs*. European Parliament.
- Erdoğan, E. ve Erzurumlu N. (2016). *Türkiye’nin Arabuluculuk Süreci ve Zorunlu Arabuluculuk Taslağı*. 74(1), İstanbul: SETA Yayınları s. 7-55.
- Erkul, İ. (2004). *İş Hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Esener, T. (1975). *İş Hukuku*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi.
- Geçmez, T.H. (2020). *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, Mart 2020.
- George, W. A. & Bussin, L.N. (1995). Alternative Dispute Resolution And The Canadian Courts: A Time For Change. *The Arbitration and Dispute Resolution Law Journal*, s. 243-262.
- Kekeç, E. K. (2010). *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*. T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Basılmamış Doktora Tezi,
- Korkusuz, R. ve Korkusuz, M.H. (2020). İş Hukukunun Emredici Hükümlerine Aykırı İfa Edilen Zorunlu Arabulucu Anlaşmalarının Hukuki Normu, *Adalet Dergisi*, 2020/1, 64 Sayı, s.481-506.
- Kurt, R. (2018). İş Yargısında “Arabuluculuk”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Cilt:135, s. 404-444.
- Lokmanoğlu, S.Y. (2018). İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı, TAAD, Yıl:9, Sayı:33, s.863-885.



- Müller, K. (2016). Alman İş Mahkemeleri Usulü. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı*, İstanbul: Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey, s. 39-88.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2017). İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı:38, s. 9-21.
- Nolan-Haley, J. (2001). *Alternative Dispute Resolution in a Nutshell*. Minnesota: St.Paul.
- Özbek, M. S. (2012). *Türk Yargı Sisteminde Çok Seçenekli Adliyeler*. <http://acikerisim.baskent.edu.tr:8080/xmlui/handle/11727/1974> adresinden alındı
- Özbek, M. S. (2017). Arabuluculuk İle Tahkim Yöntemlerinin Kesişme Bölgesi: Arabuluculuk-Tahkim. *Yargıtay Dergisi*, 43(1), s. 15-106.
- Özdemir, E. M. (2015). İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri. *Çalışma ve Toplum*. 47(4), s. 185-222.
- Özdemir, O. (2016). Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:1, 601-615.
- Özmumcu, S. (2013). Arabulucunun Rolü Kolaylaştırıcı ve Değerlendirici Arabuluculuk. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 71(1), s. 1369-1389.
- Özmumcu, S. (2013). *Uzak Doğu'da Arabuluculuk Anlayışı ile Türk Hukuk Sisteminde Arabuluculuk Kurumuna Genel Bir Bakış*. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Özmumcu, S. (2016). Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74(2), s. 836-842.
- Sevim, O. U. (2016). *Avrupa Birliği Müktesebatı ve Türk Hukukunda Arabuluculuk*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Shulman, H. (1955). Reason, Contract, and Law in Labor Relations. *Faculty Scholarship Series Paper 4617*. [https://digitalcommons.law.yale.edu/fss\\_papers/4617/1974](https://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/4617/1974) adresinden alındı
- Sümer, H. H. (2020). *İş Hukuku*. 25. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Konya Temmuz 2020.
- Şahin, T., Çelik, Y. ve Ruh, A.C. (2018). *İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi*.
- Tanrıver, S. (2011). *Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Arabuluculuk Kurumuna Hukuki ve Sosyolojik Bir Bakış*. Ankara.
- Tezcan, O. (2014). *Türk Çalışma Hayatında Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları*. Ankara.
- Tıktık, Ç. Y. (2013). *Arabuluculukta Gizliliğin Korunması*. İstanbul.
- Wang, M. (2000). Are Alternative Dispute Resolution Methods Superior to Litigation in Resolving Disputes in International Commerce? *Arbitration International*, 16(2), s. 189-212.

## İnternet Kaynakları

<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/68911/11/663.pdf> (Erişim Tarihi: 31.12.2020)

[https://adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/arabulucu\\_olmak/index.html](https://adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/arabulucu_olmak/index.html) (Erişim Tarihi: 31.12.2020)

<https://www.londonschoolofmediation.com/story/2019/02/06/>(Erişim Tarihi: 30.12.2020)

<https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/2082019153842istatistik2018.pdf> (Erişim Tarihi: 17.12.2020)

Purcell, J. (2010, Nisan 27). *Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution*. eurofound.europa.eu:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>

# İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİ VE HAREKETLİLİK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİ

**Uygar ÖZTÜRK**

*Öğr. Gör. Bitlis Eren Üniversitesi Ahlat Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü, uygarozturkk@gmail.com ORCID: 0000-0003-2267-0497*

**Elvan OKUTAN**

*Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, elvany@sakarya.edu.tr ORCID: 0000-0002-9082-8850*

## Özet

İşgücü piyasasının güvensizliğinin arttığı, kariyer sorumluluğunun organizasyondan bireylere geçtiği, bireylerin kariyer planlamalarını kendilerinin hazırladığı, kariyer tatmininin ve başarı değerlendirmelerinde de bireyin düşüncelerinin öne çıktığı bu dönemde işgücü hareketliliği oldukça önem kazanan konulardan birisi olmuştur.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların gerçekleştirdikleri hareketliliğe göre fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumları arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Veri toplama aracı olarak demografik sorularda gerçekleştirilen hareketlilik üzerine sorular ile fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumu ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da organizasyon ve etkinlik sektöründe çalışanlardan seçilen 323 kişi oluşturmaktadır. Örneklem üzerinde işgücü hareketliliği ve hareketlilik tutumu ilişkisine yönelik kurulan hipotezler analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, çalışılan toplam işletme sayısı arttıkça ve istihdamda geçirilen süre arttıkça fiziksel hareketlilik tutumu azalmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşgücü Hareketliliği, Fiziksel Hareketlilik, Psikolojik Hareketlilik

# **THE RELATIONSHIP OF LABOUR MOBILITY AND PERCEPTION OF MOBILITY**

## **Abstract**

In this period, when the insecurity of the labor market has increased, career responsibility has passed from the organization to the individuals, individuals have prepared their own career plans, and the individual's thoughts have come to the fore in career satisfaction and success evaluations, labor mobility has become one of the issues that gained importance.

The aim of this study is to analyze the relationship between the mobility of the employees according to the physical and psychological mobility. As data collection tools, questions on mobility in demographic questions and physical and psychological mobility attitude scale were used. The sample of the research consists of 323 people selected from the organization and event sector in Istanbul. The hypotheses established for the relationship between mobility and mobility attitude on the sample were analyzed statistically. According to the research findings, as the total number of businesses increases and the time spent in employment increases, the physical mobility attitude decreases.

***Key Words:*** Labour Mobility, Physical Mobility, Psychological Mobility

# GİRİŞ

İşgücü hareketliliği son yıllarda uluslararası literatürde önemi giderek artmakta (Beyhan 2011: 199) ve işleyen işgücü piyasalarında oldukça sık gündeme getirilen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda istihdam hareketliliği ülke içindeki istihdam edilebilirlik, işsizlik üzerinde doğrudan etkili olan işgücü hareketliliği, iş gücüne katılım oranı ve bölgesel kalkınma stratejilerinin hayata geçmesinde çok önemli bir role sahiptir (Koçak vd., 2020: 354).

İşgücü hareketliliği ile ilgili ilk çalışmalar 1930'lu yıllarda Amerika Birleşik Devletlerinde başlamıştır. 1930-1950 yılları arası dönemde üç temel kitap yayınlanmıştır. Bu kitaplarda ABD'de ki işgücü hareketliliğinin incelenmesi doğrultusunda harcanan çabaların ortaya çıkış süreci ve gelişmesi açısından oldukça öğreticidir. İlk kitap Palmer ve Brainerd (1954) tarafından yazılmıştır, ABD'nin altı kentindeki (Chicago, Philadelphia, Los Angeles, San Francisco, St. Paul ve New Haven) işgücü hareketliliğini incelemiştir. İkinci kitap, daha önce hazırlanmış olan işgücü hareketliliği çalışmalarının bir derlemesi niteliğindedir. Üçüncü kitap ise Parnes (1954) tarafından 1950'lerin ortasına kadar ABD'de gerçekleştirilmiş olan işgücü hareketliliği çalışmalarının genel bir değerlendirmesi şeklindedir (Beyhan 2011: 204-205).

İşgücü hareketliliği, yazarlar tarafından profesyonel ilerlemenin dinamiklerini yansıtan profesyonel statü ve rollerdeki değişiklik olarak anlaşılmaktadır. Genel olarak işgücü hareketliliğinin unsurları şunları içermektedir (Mizintseva vd., 2017):

- Zamanla mesleki statüde bir değişiklik (İşte ilerleme, belirli resmi yetkilerin kaybı) içeren kariyer hareketliliği
- Bir kişinin istihdam pozisyonları hiyerarşisinde farklı seviyelerde terfisini ima eden profesyonel hareketlilik;
- Yeterlilik hareketliliği, bireyin deneyim, bilgi ve becerilerin kazanılması nedeniyle yeterlilik seviyeleri arasındaki hareketi anlamına gelir.

İlgili literatür incelendiğinde çalışmaların önemli bir kısmının, işgücü hareketliliğinin sadece ücret farklılıkları ile ilişkilendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile ekonomik tercihler ön planda tutulmuş ve sosyo-kültürel tercihler arka planda bırakılmıştır. Örnek olarak Ezzeddine (2012) 2008 ekonomik krizi sonrasında işsizliği azaltmada işgücü hareketliliğinin rolünü

incelemiştir. Bu çalışmada, işgücünün yerleşim yeri seçiminde, ücret farkları, Gayrisafi Yurtiçi Hasıla farkları, kişi başına düşen Gayrisafi Yurtiçi Hasıla farkları, işsizlik oranları farkları, karşılıklı ticaret, mesafe ve ağıyapı ilişkileri gibi ekonomik faktörlerin etkili olduğunu ifade etmiştir (Çalışkan ve Kaya, 2015: 50). Mikro ve makro ekonomik etkenler işgücü hareketliliği üzerinde sosyal ve beşeri etkenlerden daha etkili olduğu görülmektedir.

Kemeny ve Storper (2012) çalışmalarında Amerika’da ki işgücü hareketliliğinin belirleyici faktörlerini araştırmışlardır. Ücretlerin ve konut harcamaları gibi ekonomik faktörlerin yanı sıra, iklimin, sağlık ve çevre koşullarının, suç oranının, toplu taşıma maliyetlerinin, okullaşma oranının, kültürel ve sanatsal aktivitelerin ve rekreasyonun da etkili olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada işgücü hareketliliğinin en çok ücret ve iklimden etkilendiği sonucuna da ulaşmışlardır (Kemeny ve Storper, 2012: 94).

## **1. Çalışanlar Açısından İşgücü Hareketliliği**

Çalışanlar ekonomik sistemlerin risklerini üstlendiğinden, küreselleşmiş piyasaların öngördüğü kadar maaş almaktadırlar. İşgücü piyasasında olanların rakiplerine nazaran ön planda olabilmeleri için istihdam edilebilir veya pazarlanabilirliklerini arttırmaları gerekmektedir.

İşgücü hareketliliğinin çalışan açısından faydalı olduğuna dair argümanlar literatürde mevcuttur. Özellikle işgücü hareketliliğinin finansal olarak büyük bir etkisi vardır. Üniversite mezunları arasında, kariyerlerinin en uygun noktalarında üç iş değişikliği yapanların, hiç iş değişikliği yapmayan bir mezuna kıyasla yüzde otuz iki oranında ücret artışı elde ettiği bulunmuştur (Tchernis, 2010: 378).

Diğer yandan çalışanların bilgi, beceri, yeteneklerini geliştirmesi ve mesleklerine farklı perspektiflerden bakabilmesi için de hareketliliğe ihtiyaçları vardır. Bu kapsamda çalışanlar yeni yaklaşımlara uyum sağlayabilme sürecine girmiştir. Neo-liberal çerçevede insan kaynakları yönetimi, kariyer yönetimi, kariyer başarısı ile işgücü hareketliliği de sürece ayak uydurmak zorunda kalmıştır.

İnsan kaynakları literatürü de, stratejik insan kaynakları yönetimi, yetenek yönetimi, entelektüel sermaye yönetimi gibi yeni kavramlara sahip olmuştur. Bu yeni kavramlar artık çalışanların işletmeye ne katabileceği üzerine durmaktadırlar. Çalışanın rakiplerine göre ön plana geçebilmesi için istihdam edilebilirliklerini arttırmaları gerekmektedir. Bunun yolu da sektörde veya

sektörler arasında hareketliliğe sahip olup beceri ve yeteneklerini arttırıp daha iyi şartlarda çalışabilmeleridir.

Diğer yandan çalışanlar için olumsuz etkileri de olabilmektedir. Pozitif işgücü piyasası hareketliliğinin özellikle 2010'dan sonra ki dönemde iş güvencesizliği ile yüksek oranda ilişkili olduğu kanıtlanmıştır (Symeonaki ve Stamatopoulou, 2020: 10). Bu açıdan bakıldığında kalifiye olmayan işgücü istihdam edilebilirlik kapsamında güvencesizlikle karşı karşıya kalacaktır.

## 2. İşletmeler Açısından İşgücü Hareketliliği

İşgücü hareketliliği işletmelerin insan kaynakları politikalarının personel temini, seçimi, işe alma ve yerleştirme fonksiyonu ile yakın ilişkisi vardır. İnsan kaynakları açısından personel temin kaynakları iç kaynaklar ve dış kaynaklar olarak iki şekilde yapmaktadırlar. İşgücü hareketliliği kavramı karakteristik olarak dış kaynaklardan personel temini ile daha iyi örtüşmektedir.

Bazı teorilere göre dış işgücü piyasasında kariyerlerinin ortasındaki kişilere yönelik yönetsel yetenek peşinde koşan firmalar, içsel işe alım ve terfi ettiren firmalara nazaran daha fazla maliyete katlanmak zorunda kalmaktadırlar (Pfeffer ve Baron: 1988). Bu maliyetin yanı sıra iş gücü devir oranının yükselmesi de işletme imajını kötü gösteren bir durum olmaktadır. Fakat rasyonel bir işletme işgücü hareketliliğinden bütün olumsuzluklara rağmen kâr ediyor olması gerekmektedir.

Diğer yandan da işgücü hareketliliğinin rekabet konusu ile de yakın bir ilişki içerisindedir. Şirketler kârını arttırmak için insan sermayelerinin gücüne başka bir ifade ile çalışanlarına daha fazla bel bağladıkça bir rakibe geçen çalışanlarının yol açabileceği potansiyel ekonomik zarar giderek daha ciddi hale gelmektedir. Kamu ve işverenler çalışan hareketliliğine önem verseler de firmalar değerli çalışanlarını istihdam sonrası hareketliliğini kısıtlamak için mevcut tüm yasal araçları kullanmaktan çekinmemektedir. Bu sebepten bir çalışanın istihdam sonrası seçebileceği herhangi bir yeni işe girme özgürlüğü üzerindeki kısıtlamalar söz konusu olduğunda işverenlerin ve çalışanların çıkarları genellikle sert bir çatışma içerisindedir. (Garrison ve Wendt 2008; akt. Bishara ve Westermann-Behaylo, 2012: 2-4).

Bank of Amerika'nın finans danışmanları gibi yüksek değerli çalışanların işgücü hareketliliğini zorlaştırmak için yeni sözleşme maddeleri imzalatılmaktadır. Değiştirilen maddeler şu şekildedir; daha önce iki hafta önceden haber verildikten

sonra ayrılabilen danışmanlar artık 60 gün önceden haber vermek zorundadırlar ve sekiz ay müşteri talep edememektedirler (Hugh Son, 2011; akt. Bishara ve Westermann-Behaylo, 2012: 3). Kanun koyucular ve yargıçlar bu argümanlar için daha derin ve felsefi temelli sistematik olarak düşünmemiş olabilirler. Bu değerlendirmeye yardımcı olmak için Locke'un mülkiyet ve temel hakları, Bentham ve Mill'in yazılarından geliştirilen faydacı felsefeyi ve çalışanların hareketliliği üzerindeki kısıtlamalara uygulanan Rawlsçı adalet ve hakkaniyet değerlendirilmeleri araştırılması gerekmektedir (Bishara ve Westermann-Behaylo, 2012: 28-29).

İşsizliğin yüksek olduğu neo-liberal serbest piyasa ekonomisine sıkı sıkıya bağlı iş gücü piyasalarında oldukça suistimal edilen bir konudur. Sadece vasıfsız işgücü için değil kalifiye ve yüksek değerli çalışanlar içinde oldukça risk arz etmektedir.

### **3. Demografik olarak İşgücü Hareketliliği**

Demografik verilerden yaş unsuru incelendiğinde işgücü hareketliliğinin en yüksek olduğu grup gençlerdir. Şu anda, genç nüfus arasında en yüksek işgücü hareketliliği, gençlerin kariyer gelişimine odaklanması ve belirli bir şirkete tamamen bağlı olmaması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Buna göre, gençlerin başka bir şehre veya ülkeye taşınma veya iş bulma konusunda karar vermeleri çok daha kolay olmaktadır. Gençlerin işgücü hareketliliğinin yüksek olmasının birçok sebebi olabilmektedir. Bunlar; işgücü piyasasının durumu, işsizlik, iş bulmadaki zorluklar, maddi durumlarını iyileştirme, ilerleme beklentileri, çevrelerindeki dünya hakkında bilgi edinme, bağlantılar kurma olarak gösterilebilir. Bunların yanı sıra 2008 küresel ekonomik krizinde gençlerin maaşları dolar bazında dünya genelinde düşüş göstermiştir (Mizintseva vd., 2017). Ek olarak kişilik özellikleri ve sosyal medya ile bütün dünyadaki iş olanaklarından haberdar olma da işgücü hareketliliği eğiliminin yüksek olmasının sebepleri arasında sayılabilir.

Cinsiyet olarak işgücü hareketliliği değerlendirildiğinde bulgular, kadınların formalite ve işgücü piyasası hareketliliği açısından önemli ölçüde dezavantajlı olduğu görüşünü açıkça desteklemektedir. Bu gerçek, hanede cinsiyet rollerinin ve aile sorumluluğunun geleneksel olarak bölünmesi, üreme rolleri, işe alma ve işten çıkarmalarda kadınlara karşı olumsuz ayrımcılık ve daha düşük ortalama eğitim seviyeleri gibi çeşitli içsel faktörlerle açıklanabilir (Tansel ve Acar, 2016: 631).



İşgücü piyasasına geçiş modellerini açıklayan bir diğer önemli faktör de eğitimidir. Alışlagelmiş kaniya uygun olarak, lise ve üniversite diplomasına sahip olmanın kayıt dışı istihdama geçiş olasılığını büyük ölçüde azalttığı görülmektedir. İşgücü piyasasına giriş engellerinin seviyesi ve gönülsüz işten çıkarmalara maruz kalma riski, daha iyi eğitilmiş çalışanlar için genellikle daha düşüktür. Ayrıca, kayıtlı istihdama geçme olasılıkları daha yüksektir (Tansel ve Acar, 2016: 632).

## **4. Yöntem**

Araştırmanın önemi; çalışma, yeni ekonomik düzen, yeni istihdam ve yeni kariyer yaklaşımları literatürüne katkı yapmanın yanı sıra işgücünün hareketliliği ve hareketlilik tutumu konusundaki düşüncelerini anlamaya yönelik önemli bulguları analiz etmesi de planlanmaktadır. Ayrıca araştırmanın uygulamada şirketlerin İK politikalarını oluşturmasına yardımcı olacak çıkarımlar yapması da düşünülmektedir.

### **4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırma evreni İstanbul ilinde organizasyon ve etkinlik sektöründe çalışan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise 323 kişiden oluşmaktadır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden anket metoduyla yapılmıştır. Organizasyon ve etkinlik sektöründe çalışanların gerek işlerini dikkatli takip etmeleri gerektiğinden gerekse de Covid 19 pandemisi sebebiyle anketlerin online olarak doldurulması sağlanmıştır. Sağlıklı 323 ankete ulaşılmıştır.

### **4.2. Veri Toplama Aracı ve Verilerin İstatistiksel Analizi**

Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik sorular içinde sorulan toplam çalışılan yıl, değiştirilen şirket sayısı, aynı şirkette çalışılan yıl sayısı sorularıyla işgücü hareketliliği ölçülmüştür. Hareketlilik tutumu ise Briscoe, Hall ve DeMuth (2006) geliştirdiği sınırsız kariyer tutumu ölçeği ile ölçülmüştür. Sınırsız kariyer tutumu ölçeğini Kale ve Özer (2012) Türkçe'ye çevirmişlerdir. Sınırsız kariyer tutumu ölçeğinin 5 sorusu fiziksel hareketlilik tutumunu ölçerken 8 sorusu psikolojik hareketlilik tutumunu ölçmektedir. Fiziksel hareketlilik ölçeği ters (reverse) kodlanmıştır.

Sınırsız kariyer ölçeği fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik tutumunu içerdiği için kullanılmıştır. Sınırsız kariyer tutumu ölçeği, “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kısmen Katılmıyorum (3)”,

“Katılıyorum (4)”, “Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklinde 5’li likert tipi ölçeğe göre derecelendirilmiştir. Ölçeğin alt boyutları olan fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumu alınan yüksek puan o boyuta ait tutumun yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın analizleri iki kavramın birbirleri ile ilişkisine göre yapılmıştır. İlk kavram işgücü hareketliliğidir. Kişinin gerçekleştirdiği hareketlilik yani işgücü hareketliliği olarak toplam çalışılan yıl, değiştirilen şirket sayısı, aynı şirkette çalışılan yıl sayısı verilerine göre analize dahil edilmiştir. İkinci kavram ise hareketlilik tutumudur. Hareketlilik tutumu ise, fiziksel hareketlilik tutumu ve psikolojik hareketlilik tutumu olarak analiz edilmiştir.

Gerçekleştirilen hareketi ölçen her bir kavram hareketlilik tutumunu ölçen fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumuna göre istatistiki programda farklılıkları ve farklılıklarının yönü analizleri Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Tukey testi ile yapılmıştır. Farklılıkların yönü ise ortalamalar yardımıyla tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın ölçekleri güvenilirlik sonuçlarında ise Cronbach Alpha katsayısı psikolojik hareketlilik için ,805, Fiziksel hareketlilik için ,789 olarak güvenli çıkmıştır.

### **4.3. Hipotezler**

Paksoy vd. (2017) çalışanların şüana kadar değiştirdikleri işletme sayısı sınırsız düşünce yapısında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Şüana kadar çalışılan işletme sayısında 5 ve daha fazla işletmede çalışanların sınırsız düşünce yapısı 3 ve 1 olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Paksoy vd. 2017: 285).

**H1:** Değiştirilen şirket sayısına göre fiziksel hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H2:** Değiştirilen şirket sayısına göre psikolojik hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Paksoy vd. (2017) araştırmalarının bulgularına göre iş hayatında toplam çalışma süresi olarak sınırsız düşünce yapısında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın öne çıkanları ise, çalışma süresi 4-6 yıl arasında olanların sınırsız düşünce yapıları ortalamaları 1 yıldan az ve 1-3 yıl arasında olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Paksoy vd. 2017: 285).

Türkmen (2015) yılı çalışmasında iş hayatında geçirilen süreye göre sınırsız kariyer tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık bulunmuştur. Bu farklılık detay olarak; çalışma hayatında 5 yıl ve altı çalışanların sınırsız kariyer tutumu, çalışma hayatında 6-10 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri çalışanlardan daha yüksek olarak tespit edilmiştir (Türkmen, 2015: 30).

Onay ve Ataseven (2010)'in çalışmasında toplam çalışma hayatında ki geçirilen süre ve fiziksel hareketlilik tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İş hayatında geçirilen süre arttıkça fiziksel hareketlilik tutumu ortalaması 11-15 yıl arası çalışmaya kadar düşüş göstermektedir (Onay ve Ataseven, 2010: 459).

**H3:** Toplam çalışılan yıllara göre fiziksel hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H4:** Toplam çalışılan yıllara göre psikolojik hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Türkmen (2015) Spor federasyonu örnekleminde yaptığı çalışmada kurumda çalışma süresine göre federasyon çalışanlarının sınırsız kariyer tutumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu tespite göre 6-10 yıl arası çalışanların sınırsız kariyer düşüncesi tutumları 5 yıl ve altı ile 10 yıl ve üzeri çalışanlardan yüksek bulunmuştur (Türkmen, 2015: 30).

Onay ve Ataseven (2010)'in çalışmasında mevcut işletmede çalışma süresine göre fiziksel hareketlilik üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık çalışma süresi arttıkça fiziksel hareketlilik tutumu ortalaması azalmaktadır (Onay ve Ataseven, 2010: 458).

**H5:** Aynı şirkette çalışılan yıl sayısına göre ve fiziksel hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H6:** Aynı şirkette çalışılan yıl sayısına göre ve psikolojik hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

#### **4.4. Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Veriler**

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Erkek	47	14,6	<b>Mevcut Şirkette Çalışma Yılı</b>		
Kadın	276	85,4	1 yıldan az	279	86,4
<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>	1-2 yıl	30	9,3
<b>Yaş</b>			3-5 yıl	10	3,1
18-21	109	33,7	6-8 yıl	3	0,9
22-25	113	35,0	9-10 yıl	0	0,0
26-30	72	22,3	10 yıldan fazla	1	0,3
31-40	25	7,7	<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>
41-55	4	1,2	<b>Toplam Çalışma Yılı</b>		
<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>	1 Yıldan az	59	18,3
<b>Medeni Durum</b>			1-2 yıl	53	16,4
Bekar	293	90,7	3-5 yıl	107	33,1
Evli	30	9,3	6-8 yıl	54	16,7
<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>	9-10 yıl	26	8,0
<b>Eğitim Durumu</b>			10 yıldan fazla	24	7,4
İlkokul	1	0,3	<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>
Ortaokul	5	1,5	<b>Değiştirilen Şirket Sayısı</b>		
Lise	126	39,0	İlk	41	12,7
Ön Lisans	81	25,1	2.	39	12,1
Lisans	105	32,5	3.	81	25,1
Lisansüstü	5	1,5	4.	75	23,2
<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>	5.	36	11,1
			6 ve üzeri	51	15,8
			<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>

**Tablo 1:** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleriyle ilgili Demografik Özellikler

Katılımcıların %14,6'sı erkeklerden, %85,4'ü kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %90,7'si bekârlardan, %9,3'ü evlilerden oluşmaktadır ve %91,0'inin ise 18-30 yaş arasında yer aldığı belirlenmiştir. Eğitim durumlarının veri sonuçlarında ise katılımcıların %51,9'unun ön lisans, lisans veya yüksek lisans mezunu olduğu, başka bir ifadeyle üniversite diplomasına sahip oldukları tespit edilmiştir. Gelir düzeyleri ise, %50,2'sinin 2826-3500 lira grubunda olduğu belirlenmiştir. Diğer bir bakışa göre örneklem grubunun yarısı asgari ücret civarında bir rakama çalışmaktadır. Evreni temsil eden örneklem grubu, genç, dinamik, eğitilmiş ve birden yüksek maaş beklentisi duymadan asgari ücret ve civarına çalışan bireylerden oluşmaktadır.

Yapılan hareketlilik sorularının analiz sonuçları ise şu şekildedir, mevcut şirketinizde çalışma süresine en yoğun cevap bir yıldan az (% 86,4) cevabı ile gelmiştir. Toplam çalışma yılı ise, 1 yıldan az (% 18,3), 1-2 yıl arası (% 16,4),

3-5 yıl arası (% 33,1), 6-8 yıl arası (% 16,7), 9-10 yıl (% 8,0), 10 yıldan fazla çalışanlar ise (% 7,4) oranındadır. Katılımcılar tarafından değiştirilen şirket sayısı ise, ilk şirketi olanlar (% 12,7), ikinci (% 12,1), üçüncü (% 25,1), dördüncü (% 23,2), beşinci (% 11,1), altı ve üzeri ise (% 15,8)'dir. Bu verilere bakarak mevcut işletmesinde çalışma süresi 1 yılın altı çalışanların %86,4 olduğunu baz alırsak ve bu işletmelerin on seneden fazladır faaliyette olduğunu da düşünürsek, bu sektörde iş gücü devir oranının oldukça yüksek olduğunu varsayabiliriz.

## 5. Bulgular

### 5.1. Hareketlilik ve Hareketlilik Tutumunda Anova Post-Hoc Analizlerine Göre İlişkileri

Çalışanların, şuana kadar çalışılan işletme sayısına göre, fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği elde edilen veriler üzerinden araştırılmıştır. Yapılan ANOVA analizi sonuçları tablo 2’de yer almaktadır.

Değişken		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Fiziksel Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	9,116	5	1,823	3,374	0,006
	Gruplar içi	171,310	317	0,540		
	Toplam	180,426	322			
Psikolojik Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	4,867	5	0,973	2,267	0,048
	Gruplar içi	136,106	317	0,429		
	Toplam	140,973	322			

**Tablo 2:** Şuana Kadar Çalışılan İşletme Sayısı Açısından Fiziksel ve Psikolojik Hareketlilik Tutumlarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Elde edilen bulgulara göre şuana kadar çalıştıkları işletme sayısı farklı olan çalışanların fiziksel hareketlilik tutumu ve psikolojik hareketlilik tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ).

Araştırma değişkeni için anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Post-Hoc (Çoklu Karşılaştırma) testlerinden

Tukey-HSD testi uygulanmıştır (Tablo 3).

Değişken	Şuana Kadar Çalışılan İşletme Sayısı	Şuana Kadar Çalışılan İşletme Sayısı	Ortalama Farkı
Fiziksel Hareketlilik Tutumu	3. İşletme	1 işletme	,45444
	4. İşletme	1 işletme	,45691

**Tablo 3:** Post-Hoc Test (Tukey HSD)

Tablo 3’ te yer verilen bulgulara göre, şuana kadar çalışılan işletme sayısı ve fiziksel hareketlilik tutumu arasındaki anlamlı farklılık; şuana kadar çalışılan işletme sayısı 1 (Ort=2,39) ile 3. (Ort=1,93) işletmelerinde çalışanlar ve 4. (Ort=1,93) işletmelerinde çalışanlar arasındaki ortalamalardan farklılık kaynaklanmaktadır. Farklılığın yönü ise ilk işletmesinde çalışanların ortalaması 3. ve 4. İşletmelerinde çalışanların ortalamasından daha yüksektir.

Şuana kadar çalışılan işletme sayısı ile psikolojik hareketlilik tutumu arasında herhangi bir anlamlılık düzeyinde farklılığa rastlanmamıştır. Psikolojik hareketlilik tutumunun anlamlılık düzeyi 0.05 e oldukça yakın çıkmıştır (,048).

Çalışanların, çalışma hayatında toplam çalışma yıllarına göre, fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği elde edilen veriler üzerinden araştırılmıştır. Yapılan ANOVA analizi sonuçları tablo 4’te yer almaktadır.

Değişken		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Fiziksel Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	11,139	5	2,228	4,171713	0,001
	Gruplar içi	169,287	317	0,534		
	Toplam	180,426	322			
Psikolojik Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	0,403	5	0,081	0,182	0,969
	Gruplar içi	140,570	317	0,443		
	Toplam	140,973	322			

**Tablo 4:** İş Hayatında Çalışma Süresi Açısından Fiziksel ve Psikolojik

### Hareketlilik Tutumlarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Elde edilen bulgulara göre çalışma hayatında toplam çalışma süresine göre çalışanların fiziksel hareketlilik tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Buna karşılık psikolojik hareketlilik tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırma değişkeni için anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Post-Hoc (Çoklu Karşılaştırma) testlerinden Tukey-HSD testi uygulanmıştır (Tablo 5).

Değişken	İş Hayatındaki	İş Hayatındaki	Ortalama Farkı
	Toplam Çalışma Süresi	Toplam Çalışma Süresi	
Fiziksel Hareketlilik Tutumu	1 yıldan az	3-5 yıl	0,387613
	1 yıldan az	9-10 yıl	0,6163
	1 yıldan az	10 yıldan fazla	0,61822

**Tablo 5:** Post-Hoc Test (Tukey HSD)

Tablo 5’te yer verilen bulgulara göre, iş hayatındaki toplam çalışma süresi ve fiziksel hareketlilik tutumu arasındaki anlamlı farklılık; 1 yıldan az çalışanlar (Ort=2,39) ile 3-5 yıl arası çalışanlar (Ort=2,00), 9-10 yıl çalışanlar (Ort=1,77) ve 10 yıldan fazla çalışanlar (Ort=1,77) arasında ki ortalamalardan farklılık kaynaklanmaktadır. Farklılığın yönü ise, 1 yıldan az çalışanların 3-5 yıl arası, 9-10 yıl arası ve 10 yıldan fazla çalışanlardan fiziksel hareketlilik tutumu daha fazladır.

Çalışanların, mevcut şirketlerinde çalışma yıllarına göre, fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumları anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Yapılan ANOVA analizi sonuçları tablo 6’da yer almaktadır.

Değişken		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Fiziksel Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	2,694	4	0,673	1,205	0,309
	Gruplar içi	177,732	318	0,559		
	Toplam	180,426	322			
Psikolojik Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	2,780	4	0,695	1,599	0,174
	Gruplar içi	138,193	318	0,435		
	Toplam	140,973	322			

**Tablo 6:** Mevcut Şirkette Çalışma Süresi Açısından Fiziksel ve Psikolojik Hareketlilik Tutumlarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Tablo 6’da ki verilere göre mevcut şirkette çalışma süresi ile fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumu arasında herhangi bir anlamlılık düzeyine rastlanamamıştır.

H1	H2	H3	H4	H5	H6
Kabul	Red	Kabul	Red	Red	Red

**Tablo 7:** Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşgücü hareketliliği karmaşık karar mekanizması işletilmesi gereken bir durumdur. Sosyal çevre, ekonomik durum, çocukların okulu ve arkadaş çevresi, coğrafi şartlar, bakma yükümlülüğü olan yaşlıların durumu gibi birçok karar verilmesi gereken durum oluşabilmektedir. İşgücü hareketliliği genellikle hareketliliği istemek, hareketliliğe direnç göstermek ve gönülsüz hareketlilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumlara sırasıyla örnek göstermek gerekirse işyerindeki mobing yüzünden daha kötü şartlarda başka bir işe geçiş yapmak veya kendini daha iyi geliştirebilecek bir işe geçmek hareketliliği istemektir, Profesörlük veya Dr. Öğr. Üyeliği olma şartını kazanmış öğretim üyelerinin mevcut kurumda kadro sorununa takılmış olmalarına rağmen hak ettikleri ünvanları aynı bölgede başka bir üniversitede almayıp Doçent veya Arş. Gör. Dr. olarak aynı kurumda çalışmaya devam etmeleri hareketliliğe direnç olarak gösterilebilir. İşten atılma sebebiyle de hareketlilik gönülsüz bir şekilde gerçekleşebilir.



Nasıl ki insan kaynakları departmanlarına tam güven için bir ülkede sosyal güvenlik ve politikaların tam olarak koruyucu olması gerekir ise, esnek istihdam ve işgücü hareketliliğinin anlamlı ve verimli olabilmesi için işsizliğin düşük olması gerekmektedir. Ülke de işsizlik yüksek olduğunda işveren rasyonel çerçevede daha ucuz istihdama erişmek için ücretleri düşürme yoluna gidecektir. Bu durum da çalışanların aleyhine bir durum olarak ortaya çıkacaktır.

Yapılan bu araştırmada İstanbul ilinde organizasyon ve etkinlik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde ki çalışanların “mevcut şirkette çalışma yılı”, “iş hayatındaki toplam çalışma yılı”, “değiştirilen işletme sayısı” gibi sorularla gerçekleştirilen işgücü hareketliliği ölçülmüştür. Briscoe vd. (2006)’nin oluşturdukları sınırsız kariyer tutumu kapsamında fiziksel hareketlilik tutumu ve psikolojik hareketlilik tutumu ölçekleriyle hareketlilik algısı ölçülmüştür. Bu veriler kapsamında aralarındaki anlamlı ilişkiler analiz edilmiştir. Yapılan ANOVA analizleri sonuçlarına göre katılımcıların işgücü hareketlilikleri ve hareketlilik algıları analiz edilmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre;

Katılımcıların, şuna kadar çalıştıkları işletme sayısına göre fiziksel hareketlilik tutumu ve psikolojik hareketlilik tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığı oluşturan gruplar incelendiğinde, ilk işi olan katılımcıların (Ort=2,39) üçüncü (Ort=1,93) ve dördüncü (Ort=1,93) işi olan katılımcılara nazaran fiziksel hareketlilik tutumu ortalama olarak da daha yüksektir. Fakat yapılan Post-Hoc analizinde psikolojik hareketlilik herhangi bir farklılık göstermemektedir. Bunun sebebi anlamlılık düzeyinin ( $\text{sig}=0.048$ ) sınıra çok yakın olmasından kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların şuna kadar çalıştıkları işletme sayısında ilk işinde çalışanların fiziksel hareketlilik tutumu yani işletme değiştirme niyeti üçüncü ve dördüncü işletmelerinde ki katılımcılara göre daha fazladır. Bu durum, ilk işinde olanların 3. ve 4. işinde olanlara nazaran henüz heyecanlı, doğru işi bulmak için iş değiştirme düşüncesinde olmaları verileriyle desteklenebilir. 3. ve 4. işinde olanların ise ilk işinde çalışanlara nazaran iş değiştirme hevesleri daha az ve bu konuda daha tutucu oldukları söylenebilir. Diğer yandan şuna kadar çalıştıkları işletme sayısı ve psikolojik hareketlilik (sınırsız düşünce yapısı) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Katılımcıların, iş hayatında çalışma süresine göre fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumu arasındaki anlamlılık düzeyi incelendiğinde sadece fiziksel hareketlilik tutumunun anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamlılığı oluşturan

gruplar ise Şu Şekildedir. İŞ hayatında bir yıldan az alıŐanların (Ort=2,39) 3-5 yıl arası alıŐanlara (Ort=2,00), 9-10 yıl arası alıŐanlara (Ort=1,77) ve 10 yıldan fazla alıŐanlara (Ort=1,77) nazaran fiziksel hareketlilik tutumu ortalama olarak daha yüksektir.

Katılımcıların iş hayatında çalışma süresine göre hareketlilik algısı analiz edildiğinde bir yıldan az çalışanların fiziksel hareketlilik tutumu düzeyleri anlamlılık kapsamında seneler geçtikçe daha tutucu bir hal almaktadır. Diğer bir ifadeyle kişi iş hayatında ne kadar çok sene harcarsa fiziksel hareketlilik tutumu (organizasyonel hareketlilik) düşmektedir.

Katılımcıların mevcut Şirkette alıŐma süresine göre, fiziksel hareketlilik tutumu ve psikolojik hareketlilik tutumu arasında herhangi bir anlamlılık düzeyine rastlanamamıştır.

Araştırma kapsamında hareketlilik ve hareketlilik algısının anlamlılık düzeyinde Şuana kadar çalışılan işletme sayısı ve iş hayatında ki çalışma süresine göre fiziksel hareketlilik tutumu arasında bir farklılığa rastlanmıştır. Bu farklılığın yönü ise mantık çerçevesindedir. Farklılığın yönü çalışılan işletme sayısı ve iş hayatında ki toplam çalışma süresi arttığa fiziksel hareketlilik tutumu düşmektedir. AraŐtırmamızın sonuçlarından birisi olan toplam çalışma süresinin artıŐında, fiziksel hareketlilik tutumunun düşmesi (Türkmen, 2015) ve (Onay ve Ataseven, 2010)'in bulgularını destekler niteliktedir.

Sonuç olarak, anlamlılık kapsamında işgücü devir oranı yüksek bir sektörde, bireylerin istihdamda oldukları zaman dilimi arttığa fiziksel hareketlilik tutumu azalmaktadır. Başka bir ifadeyle aralarında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İŞ değiştirme sayısına göre de, ne kadar çok iş deĐiŐtirirlerse o kadar fiziksel hareketlilik tutumu azalmaktadır. Bu da ters bir ilişkiyi ifade etmektedir.

## KAYNAKÇA

- Beyhan,. (2011). Toplumsal-Bilişsel Yakınlık Ve İşgücü Hareketliliği: Hemşehrilik Bağları Üzerinden Bir İrdeleme, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt: 11 - Sayı: 3, (199–238)
- Bishara, D. T. ve Westermann-Behaylo, M. (2012). The Law and Ethics of Restrictions on an Employee’s Post-Employment Mobility, **American Business Law Journal**, Cilt 49, Sayı 1, Spring 2012, (1–61)
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration, **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 69, Sayı: (1), (30-47).
- Çalışkan, E. T., ve Kaya, A. A.. (2015). Yeni Ekonomik Coğrafya Yaklaşımı Çerçevesinde İşgücünün Hareketliliği: Avrupa Birliği Uygulaması, **Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, 2015 (37-62).
- Ezzeddine, O. (2012). “The Role of Labour Mobility in Reducing Unemployment in the European Union”. University of Montesquieu Bordeaux IV.
- Hugh Son, *BofA Forces ‘Garden Leave’ on Brokers After Defection*, Bloomberg Businessweek (<http://www.businessweek.com/news/2011-02-18/bofa-forces-gardenleave-on-brokers-after-defection.html>).
- Kale, E. & Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, (173-196).
- Kemeny, T ve M. Stolper. (2012). “The Sources of Regional Development: Wages, Housing and Amenity Gaps Across American Cities”. **Journal of Regional Science**. Cilt: 52. Sayı: 1. (85-108).
- Koçak, D., Ertürk, Y. ve Atan, M. (2020). Bölgesel Kalkınma Perspektifinden İşgücü Hareketliliğinin Değerlendirilmesi: Dirençli Temel Bileşenleri Analizi Uygulaması. **Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)**. Cilt: 10, Sayı: 2, (353-370)
- Mizintseva, M. F., Sardarian, A. R., Petrochenko, A. A., Chacykina M. A., (2017). Problems and Trends of the Youth Labor Market and Youth Labor Mobility in the World, *Espachios*, Vol 38
- Onay, M., & Ataseven, B. (2010). New directions for boundaryless and protean careers: What do human resources managers make differently? **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 14, (20), (435–465).
- Paksoy, M.; Hırlak, B. ve Balıkcı, O. (2017). “Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Adana Örneği”, **International Journal of Academic Value Studies** Cilt: 3, Sayı:12; 277-292
- Palmer, G. L. ve Brainerd, C. P. (1954). Labor Mobility in Six Cities: A Report on the Survey of Patterns and Factors. İçinde Labor Mobility, 1940 – 1950. New York: Social Science Research Council.
- Parnes, H.S. (1954). Research On Labor Mobility; An Appraisal Of Research Findings İn The United States. New York: Social Science Research Council.

- Pfeffer, J., Baron, J. N. (1988). **Taking The Workers Back Out: Recent Trends In The Structuring Of Employment.** In B. M. Staw & L. L. Cummings (Ed.), *Research In Organizational Behavior*, vol. 10: 257-303. Greenwich, CT: JAI Press.
- Symeonaki, M., Stamatopoulou, G., (2020), On the Measurement of Positive Labor Market Mobility, **SAGE Open**, July-September 2020, (1–13).
- Tansel, A., Acar, E. Ö., (2016). Labor Mobility Across The Formal/İnformal Divide İn Turkey Evidence From İndividual-Level Data, **Journal of Economic Studies** Cilt: 44, Sayı: 4, (617-635)
- Tchernis, R., (2010), Measuring Human Capital and Its Effects on Wage Growth, 24 J. **ECON. SURVS.** 362, 378.
- Türkmen, M., (2015), Spor Federasyonları Çalışanlarının Sınırsız Kariyer Tutumları İle Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi, **Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi**, Ekim / Kasım / Aralık – Sonbahar Dönemi Cilt: 4 Sayı: 14, (22-42)

# BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNCE DESTEKLENEN YAŞLI DESTEK PROGRAMLARININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

*Bu çalışma Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 'Sosyal Belediyecilik Bağlamında Yaşlılık Politikaları: Yaşlı Destek Programı Uygulaması' adıyla hazırlanmış olan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.*

**Yasin GÖKDOĞAN**

*Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalı, e-posta: yasin.gokdogan@ogr.sakarya.edu.tr; ORCID: 0000-0002-7039-4194*

**Onur METİN**

*Doktor Öğretim Üyesi, Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e-posta: ometin@sakarya.edu.tr; ORCID: 0000-0002-0773-6489.*

## Özet

Koruyucu sağlık politikalarıyla ve belli demografik dönüşümlerle açıklanabilecek olan etkiler ortalama yaşam süresini yükseltmiştir. Nitekim bu dönüşümler sonucunda yaşlı nüfus sayısı her geçen zamanla birlikte artarak toplumları demografik yaşlanma olgusuyla baş başa bırakmıştır. Yaşlılığın toplumsal getirileri sosyal politikaların içeriklerinin zenginleştirilmesini, belli plan ve programlarla yeniden şekillendirilmesini gerekli hale getirmiştir. Ülkemizde de Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından büyükşehir belediyelerinin yaşlılara yönelik sundukları hizmetleri desteklemek ve yaygınlaştırmak için Yaşlı Destek Programı (YADES) başlatılmıştır. Yaşlılar nezdinde sunulan ilgili hizmetler bütüncül bir şekilde değerlendirilerek bileşenlerinin ortaya koyulması çalışmanın temel amacıdır. Ayrıca çalışma ile belediyeler tarafından yaşlılara yönelik sunulan hizmetlere yön verebilme, ihtiyaç duyulan hizmetlerin belirlenmesi ve karar vericilere önerilerde bulunulması da amaçlanmaktadır. Çalışmada belediyelerin YADES kapsamında sundukları hizmetler ilgili dokümanlar incelenerek içerik analizine tabi tutulmuştur. YADES kapsamında belediyeler tarafından sunulan hizmetlerin güvenlik, hayat boyu öğrenme, nesiller arası dayanışma gibi yaşlılık politikalarıyla çeşitlendirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Yaşlılık, YADES, Yaşlılık Politikaları, Büyükşehir

Belediyeleri

# **OVERVIEW OF ELDERLY SUPPORT PROGRAMS SUPPORTED BY METROPOLITAN MUNICIPALITIES**

## **Abstract**

Health conditions, which have been progressed due to technological developments, have increased the life expectancy of individuals with the transition phase to low birth and death rates, which is explained by the effect of demographic changes. Due to these transformations, the elderly population has increased with each passing time, leaving societies with the phenomenon of demographic ageing. The social benefits of old age have made it necessary to enrich social policies' contents and reshape them with specific plans and programs. In our country, the Ministry of Family and Social Services initiated the Elderly Support Program (YADES) to support and expand the services provided by metropolitan municipalities to the elderly. The study's primary purpose is to evaluate the related services holistically offered to the elderly and reveal their components. In addition, the study aims to direct the services provided by the municipalities for the elderly, determine the services needed, and make suggestions to the decision-makers. In the study, the services provided by the cities within the scope of YADES were subjected to content analysis. Within the range of YADES, there is a need to diversify the services provided by the municipalities with senior age policies such as security, lifelong learning, and intergenerational solidarity.

**Keywords:** Ageing, YADES, Ageing Policies, Metropolitan Municipalities.





# GİRİŞ

Yaşlılık insan yaşamında birçok değişik etkenin beraber deneyimlendiği bir zaman aralığına karşılık gelmektedir. Yaşlı ifadesi ilk bakışta kronolojik ve temelde niceliksel olarak yapılandırılır. Yaşlı tarifi tarih boyunca belli bir yaşın üzerinde bulunan kişiler için kullanılmagelmiştir. Toplumsal yaşantıya anlam yükleyen mekânsal, tarihsel ve öznel koşulların etkisi yaşlılığın yalnızca niceliksel bir anlamı olmadığına da işaret eder. Tarihsel bir olgu olarak yaşlılığın zamanla hem niceliksel hem de niteliksel karşılıkları dönüşmüş, hem toplumda yaşlı olmanın kronolojik sınırı hem de anlamı farklılaşmıştır. Dolayısıyla toplumlara biçim veren belli koşullarla birlikte ele alınması gereken bir kavram olduğu da açıktır.

Yaşlılığın kendine özgü koşulları ve güncel olarak değişen niteliği göz önüne alındığında sosyal politikanın geleneksel bir gündem maddesi olması şaşırtmaz. Sağlık, çalışma, barınma gibi sosyal hakların tipik uğrakları yaşlılık için daha etraflıca ele alınması gereken sosyal politika gündemlerine karşılık gelecektir. Ancak biyolojik, psikolojik ve toplumsal bileşenlerle tarif edilebilecek bir varlık olarak insan, yaşlılıkla beraber bu üç bileşen bağlamında farklılaşır. Böylece sosyal politikanın kendine özgü bir gündem maddesi olarak modern dünyada hep tartışılmagelmiş ve toplumsal yaşantıya eşlik eden kurallara kendi bağlamına eşlik eden karşılıklarla katılmıştır.

Günümüz sosyal politikalarına önemli bir kaynak teşkil eden yerel yönetimler, merkezi sosyal politikaların ölçek olarak gerilemesiyle beraber hem siyasal devamlılığın yerel bir unsuru hem de toplumsal gereksinimlerin genel bir uzantısı olarak yaşlılık politikalarında olan varlıklarını çeşitlendirmişlerdir. Türkiye sosyal politikasının ilgili bakanlığınca büyükşehir belediyelerinde yaşlı bireylere yönelik sunulan hizmetleri desteklemek ve yaygınlaştırmak için 2016'da Yaşlı Destek Programı (YADES) adıyla proje bazlı uygulamaları başlatmıştır.

Elinizdeki bu çalışma kapsamında yerel yönetimler bağlamında YADES kapsamında sunulan yaşlılık programları ele alınacak ve ilgili boyutları ile betimlenmeye çalışılacaktır. Ayrıca YADES kapsamında büyükşehir belediyelerince yaşlı bireylere sunulan hizmetlerin değerlendirilmesi sonucunda bileşenlerinin neler olduğunun tespiti yapılacaktır. YADES kapsamında hizmetlerin nelerden oluştuğu bütüncül bir şekilde ortaya koyulacak ve diğer belediyeler tarafından sunulan sınırlı hizmetlere yön verebilme ve yaygınlaştırılma

olanakları tartışılacaktır.

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden birini oluşturan doküman inceleme yöntemi kullanılarak, YADES kapsamında sunulan hizmetler içerik çözümlemesine tabi tutulmuştur. Çalışmada kategori ve kodlar yardımıyla veri analizi gerçekleştirilmiştir. Konuyla ilgili plan ve politika önerileri YADES kapsamında irdelenmiş ve sağlık hizmetleri, bakım hizmetleri, sosyal ve kültürel faaliyetleri şeklinde üç başlık altında kategoriler yapılandırılmıştır. Sağlık hizmetler kapsamında; fizik tedavi, sağlık destek, psikolojik destek ve ulaşım hizmetlerini içeren kodlar, bakım hizmetleri kapsamında; hane temizliği, kişisel bakım, beslenme ve teknik destek hizmetlerini içeren kodlar, sosyal ve kültürel faaliyetler kapsamında; iş ve uğraşı çalışmaları, müzik, spor, gezi, tiyatro-sinema ve farkındalık programlarını içeren kodlar altında Türkiye'deki 14 büyükşehir belediyesi tarafından sunulan hizmetler analize tabi tutulmuştur. Çalışmada büyükşehir belediyeleri tarafından Yaşlı Destek Programı kapsamında sunulan hizmetleri, sistematik olarak özetlenebilmekte, kategorilere ayrılabilen ve kodlar önceden belirlenen kurallarla oluşturulabildiği için bu analiz birimi kullanılmıştır. YADES kapsamında hizmet veren Sakarya, Kayseri, Trabzon, Kahramanmaraş, Şanlıurfa, Antalya, Gaziantep, Malatya, Ordu, Samsun, Erzurum, Diyarbakır, Kocaeli ve Balıkesir Büyükşehir Belediyeleri'nin konuyla ilgili stratejik hedef ve faaliyet raporları, resmi internet siteleri, gazete haberleri, konuyla ilgili seminer, çalıştay vb. etkinlikleri ile içerik çözümlemesine tabi tutularak değerlendirilmesi yapılmıştır. Sağlık hizmetleri kategorisinde; psikolojik destek, fizik tedavi, sağlık desteği ve ulaşım hizmetleri, bakım hizmetleri kategorisinde; hane temizliği, kişisel bakım, beslenme ve teknik destek hizmetleri, sosyal ve kültürel faaliyetler kategorisinde; iş ve uğraşı çalışmaları, müzik, spor, gezi, tiyatro-sinema ve farkındalık programları dahil edilmiştir. Çalışmada büyükşehir belediyeleri tarafından 2016-2020 yılları arasındaki süreçte YADES kapsamında sunulan hizmetler veri olarak kullanılmıştır. Bu bakımdan yaşlılık dönemiyle birlikte sorunların temellerini oluşturan sosyal ve psikolojik, sağlık, bakım, emeklilik hayatı, yalnızlık ve sosyal izolasyon, güvenlik, nesiller arası çatışma, hayat boyu eğitim gibi konular ele alınarak incelenmiştir. Konya ve Mardin Büyükşehir Belediyeleri tarafından YADES kapsamında sundukları hizmetler veri eksikliği nedeniyle analize dâhil edilememiştir.

## **1. Literatür Değerlendirmesi**

Sanayileşme ve kentleşme olgusunun dünya genelinde yaygınlaşmasıyla birlikte

ortaya çıkan doğurganlık hızının düşmesi, geniş aileden çekirdek aileye geçişler ve kadının iş hayatına daha fazla katılımının artması sonucunda yaşlılara yönelik bakım politikalarının önemi daha da artmıştır. Kent hayatının zorluğu, rasyonel hayat tarzı ve kurumsallaşma düzeyinin hızlanması gibi faktörler geleneksel bakım anlayışında değişimlere neden olmuştur. Artan yaşla birlikte ortaya çıkan belli başlı sorunlar da bireyin bağımlı yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum yaşlı bireylerin kurumlardan ya da aile dışındaki kişilerden yardım alma durumunu ortaya çıkarmaktadır.

65-70 yaş aralığındaki yaşlı bireylerin %11'i başkalarının yardımıyla yaşamaya muhtaçken, 85 yaş ve üzeridekilerde bu oran %42'ye çıkmaktadır. Bu durum sadece yaşlının kendini değil yakın çevresinde olan kişileri de etkilemektedir. Özellikle kalça kırıkları, idrar kaçırma ve bunamadaki artışlar, 85 yaş ve üzerindeki bireylerin büyük bir kısmında yaşanmakta ve bakıma ihtiyaç duymasına sebep olmaktadır. Alzheimer ve buna benzer ruhsal hastalıkları olan bireylerin destekleyici bakımlarının %80'i yakın çevresindeki aile veya bakıcılar aracılığı ile yapılmaktadır. Bu durum yaşlının yakın çevresi ve bakımı üstlenenler üzerinde baskı yaratmaktadır. (Antonucci, 2016'dan akt. Şentürk, 2018: 241)

Yaşlı bireylerin en çok korktuğu durumların başında yaşlılığın getirdiği sorunlarla birlikte bir başkasının bağımlılığına girilmesidir. Bakımını üstlenen kişi çocuğu olsa bile çocuğun durumu kabullenmesi zor olur. Belki de yaşlı bireye evladı baktığı için korkusu daha fazla olur. Kimi zaman ona yük olacağından üzüldür, kimi zaman da taleplerinin açıkça dile getiremeyeceği için sıkıntıya girer. (Tufan, 2003:110)

Ülkemizde yaşlılara yönelik bakım hizmetleri devlet ve diğer kurumlarla birlikte ailelerin de bu rolü üstlenmesiyle sürdürülmektedir. Ancak yaşın ilerlemesiyle yaşlıların bakım hizmetine destek veren bireylerin kendi ve aile hayatına ilişkin sorumlulukları sebebiyle sorunları daha da artmakta ve yerine getiremediklerinde kaygı ve üzüntü içinde olmaktadırlar. Bu nedenle yaşlı bakım hizmetlerinde ailelere yönelik destek modelleri de geliştirilmelidir. (Ersanlı, 2008: 176)

Tufan'a göre (2003: 110-117) kuşaklar arasındaki ilişkileri bozan gelişmelerden biri de yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte ortaya çıkan bakım sorunudur. Meydana gelen bu gelişmeler arasında kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmaları büyük önem taşır. Çünkü çoğu zaman (kültüre bağlı olarak) bakıma muhtaç

olan yaşlı bireylerin bakım sorumluluğunu kadınlar yüklenmektedir. Bu durumun kadınının yaşamında belli dezavantaj yarattığı da ortadadır. Yaşlı bireye bakımın aile düzenini etkilemesi ve ekonomik koşulları zorlaması kendini belirginleştiriyorsa, yaşlının maruz kalabileceği riskler de çeşitlenebilir. Bu risk artışını önlemek için aileye ekonomik ve profesyonel desteklerin verilmesi önemlidir. Bakıma muhtaç yaşlısı olmasına rağmen iş yaşamında bulunma zorunluluğu olan eşlere, yasal çerçeve içinde destek verilmemesi halinde, ailedeki bütünlüğün korunması zorlaşmaktadır. Maddi, psikolojik ve sosyal sorunların arttığı bu gibi dönemlerin üstesinden gelemeyen ailelerde eşitsiz ilişkiler daha yerleşikleşir. Bu sorunlardan en çok kadınlar ve çocuklar etkilenir. Bu sorunlara engel olabilecek önlemler olarak toplumun daha sağlıklı yaşamasını sağlayan kurumların güçlendirilmesi gerekir. Ayrıca bakıma muhtaçlık sorunu gelecek kuşaklara yükleyerek ele alınmaması gereken bir sorumluluktur. Toplumumuzda değişen konjonktürle birlikte gelecekteki yaşlı sorunlarına uygun sosyal politika ve sosyal hizmetler üretilerek kontrol altına alınması sağlanmalıdır. Burada bölgeler arasındaki çeşitli farklılıklardan, örf ve adetlere kadar birçok faktör bulunmaktadır. Bütün faktörlerin iyi bir analizi sonucunda daha modern sosyal güvenlik politikaları oluşturulmalıdır.

Yaşlı sayısındaki artış beraberinde onların nasıl ve nerede yaşam süreçleri sorunlarını gündeme getirmiştir. İlk akla gelen düşünce onları aynı binada bir araya toplayarak tıbbi ve sosyal bakım olanakları sunmak ve daha yaşanabilir bir ortam haline getirmektir. Örneğin Hollanda'da 1960'larda şehrin merkezinden uzak daha sakin bölgelerinde bakım hizmetlerini karşılamak için binaların yapıldığı görülmektedir. En az 150 kişilik kapasitelerle sunulan kompleks binalarda normal, fizyolojik ve psikolojik bakımların giderildiği bu yapılardan eskisi kadar yararlanılmamaktadır. Yaşlı bireyleri yakın çevresinden kopararak hiç tanımadığı ve alışık olmadığı yerlerde bir araya getiren komplekslerin, yaşlılıkta oluşan sorunlara cevap vermedikleri anlaşılmıştır. Son yıllarda yaşlılara yönelik yapılan mesken yapımında önemli farklılıklara gidilmiştir. Yaşlı bireylerin buldukları ortamdan koparılmadan kendi evlerinde kalmasını sağlayan çözüm yolları aranmaya başlanmıştır. Yaşlının yaşam çevresindeki değişikliklerle bireylere ilgi çekici gelmesine, günlük aktivitelerini daha rahat yapabilmesi imkânı oluşturulmuştur. İnsanların bir arada olduğu ulaşım, yeşil ortam ve alışveriş merkezleri gibi alanlar, yaşlıların fiziksel yeteneklerine göre uygun şekilde yapılmaya çalışılmıştır. Böylece yaşlıların yaşam kalitesi belli gelişmelerle arttırılmaya çalışılmıştır. (Tufan, 2003: 142-143)

Özellikle kurumlarda hizmet gören yaşlı bireylerin de ifade ettiği gibi, kurumsal

bakım yerine yaşadıkları ortamlardan uzaklaştırılmadan kendi evlerinde hizmet görebileceği imkânlarla ağırlık verilmelidir. Fiziksel ve ruhsal sağlığın korunmasına katkı sağlayan akraba, aile ve yakın dost ilişkileri ile bazı yaşamsal aktivitelerde bulunabileceği ortam ev hayatıdır. Yaşlı bireyler hayatlarının önemli bir dönemini geçirdikleri ve zengin deneyimler kazandıkları evlerinden ayrılmak istemezler. Özellikle de hatıralarına bağlı oldukları için evlerinden ayrılmaları zorlaşmaktadır (Hablemitoğlu ve Özmete, 2010: 164 ve 168).

Yapılan bir çalışmada yaşlı bireylerin kurumsal hizmet aldıkları yapılarda eksikliğini belirttiği durumlar; yaşadığı çevre itibariyle sevilme, saygı, ilgi, sosyal ve kültürel aktivitelerde eksiklik ve bu konularda bireylere yardımcı olacak uzmanların sayısındaki yetersizlikler şeklinde sıralamaktadırlar (Hablemitoğlu ve Özmete, 2010: 163).

Hablemitoğlu ve Özmete'ye göre (2010: 164) yaşlılara yönelik verilen hizmetlerin verimliliği ve etkinliği için dört temel gereksinim dikkate alınarak yapılmalıdır. Bunlar sağlık bakımı, kişisel bakım, konut bakımı, tamir işleri ve sosyal iletişimidir. Bu çerçevede yaşlılara yönelik verilen hizmetler, kurumlarda bulunanları ve evlerinde yalnız yaşamını sürdürenleri de kapsar. Belirlenen bu ihtiyaçlar özellikle kurumsal bakım hizmeti verilirken bazı düzenlemelere gereksinim duyar. Yaşlı bireylere özellikle yaşadıkları çevre içerisinde sunulacak hizmetlerin kalitesinin artmasının ön koşulu, bu hizmeti konusunda uzman ve yaptığı işi benimseyen kişiler tarafından verilmesidir. Bakım hizmetini verecek kurumların idari ve mali yönden kendi bütçeleri olmasını sağlayan yasal çerçeveler yapılmalıdır. Sosyal güvenlik kapsamında yaşlılara yönelik sigorta imkânları genişletilerek emeklilik döneminde daha fazla hizmet sunumuna kavuşturulabilecek düzenlemeler gerçekleştirilmelidir.

Yerel yönetimler, yaşlı ve engelli bireylerin şartlarını ele alarak şehir içi düzenlemeleri ve konut yapımını ele alan yasal boyutlar oluşturmalıdır. Yaşlı bireylerin bağımlılık düzeyinin artırılmasını önleyen sistemleri desteklemek için teknolojik imkânların iyileştirilmesinin yanı sıra hizmetlerden de istifade edilmesini sağlayacak organizasyonlar yapılmalıdır. Yaşlılara yönelik hizmetlerin başarılı olmasını sağlamak için çok fonksiyonlu bir yaklaşımla çalışma ekibinin koordineli ve sistemli bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir (Ersanlı, 2008: 180).

## **2. Yöntem**

YADES kapsamında sunulan hizmetler dökümanların ışığında içerik çözümlemesine tabi tutulmuştur. Doküman incelemesi ‘araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini’ içerisine almaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 189). Nitel doküman analizi yazılı belgenin sistematik bir şekilde analizini içermektedir (Wach ve Ward, 2013: 1). Çeşitli nitel araştırmalarına benzer bir şekilde doküman inceleme yönteminde de ilgili konu kapsamında bir anlayışın ortaya koyulmasına, ampirik bilgi geliştirmek için verilerin değerlendirilmesine ve yorumlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Corbin ve Strauss 2008’den akt. Kırıl, 2020: 173).

Verilerin analizinde araştırma konusu kapsamında ilk etapta ilgili dokümanlara ulaşımları gerçekleştirilmelidir. Seçilen dokümanların sınırlandırılması yapılarak konuyla ilgili bölümleri incelenmelidir. Doküman verisinin orijinalliğinin kontrolü gerçekleştirilerek ayrıntılı ve derinlemesine okuması yapılmalıdır. Veriler içerik analiziyle çözümlenmeye tabi tutulacaksa kod ve kategori birimleri oluşturulmalıdır. Son olarak çözümlenmesi yapılan verilerin kullanılması ve yorumlanmasıyla birlikte yayına dönüşümü gerçekleştirilmelidir. (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 194-200)

İki tür doküman analizi yönteminden söz edilebilir, ilki genel tarama ikincisi içerik çözümlemesidir (Karasar, 2017: 231). Çalışmada içerik analizi kullanılarak YADES kapsamında yaşlılara yönelik sunulan hizmetlerin çözümlemesi yapılmıştır. İçerik analizi ‘belirli kurallara dayalı kodlamalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik, yinelenen bir teknik olarak’ ifade edilir (Büyüköztürk, vd. 2013: 259). Analizi yapılan materyalin içeriğinde bulunan göstergelerin açık ve belirgin anlamları kullanılarak içeriğe dair tanımlayıcı verilerin ulaşılması amaçlanmaktadır. Bu açıdan içerik çözümlemesi kullanılarak yapılacak materyaldeki belirli ifadelerin görülme sıklıkları kesin ve nesnel belirleme şansı verebilmektedir (George, 2003’ten akt. Taylan, 2011: 65).

İçerik çözümlemesi genel olarak iletişim formları kullanarak yapılır. Bunlar yazılı belge, fotoğraf, video ya da film gibi materyalleri kapsamaktadır. Cevaplanmak istenilen sorular kodlamalar yardımıyla araştırmacıyı sonuca ulaştırır. (Berg ve Lune, 2019: 346)

Kodlamalar belirli kurallara dayanarak ve metin içerisindeki sözcüklerin özetlenerek kategoriler halinde sunulmasına dayanır. Kodlamalar, bilgi içeriğini veriye dönüştürerek araştırmacının yorumlamasına ve çıkarımlarda bulunmasına

yardımcı olur. (Büyüköztürk, vd. 2013: 259)

Çalışmada büyükşehir belediyeleri tarafından Yaşlı Destek Programı kapsamında sunulan hizmetleri, sistematik olarak özetlenebilmekte, kategorilere ayrılabilen ve kodlar önceden belirlenen kurullarla oluşturulabildiği için bu analiz birimi kullanılmıştır.

YADES kapsamında hizmet veren Sakarya, Kayseri, Trabzon, Kahramanmaraş, Şanlıurfa, Antalya, Gaziantep, Malatya, Ordu, Samsun, Erzurum, Diyarbakır, Kocaeli ve Balıkesir Büyükşehir Belediyeleri'nin konuyla ilgili stratejik hedef ve faaliyet raporları, resmi internet siteleri, gazete haberleri, konuyla ilgili seminer, çalıştay vb. etkinlikleri ile beraber içerik çözümlemesine tabi tutularak değerlendirilmesi yapılmıştır.

YADES kapsamında sağlık hizmetleri, bakım hizmetleri, sosyal ve kültürel faaliyet şeklinde üç ana kategori oluşturulmuştur. Sağlık hizmetleri kategorisinde; psikolojik destek, fizik tedavi, sağlık desteği ve ulaşım hizmetleri, bakım hizmetleri kategorisinde; hane temizliği, kişisel bakım, beslenme ve teknik destek hizmetleri, sosyal ve kültürel faaliyetler kategorisinde; iş ve uğraşı çalışmaları, müzik, spor, gezi, tiyatro-sinema ve farkındalık programları dahil edilmiştir.

### **3. Bulgular**

İlgili bakanlık yaşlı bireylere yönelik sunulan hizmetleri desteklemek ve yaygınlaştırmak için 2016'da Yaşlı Destek Programı adıyla proje bazı uygulamaları desteklemeye başlamıştır. Yaşlı Destek Programı, Türkiye'de 65 yaş üstü yaşlı bireylerin korunmasını ve desteklenmesini sağlayan, psiko-sosyal bakıma gereksinim duyanların yaşam alanlarında veya gündüz merkezlerinde gereksinimleri olanlara hizmet verilmesi sağlanarak, yaşlılık sürecinde bağımsız yaşamlarının desteklenmesini ve kolaylaştırılmasını hedefleyen projeleri kapsamaktadır (Yaşlı Destek Programı 2020 Yılı Projesi Uygulama Usul ve Esasları, 2020: 2). Bakanlıkça yaşlılara yönelik sunulan bu hizmetlerin ülke genelinde yaygınlaştırılacak ve standart bir şekilde verilecek, olası israf ve diğer olumsuz sorunları önleyecek bir program olarak lanse edilmiştir. YADES kapsamında öncelikli olarak desteklenecek uygulama ve hizmet modelleri şunlardır (Yaşlı Destek Programı 2020 Yılı Projesi Uygulama Usul ve Esasları, 2020: 3-4):

- Yaşlılara yönelik evde bakım ve destek hizmetleri: Yaşlı bireylerin

bakımlarıyla ilgili olarak kendisi veya yakınları tarafından yetersiz kalınması durumunda yaşlıların evlerinde yaşamlarını sürdürmesini sağlamak için yaşam alanlarının iyileştirilmesi ve günlük ihtiyaçlarına yardımcı olunması amacıyla sunulan destek hizmetlerini içermektedir.

- Psiko-sosyal destek hizmetleri: Yaşlı bireyin birlikte yaşadığı veya bakımına yardımcı olan kişilerin gereksinim duyduğu psiko-sosyal destek hizmetlerini içermektedir.
- Teknik Destek hizmetleri: İlgili teknisyenlerce elektrikli cihazları, sıhhi tesisat, boya ve küçük tadilat hizmetlerini içermektedir.
- Mobil Ekibin Kurulması: Hizmet sunumunun kesintisiz sağlanması için yaşlı bireylerin evlerine ve hizmet sağlayan kurumlara ulaşımının sağlanması amacıyla personel ve araçların temin edilmesini içermektedir.
- Koordinasyon Merkezinin Kurulması: Çağrı merkezleri aracılığıyla doğrudan istek ve ihtiyaçların alınması ve karşılanmasına yönelik organizasyonların oluşturulması ve gerekli yönlendirmenin yapılması amacıyla ilgili birimlere bağlı olarak kurulan merkezleri içermektedir.
- Gündüz bakım, dayanışma ve danışmanlık hizmetlerinin sunulduğu merkezlerin kurulmasına yönelik projeleri kapsamaktadır.
- İl genelinde yaşlı bireylerin durumlarını içeren veri tabanlarının oluşturulmasını kapsayan projeleri içermektedir.
- Koruyucu ve önleyici hizmetlerin niteliklerini artıran ve yaygınlaştırılmasını sağlayan hizmetleri içeren projeler desteklenmektedir.

Yerel dinamiklerin harekete geçirilerek kamu kurum ve kuruluşları ile diğer kurumların birlikte hareket ettiği faaliyetlerin artırılması için iş birliğine dayalı, daha esnek ve yaşlılar nezdinde uygulanabilecek bir yapıya ihtiyaç duyulmaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca (ASHB) yerel yönetimlerin YADES kapsamında sunacağı hizmetleri ülke genelinde yaygınlaştırılmak ve hizmetlerin bütünleşik bir şekilde yürütmek, kaynak israfının ve olası diğer olumsuz durumların önüne geçilmek hedeflenmektedir. Ayrıca vatandaşlara doğrudan ve etkin olarak sunulması yönünden merkezî yönetimlere göre daha başarılı olan yerel yönetimlerin YADES programlarının başlatılmasında rol oynamıştır. YADES programı, ASHB tarafından her yıl uygulama usul ve esasları belirlenerek



proje çağrısıyla duyurulmaktadır. Tahsis edilen ödeneğin Türkiye’de 30 büyükşehir belediyesinin bulunduğu illerdeki projelerde kullanılması öngörülmektedir. Valilikler aracılığıyla büyükşehir belediyeleri YADES uygulama usul ve esasları çerçevesinde proje teklifini ASHB’ye sunmaktadır.

YADES, valiliklerin yetki ve sorumluluğunda yürütülmektedir. YADES kapsamında büyükşehir belediyesi tarafından desteklenecek projelerin seçimi ve değerlendirilmesine yönelik hükümler uygulama usul ve esaslarında düzenlenmiştir (YADES 2020 Uygulama Usul ve Esasları, 2020: 7-8):

- YADES’in amaçlarına uygun projeler desteklenmektedir.
- Yaşlı bireyin tüm yaşam alanlarına dokunabilecek ve aktif yaşlanmayı da içerisine dahil eden, sürdürülebilir ve çözüm üretme görevini üstlenen projelerin desteklenmesine öncelik verilir.
- Kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri, üniversitelerle iş birliği içerisinde gerçekleştirilecek projelere öncelik verilir.
- Evde bakımı destekleyen, gündüz hizmet sunan merkezlere, kurum bakımını azaltan ve hedef kitlesi yüksek olan projelere öncelik verilir.

Genel müdürlüğe sunulan proje teklifleri değerlendirildikten sonra Bakan onayını sunulur. Ödenek dağılımları belirlenir ve desteklenecek projeler resmi yazıyla valiliklere bildirim yapılır ve bakanlığın internet sitesinden kamuoyuna duyurulur.

YADES kapsamında desteklenen projelerin süresi 1 yıldır. Projelerin çeşitli sebeplerle öngörülen sürede tamamlanamaması durumunda bakanlığın uygun görmesiyle en fazla altıya kadar uzatılabilir. Ayrıca YADES kapsamında proje desteği alan büyükşehir belediyelerinin sonuçlanmış uygulamalarının sürdürülebilmesi amacıyla Bakan Onayı ile belirlenen oranda ödenek verilebilir (YADES 2020 Uygulama Usul ve Esasları, 2020: 6).

YADES kapsamında sunulacak her bir projenin bütçe büyüklüğünün üst sınırı 2020 yılı için 500.000 TL’dir. Merkezi bütçenin YADES kapsamında verdiği bütçe tutarı Tablo 1’de gösterilmiştir (YADES 2020 Uygulama Usul ve Esasları, 2020: 9).

Yıllar	Ödenek Tutarı (TL)
2016	4.125.000
2017	11.461.000
2018	17.650.000
2019	4.416.000
2020	2.952.000

**Tablo 1:** YADES Kapsamında Verilen Merkezi Bütçe Toplam Tutarı

**Kaynak:** YADES kapsamında sunulan destek tutarları ve bakan onayı bildirimlerinden düzenlenmiştir. (<https://www.aile.gov.tr>)

Yıllar	Büyükşehir Belediyeleri
2016	Sakarya, Kayseri, Trabzon, Kahramanmaraş ve Şanlıurfa
2017	Antalya, Gaziantep, Malatya, Ordu ve Samsun
2018	Antalya, Kayseri, Kocaeli, Kahramanmaraş, Şanlıurfa, Sakarya ve Trabzon
2019	Erzurum, Diyarbakır, Kayseri, Kahramanmaraş, Şanlıurfa, Gaziantep, Malatya, Ordu, Samsun, Kocaeli,
2020	Balıkesir, Erzurum, Gaziantep, Kahramanmaraş, Kocaeli, Konya, Malatya, Mardin, Ordu, Sakarya, Samsun, Şanlıurfa, Trabzon

**Tablo 2:** YADES Kapsamında Yıllara Göre Hizmet Veren Büyükşehir Belediyeleri

**Kaynak:** YADES kapsamında sunulan destek tutarları ve bakan onayı bildirimlerinden düzenlenmiştir. (<https://www.aile.gov.tr>)

Büyükşehir belediyelerinin bir kısmı YADES kapsamında hizmet verirken, bazıları da bir yıl arayla hizmet vermiştir. Özellikle YADES kapsamında hizmet veren büyükşehir belediyelerinin sayısında son yıllarda artış yaşanmıştır.

Gelişmiş ülkelerde başlayan yaşlı nüfustaki artış düzeyi yakın gelecekte ülkemizde de etkisini hissettirecek ve 65 yaş üzeri nüfus oranını %9 seviyelerinden %25'lere yükselecektir (TÜİK, 2021). Çalışmanın temel sorusu değişen demografik dönüşümlerle birlikte artacak olan yaşlı nüfusa yönelik hizmetleri, Yaşlı Destek Programına katılan büyükşehir belediyelerinin hizmetlerine yönelik bileşenlerinin neler olduğunu tespit etmektir. Böylece büyükşehir

belediyelerinin alan uygulamalarının neler olduğunu belirleyerek diğer belediyeler tarafından sınırlı bir şekilde sunulan yaşlılara yönelik hizmetlere yön verebilmesi ve yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca YADES kapsamında yaşlılara yönelik hizmetleri bütüncül bir şekilde ortaya koyarak ihtiyaç duyulan yönlerinin belirlenmesi ve bu alanda çalışan kurum ve uzmanlara yardımcı olunması amaçlanmaktadır.

YADES Kapsamında Hizmet Sunan Büyükşehir Belediyeleri	Sağlık Destek	Fizik Tedavi	Psikolojik Destek	Ulaşım
Antalya	✓	✓	✓	
Balıkesir	✓	✓	✓	
Diyarbakır	✓		✓	✓
Erzurum	✓	✓	✓	✓
Gaziantep	✓	✓	✓	✓
Kahramanmaraş	✓	✓	✓	✓
Kayseri	✓		✓	✓
Kocaeli	✓		✓	✓
Malatya	✓		✓	✓
Ordu	✓		✓	✓
Sakarya	✓	✓	✓	✓
Samsun	✓	✓	✓	
Şanlıurfa	✓		✓	✓
Trabzon	✓	✓	✓	✓

**Tablo 3:** Sağlık Hizmetleri Kapsamında Büyükşehir Belediyelerinin Hizmet Dağılımları

YADES kapsamında büyükşehir belediyeleri tarafından sağlık hizmetleri alanında yaşlı bireyin evlerinde veya kurumlarda rutin sağlık kontrollerinin gerçekleştirilmesini içeren sağlık destek hizmetlerinin hepsinde sunulduğu görülmektedir. Toplumda rol ve statülerle var olan bireyin yaşlılık döneminde bunlardan uzaklaşarak yetersizlik duygusuna kapılabilmekte ve bunun sonucunda yaşlılığı sorun olarak görebilmektedir (Arpacı, 2014: 18-19). Bu sorunlara destek olunması amacıyla YADES kapsamında psikolojik destek hizmetleri tüm belediyeler tarafından gerek kurumlar da gerekse de yaşam alanlarında sunulmaktadır. Yaşlılık döneminde daha fazla görülen yürüme ve denge bozukluğu gibi fonksiyon kayıplarını önlemeye ve iyileştirmeye yönelik

faaliyetler fizik tedavi uzmanlarınca YADES kapsamında büyükşehir belediyelerinin büyük bir kısmında verilmektedir. Bireylerin sağlık sorunlarıyla daha fazla uğraştığı yaşlılık döneminde sağlık kurumlarına erişim imkânı olmayanlara ulaşım hizmetlerinin sağlanması önemli bir uygulamayı içermektedir. Büyükşehir belediyelerinin bir kısmında verilen bu hizmetler diğer belediyeler tarafından da sunulması beklenmektedir.

YADES Kapsamında Hizmet Sunan Büyükşehir Belediyeleri	Hane Temizliği	Kişisel Bakım	Beslenme	Teknik Destek
Antalya	✓	✓		✓
Balıkesir	✓	✓	✓	
Diyarbakır	✓	✓		✓
Erzurum	✓	✓	✓	
Gaziantep	✓	✓	✓	✓
Kahramanmaraş	✓	✓	✓	
Kayseri	✓	✓	✓	✓
Kocaeli	✓	✓		✓
Malatya	✓	✓	✓	✓
Ordu	✓	✓	✓	✓
Sakarya	✓	✓	✓	✓
Samsun	✓	✓	✓	
Şanlıurfa	✓	✓	✓	✓
Trabzon	✓	✓		✓

**Tablo 4:** Bakım Hizmetleri Kapsamında Büyükşehir Belediyelerinin Hizmet Dağılımları

YADES kapsamında büyükşehir belediyeleri tarafından bakım hizmetleri alanında kurumsal bakım hizmetleri yerine kendi bulunduğu ortamdan uzaklaşmadan sunulan hizmetlerle hem ruhsal hem de fiziksel sağlıklarının korunmasına yardımcı olunmaktadır. Bu kapsamda yaşlı bireylere yaşam alanlarında verilecek hizmetlerin niteliklerinin artırılmasına yönelik adımların atılmasına gerek duyulmaktadır. Yaşlı bireylere yaşam alanlarında sağlanacak temizlik hizmetleri, YADES kapsamındaki tüm büyükşehir belediyeleri tarafından sunulularak destek olunmaktadır. Yaşlı bireylerin kişisel temizlik ve berber ihtiyaçlarını gidermeye yönelik hem kurumlarda hem de yaşam alanlarında YADES kapsamında tüm büyükşehir belediyeleri tarafından verilmektedir. Yaşlı bireylere yaşam alanlarında yardımcı olunan diğer bir hizmet ise teknik

destek hizmetleridir. Yaşlı bireylerin evlerinde boya, elektrik, tesisat ve tamir hizmetlerini içeren bu teknik desteklerin yanı sıra, yaşam alanlarının da yaşlı bireylere göre tasarlanmasına yönelik hizmetler de sunulmaktadır. YADES kapsamında büyükşehir belediyelerinin büyük bir kısmında sunulan bu hizmetlerin diğer belediyeler tarafından da yaygınlaştırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Yaşamsal ihtiyaçların en önemlisini oluşturan beslenme, yaşlı bireylerin yaşam alanlarında veya kurumlarda yemek dağıtım hizmetlerini içermektedir. Bu kapsamda gerek kurumlarda gerekse de yaşam alanlarında günlük yemek ve gıda dağıtımını büyükşehir belediyelerinin büyük bir kısmında gerçekleştirilmekte ve diğer belediyeler tarafından da sunulmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

YADES Kapsamında Hizmet Sunan Büyükşehir Belediyeleri	İş ve Uğraşı Çalışmaları	Müzik	Spor	Geziler	Tiyatro ve Sinema	Farkındalık Programları
Antalya	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Balıkesir	✓	✓		✓		✓
Diyarbakır	✓		✓	✓	✓	✓
Erzurum						
Gaziantep	✓	✓	✓	✓		✓
Kahramanmaraş						
Kayseri		✓		✓	✓	✓
Kocaeli	✓	✓			✓	✓
Malatya				✓		✓
Ordu						
Sakarya	✓		✓	✓	✓	✓
Samsun	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Şanlıurfa	✓	✓		✓	✓	✓
Trabzon	✓		✓	✓		✓

**Tablo 5:** Sosyal ve Kültürel Faaliyetler Kapsamında Büyükşehir Belediyelerinin Hizmet Dağılımları

Resim, hat, boyama, ebru, seramik gibi el emeğine dayanan iş ve uğraşı çalışmalarısıyla yaşlı bireylerin bir araya gelmesi sağlanarak çeşitli aktivitelerde yürütülmektedir. Çeşitli müzik dinletilerini içeren müzik faaliyetleriyle de yaşlı bireyin bir araya gelmesi sağlanarak topluma katılım imkânı sağlamaktadır. Doğa yürüyüşleri, çeşitli egzersiz ve şehir içi ya da şehir dışı organizasyonları içeren spor ve gezilerle de yaşlı bireylerin aktif yaşlanması desteklenmektedir.

Çeşitli gösterimleri, konferans, söyleşi ve belirli haftaları kutlama gibi etkinlikleri içeren sinema-tiyatro ve farkındalık programlarıyla da yaşlı bireylerin bir araya gelmesine ortam hazırlanmaktadır. Aktif yaşlanmanın katılım boyutunu oluşturan sosyal ve kültürel etkinlikler yaşlı bireylerin toplumdan izole olma riskini önleyerek yaşlılık dönemini aktif olarak geçirmesine yardımcı olmaktadır. YADES kapsamında büyükşehir belediyeleri tarafından çeşitli sosyal ve kültürel aktivitelerle yaşlı bireylere destek olunmakta ve büyük bir kısmında verilen bu hizmetler diğer belediyeler tarafından da yaygınlaştırılmasına gerek duyulmaktadır.

#### **4. Tartışma Ve Sonuç**

Tarihsel süreçte ortaya çıkan demografik değişimler ülkelerin kamu gelirlerini, tüketimlerini, tasarruflarını ve harcama gibi ekonomik niteliklerini etkilemiştir. Sanayileşmenin ilk yaşandığı ülkelerde başlayan nüfusun yaşlanması süreci yavaş yavaş diğer ülkeleri de etkisine almış, sosyal ve ekonomik hayattaki değişimlerle daha detaylı politikaların yapılmasına gerek duyulmuştur. Yakın zamana kadar düşünce sistematüğını oluşturan yaşlanmanın bireysel olduğu kanısı artık toplumsal yaşlanma olgusuyla daha etraflıca değerlendirilmesi gereken ve tüm toplumu ilgilendiren bir alana dönüşmüştür. Bu sebeple yaşlılığı bireyde tanımlanan bir sorun olarak görmek yerine yaşlılık politikalarının vatandaşlık temelli yöntemlerle nasıl geliştirilebileceğı üzerinde daha fazla durulması gereklidir. Türkiye’de de her geçen zamanla birlikte artan yaşlı nüfus düzeyi, yaşlılara yönelik politikaların geliştirilmesini güncel bir ihtiyaç olarak dayatmaya devam etmektedir.

Sağlık harcamaları ve bakım gereksinimindeki artış düzeyi sağlıklı yaşlanmayı teşvik eden, hastalıklara ve engelliliğe yönelik tedbirlerin alınması içeren politikaları gündeme getirmiştir. Yaşlılık süreciyle birlikte çalışma gücü ve gelirinin eskisi gibi olmadığı ve bu dönemde sağlık harcamalarındaki artış düzeyi göz önüne alındığında, yaşlı birey yüksek bir sosyal risk faktörüyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu sebeple yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte oluşturulacak politika planlamaları, ekonomik ve sosyal yapılardan temel gereksinimlere kadar tüm fiziksel ve sosyal yaşamı kapsayan etmenlerin yeniden tasarlanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Yaşlılara yönelik politikaların başarılı olabilmesi için yapılan uygulamaların sürekli izlenmesini ve denetlenmesini gerektirmektedir. Ayrıca sunulan hizmetler kapsayıcı ve katılımcı bir şekilde dönüşüme uğratarak verimsiz uygulamaların yeniden tasarımına ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca etkin ve verimli politika uygulamaları toplumun

ortak çabasıyla var olmalıdır.

Yaşlılara yönelik sunulacak destek politikalarının sadece yaşlılara değil onlara bakmakta olan yakınlarının da nefes alması sağlanarak toplumsal hayata katılmalarını kolaylaştıracaktır. Bu sebeple yaşlılık politikalarının içeriğindeki olumlu değişimler sadece yaşlı bireyler için değil bakım sorumluluğuna sahip kişiler içinde önemli bir alanı oluşturmaktadır. Nitekim Gaziantep Büyükşehir Belediyesi tarafından YADES kapsamında Alzheimer-Demens hasta ve yakınlarına özel hizmet vermek amacıyla moral evini hayata geçirmiştir. Mesleklerinde uzman kişiler tarafından bu gruba yönelik yaşam kalitelerini artırıcı ve destekleyici hizmetler sunulmakta ve bakım veren yakınlarının da yüklerini biraz da olsa hafifletmek amacıyla bilgilendirici ve destekleyici hizmetler verilmektedir. Yaşlılık döneminde bireylerin yüz yüze kaldığı Alzheimer ve Demans hastalarına karşı toplumda bilinç kazandırılmasına yönelik adımların atılmasına gerek duyulmakta, YADES kapsamında Gaziantep Büyükşehir Belediyesi tarafından verilen hizmetlerin diğer belediyeler tarafından da yaygınlaştırılacak projelere gereksinim duyulmaktadır.

Dünün çocuğu bugünün büyükannesi ve büyükbabası olan yaşlı bireylerimiz nesiller arası öğrenme, kültürel değerlerin aktarımı ve her yaşın öneminin atfedilmesi gibi özellikleri barındıran nesiller arası dayanışma uygulamalarının YADES kapsamındaki hizmetlerle artırılması gereklidir. Diyarbakır ve Samsun Büyükşehir Belediyesi tarafından gençlerle yaşlı bireyler bir araya gelerek çeşitli etkinlikler düzenlemiştir. Bu faaliyetlerle gençlerin yaşlılık konusunda bilinç düzeylerinin artırılması sağlanmış ve farklı kuşaklar bir araya getirilerek nesiller arası dayanışmanın güçlendirilmesine yönelik adımlar atılmıştır. YADES kapsamında diğer büyükşehir belediyeleri tarafından da nesiller arası dayanışmayı artıracak uygulamalar yaygınlaştırılmalı ve buna yönelik projeler geliştirilmelidir.

İlerleyen hayat evresinde aile üyeleri evlilik, eğitim ve çalışma hayatına atılması gibi sebeplerle evden uzaklaşabilmekte ve yakın çevresindeki bireyleri ölümlerle kaybedebilmektedir. Bu durumlar sonucunda da yaşlı bireyin ilişki ağları daralarak yalnızlık içerisine girebilmektedir. Aktif yaşlanmanın katılım boyutunu oluşturan sosyal ve kültürel faaliyetler ile evde bakım hizmetlerinin yanında evinde yalnız yaşayan yaşlı bireylerin güven içerisinde yaşamını sürdürebilmesi amacıyla uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda YADES kapsamında Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi tarafından akıllı takip ve çağrı

sistemleriyle yaşlı bireyler 7/24 kontrol edilmektedir. Yaşlı bireyin akıllı sistemlerle tansiyon, kalp ve şeker ölçümleri yapılabilen, acil durumlarda ve tıbbi gereklilik halinde personellere hızla bir şekilde ulaştırılmaktadır. YADES kapsamında ilgili belediye tarafından sunulan bu hizmetler yalnız yaşayan yaşlı bireylerin güvenliğinin sağlanması ve evde bakım sistemini desteklemesi noktasında önemli bir uygulamayı içermekte, diğer belediyeler tarafından da yaygınlaştırılmasına gerek duyulmaktadır.

Yaşlı bireylerin özellikleri dikkate alınarak yaşam alanlarının fiziksel değişimlerle yeniden tasarlanmasına gerek duyulmaktadır. Güvenli bir şekilde kendi bulunduğu ortamda yaşayabilmeleri amacıyla uygun fiziki çevrelere ihtiyaç vardır. YADES kapsamında Kocaeli Büyükşehir Belediyesi tarafından yaşlı bireylerin ev kazalarının önüne geçilebilmesi ve güvenli bir yaşam sürdürebilmeleri amacıyla evin çeşitli bölümlerine sabit tutunma aleti, kaydırmaz paspas, harekete duyarlı lambalar gibi sistemlerle fiziksel çevre düzenlemesi yapılmıştır. Yaşlı bireylere fiziksel yönden güvenli bir ortamın oluşturulabilmesi için gerek yaşam alanları içerisinde gerekse de dışarısında belediyeler kendini sorumlu hissederek teknik destek ve alt yapı hizmetlerini çeşitlendirmelidir.

YADES kapsamında yaşlı bireylere sunulan kurs ve etkinlikler değerlendirildiğinde kişisel gelişimine yönelik çeşitli kurslarla birey hem öğrenmekte hem de keyifli zaman geçirebilmektedir. Birçok bireyin emeklilik öncesindeki çalışma hayatında vakti olmadığı için bu kurslara katılamama ihtimali bulunmaktadır. Emeklilik sonrasında boş zamanlarını değerlendirmek veya erteledikleri isteklerini yerine getirmek için yaşlı bireylere hayat boyu öğrenme imkânlarının sunulması gerekmektedir. Ayrıca YADES kapsamında yaşlı bireylerin istihdamlarının artırılmasına ve girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesine yönelik adımlar atılmalıdır. Örneğin ilgi ve yeteneklerine göre yürütülen iş ve uğraşı çalışmaları kapsamında atölyeler oluşturularak yeni iş imkânları yaşlı bireylere sağlanabilir. Spor, gezi, sinema-tiyatro ve farkındalık programları gibi çeşitli etkinliklere katılım sağlayan yaşlı bireylerin yaşlılık sürecinde yaşamdan geri çekilme yerine aktif kalarak hem daha sağlıklı hem de sosyalleşmelerine imkân sağlanmakta ayrıca farklı kültürler ve yerler tanınmaktadır. Balıkesir Büyükşehir Belediyesi YADES kapsamında Sındırgı bölgesinde faaliyet gösteren bir termal tesiste 3 gün boyunca hem sağlık hem de psiko-sosyal yönden hizmetler verilmiştir. Yaşlılık sürecinde fizyolojik değişimlerle birlikte yaşam aktivitelerinin



sınırlanması ortaya çıkmakta ve bunun sonucunda ise günlük hayata uyum sorununun önlenmesi amacıyla ilgili etkinliklerle çeşitlendirilmesine YADES kapsamında ihtiyaç bulunmaktadır.

YADES kapsamında oluşturulacak politika modellerinin yaşlı bireylere ulaşımı önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Veri tabanları oluşturularak ihtiyaç sahibi kişiler belirlenmeli ve hizmetler mümkün olduğunca her kesime ulaşabilmelidir. Hem kırsalda hem de merkezlerde yaşayan yaşlı bireylere hizmetlerin ulaştırılmasında eşit davranılmalı, sunulan hizmetlere katılımının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Yaşlı bireylerde politika yapım süreçlerine katılarak talep ve ihtiyaçları göz önüne alınmalı ve topluma uygun hizmet modelleri oluşturulmalıdır.

Yaşlılığı, sona doğru yaklaşan bir ömür olarak algılamak yerine yaşamın getirmiş olduğu tecrübelerin harmanlandığı bir sürecin başlangıcı prensibiyle sunulacak hizmetler, insan sermayesinden en iyi şekilde istifade edilebilmesi için onların potansiyellerini ve hayat kalitelerinin artırılmasını sağlayacaktır. Çalışmada aktif yaşlanmanın katılım boyutunu içeren sosyal ve kültürel etkinliklerle, sağlık ve bakım hizmetleri alanında sunulan uygulamalar birlikte incelenerek, yaşlı politikaları çerçevesinde nelerin gerçekleştirilebileceği YADES kapsamındaki projelerle değerlendirilmeye çalışılmıştır. Yaşlı politikalarını şekillendirenlere ve karar vericilere yardımcı olunması amaçlarını da içeren bu çalışmanın gösterdiği her yaştaki bireyin toplumda kendini konumlandırabilmesi, dayanışmanın artırabilmesi, nesiller arası bilgi aktarımının sağlanabilmesi ve daha adil bir yaşam için refahın dağılımını konu edinen sosyal politikaların artması üzerinde daha fazla durulması gerekliliğinin net olduğudur.

## KAYNAKÇA

- Berg, Bruce L. ve Lune, Howard (2016), **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, (Çev. Arı, A.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Pegem Yayınları.
- Ersanlı, E. (2008), “Yaşlıya Bakım Hizmetleri”. Ersanlı, K. ve Kalkan, M. (ed.), **Psikolojik, Sosyal ve Bedensel Açından Yaşlılık**. 173-190. Ankara: Kilit.
- Hablemitoğlu Ş. ve Özmete, E. (2010), **Yaşlı Refahı: Yaşlılar için Sosyal Hizmet**. Ankara: Kilit.

- Karasar, N. (2017), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Nobel: İstanbul.
- Kıral, B. (2020), “Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi”. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 15 170-189.
- Şentürk, Ü. (2018), **Yaşlılık Sosyolojisi: Yaşlılığın Toplumsal Yörüngeleri**. Bursa: Dora.
- Tufan, İ. (2003), **Modernleşen Türkiye’de Yaşlılık ve Yaşlanmak**, İstanbul: Anahtar.
- Taylan, H. H. (2011), “Sosyal Bilimlerde Kullanılan İçerik Analizi ve Söylem Analizinin Karşılaştırılması”. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 1(2), 63-76.
- TÜİK, (2021). *İstatistiklerle Yaşlılar, 2020*. (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Elderly-Statistics-2020-37227> erişim 08.07.2021).
- Wach, E., ve Ward, R. (2013). *Learning About Qualitative Document Analysis*. (<https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/2989> erişim: 07.07.2021)
- Yıldırım, A. Şimşek, H. (2016), **Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri**. Ankara: Seçkin.
- Yaşlı Destek Programı 2020 Yılı Projesi Uygulama Usul ve Esasları, (2020). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

# GÜVENLİK KÜLTÜRÜ MODELLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

**Ekrem ERDOĞAN**

*Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, eerdogan@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3480-4758*

**Kemal Gökmen GENÇ**

*Öğr. Gör., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Arifiye Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, kgokmengenc@subu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9232-1677*

## Özet

Bu çalışmanın amacı; güvenlik kültürü modellerinin karşılaştırmalı analizini yapmaktır. Gerek toplumsal yaşamda gerekse işyerlerinde güvenlik tedbirlerinin var olmaması veya uygulanamaması bir yönüyle toplumdaki kültürle yakından ilişkilidir. Kültür; bilgilerimizin alışkanlıklara dönüşmesi sürecinde, ortak tutum ve davranış kalıplarımızın, algısal aktarımla nesilden nesile geçmesi süreci olarak tanımlanabilir. Bu bakış açısıyla güvenlik tedbirlerinin alışkanlığa dönüşmediği toplumlarda ve özel olarak işyerlerinde güvenlik kültürünün oluşmadığı veya bu sürecin sağlıklı yürümediği sonucu çıkarılabilir. Bazen bu tedbirlerin mevcut olmaması bazen de mevcut olsa dahi pratikte uygulan(a) maması nedeniyle hayat kalitemiz düşmektedir. Bu durum çalışma hayatımız içinde geçerlidir. İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde kastedilen, işyerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak nedeniyle gerçekleştirilen sistemli ve bilimsel çalışmalardır. İş koşulları çerçevesinde, çalışanların iş ortamındaki tehlike ve risklerden korunmasına yönelik tedbirlerdir. Günümüzde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında proaktif bir yaklaşım söz konusu olmasına rağmen, ILO'ya (2021) göre Dünyada gerek kötü çalışma koşulları gerekse güvenlik kurallarına uyulmaması nedeniyle yaklaşık 2,3 milyon kişi işle ilgili kazalara veya hastalıklara yenik düştüğü tahmin edilmektedir. Bu, her gün 6000'den fazla ölüm anlamına gelmektedir. Dünyada, yılda yaklaşık 340 milyon iş kazası gerçekleşmekte ve 160 milyon kişi de işle ilgili hastalıktan mağdur durumdadır ve belirli aralıklarla yapılan güncellemelere göre bu sayılar artmaktadır. Bunun insani ve sosyal maliyetinin yanında Dünyada yıllık GSYİH'nın %4'ü civarında

bir ekonomik maliyeti de vardır. İş kazası ve meslek hastalıklarının birden fazla nedeni sayılabilir. Burada önemli bir husus, bu nedenlerin çoğunun güvenlik kültürü ile ilişkili olmasıdır. Bu çalışmada; Güvenlik Kültürü Olgunlaşma, Karşılıklı Güvenlik Kültürü, Berends'in Güvenlik Kültürü, Toplam Güvenlik Kültürü ve Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı modelleri incelenmiştir. Sonuçta, bütüncül olarak güvenlik kültürüne yönelik boyutları ele alan modellerin oluşturularak saha çalışmalarının arttırılması gerektiği ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli, Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli, Toplam Güvenlik Kültürü Modeli, Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli.

# COMPARISON OF SAFETY CULTURE MODELS

## Abstract

This study aims to carry out a comparative analysis of security culture models. The absence or inability to implement security measures in both social life and workplaces is closely related to the culture in the society. Culture can be defined as the process of passing our common attitudes and behavior patterns from generation to generation through perceptual transfer, within the process of transforming our knowledge into habits. From this point of view, it can be deduced that in societies where security measures do not turn into a habit, and especially in workplaces, safety culture is not formed, or this process does not run smoothly. Our quality of life decreases because sometimes these measures are not available, and sometimes, even if they are available, they cannot be applied in practice. This case is also the same with our work life. What is meant by occupational health and safety is systematic and scientific studies carried out to be protected from conditions that may harm health arising from various reasons during the execution of work in the workplace. These are the measures to protect the employees from the dangers and risks in the work environment within the framework of the working conditions. According to ILO (2021), it is estimated that around 2.3 million people in the world succumb to work-related accidents or diseases due to poor working conditions and non-compliance with safety rules. However, there is a proactive approach in occupational health and safety practices today. That means more than 6,000 deaths occur every day. Worldwide, approximately 340 million occupational accidents occur annually, and 160 million people suffer from work-related diseases, and these numbers increase based upon periodic updates. In addition to its human and social costs, it also has an economic cost of around 4% of the annual GDP in the world. There can be more than one cause of occupational accidents and professional diseases. An important point here is that many of these reasons are related to the safety culture. In this study, models of the Maturation of Safety Culture, Mutual Safety Culture, Berends' Safety Culture, Total Safety Culture and Design of Attitudes towards Safety were examined. As a result, it has emerged that field studies should be increased by creating models that deal with the dimensions of safety culture holistically.

**Keywords:** Maturation Model Of Safety Culture, Mutual Safety Culture Model, Berends' Safety Culture Model, Total Safety Culture Model, The Model For The Structure Of Employee Attitudes To Safety.

# GİRİŞ

Türk Dil Kurumu'na (2021) göre güvenlik; toplumsal yaşamda genel düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet olarak tanımlanmıştır. Güvenlik farklı boyutları olan bir kavramdır. Bir kişinin, bir grubun veya tüm toplumun güvenliği olarak düşünüldüğünde farklı katmanlara sahiptir. Güvenlik, emniyet denildiğinde kastedilen birtakım tedbirler manzumesidir. Bir yerin güvenli veya emniyetli olması orada güvenlik tedbirlerinin var olduğunu ve bunların uygulandığını veya bunlara uyulduğunu gösterir. Tam tersi güvenlik tedbirlerinin olmaması veya mevcut kurallara uyulmaması da orayı emniyetsiz kılar.

Bazı durumlarda yaşanan yer veya yapılan işin niteliği kaçınılmaz olarak güvensizlik yaratır. Örneğin terör, doğal afet riski barındıran yerler veya tehlikeli coğrafi bölgeler böyledir. Yine madenlerde, tarım ve orman alanlarında veya kimya endüstrisinde çalışmada yapılan iş gereği diğerlerine göre daha tehlikelidir. Bir yerde güvenliğin sağlanabilmesi o yerin özelliğine göre birtakım tedbirlerin alınmasını içerir. Bazı yerlerde daha fazla tedbir almak gerekebilir. Bu tedbirler zaman içerisinde tecrübe edilerek ortaya çıkmış ve nesilden nesile bir aktarımla günümüze ulaşmıştır. Güvenlik tedbirlerinin ortaya çıkması, aktarımı ve uygulanması kültürel boyutlara sahiptir. Türk Dil Kurumu'na (2021) göre kültür tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü olarak tanımlanmıştır. Güvenlik meselesi; güvenlik tedbirleri ve bunları sonraki nesillere iletmede kullanılan araçlar bütünü olarak değerlendirildiğinde kültürle ilişkisi ortaya konulabilir.

Kültürün alt boyutu olarak değerlendirildiğinde güvenlik kültürü; toplumda bireylerin güvenlik gerekçesiyle oluşturulmuş kuralları benimseme, uygulama, geliştirme ve bu kuralları sonraki nesillere aktarma süreci kastedilmektedir. İşyerleri özelinde değerlendirildiğinde güvenlik kültürü; güvenlik faaliyetlerine yön veren, davranış normları oluşturan güvenlik hakkındaki ortak inançlar ve değerler sistemi (Kaluzza ve diğerleri, 2012: 13) olarak tanımlanabilir. Çalışma tüm toplumu ilgilendiren önemli bir faaliyettir. Çünkü toplumun büyük bir bölümü bir şekilde çalışma ilişkisi içerisinde. Bu, insanların vakitlerinin önemli bir kısmının çalışma faaliyetine harcadığı anlamına gelir. Bu açıdan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği ön plana çıkmaktadır. ILO Genel Direktörü Guy Ryder; her yıl yaklaşık 3 milyon işçinin iş kazaları ve işle ilgili hastalıklardan

öldüğünü, bunun ise kabul edilemez ve kaçınılabilir bir insani maliyet olduğunu ve işten kaynaklanan bu tür ölümleri, yaralanmaları ve hastalıkları azaltmanın mümkün olduğunu ve ortadan kaldırmamız gerektiğini ifade etmektedir (Ryder, 2019). Ayrıca ülkemizde yetkili bir ağızdan iş kazalarının yüzde 98'inin, meslek hastalıklarının da yüzde 100'ünün önlenabilir olduğu ifade edilmiştir. Ancak bunun için işyerlerinde sağlık ve güvenlik kültürünün geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (TRTHABER, 2014). Anlaşılan işyerlerini güvenli hale getirmek mümkündür ve bu bizim elimizdedir. Ancak bu sadece mevzuatla çözülebilecek bir şey değildir ve daha köklü çözümler gerektirmektedir.

Domino teorisine göre iş kazası, peş peşe gelen ve sırasıyla olmak kaydıyla beş neden ortaya çıktığında gerçekleşen bir durumdur. Bunlar; doğal durum, kişisel kusurlar, tehlikeli hareket ve durumlar, kaza olayı ve zarardır. Burada iş kazasının nedenleri domino taşına benzetilmiş ve ilk taş devrildiğinde ve ardındaki taşı devirdiğinde kazanın kaçınılmaz olduğu ileri sürülmüştür. Bu beş nedenden ilki olan doğal durum, iş kazasının nedeni olarak bir taraftan doğada bulunan ancak önlenemeyen olaylara gönderme yapar. Örneğin elektrik enerjisinin yaşam kaybına sebep olan etkisi, küçük bir kıvılcımın patlamaya veya yangına sebep olabileceği bunlar arasında sayılabilir. Diğer taraftan da kişinin doğduğu aile ve sosyal çevresi de doğal durum etmeninde kaza sebebi olarak belirtilmiştir. İkinci olarak teoriye göre; kötü mizaç, tutarsızlık, sinirlilik ile umursamazlık, dikkatsizlik, dağınıklık, tedbirsizlik ve ihmal gibi kişisel kusurlar tehlikeli hareket ve durumlara sebep olmakta ancak eğitim ve disiplin uygulamaları sayesinde kısmi olarak düzeltilebilmektedir (Othman ve diğerleri, 2018: 3; Müngen, 1993: 5-8). Teorideki üçüncü etmen tehlikeli hareket ve durumlarıdır. Bu etmen; makine koruyucularını çıkarmak ve bozulmasına neden olmak, iş disiplinine uymadan çalışmak, yetkisiz ve izinsiz olunan tehlikeli bölgede yer almak ve görevi dışındaki işleri yapmaya çalışmak gibi tehlikeli hareketler ile kişisel koruyucu donanımının işveren tarafından temin edilmemesi, eğitim sunulmadan bireylerin çalıştırılması ve güvenlik tedbirleri alınmamış araç-gereçler gibi tehlikeli durumları kapsamaktadır. En önemli halka olarak düşünülen bu faktörün neden olduğu olumsuzlukların giderilebileceği ya da en aza indirilebileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla üçüncü domino taşının sağlamalaştırılmasıyla diğer etmenlerin de kazaya neden olabilecek etkilerinin ortadan kaldırılacağı düşünülmüştür. Bu düşüncenin gerçekleştirilmesi ise iş yerlerinde pozitif güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve etkin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gerçekleştirilmesiyle mümkün olmaktadır (Sabet ve diğerleri, 2013: 73). Teoride ileri sürülen dördüncü etmen kaza olayı ve beşincisi ise iş kazası neticesinde yaşanan, çalışanları ve çevreyi olumsuz

etkileyen sonuç olarak ifade edilen zarardır. Zararın kapsamı ise hasar-yaralanma-ölüm şeklinde belirtilmiştir (Othman ve diğerleri, 2018: 3; Müngen, 1993: 5-8).

Buna göre iş kazalarının yaratacağı veya meslek hastalığından doğacak doğrudan ve dolaylı maliyetlerin önlenmesi ya da en aza indirgenebilmesi, işyeri yönetim sisteminin en önemli parçalarından biri olan pozitif güvenlik kültürüyle gerçekleştirilebilmektedir. Pozitif güvenlik kültürü; organizasyonun yapısal tasarımına, işletim prosedürlerine yön vermekte ve örgütte iş kazalarının önlenmesine ve güvenlik performansının iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu durum giderek daha fazla örgütün ortak değer, inanç ve normların kabul edildiği güvenlik kültürüne önem vermeye itmiştir (He ve diğerleri, 2012: 245-249).

Çalışmanın konusu, güvenlik kültürü modellerini içermektedir. Teoride birden fazla güvenlik kültürü ile ilgili model geliştirilmiştir. Bu çalışmada ilk olarak kültür, örgüt kültürü, güvenlik kültürü ve İSG kavramları açıklanmış ve ardından sırasıyla Güvenlik Kültürü Olgunlaşma, Karşılıklı Güvenlik Kültürü, Berends'in Güvenlik Kültürü, Toplam Güvenlik Kültürü ve Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı modelleri analiz edilmiştir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kültür, örgüt kültürü, güvenlik kültürü ve İSG birbiriyle ilişkili olan kavramlardır. Kültür; teknik olarak herhangi bir sosyal miras yoluyla öğrendiğimiz, uygulama ve inançların, maddi ve manevi hayatın temel ögesidir (Sapir, 1924: 402-403). Kültür, bir topluluğun iç ve dış dünyaya uyumu amacıyla öğrenilen geçerli olarak kabul edilecek kadar iyi çalışan ve bu nedenle yeni üyelere doğru yol olarak öğretilmek adına paylaşılan zımni varsayımların bir modelidir (Schein, 2009: 27). Aynı zamanda, bir topluluk ya da bir toplumun sosyal olarak iletilmiş davranış biçimlerinin, sanatının, inançlarının, kurumlarının ve bütün üretilmiş ürünleri ile düşünülen özelliklerinin tümüdür (Kotter ve Heskett, 1992: 3). Bu tanımlar, kültürün toplumsal yaşamın bir gerekliliği olduğunu göstermektedir. Eğer kültür olmasa toplumun hem bireysel hem de topluluk halinde yaşamını sürdürebilmesi çok mümkün gözükmemektedir.

Diğerlerinde olduğu gibi örgüt kültürüne dönük birden çok tanım vardır. Örgüt kültürü; örgütün tüm çalışanlarının paylaştığı ilke, fikir, değer ve davranışların birleşimi (Geybullayey, 2002: 39), örgütü karakterize eden gelenekselleşmiş,



hissetme, düşünme ve tepki verme yollarının bir kurgusu ve üyelerin birlikte olmasını sağlayan bir sosyal yapıştırıcı (Sepra, 1985: 426), çalışanların beklemedikleri farklı durumlarla karşılaştıklarında onlara rehberlik eden kurallar seti (Camerer ve Vepsalainen, 1988: 115), kolektif olarak programlanmış düşünceler silsilesi (Hofstede, 1980: 25), örgütün çalıştırdığı bireylere ve paydaşı olan müşterilerine yönelik politikasına kılavuzluk eden felsefesi (Pascale ve Athos, 1981: 83-84) gibi farklı yönlerden tanımlanabilir. Deal (1986: 301) örgüt kültürü kavramını, dayanışma ile bir anlam ifade eden, örgüte bağlılığı ve verimliliği yükselten bir insan icadı olarak ele almıştır. Simpson ve Cacioppe (2001: 396) ise organizasyonlar arasındaki farklılıkları ve örgüt üyeleri için kimlik duygusu oluşturan, örgütsel birimlere bağlılığı sağlayan ve çalışanların tutum ve davranışları konusunda kılavuzluk ederek örgütü bir arada tutan sosyal bir tutkal görevi gören araç olarak açıklamaktadır. Ouchi (1981: 41) örgüt kültürü kavramını; örgütlerin çalışanlarına yönelik benimsediği değer ve inançlarla ilişkili semboller, törenler ve mitler bütünü şeklinde açıklamıştır.

Örgüt kültürü bağlamında tanımlanması gereken bir kavram da güvenlik kültürü kavramıdır. *Güvenlik kültürü*; bir örgütte neyin önemli olduğuna dair paylaşılan inançları, değerleri, organizasyonun yapısı ve davranışsal normları oluşturan kontrol sistemleri arasındaki etkileşimlerdir (Uttal, 1983: 66-67). Bir örgütün süregelen güvenlik performansı ile alakalı olarak çalışanlarının tutum ve davranışlarını etkilediği düşünülen örgütsel kültürün bir alt bileşenidir (Cooper, 2000: 111-112). Güvenlik kültürü; devamlılık arz eden güvenlik uygulamalarının organizasyonda öncelikleriyle yansıtıldığı daimi olan bir özelliktir (Wiegmann ve diğerleri, 2004: 122-124). Her gruptaki ve tesisin bütün seviyesindeki mevcut kişilerce iş güvenliğine verilen yüksek bir değer ifadesidir. Aynı zamanda, insanların güvenliğini korumak ve geliştirmek, emniyet adına kişisel sorumluluk almak ve bu değerlerle tutarlı olarak ödüllendirilmek için harekete geçilecek beklentilerdir (Carroll, 1998: 276). Kurumsal karar vermenin yanında güvenlikle alakalı bireysel ve grup tutumlarının yönetilmesini sağlayan ve paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar ile normlardır (Ciavarella ve Figlock, 1996: 1033-1034).

Güvenlik kültürünün bir alt bileşeni olarak kabul edilen kavramlardan biri de iş sağlığı ve güvenliği kavramıdır. *İş sağlığı ve güvenliği*, disiplinler arası bir alan olarak iş hayatındaki kişilerin sağlığını, güvenliğini ve refahını korumakla ilgilenmektedir. Temelinde, tıbbi ve teknik boyuta sahip olan bir yapı bulunmaktadır.

*İş sağlığı*; işyerindeki tüm çalışanların zihnen, bedenen ve sosyal açıdan, iş ortamı ve çevresindeki şartlardan kaynaklanan sebeplerle sağlıklarının olumsuz şekilde etkilenmeleri sonucunda ortaya çıkan hastalık şeklindeki zararlardan korunmalarıyla ilişkili bir kavramdır (Khan ve diğerleri, 2014: 1336). Çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik hal ve durumlarını sürdürmelerini ve iş şartlarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının kötüleşmesini önlemek, özelliklerine uygun işlere yerleştirmek ve iş ile insan uyumunu gerçekleştirmeyi hedeflemektedir (DSÖ, 2020: 1). İş sağlığı; iş ile ilgili bağlantısı yönünden sadece hastalık ya da sakatlığın bulunmaması durumunu değil, aynı zamanda çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlikle doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel etmenleri de kapsayan süreçtir (ILO, 1981: 1). İşle alakalı en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık şartlarını karşılayacak seviyede, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gerekli olan ihtiyaçlardır. Ayrıca çalışanların, fiziksel ile zihinsel sağlık hallerini dikkate alarak, onların yeteneklerine uygun şekilde iş koşullarının uyarlanması konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetler şeklinde ifade edilebilir (ILO, 1985: 1).

*İş güvenliği ise*; çalışanların teknik nitelikteki tehlikelere yönelik korunmasını amaçlayan bir kavramdır. İşin güvenlik içinde yapılmasını ya da çalışanların işyerinde işin görülmesi esnasında karşılaşılabilecekleri tehlikelerden, fiziksel veya ruhsal olarak zarara uğramamaları yönünde alınması gerekli olan hukuki, teknik ve tıbbi önlemler adına sistemli çalışmalar olarak tanımlanabilmektedir. İşyerinde risk tespiti yapmak ve çalışanların ifa ettiği işlerden dolayı meydana gelebilecek iş kazalarından ya da fiziki kayıplardan korumak, daha iyi bir çalışma ortamı için alınması gerekli olan tüm önlemlerdir (Süzek, 1985: 19). İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışma ortam ve koşullarının sağlığa uygun hale dönüştürülmesi, insan kaynaklarının değerlendirilmesi, geliştirilmesi ve tehlikeli hareketlerin önlenmesi hedefiyle plan ve programlar dahilinde, bütüncül bir yaklaşımla ele alınan metodik ve sürekli çalışmaların bütünüdür (Yakut ve Akbıyıklı, 2013: 98-99). İşyerlerini, işin yürütümü sebebiyle ortaya çıkan tehlikelerden korumak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, elverişli bir çalışma ortamı sağlamak adına yapılan sistemli çabalardır (Gerek, 2000: 12). Çalışanlar için tehlikeli olan işyeri ortamının, işletme güvenliği sağlanarak mevcut ve muhtemel tehlikelerin önleyici yaklaşımla tamamen yok edilmesine ya da zararının en aza indirilmesine yönelik çalışılması ve iş ortamının, çalışanların rahat edebileceği ve kendilerini güvende hissedebilecekleri bir çevreye dönüştürülmesi adına bu çerçevede yapılacak faaliyetlerin bütünüdür (Baloğlu, 2013: 8).

## **2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ MODELLERİ**

Bu bölümde güvenlik kültürünü açıklayan beş farklı model analiz edilmiştir. Bu modeller sırasıyla Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli, Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli, Toplam Güvenlik Kültürü Modeli ve Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli adlı güvenlik kültürüne yönelik geliştirilen modellerdir. Bu analiz; modelin dayanağı, onu oluşturan unsurlar ve yaklaşım stratejileri çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bazı güvenlik kültürü modellerinde çalışmaların dayanakları belirtilmediğinden analizde de ele alınmamıştır.

## **2.1. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli**

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli ilk olarak Yazılım Mühendisliği Enstitüsü (SEI) tarafından Yetenek Olgunluk Modeli adıyla bir yazılım olarak inşa edilmiştir. Daha sonra Fleming tarafından geliştirilerek literatüre kazandırılmıştır. Fleming 2000 yılında “güvenlik kültürünün olgunlaşması” kavramının literatüre girmesini sağlamıştır (Fleming, 2000: 2).

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli'nin dayanağı olan “Yetenek Olgunluk Modeli”nin ana çerçevesi, proje yönetimi, insan kaynakları yönetimi, kapasite/kullanılabilirlik ve kalite gibi konuların, bilgi iletişim teknolojileri tabanlı uygulamalarda kullanılabilmesi amacıyla bir yazılım şekline dönüştürülmesiyle oluşturulmuştur. Bu model işletmelere mevcut olgunluk seviyelerini ve bir sonraki aşamaya taşımada gereken eylemlerin neler olduğunu belirlemede yol gösterici olarak nitelendirilmiştir. Yapılan saha araştırmaları bu modelin açık deniz petrol ve gaz endüstrisindeki işletmelerde güvenlik kültürünün gelişimine katkı sağladığını göstermektedir (Filho ve diğerleri, 2010: 616). Dolaylı olarak Fleming'in geliştirdiği modelin, organizasyonların mevcut güvenlik kültürünün olgunlaşma sürecinde hem mevcut seviyeyi hem de geliştirmek için gerekli eylemleri belirleme amacına sahip olduğu söylenebilir.

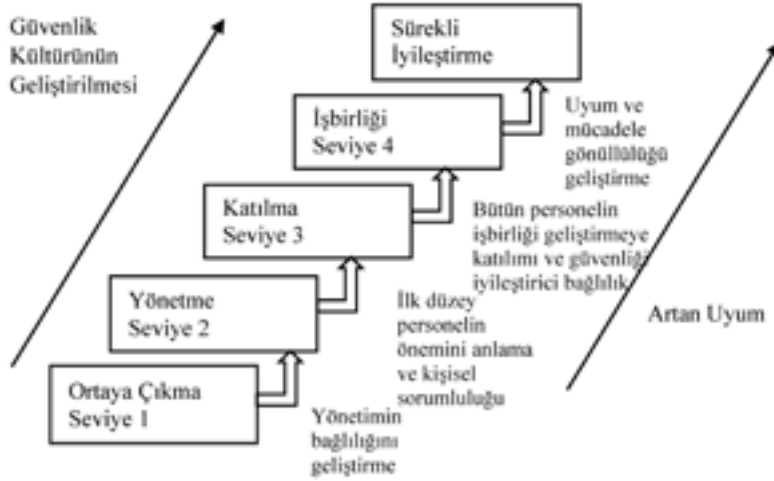
Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli incelendiğinde, çalışma tasarımının geliştirilmesi sürecinde, iş sağlığı ve güvenliği, yazılım mühendisliği ve kapasite/kullanılabilirlik gibi konularda yetenek olgunlaşma modellerine yönelik literatür taraması yapılarak taslak oluşturulmuş (Filho ve diğerleri, 2012: 3), ardından bu modelin gelişimi için çeşitli güvenlik kültürü seviyelerindeki organizasyonlarda güvenlik uzmanları, operasyon yöneticileri, güvenlik temsilcileri ve ön hat personeli ile grup görüşmeleri ve bireysel mülakatlar yapılarak bu odak gruplardan elde edilen bilgiler çerçevesinde, on temel güvenlik kültürü parametresi tespit edilip her biri için beş seviye tanımlanmıştır (Fleming, 2000:

3).

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modelinin unsurları, Health and Safety Executive tarafından listelenen HSG48 güvenlik kültürü bileşenlerinden uyarlanmıştır (HSE, 1999: 20). Bu Model kapsamında kullanılan parametreler hem teorik hem de ölçüm modellerinin en yaygın bileşenleri arasından belirlenmiştir. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli'ne göre, bir örgütün güvenlik kültürü olgunluğu, on temel unsurdan meydana gelmiştir. Bu unsurlar; yönetimin taahhüdü (üstlenmesi) ve görüşü, iletişim, güven, üretimde güvenlik, güvenlik kaynakları, güvenlik hakkında paylaşılan algılar, endüstri ilişkileri ve iş tatmini, katılım ve öğrenen organizasyon olarak sıralanabilir (Fleming, 2000: 3). Bu modele göre, bir organizasyonun olgunluk seviyesi, sayılan bu unsurların gelişimine göre belirlenmektedir. Her bir örgütün güvenlik kültürünün olgunlaşma seviyesi bu parametreler çerçevesinde farklı bir şekilde gerçekleşeceği varsayılmıştır (Filho ve diğerleri, 2010: 616). Bu model teknik ve sistemsel açıdan güvenlik performansının yüksek olduğu ve iş kazalarının ekseri davranışsal ve kültürel etmenlerden kaynaklandığı işletmelerde başarılı olabilir. Bu nedenle, belirli kriterlere sahip örgütlere hitap etmektedir. Bu kriterler ise aşağıda listelenmiştir (Fleming, 2000: 4):

- yeterliliği kanıtlanmış bir güvenlik yönetim sisteminin bulunması,
- iş kazalarının çoğunun teknik arızalardan kaynaklanmaması,
- organizasyonun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun faaliyetlerini sürdürmesi,
- güvenliği sağlayıcı faaliyetlerin, denetim ve ceza maliyetlerinden kaçınmak için değil iş kazalarını önleme isteğinden kaynaklanması.

Bu modele göre, bir organizasyon yukarıda sunulan kriterleri karşıladığı ölçüde kaynaklarını davranışsal ve kültürel özelliklerin gelişimine yöneltmelidir. Aksi durumda kaynakların, güvenliğin teknik ve sistem boyutuna yöneltilmesinin daha uygun olacağı ileri sürülmüştür (Filho ve diğerleri, 2012: 2-3).



**Kaynak:** Fleming, 2000: 5

**Şekil 1:** Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Kültürü Olgunlaşma Modeli, beş farklı seviyeden meydana gelmiştir. Buna göre örgütlere önceki seviyenin güçlü yönlerini geliştirerek ve zayıf yönlerini de ortadan kaldırarak, belirlenen beş seviyeden ardışık olarak ilerlemeleri önerilmiştir (Filho ve diğerleri, 2011: 209). Burada önemli olan kademeli bir gelişim kaydetmektir. Bunun için de hiçbir seviyenin atlanmaması gerekmektedir. Örneğin örgütün katılma seviyesinden önce yönetme aşamasını geçmesinin önemli olduğu ve yöneticilerin güvenliğe olan bağlılıklarını geliştirmeleri ve çalışanları sürece dahil etme zorunluluğunu anlamaları gerektiği ifade edilmiştir (Fleming, 2000: 5).

Şekil 1'e göre birinci seviye "ortaya çıkma" aşamasında güvenlik; teknik ve prosedürel çözümler ile yönetmeliklere uygunluk yönünden tanımlanmıştır. Bu seviyede, güvenlik, kilit bir iş riski olarak değil güvenlik departmanının birincil sorumluluğu olarak görülmüştür (Filho ve diğerleri, 2012: 2-3).

İkinci seviye yönetme aşamasında güvenlik bir iş riski olarak görülmekle beraber yönetimin zaman ve çabasına dayalı olarak iş kazaları önlenmektedir. Bu aşamada güvenlik sadece kurallara, prosedürlere ve mühendislik kontrollerine bağlılık olarak tanımlanmakla birlikte iş kazaları önenebilir olarak görülmüştür (Filho ve diğerleri, 2010: 616). Bu aşama yöneticilerin, iş kazalarının

çoğunluğunun personelin tehlikeli davranışlarından kaynaklandığını algıladıkları aşamadır. İş kazası oranları güvenlik performansını ölçmede temel kriterdir. Üst düzey yöneticilerin ise iş sağlığı ve güvenliğine yönelik katılımlarında tepkisel olduğu, dolayısıyla da kaza oranları arttığında ceza kullanma eğiliminde oldukları görülmektedir (Fleming, 2000: 5).

Üçüncü seviye katılma aşamasında iş kazası oranlarının nispeten düşük olduğu, örgütün gelecek hedeflerine ulaşmada çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik katılımının kritik olduğuna ikna olduğu bir ortamın varlığı bulunmaktadır. Bu seviyede yöneticiler, çok çeşitli etmenlerin iş kazalarına neden olduğunu ve temel sebeplerin genellikle yönetim kararlarından kaynaklandığını kabul etmektedir (Filho ve diğerleri, 2011: 209). Çalışanların önemli bir kısmı iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmek için yönetimle birlikte çalışmaya istekli olmakta ve personelin çoğu kendi sağlık ve güvenlikleri için kişisel sorumluluklarını kabul etmektedir. Ayrıca katılma aşamasında, güvenlik performansı da aktif olarak izlenmekte ve veriler etkin bir şekilde kullanılmaktadır (Fleming, 2000: 6).

Dördüncü seviye işbirliği aşamasında; organizasyondaki personelin çoğunluğu, sağlık ve güvenliğin hem ahlaki hem de ekonomik yönden önemli olduğuna inanmıştır. Yöneticiler ve çalışanlar, çok çeşitli etmenlerin iş kazalarına sebep olduğunu ve temel nedenlerin de yönetim kararlarına yönelik olan geri dönüşler olduğunu kabul etmiştir (Filho ve diğerleri, 2012: 2-3). Bu aşamada personel, kendi sağlığı ve güvenliği için kişisel sorumluluğu üstlenmektedir. Organizasyonda, iş kazalarını önlemek için proaktif tedbirler almak adına büyük çaba sarf edilmekte ve güvenlik performansı da mevcut tüm verilerin kullanılmasıyla aktif olarak izlenmektedir. Ayrıca iş dışı yaşanan kazalar da takip edilerek sağlıklı bir yaşam tarzı teşvik edilmektedir (Fleming, 2000: 6).

Beşinci seviye sürekli iyileştirme aşamasında; iş ve iş dışı, çalışanlara zarar veren tüm kazaların önlenmesi temel bir organizasyon değeri olarak yer almıştır. Bu seviyede kurumun, kayda değer bir iş kazası veya tehlikeli bir olay olmadan uzun bir süre (yıl) geçirdiği ve hiçbir uyuşmazlık durumunun ortaya çıkmadığı bir süreç yaşanmaktadır. Tüm çalışanlar tüm iş süreçlerinde iş kazası gerçekleşme olasılığını düşünüp farkındalık seviyelerini yükselttiğinden, paranoyayla yaşadıkları bile söylenebilmektedir. Bu bağlamda organizasyon, iş performansını izlemek için bir dizi gösterge kullanmaktadır, ancak güvenlik süreçlerinin kalitesine inandıklarından bu alandaki performansa yönelik özel bir çabanın olmadığı belirtilmiştir (Filho ve diğerleri, 2010: 616). Organizasyon, sürekli

olarak daha iyi olmak ve tehlikelere yönelik oluşturulan kontrol mekanizmalarını iyileştirmek ve daha etkin uygulamalar geliştirmek için çaba göstermektedir. Tüm çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğinin, işlerinin kritik bir özelliği olduğu inancını paylaşmakta ve iş dışı yaralanmaların önlenmesini de gereklilik olarak görmektedir. Ayrıca bu aşamada organizasyonun, evdeki sağlık ve güvenliği dahi teşvik etmek için büyük çaba harcadığı belirtilmiştir (Fleming, 2000: 6).

## 2.2. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Bandura (1986) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Teori kapsamındaki Karşılıklı Determinizm Modeli'ne dayanmaktadır (Cooper, 2000: 118). Karşılıklı Determinizm Modeli insanların ne çevreleri tarafından belirleyici bir biçimde kontrol edilmekte olduğunu ne de tamamen kendi kaderini belirleyebildiklerini ileri sürmüştür. Bu bağlamda bireyler hem kendileriyle hem de çevrelerindeki kalıcı olan bu dinamik süreç vasıtasıyla birbirleriyle etkileştikleri bir ortamda bulunmaktadır (Bandura, 1986: 11).

Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1977a) ve Karşılıklı Determinizm Modeli (Bandura, 1986), bilişsel temelli öncüllere<sup>1</sup>, davranışlara ve sonuçlara<sup>2</sup> odaklandıkları ve aynı zamanda değerlendirme hedefleri yönünden gözlemlenebilir değişkenlerin kullanımını vurguladıkları için Edimsel Koşullanma Teorisi'ne<sup>3</sup> benzetilmiştir. Ayrıca, bu teorilerde bir çalışanın başkalarını gözlemlemekten dolayı öğrenilen davranışları modelleyebileceği de kabul edilmiştir. Bu öğrenilen davranışlar, süreç boyunca performanstan elde edilen bilgilerin geri bildirimlerine dayanarak, kendi kendini düzelteren kararlar vasıtasıyla daha da geliştirilebilmektedir. Dolayısıyla çalışanların öğrenilen davranışlarında ustalaşacağı ve öz-yeterliklerinin<sup>4</sup> artacağı iddia edilmiştir (Bandura, 1977b: 211). Bandura, karşılıklılığı oluşturan farklı etki kaynaklarının eşit güçte olmadığını ve karşılıklı etkilerin de aynı anda

1 Bilişsel temelli öncüller; hedefler ya da beklentiler gibi unsurları içermektedir (Bandura, 1977a; Bandura, 1986: 11).

2 Sonuçlar; kişileri değerlendiren ödüller ve / ya da cezalandırıcılar gibi çıktıları içermektedir (Bandura, 1977a; Bandura, 1986).

3 Edimsel Koşullanma Teorisi; istenilen davranışlar için ödülleri ve cezaları kullanan bir öğrenme yöntemidir. Edimsel koşullanma vasıtasıyla, bir davranış ve akabindeki olumlu ya da olumsuz olan sonuç arasında bir ilişki kurulmaktadır. Örnek olarak; laboratuvar farelerinin yeşil ışık yandığı zaman bir kaldıraca bastığında, ödül olarak bir yem peleti alması ve kırmızı ışık yandığında ise kola bastıklarında hafif bir elektrik çarpması sonucu, yeşil ışıkta kola basmayı ve kırmızı ışık durumunda kaçınmayı öğrenmesi gösterilebilir (Skinner, 1938; Skinner, 1963: 508-510).

4 Öz-yeterlik, kişinin sonuçları üretmek için gereken davranışları başarıyla uygulayabileceğine olan inancı şeklinde tanımlanmaktadır (Bandura, 1977b: 211).

oluşmadığını ifade etmiştir. Aksine nedensel bir faktörün etkisini göstermesinin ve karşılıklı etkileri harekete geçirmesinin zaman aldığı ve bu çift yönlü etkinin, insanların çevrelerinin hem ürünü hem de üreticisi olduğu anlamına geldiği belirtilmiştir (Bowers, 1973: 332-333). Bu durum, insanların bilişsel desteklere güvendikleri ve ilgili çevresel şartları ve sonuçları etkin bir şekilde yönetebildikleri sürece davranışlarını kendi kendilerine düzenleyebildiklerini göstermiştir (Bandura, 1991: 280-282). Açıklanan benzer ilkeler, organizasyonlardaki patojenlerin veya gizli kalmış olan olumsuz şartların, bu örgütlere getirildiği ana yollardan biri olan yönetimsel karar verme alanında da eşit derecede geçerli olduğu belirtilmiştir (Reason, 1993: 22; Reason, 1997).

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Bandura (1986) tarafından oluşturulan Sosyal Bilişsel Teori kapsamındaki Karşılıklı Determinizm Modeli'nin güvenlik kültürü boyutlarını yansıtacak şekilde Cooper tarafından 2000'de oluşturulmuştur. Bu model güvenlik kültürünün psikolojik, davranışsal ve durumsal faktörlerin karşılıklı ve etkileşimli ilişkileri sayesinde inşa olduğunu kabul ettiğinden güvenlik kültürünün ana çerçevesini farklı açılardan analiz imkânı sağlamıştır. Bu doğrultuda belirlenen üç unsur aşağıda sunulmuştur:

- subjektif iç psikolojik faktörler,
- gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar,
- objektif durumsal özellikler.

Subjektif iç psikolojik faktörler; tutumlar ve algılar ile ilgili alt etmenleri, gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar; kontrol listeleri, anket, gözlem ya da mülakat yöntemleriyle güvenlikle alakalı olan davranışların gözlemlenmesini; objektif durumsal özellikler ise güvenlik yönetim sistemi denetimiyle birlikte sonuçların gözlemlenmesini kapsamaktadır (Cooper, 2000: 117-118; Guldenmund, 2000: 249-251; Cooper ve Phillips, 1995: 6-7; Cooper, 1997b: 17-18). Bu bileşenler çerçevesinde güvenlik performansının işletme içinde ve diğer kuruluşlar nezdinde karşılaştırma yapabilmesi olanaklı hale gelmiştir. Bu model dış kaynak kullanan deneyimli inşaat ve açık deniz yapılarını inşa eden işletmelerde önemli kabul edilmiş ve böylece güvenlik kültürünün çok yönlü doğasının sistematik olarak incelenmesi olanağı doğmuştur. Bu sebeple, Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli'nin güvenlik kültürünü etkileyen birçok süreç hakkında bütünleştirici bir düşünme yolunu sağlamıştır. Ayrıca, yalnızca olaya ya da kaza endekslerine bağlı olmayan üç boyutlu bir ölçüm aracı seti ve neden-sonuç ilişkisinin hangi parametrelerde olduğunu belirlemek için güvenlik kültürü yapısının çok düzeyli analizlerini yapmaya yönelik gerekli araçları sağlayan dinamik bir çerçeve sağlamıştır (Cooper, 2000: 121).

Bu model oluşturulurken ele alınan anlayışın ve dayanağın sebepleri ise şu



şekilde ifade edilebilir (Cooper, 2000: 117-120):

- Modelin psikolojik, davranışsal ve durumsal parametreleri, bazı araştırmacılar tarafından oluşturulan teorilerdeki iş kazası nedensellik ilişkilerini açıklayabilmektedir. Karşılıklı Determinizm Modeli'nin analiz gücü, her bir kaynağın göreceli gücünün herhangi bir durumda farklı olabileceğini kabul etmekten gelmektedir. Örneğin birinin işle alakalı davranışında üretim sistemi tasarımı, o kişinin tutumundan daha güçlü etkiler yaratabilir.
- Bu model işin doğası gereği bu etkileşimli ortamlarda çalışanların ve örgütsel sistemlerin ölçümünü yapabilir.
- Model çok düzeyli analizleri desteklemektedir. Psikolojik, davranışsal ve durumsal parametreler kullanılarak yapılan güvenlik kültürünün ölçümü çok yönlü bir görüş ortaya koymaktadır.
- Son olarak bu anlayış, öz-düzenleme süreçleri ve öz-yeterlik mekanizmaları çerçevesinde açıkça alt-hedefler belirleyerek görev stratejileri ve hedef belirlemeye izin vermektedir. Bu nedenle, güvenlik kültürü ölçümünün bu terimlerle düşünülmesi, güvenlik kültürü yapısının bütünsel ve çok yönlü niteliğinin daha ayrıntılı olarak incelenebildiği, süreklilik arz eden pratik değerlendirme ve analizlere yardımcı olacak organize bir çerçeve sunmaktadır (Cooper, 2000: 120).

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli yaklaşım stratejilerinin oluşumunda belirlenen ilgili literatür endeksli araştırma sorunları ve bu Modelin literatüre katkısı aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

- Bu modelde; güvenlik kültürünün temel unsurları olarak güvenlik iklimi parametreleri kullanılmıştır. Bu parametreler yapının değerleri, inançları, tutumları ve algısal yönlerine dayanmaktadır. Bu model psikolojik, davranışsal ve durumsal değişkenler arasındaki karşılıklı etkileşimlerin güvenlik kültürü ile ilgili çalışmanın ana etmenleri olması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu çerçevede üç boyut arasındaki karşılıklı ilişkilerin farklı ortamlarda oluşup oluşmadığı ve bu ilişkilerin hangi şartlarda değiştiğini belirlemek önemlidir. Diğer taraftan araştırmalarda bu modelin emniyet iklimini, güvenlik yönetim sistemlerini ve süreklilik arz eden davranışlar ile durumsal faktörleri kapsayan bütünleştirici bir çerçeveye odaklanmadığı görülmüştür (Cooper, 2000: 125).
- Modele göre psikolojik faktörler ve davranışlar birbirinin karşılıklı belirleyicileri olarak işlese de, çok az araştırma, bir kuruluşun üyelerine

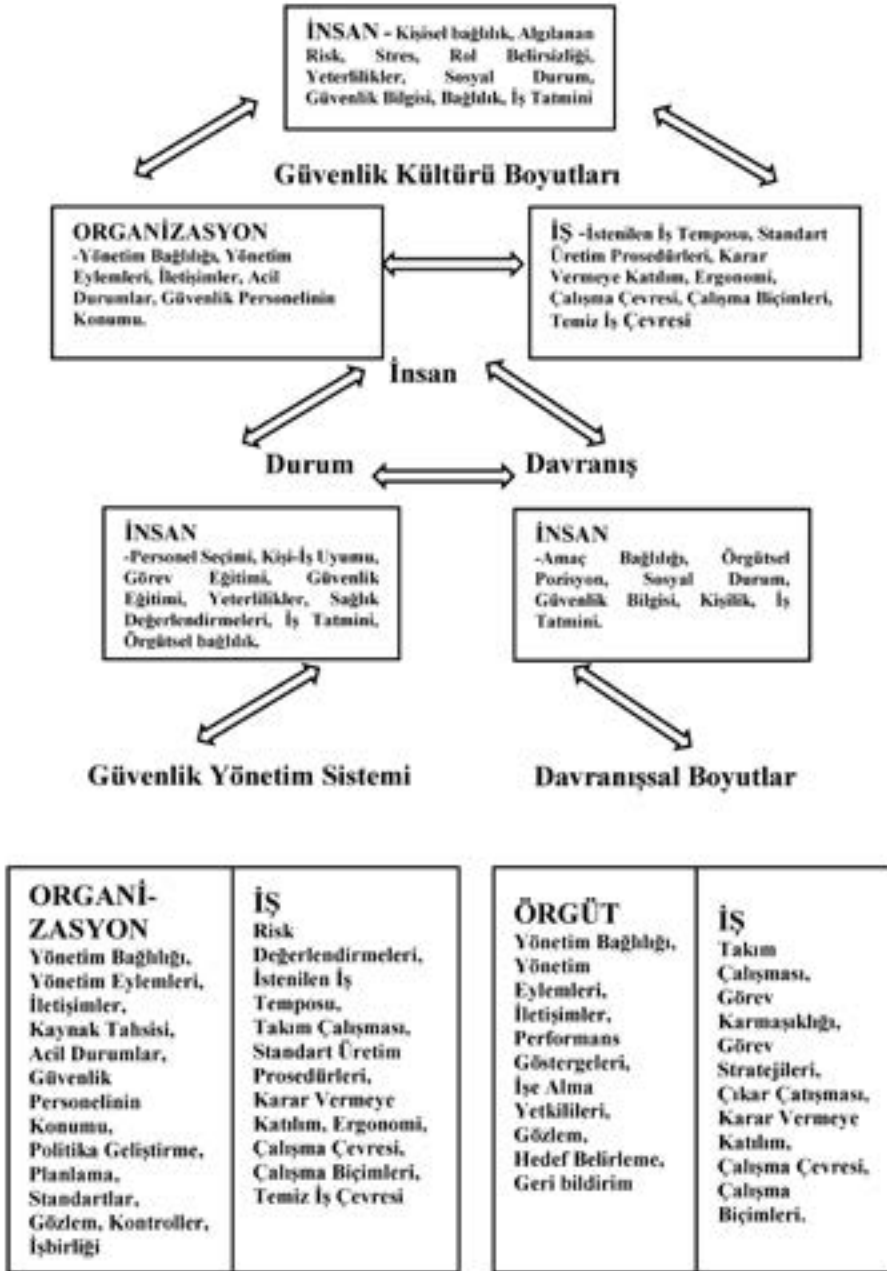
ait olan güvenlik iklimi sonuçlarını gerçekte devam eden güvenlikle ilgili davranışlarına göre doğrulamaya çalışmıştır. Aksine çalışmalar kendi kendine bildirilen davranış ölçülerini kullanmıştır. Birkaç istisna dışında, gerçekte süregelen güvenlikle alakalı davranışlardaki iyileştirmelerin, ölçülen güvenlik iklimi üzerinde sağlayabileceği karşılıklı etkiyi analiz etmek için çok az araştırma yapılmıştır (Guldenmund, 2000: 249-251).

- Bu modele göre bir güvenlik kültürünün geliştirilmesi ya da iyileştirilmesi için güvenlik yönetim sistemleri ve güvenlikle ilgili davranışların karşılıklı etkisinin ne olduğu önem arz etmektedir. Bir kuruluşun güvenlik yönetim sisteminin dizayn ettiği güvenlik ortamı, tüm üyeler için aynı olsa da, bir kişinin deneyimlediği gerçek güvenlik ortamı, o kişinin çalışma grubunun veya bulunduğu departmanın süregelen güvenlik algısı veya güvenlikle ilgili davranışlarına bağlıdır. (Guldenmund, 2000: 249-251).
- Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, güvenlik yönetim sisteminin üyelerin davranışını kontrol etmesini veya üyelerin davranışının, emniyet yönetim sisteminin etkinliğini nasıl değiştirebildiğini görmede önemli olduğu ileri sürülmüştür. Bu kapsamda, güvenlik yönetimi sistemlerinin gerçekte insanların davranışlarını ne ölçüde etkilediğini ve bunun tam tersi durumunu, organizasyonların stratejik, taktik ve operasyonel seviyelerde incelemede yararlı olacağı belirtilmiştir. Bu modele göre örgütün, hem iç hem de dış (piyasa sektörü, endüstri ve yasal düzenleme gibi) kültürel faktörlerin, güvenlik davranışı ve emniyet yönetimi sistemleri arasındaki karşılıklı ilişki üzerindeki etkisinin olduğu kabul edilmektedir (Cooper, 2000: 126).
- Bu modele göre güvenlik iklimi ve güvenlik yönetim sistemleri arasındaki karşılıklı ilişkilerin araştırılması, güvenlik kültürüne yönelik önemli bilgiler sağlayabilmektedir (Guldenmund, 2000: 249-251). Güvenlik ikliminin ölçülmesi, çeşitli güvenlik özelliklerinin değerlendirilmesini sağlarken, güvenlik yönetim sistemine dönük denetimler, belirli güvenlik özelliklerinin varlığı ve kalitesi hakkında objektif bilgiler sunmaktadır. Genellikle güvenlik iklimi ve güvenlik yönetim sistemlerinin belirli özellikleri arasındaki ilişkilere çok az dikkat edilmektedir. Oysa güvenlik yönetim sistemi özelliklerinin, güvenlik ortamının hangi yönlerini etkilediği, çalışanların güvenlik taahhüdünün, mevcut güvenlik kültürünü belirleyip belirlemediği veya güvenlik kültürünün, güvenliği sağlama açısından çalışanları teşvik edip etmediği önem arz etmektedir (Cooper,

2000: 126-127).

- Güvenlik konusunda çalışanların taahhüdü kapsamında ampirik çalışmalar bir hayli azdır. Cooper (1997a: 199) güvenlik konusunda kişisel taahhüdün iş ile ilgili risk algılarıyla olumsuz yönde ilişkili olduğunu; Marsh ve diğerleri (1998: 53-55), yönetimin iyileştirme sürecine olan bağlılığının, işgücünün taahhüdünü ve bunun da fiili performansı etkilediğini ileri sürmüşlerdir. Ayrıca üst yönetimin güvenlik taahhüdünün düşük iş kazası oranına sahip organizasyonların bir özelliği olduğu da ileri sürülmüştür (Cohen ve diğerleri, 1975: 83; Smith ve diğerleri, 1978: 87-88 ).
- Psikolojik ve çevresel etkiler, davranışları ayrı ayrı değil ortak olarak belirlemektedir. Ancak organizasyonel güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve sürdürülmesiyle alakalı olarak her bir unsurun diğerini ne derece etkilediği bilinmemektedir. Bu nedenle psikolojik, davranışsal ve durumsal özellikler arasındaki karşılıklı ilişkileri incelemek için araştırmaların yapılması gerekmektedir. Böylelikle Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli'nin, hem iç hem de dış geçerliğini incelemek ve bir kuruluşun güvenlik kültürünü uzun süreler boyunca izlemek ve böylece dinamik doğası hakkında bilgilerini arttırmak mümkün hale gelecektir (Bandura, 1977a; Cooper, 2000: 127).
- Güvenlik kültürü alanındaki; ekip çalışması, çalışma gruplarının boyutu, görev karmaşıklığı, hedef çatışmaları ve görev stratejileri gibi işle ilgili faktörlerin, hedefe bağlılık, öz-yeterlik, öz-denetim, hiyerarşik düzey ve sosyal statü gibi kişisel faktörlerin ve iletişim, yönetimin taahhüdü ve kaynakların kullanılabilirliği gibi örgütsel faktörlerin arasındaki karşılıklı ilişkilerin yer aldığı analiz çalışmaları yapılmadığından bu modelin önemi artmaktadır (Cooper, 2000: 129).
- Stratejik karar vermenin güvenlik kültürü üzerindeki etkileri; örneğin üst yönetimin güvenlikle ilgili kısa-orta ve uzun vade hedefleri, fayda maliyet analizleri ve diğer organizasyonel konular içerisinde güvenlik konusuna verilen önem incelenmelidir.
- Ayrıca güvenlikle ilgili kararların, ilgili görevlilerin öz-yeterliğinden, piyasa şartlarından ve mevzuattan nasıl etkilendiği ve bu kararların örgütsel öz-denetim mekanizmalarını nasıl etkilediği de araştırılmalıdır (Cooper, 2000: 129; Stewart ve Townsend, 2000: 7; Wood ve Bandura, 1989: 380-382).

- Verileri, sahaya özel örnekler yerine çok bölgesel örnekleri yansıtmak şeklinde toplaması nedeniyle, güvenlik kültürü/iklimi kavramı üzerine yapılan araştırmaların çoğu, raporun içeriğindeki analiz düzeylerini doğrulamamıştır (Dansereau ve Alutto, 1990: 233-235). Güvenlik kültürü organizasyon kültürünün bir alt özelliği olarak kabul edildiğinde, mevcut organizasyon kültürünü ölçecek araçları (Furnham ve Gunter, 1993) geliştirmeye ve bunların sonuçlarını güvenlik kültüründen elde edilenlerle karşılaştırmaya gerek vardır (Pennings ve Gresov, 1986: 328-332; Pidgeon, 1998: 210-214).



**Kaynak:** Cooper, 2000: 120-129; Dursun, 2011: 43.

## Şekil 2: Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

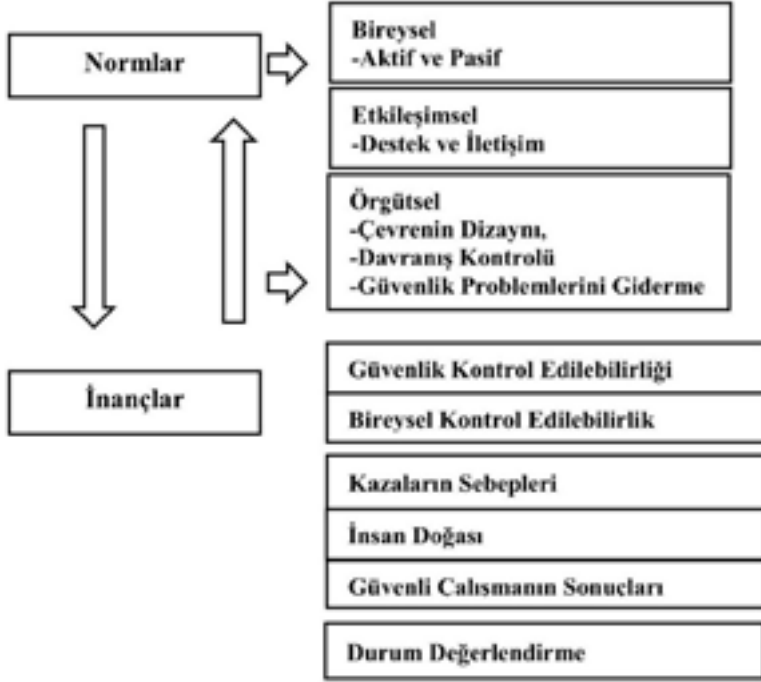
Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli; psikolojik, davranışsal ve durumsal faktörler arasındaki etkileşimli ilişkinin örtük veya açık bir şekilde tanınmasının önemine dikkat çekmiştir. Yalnızca paylaşılan algılar, anlamlar, değerler ve inançlarla ilgilenmek yerine, örgütsel kültürün, insanlar (psikolojik), işler (davranışsal) ve organizasyonlar (durumsal) arasındaki çoklu hedefe yönelik etkileşimleriyle ilgilenmenin gerekliliği ifade edilmiştir (Cooper ve Phillips, 1995: 6; Cooper, 1997b: 17). Bu bakış açısıyla Model kapsamında; üyelerin günlük hedefe yönelik davranışları ve bu davranışları desteklemek için kuruluşun ana ve alt sistemlerinin varlığı ile kalitesi gibi konularda hakim olan örgüt kültürünün, üyelerin örgütsel hedeflerin operasyonelleşmesi hakkındaki algıları ve tutumları arasındaki dinamik olan karşılıklı ilişkilerine yansımaları açıklanmıştır (Cooper, 2000: 118).

Şekil 2'ye göre güvenlik kültürü boyutları; insan (psikolojik) bağlamında kişisel bağlılık, algılanan risk, stres, rol belirsizliği, yeterlilikler, sosyal durum, güvenlik bilgisi, bağlılık ve iş tatmini gibi unsurlarla incelenmiştir. İşler (davranışsal) bağlamında; istenilen iş temposu, standart üretim prosedürleri, karar vermeye katılım, ergonomi, çalışma çevresi, çalışma biçimleri ve temiz iş çevresi gibi unsurlarla ele alınmıştır. Organizasyon (durumsal) bağlamında ise yönetim bağlılığı, yönetim eylemleri, iletişimler, acil durumlar ve güvenlik personelinin konumu gibi unsurlarla değerlendirilmiştir. Güvenlik yönetim sistemi parametreleri ve davranışsal boyutların, psikolojik, davranışsal ve durumsal faktörler arasındaki etkileşimiyle iş sürecinde çeşitli alanlarda performans verileri ortaya çıkmıştır (Cooper, 2000: 117-118; Dursun, 2011: 43).

### 2.3. Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli

Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli 1995 yılında literatürde yerini almıştır. Berends güvenlik kültürü boyutlarını, normlar ve inançlar kapsamında iki ana unsurda incelemiştir. Normlar; bireysel, etkileşimsel ve örgütsel normlar olarak alt etmenlere ayrılmıştır. Bireysel normlar; aktif ve pasif olarak değerlendirilmiştir. Etkileşimsel normlar; destek ve iletişim ekseninde ele alınmıştır. Örgütsel normlar ise; çevrenin dizaynı, davranış kontrolü ve güvenlik problemlerini giderme şeklinde incelenmiştir. İnançlar boyutunun unsurları da; güvenlik kontrol edilebilirliği, bireysel kontrol edilebilirlik, kazaların sebepleri, insan doğası, güvenli çalışmanın sonuçları ve durum değerlendirme gibi alt unsurlarla

ifade edilmiştir (Berends, 1995; Guldenmund, 2000: 240; Dursun, 2011: 46).



**Kaynak:** Berends, 1995; Guldenmund, 2000: 241; Dursun; 2011: 47.

### Şekil 3: Güvenlik Kültürü Modeli

Bu modelde inançların ve normların karşılıklı ve dinamik etkileşimiyle güvenlik kültüründeki değişim ve gelişimin tespiti hedeflenmektedir.

Model; normların, bireysel, etkileşimsel ve örgütsel bazda iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışanlardaki algısını ve belirli davranış kalıpları sergilemelerini ve inançların, örgütün, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin kontrolünü sağlarken bireysel anlamda içselleştirme yaratılarak, üyelerin oto kontrolü ve denetimini sağlamasını, iş sağlığı ve güvenliği mevzuat ve örgüt kurallarının ne derece uygulanıp uygulanmadığını ve buna yönelik gerekli tedbirlerin gözden geçirilmesini hangi ölçülerde etkilediğinin araştırıldığı bir süreci kapsamaktadır (Berends, 1995; Güven, 2014: 56).

Berends'in (1995) Güvenlik Kültürü Modeli geniş çapta bir saha araştırmasına ve daha çok çalışanlarla açık uçlu ve yapılandırılmamış sorularla yapılan mülakatların analizine dayanmaktadır. Saha araştırması sonucunda modelin

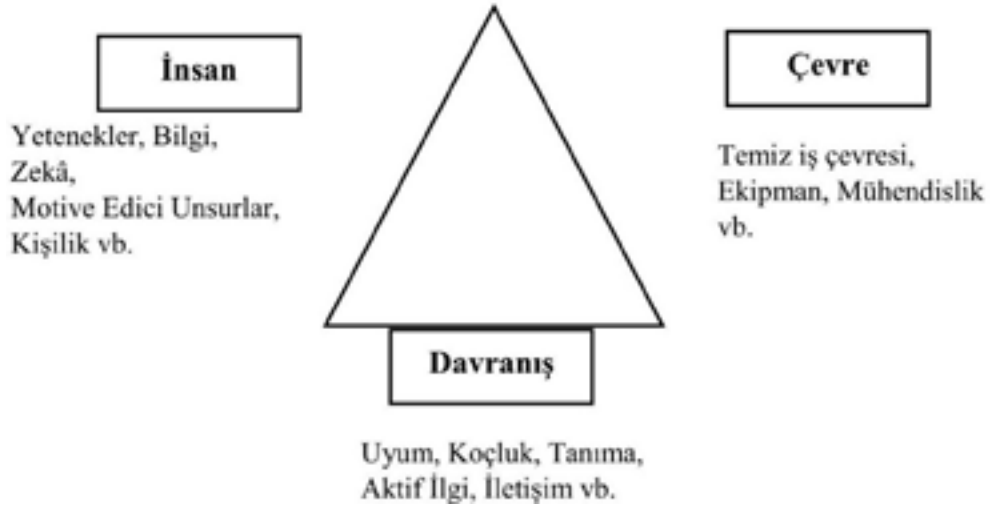
kısmen doğrulandığı görülmektedir. Özellikle norm faktörleri ile güvenlik kültürü performansları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilirken inanç faktörleri ile anlamlı ilişkiler bulunamamıştır (Guldenmund, 2000: 240). Bu durum daha fazla saha araştırmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

## 2.4. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Toplam Güvenlik Kültürü Modeli, Geller tarafından 1994’te literatüre kazandırılmıştır. Modelin temel unsurları ise üç başlıkta aşağıda sıralanmıştır. Bunlar (Geller, 1994: 19):

- kişisel faktörler,
- çevresel faktörler ve
- davranışsal faktörlerdir.

Kişisel faktörler; tutumlar, inançlar ve kişilikler gibi alt unsurları kapsamaktadır. Çevresel faktörler; araç ve ekipmanlar, fiziksel düzen ve sıcaklık gibi alt grupta incelenmiştir. Davranışsal faktörler ise; güvenli iş uygulamaları, güvensiz iş uygulamaları ve işyerindeki tüm çalışanların güvenliğine yönelik ilgisi gibi parametreleri içermiştir.



**Kaynak:** Geller, 1994: 19; Dursun, 2011: 45.

**Şekil 4:** Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Model; insan, çevre ve davranış olarak üç temel parametre arasındaki etkileşimli ve dinamik güvenlik ilişkilerini açıklamayı temel almıştır. Bu etmenler arasındaki



bir değişimin, iş süreçlerine yönelik diğer faktörleri de etkilediği ileri sürülmüştür (Geller, 1994: 19; Dursun, 2011: 45).

Burada güvenlik kültürü ile alakalı temel prensipler şu şekildedir (Geller, 1994: 19-23; Sukadarin ve diğerleri, 2012: 177):

- Güvenlik süreci açısından kültürel boyut bütüncül ve modelde yer alan faktörler davranış ve kişisel temelli bir yaklaşımla ele alınmalıdır.
- Plan ve programlar belirlenirken sonuç odaklı değil süreç odaklı bir yaklaşım belirlenmelidir.
- Motivasyon unsurlarının etkin kullanıldığı ve aktif davranışların gözlenebildiği bir ortamda çalışanların yer alması gereklidir.
- Mikro çapta başarısızlıklarla ilgilenmeden süreç başarısı üzerine odaklanılmalıdır.
- Bilinçli ve güvenli olan davranışların ortaya çıkması ve sürekliliği için gözlem ve geri bildirim yöntemlerinin kullanılması gereklidir.
- Davranış ve kişi temelli koçluk ve mentorluk faaliyetleriyle etkin bir geri bildirim sağlanmalıdır.
- Aidiyet ve güvenlik konularında yetkilendirmenin değerinin bilinmesi ve organizasyonda bu unsurlara dönük farkındalığın oluşması önemlidir.
- Güvenliğin, organizasyonun temel bir değeri olduğu kabul edilmelidir.

Geller (2000: 38-40), farklı bir çalışmasında, Toplam Güvenlik Kültürü Modeli kapsamında belirlenen prensiplere yönelik içeriği detaylandırmıştır. Buna göre güvenlikten sorumlu liderler kazaları önleyebilecek proaktif tedbirleri almada çalışanlara sorumluluk verdiklerinde kişisel sorumluluk duygusunun arttığı görülmektedir. Burada çalışanlar, kaç kazayı engellediği gibi sayısal bir sonuçtan çok insanların her zaman güvende kalmalarını sağlayacak gerekli adımların neler olduğu konusuna yönelecektir. Güvenliğin sağlanması veya kaza oranlarının azalması, çalışanların sorumluluk olarak birbirini izleyen önleyici adımların başarısı olarak görüldüğünde, çalışanların kişisel kontrol duygusu artmaktadır. Diğer taraftan aynı şey liderlerin güvenlik eğitimi konusu için de geçerlidir. Bu çerçevede doğru eğitim yöntemleriyle çalışanların bir eylem planı oluşturma sorumlulukları geliştirilebilmektedir. Burada eğitim prosedürlerinin arkasındaki temel ilkelerin iyi anlatılması gerekmektedir. Bu eğitimlerde politika ve direktiflerin yoğunlukta olmasından ziyade mantıksal olarak bu süreç açıklandığında ve örneklendirme yapılarak anlatıldığında, kişiler durumlarına en uygun prosedürleri seçebilmekte ve bu durum çalışanların aidiyet duygusuyla

hareket etmelerini sağlamakta ve öz-yönetimli bir bakış açısıyla iş süreçlerinin takibini mümkün hale getirmektedir. Güvenlik eğitimlerinde nedensellik ilişkisi kurulduğunda kişisel sorumluluklar ve becerilerin gelişmesi üzerinde olumlu etkiler oluşturulabilmektedir (Langer ve Rodin, 1976: 193-198).

Güvenlik ile ilgili bir konuda sürekli iyileştirme gibi geliştirici faaliyetlerden önce durumun net olarak tespiti önem arz etmektedir. Güvenlikle ilgili problem veya durumun tespitinde kilit nokta çalışanların fikirlerinin ilk adımda aktif olarak dinlenmesidir. Güvenlikle ilgili liderler önce konuşmaya başlar ve talimatları yağıdırırlarsa, o zaman problemin veya durumun ne olduğu tam olarak tespit edilemez. Liderler çalışanların aidiyetini arttırmalıdır. Bu çerçevede onları bir eylem planı oluştururken sürece ve bu süreçlerin geliştirilmesine dahil etmeleri gerekmektedir. Çalışanlar mecbur olduklarından değil istedikleri için bu ekiplere dahil olduğunu hissedilerse o zaman etkili sonuçlara ulaşılır. Güvenlik liderlerinin çalışanlara sorumluluk vermesi ve seçim yapabilme inisiyatiflerini desteklemesi yani kişisel olarak kontrol edebilecekleri alanı genişletmesi motivasyonu olumlu etkiler. Bu da çalışanların sadece işyerinde değil toplumsal yaşamda da güvenliği önceliklendirmesi anlamına gelmektedir. Liderlerin beklentileri belirlemesi iş güvenliği açısından önemli bir durumdur. Emir ve talimatlardan ziyade beklentilerin ne olduğu rasyonel bir çerçevede açıklanır ve çalışanlara prosedürler ve yöntemlerle ilgili duruma uygun karar alabilme seçeneği sunulursa olumlu sonuçlara ulaşılacaktır. Yani insanlar beklentileri ve buna ulaşma konusunda inisiyatif kullanabileceklerini bilirlerse sürece sahip çıkma olasılıkları artacaktır (Geller, 2000: 39).

Bunun dışında Geller liderlerin bazı konularda belirsizlikler var gibi davranmasının çalışanları sürece daha fazla katkı sağlamaya yönelttiğini ileri sürmüştür. Yani iyi bir lider kazaları önlemek için uygun önlemler alınması gerektiğini bilir fakat kazaların tamamen ortadan kalkması ile ilgili bazı bilgileri belirsiz kılar. Böylece duruma uygun olarak çalışanların beklentiler nispetinde kazaları ortadan kaldırma veya azaltma sürecine katkı vermesi sağlanır. Aksi durumda her şeyi liderin biliyor olması çalışanın katkı sağlama konusunda çekingen davranmasına yol açacaktır. Yöneticilerin güvenlikle ilgili meselelerde istatistiklerin ötesine geçmesi gereklidir. İş kazası oranları veya bunlar için ödenecek tazminatların miktarı gibi sadece ölçebildiğinizi yönetebilirsiniz anlayışının ötesinde öz-saygı, öz-yeterlik, kişisel kontrol, aidiyet gibi ölçümü zor unsurların geliştirilmesinin güvenliğin sahiplenilmesinde daha etkili olacağı kabul edilmektedir (Geller, 2000: 40-41).

Son olarak bu süreçte lider, kişiler arasındaki farklılıkları dikkate alacak bir politika belirlemelidir. Burada amaç çalışanların dünyayı nasıl öğrenip anladığına dair farklılıklarına daha duyarlı hale gelmektir. Böylece kişiyi güvenli veya güvensiz gibi evrensel net tanımlara oturtmak yerine belirli bir derecede iyi, yetenekli ve güvenli olarak değerlendirmek mümkün hale gelir. Bu durum kişilerin yetenekleri ve görev tanımları arasında nesnel bir bağ kurmayı sağlar ve pozitif bir güvenlik kültürünün inşasında gerekli olan kişilerarası güvenin yerleştirilmesine katkı sunar (Geller, 2000: 41).

## 2.5. Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli

Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli, literatür taraması sonucunda kararlaştırılan parametreler vasıtasıyla çalışanların güvenlik hakkındaki tutumlarına yönelik verileri analiz eden bir çalışmadır. Bu çalışma, İngiltere, Fransa, Almanya, Hollanda ve Belçika’da çeşitli endüstriyel gaz tesisleri, dolum ve dağıtım depoları işleten çok uluslu bir organizasyonun bir bölümü olan Avrupalı bir şirket üzerinde yürütülmüştür ve çalışmanın ana dayanağı, Purdham (1984) tarafından oluşturulan bilimsel sonuçlara dayanmıştır (Cox ve Cox, 1991: 93).

Purdham’ın (1984) çalışması Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi vasıtasıyla yayımlanmıştır. Bu çalışmada iş kazasının nedenselliğine yönelik tutumlar için analiz yapılmış ve güvenliğe yönelik tutumların yapısı bağlamında iki temel konu ele alınmıştır. Bu konular; güvenliğe yönelik tutumların nesnelere ve bu tutumların ana temalarıdır (Guldenmund, 2000: 17). Modelin dayanak noktası olarak ifade edilen saha araştırmasında, çalışanların güvenliğe yönelik tutumlar beş faktörle eşleştirilmiştir. Bu faktörler; kişisel şüphecilik, bireysel sorumluluk, çalışma ortamının güvenliği, güvenlik için düzenlemelerin etkinliği ile kişisel dokunulmazlık olarak ifade edilebilir (Cox ve Cox, 1991: 93).

Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli ile ilgili literatür taramasında güvenlik kültürüne yönelik önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Cox ve Cox, 1991; 94-95):

- Güvenlik kültürü çalışanların güvenlikle ilgili olarak paylaştığı tutum, inanç, algı ve değerleri yansıtmaktadır.
- Güvenliğe yönelik tutumları ölçen derinlemesine araştırmaların sayısı nispeten azdır.
- Molitor ve Mosinger’in (1967) araştırmasında kaza tekrarı olanların

korku puanlarının düşük, kaza geçirmeyenlerin ise yüksek korku puanlarına sahip olduğu görülmüştür. Bu durum bize tutumların sonuçlar üzerindeki etkisini göstermektedir.

- Güvenliğe yönelik nesnelere literatürde kavramsal açıdan derinlemesine incelenirken, tutumların ve görüşlerin elde edildiği konu havuzunun dar kapsamda olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, endüstriyel güvenliğe dahil olan çok sayıda kişi ve grup olmasına rağmen, araştırmalar, çalışanların güvenlik uygulamalarına yönelik tutumlarıyla ilgili şekillenmiştir. Çok az sayıda makalenin yönetim, iş güvenliği uzmanı ve danışmanları ya da sendika yetkilileriyle ilgili olduğu gözlenmiştir.
- İş güvenliği performansının artırılmasında, üst yönetimin güvenlik ile alakalı tutumuna dair önemin giderek artmakta olduğu ve farklı sektörlerdeki benzer büyüklükteki organizasyonlarda yapılan araştırmalarda iş kazası ile yaralanma ve ölüm sıklığı gibi istatistiksel bilgilerin daha düşük olduğu örgütlerin, üst düzey bir yönetim taahhüdüne (üstlenme) sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

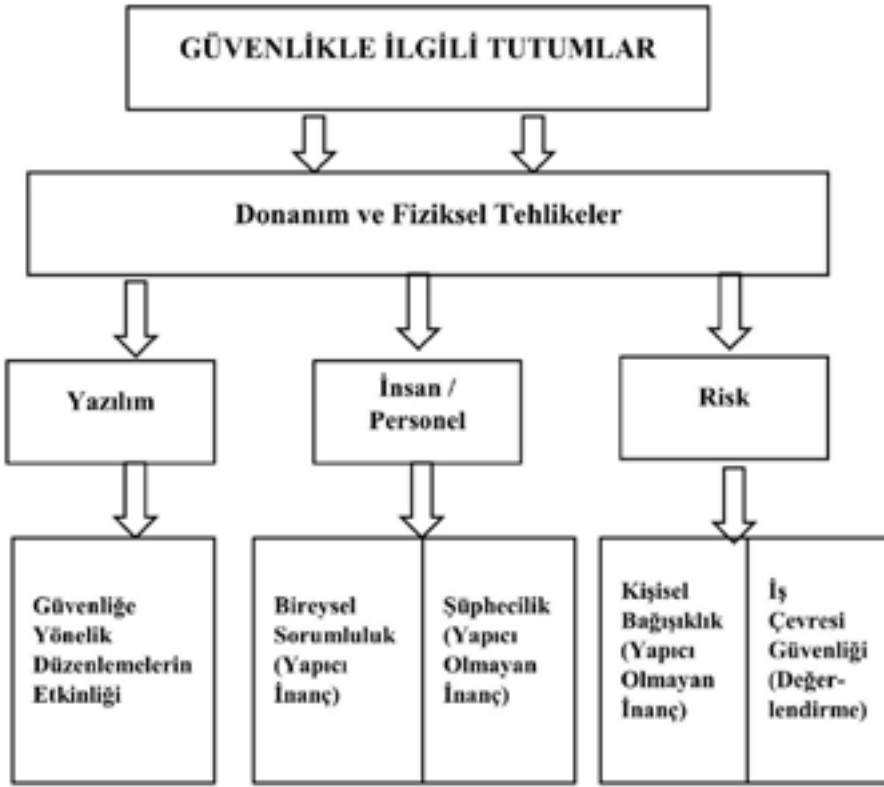
Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli, Cox ve Cox tarafından 1991'de geliştirilmiştir. Bu model; kurumsal güvenlik kültürü kapsamında, tüm çalışanların bu kültürün bir parçası olarak yer aldığı güvenliğe yönelik tutumlarının yapısıyla ilgilenmiştir. Model kapsamında güvenliğe yönelik tutumların nesnelere dört farklı grupta incelenmiştir. Bunlar (Guldenmund, 2000: 17; Cox ve Cox, 1991: 95);

- donanım,
- güvenlik yazılımı ve kavramları,
- insan-personel ve
- risk şeklindedir.

Donanım unsuru; güvenlik donanımı, fiziksel tehlikeler, üretim tesisi, tehlikeli maddeler ve koruyucu ekipman gibi alt etmenleri kapsamaktadır. Güvenlik yazılımı ve kavramları unsuru; güvenlik yazılımı, güvenlik yönetimi ve politikası, mevzuat, kurallar, prosedürler, kaza eğilimi, maliyet fayda analizi, zararın önlenmesi ve performans endeksleri gibi alt faktörleri içermektedir. İnsan-personel unsuru; iş güvenliği uzmanları ya da danışmanlar, sendikalar, çalışanlar, denetçiler, iş güvenliği kurulu, üst yönetim ve alanla ilgili otoriteler gibi alt etmenleri kapsamaktadır. Son olarak risk unsuru ise; riskli davranışlar ve bu duruma yönelik düzenlenmeler gibi alt faktörleri içermektedir (Cox ve Cox, 1991: 95).

Bu modelin inşası şirket felsefesinin ve mevcut kültürün analiz edilmesiyle başlamıştır. Bu aşamada tutum anketi geliştirilmiştir. Daha sonra ankete dayalı veriler kullanılarak güvenliğe yönelik tutumların iyileştirilmesi programı uygulanmıştır. Bu süreçte tasarlanan eğitim modülü bir taraftan mevcut literatürü diğer taraftan da çalışma bulgularını ve çalışanların önerilerini dikkate alarak oluşturulmuştur. Bu model bağlamında yapılan çalışmalar ilgili şirkette 15 yıl sürmüş ve sonuçta şirket içerisinde güvenlik performansında olumlu gelişmeler kaydedilmiştir. Sonuçta şirketin güvenlik felsefesini özetleyen bir takım ilkeler ortaya çıkmıştır. Bunlar; tüm kazaların önlenebileceği, güvenliğin hat yönetiminin bir sorumluluğu olduğu, güvenliğin istihdamın en önemli şartı olduğu ve yönetimin çalışanlarının güvenliğinden sorumlu bulunduğu (Cox ve Cox, 1991: 96; Guldenmund, 2000: 18).

Bu modelde şirketin güvenlik performansını geliştirmenin bir yolu olarak ilk adımda olumlu güvenlik kültürünü etkinleştirme programı oluşturulmuştur. Bu çerçevede güvenlik donanımı (tesis, ekipman ve kişisel koruma) ve yazılımı (sistemleri ve prosedürleri) üzerine odaklanan bir dizi girişim gerçekleştirilmiştir. Şirket genelinde güvenli çalışma prosedürleri konusunda eğitim kurs ve dokümanları geliştirilmiştir. Çalışanların güvenliğe, güvenlik önlemlerine, onların doğasına ve değerlendirilmesine yönelik tutumlarına odaklanılmıştır. Tutumları ölçen anketin genel tasarımı, organizasyonun Avrupa Güvenlik ve Prosedürler Müdürü ile yapılan toplantılardaki görüşmeler, İngiltere'deki çeşitli depolara yapılan ziyaretler ve farklı ülke depolarındaki tüm çalışanlara yönelik veri toplanması aşamaları sonucu belirlenmiştir. Anket tasarımının nihai hali, iyi güvenlik uygulamalarına yönelik tutumlar (12 soru), şirketin güvenlik felsefesine ve kültürüne yönelik tutumlar (6 soru), çalışanın şirketin güvenlik taahhüdüne ilişkin algıları (3 soru) ve güvenlik konusundaki tutumların nasıl geliştirilebileceği konusundaki öneriler (1 soru) olmak üzere 4 bölümden oluşmuştur. Ayrıca bu bölümlerin içeriğinde bulunan aile güvenliği günlerine katılım ile ilgili bir soru da ankete eklenmiştir (Guldenmund, 2000: 18; Cox ve Cox, 1991: 96-97).



**Kaynak:** Cox ve Cox, 1991: 103.

**Şekil 5:** Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli

Şekil 5'e göre; güvenlik ile ilgili bireysel sorumluluk ve emniyetin önemine yönelik kişisel şüphecilik ile ilgili faktörlerin bir kombinasyonunu açıklayan bir model şeması olduğu görülmüştür. Riske karşı tutumlar ise hem çalışma ortamının güvenliğini hem de deneyim ve uzmanlık sonucundaki kişisel bağışıklık fikrini yansıtmaktadır. Bu Model çerçevesinde, tutum değişikliğiyle bir organizasyonun güvenlik kültürünü güçlendirmek amacıyla oluşturulan stratejiler çerçevesinde hem yapıcı inançların hem de olumlu değerlendirmelerin güçlendirilmesi ve aynı zamanda yapıcı olmayan ve olumsuz inançların ortadan kaldırılmasının sağlanması önerilmiştir. Bu durumun, güvenlikle ilgili örnek olan bireysel sorumluluğun ödüllendirilmesini ve çalışanın güvenlik konusundaki düzenlemelerinin bilgisine ve olumlu değerlendirmelerine dayanarak iş ortamındaki güvenliğin sağlanmasını doğuracağı ifade edilmiştir. Aynı zamanda, kişisel bağışıklık konusundaki yapıcı olmayan inançları değiştirmek ve güvenlik

konusundaki şüpheciliği azaltmak amacıyla olumlu adımların atılmasının gerekliliği Model kapsamında ifade edilmiştir (Cox ve Cox, 1991; 103-104).

## DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli (Fleming, 2000), Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli (Cooper, 2000), Berends'in (1995) Güvenlik Kültürü Modeli, Toplam Güvenlik Kültürü Modeli (Geller, 1994) ve Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli (Cox ve Cox, 1991) incelenmiştir. Güvenlik kültürüne yönelik geliştirilen bu modeller; çalışmanın dayanağı, çalışmayı oluşturan unsurlar ve yaklaşım stratejileri çerçevesinde analiz edilmiştir. Berends tarafından 1995 yılında oluşturulan Güvenlik Kültürü Modeli ile Geller tarafından 1994 yılında oluşturulan Toplam Güvenlik Kültürü Modeli kapsamında çalışmaların dayanakları belirtilmediğinden analizde de ele alınmamıştır.

*Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli*; organizasyonlar için yazılım mühendisliği uygulamalarının geliştirilmesine yönelik beş aşamalı bir süreçle tasarlanan Yetenek Olgunluk Modeline dayanmaktadır. Modelin unsurları ise; yönetimin taahhüdü (üstlenmesi), iletişim, üretimde güvenlik, öğrenen organizasyon, güvenlik kaynakları, katılım, güvenlik hakkında paylaşılan algılar, güven, endüstri ilişkileri, iş tatmini ve eğitimidir. Bu modelin başarılı olabilmesi için organizasyonlarda; yeterliliği kanıtlanmış bir güvenlik yönetim sisteminin bulunması, iş kazalarının çoğunluk nedenlerinin teknik arızalardan kaynaklanmaması, organizasyonun iş sağlığı ve güvenliği kanunlarına uygun faaliyetlerini sürdürmesi, güvenliğin sağlanması faaliyetlerinin, denetim ve ceza unsurlarının yarattığı maliyetlerden kaçınmak için değil, iş kazalarını önleme arzusundan kaynaklanması koşullarının gerçekleşmesi gereklidir. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli yaklaşım stratejilerinin ise beş seviyeli bir süreçle tasarlandığı görülmüştür. Bu aşamalar; ortaya çıkma, yönetme, katılma, işbirliği ve sürekli iyileştirme şeklindedir. Bu bağlamda çalışmada, organizasyonların, önceki seviyenin güçlü yönlerini geliştirerek ve zayıf yönlerini de ortadan kaldırarak, belirlenen bu beş aşamadan ardışık olarak ilerlemelerinin gerekliliği ifade edilmiştir. Bu aşamalar çerçevesinde; ortaya çıkma seviyesinden yönetme aşamasına gelindiğinde yönetimin bağlılığının geliştiği, yönetme seviyesinden katılma aşamasına geçildiğinde ilk düzey personelin önemini anlama ve kişisel sorumluluğun arttığı, katılma seviyesinden işbirliği aşamasına ilerlendiğinde tüm personelin işbirliği geliştirmeye katılımı ve güvenliği iyileştirici bağlılığı arttığı, işbirliği seviyesinden sürekli iyileştirme aşamasında ulaşıldığında ise uyum ve mücadele gönüllülüğü geliştirmenin

arttığı görülmüştür. Bu model aktif (ön sıra) çalışanların (müşterilerle doğrudan etkileşime giren çalışanlar) organizasyonlarının kültürel olgunluk seviyelerine ilişkin değerlendirmeleri ile üst yönetimin değerlendirmeleri arasında farkları analiz edebilme kapasitesine sahiptir. Bu çerçevede yapılan çalışmalarda; aktif (ön sıra) çalışanlar, işletmelerinin yöneticileri tarafından açıklanan güvenlik kültürü seviyesinden daha düşük bir aşamada buldukları tespit edilmiştir.

*Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli*; Bandura (1986) tarafından oluşturulan Sosyal Bilişsel Teori kapsamındaki Karşılıklı Determinizm Modeli'ne dayanmaktadır. Modelin unsurları ise; subjektif iç psikolojik faktörler (tutumlar ve algılar), gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar (kontrol listeleri, anket, gözlem ya da mülakat yöntemleriyle güvenlikle alakalı olan davranışların gözlemlenmesi) ve objektif durumsal özellikler (güvenlik yönetim sistemi denetimiyle birlikte sonuçların gözlemlenmesi) şeklindedir. Modelin stratejisi; psikolojik, davranışsal ve durumsal faktörler arasındaki etkileşimli ilişkinin örtük veya açık bir şekilde tanınması olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda yalnızca paylaşılan algılar, anlamlar, değerler ve inançlarla ilgilenmek yerine, örgütsel kültürün, insanlar (psikolojik), işler (davranışsal) ve organizasyonlar (durumsal) arasındaki çoklu hedefe yönelik etkileşimleriyle ilgilenmenin gerekliliği çalışmada ele alınmıştır. Bu modelin; özellikle uzman taşeronların yoğunlukta yer aldığı inşaat ve açık deniz yapılarının inşasına yönelik endüstrilerde yer alan organizasyonlarda başarılı olacağı öngörülmüştür.

*Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli*; güvenlik kültürü boyutlarının normlar ve inançlar kapsamında incelenmesi neticesinde oluşturulmuştur. Normlar; bireysel, etkileşimsel ve örgütsel normlar olarak alt etmenlere ayrılmıştır. Bireysel normlar; aktif ve pasif olarak değerlendirilmiştir. Etkileşimsel normlar; destek ve iletişim ekseninde ele alınmıştır. Örgütsel normlar ise; çevrenin dizaynı, davranış kontrolü ve güvenlik problemlerini giderme şeklinde incelenmiştir. İnançlar boyutunun unsurları da; güvenlik kontrol edilebilirliği, bireysel kontrol edilebilirlik, kazaların sebepleri, insan doğası, güvenli çalışmanın sonuçları ve durum değerlendirme gibi alt unsurlarla ifade edilmiştir. Model; normların, bireysel, etkileşimsel ve örgütsel bazda iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanlardaki algısını ve belirli davranış kalıpları sergilemelerini; inançların, organizasyonun iş sağlığı ve güvenliği sistemine yönelik kontrolünü sağlarken bireysel anlamda içselleştirme yaratılarak, üyelerin oto kontrolü ve denetimini sağlamasını, iş sağlığı ve güvenliği mevzuat ve organizasyon kurallarının ne derece uygulanıp uygulanmadığını ve bu durumlara yönelik gerekli tedbirlerin gözden geçirilmesini hangi ölçülerde etkilediğinin araştırıldığı



bir süreci kapsamaktadır. Güvenlik Kültürü Modeli uygulamasında, norm faktörleri ile güvenlik kültürü performansları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilirken, inanç faktörlerinin doğrulanmadığı görülmüştür.

*Toplam Güvenlik Kültürü Modeli*'nin unsurları; kişisel faktörler, çevresel faktörler ve davranışsal faktörler olarak sınıflandırılmıştır. İnsan, çevre ve davranış arasındaki etkileşimli ve dinamik güvenlik üçgeni şeklinde belirlenen karşılıklı ilişkileri açıklamaya çalışmıştır. Bu çerçevede güvenlik kültürü ile alakalı 10 temel prensip açıklanmıştır. Bu model çerçevesinde yapılan çalışmalarda elde edilen bazı sonuçlar bulunmaktadır. Buna göre liderlerin sürece odaklanması gereklidir. Doğru eğitim yöntemlerini kullanarak çalışanların bir eylem planı için sorumlulukları geliştirilebilir. Koşullu önermelerle anlatım, belirli bir çalışma durumuna yönelik adaptasyona izin vermesi sebebiyle daha fazla kişisel sorumluluğu, becerikliliği ve sahiplenmeyi teşvik edecektir.

Güvenlikle alakalı liderlerin; çalışanların fikirlerini aktif dinlemesinin, değişimi ve sürekli iyileştirmeyi teşvik etmeden önce bir durumu teşhis etmenin anahtarı olacağı, bir eylem planının geliştirilmesi yönünde kişileri sürece dahil ettiği durumlarda, hem süreç hem de sonuç için aidiyetin geliştirilmesine yardımcı oldukları, liderlerin, çalışanlarına sorumluluk vererek seçim yapabilmeye inisiyatiflerini desteklemesinin hem motivasyonu hem de kişisel kontrol hissini arttırdığı, liderlerin, çalışanlara prosedürler ve yöntemlerle ilgili karar alma fırsatı verdiklerinde, başkasına yönelik bir zihniyetten kendi kendine yönelik bir zihniyete geçme olasılıklarının yükseleceği ileri sürülmektedir. Liderlerin kendine güvenen ancak belirli ölçülerde belirsizlik içeren bir yapıya sahip olmasının yenilikçiliği ve motivasyonu teşvik edeceği ve liderlerin eylemleri aracılığıyla öz-saygı, öz-yeterlik, kişisel kontrol, iyimserlik ve bir çalışma kültürü boyunca aidiyet duygusunu arttırmaya çalışmak gibi istatistiki sayıların ötesini görmesi gerektiği öngörülmüştür.

*Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli*; Purdham (1984) tarafından oluşturulan çalışmanın bilimsel sonuçlarıyla ilgili olduğu görülmüştür. Modelin unsurları ise; donanım, güvenlik yazılımı ve kavramları, insan-personel ve risk olarak ifade edilebilir. Modelin yaklaşım stratejileri; organizasyonun daha fazla iyileştirme sağlama konusundaki kararlılığı, güvenlik donanımı (tesis, ekipman ve kişisel koruma) ve yazılımı (sistemleri ve prosedürleri) üzerine odaklanan bir dizi çalışmayı içermektedir. Bu model kapsamındaki çalışmada; iş güvenliği performansının artırılmasında, üst yönetimin güvenlik ile alakalı tutumuna dair önemin giderek artmakta olduğu ve farklı sektörlerdeki benzer büyüklükteki

organizasyonlarda yapılan araştırmalarda iş kazası ile yaralanma ve ölüm sıklığı gibi istatistiki bilgilerin daha düşük olduğu, örgütlerin üst düzey bir yönetim taahhüdüne (üstlenme) sahip olduğu belirtilmiştir.

Modellerin geneli değerlendirildiğinde, güvenlik kültürüne yönelik ortak sorunlar; araştırmaların, güvenlik kültürüne yönelik boyutları bütüncül olarak ele almadığı, örneklemdaki kişilerin genellikle çalışanlar olması sebebiyle konunun diğer paydaşları kapsamadan tek boyutlu incelendiğı ve geliştirilen modellerin bazılarının spesifik alanlarda daha başarılı olabilmesi sebebiyle geçerlik problemleri olduğu sonuçları ortaya konulabilir.

Güvenlik kültürü adına oluşturulan modellere yönelik analiz çalışmalarını önerilmektedir. Ayrıca bütüncül yaklaşımla ele alınan sektörler arası güvenlik kültürü ve performansı ilişkilerini karşılaştırmaya dönük modellerin geliştirilmesi de ihtiyaçtır.

- >>>>>>!**1**BALOĞLU, C. (2013), *Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- BANDURA, A. (1977a), *Social Learning Theory*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- BANDURA, A. (1977b), “Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change”, *Psychological Review*, Cilt:84, Sayı: 2, ss.191-215.
- BANDURA, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- BANDURA, A. (1991), “Social cognitive theory of self-regulation”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt: 50, Sayı: 2, ss.248-287.
- BERENDS, J. J. (1995), “Developing and using a widely applicable measurement tool for safety culture”, (*Unpublished interim report*), Eindhoven University of Technology.
- BOWERS, K. S. (1973), “Situationism in psychology: an analysis and a critique”, *Psychological Review*, Cilt:80, Sayı:5, ss.307-336.
- CAMERER, C. F. ve VEPSALAINEN, A. (1988), “The Economic Efficiency of Corporate Culture”, *Strategic Management Journal*, Cilt: 9, ss.115-126.
- CARROLL, J. S. (1998), “Safety culture as an ongoing process: Culture surveys as opportunities for enquiry and change”, *Work & Stress*, Cilt: 12, ss.272–284.
- CIAVARELLI, A. ve FIGLOCK, R. (1996), Organizational factors in aviation accidents, In *Proceedings of the Ninth International Symposium on Aviation Psychology* (ss. 1033–1035). Columbus, OH: Department of Aviation.
- COHEN, A., SMITH, M. ve COHEN, H.H. (1975), *Safety Programme Practices in High vs. Low Accident Rate Companies - An Interim Report*, US Department of Health, Education and Welfare, Publication No.75-185, National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, OH.
- COOPER, M. D. ve PHILLIPS, R. A. (1995), “Killing two birds with one stone: achieving total quality via total safety management”, *Leadership and Organization Development Journal*, Cilt:16, ss.3-9.
- COOPER, M. D. (1997a), “Evidence from safety culture that risk perception is culturally determined”, *International Journal of Project and Business Risk Management*, Cilt: 1, Sayı: 2, ss.185-201.
- COOPER, M.D. (1997b), *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. Chichester: J Wiley.
- COOPER, M. D. (2000), “Towards a model of safety culture”, *Safety Science*, Cilt:36, Sayı:2, ss.111-136.
- COX, S. ve COX, T. (1991), “The structure of employee attitudes to safety: A European example”, *Work & Stress*, Cilt: 5, Sayı: 2, ss.93-106.
- DANSEREAU, JR., F. ve ALUTTO, J.A., (1990), Level-of-analyses issues in climate and culture research, Schneider, B. (Ed.), *Organizational Culture and Climate*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, ss.193-236.
- DEAL, T. E. (1986), *Cultural Change: Opportunity, Silent Killer or Metamorphosis*,

- Klimann R. H., Saxton M.J., Serpa R. ve associates (eds), *Gaining Control of the Corporate Culture*, San Francisco: Jose-Bass.
- DSÖ (2020), Tarihçe, “İş Sağlığı”, <http://www.who.int>, Erişim Tarihi: 20.12.2020.
- DURŞUN, S. (2011), “Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama”, (*Yayınlanmış Doktora Tezi*, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- FILHO, A. P. G. , ANDRADE, J. C. S. ve MARINHO, M. M. O. (2010), “A safety culture maturity model for petrochemical companies in Brazil”, *Safety Science*, Cilt: 48, ss. 615-624.
- FILHO, A. P. G. , ANDRADE, J. C. S. ve MARINHO, M. M. O. (2011), “Culture e safety management: the proposal of a model”, *Gest. Prod. São Carlos*, Cilt: 18, Sayı: 1, ss. 205-220.
- FILHO, A. P. G, KANEGAE, G. ve LEITE, G. (2012), “Safety Culture Maturity and Risk Management Maturity in Industrial Organizations”, International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (ICIEOM), Guimarães, Portugal: ABEPRO, 9-11 Temmuz, ss.1-10.
- FLEMING, M. (2000), Safety culture maturity model, The Keil Centre for the Health and Safety Executive, HSE Books: Edinburg.
- FURNHAM, A. ve GUNTER, B. (1993), *Corporate Assessment*, Routledge, London.
- GELLER, E. S. (1994), “Ten principles for achieving a total safety culture”, *Professional Safety*, Cilt: 39, Sayı:9, ss.18–24.
- GELLER, E. S. (2000), “10 Leadership Qualities for a Total Safety”, *Professional Safety*, ss.38-41.
- GEREK, N. (2000), *İş sağlığı ve iş güvenliği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- GEYBULLAYEY, G. (2002), *Yönetimin esasları*, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları.
- GULDENMUND, F. W. (2000), “The nature of safety culture: a review of theory and research”, Cilt: 34, Sayı:1-3, ss.215-257.
- GÜVEN, B. (2014), “İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- HE, A., HU, S. ve FU, G. (2012), “Study on the Basic Problems of Safety Culture”, *Procedia Engineering*, Cilt: 43, ss.245-249.
- HOFSTEDE, G. (1980), *Culture’s Consequences: International Differences in Work Related Values*, London: Sage Publishing.
- HSE (1999), *HSG48 Reducing error and influencing behaviour*, Norwich HMSO.
- ILO (1981), İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme,03 Haziran, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377299/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) , Erişim tarihi: 20.01.2021.
- ILO (1985), 161 No’lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 18 Haziran, <https://www.>

ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\_377304/lang--tr/index.htm , Erişim tarihi: 20.01.2021.

- ILO (2021), World Statistic, [https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS\\_249278/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm), Erişim Tarihi: 21.09.2021.
- KALUZA, S., HAUKE, A., STARREN, A., DRUPSTEEN, L., ve BELL, N. (2012), Leadership and Occupational Safety and Health (OSH): An Expert analysis, Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- KHAN, W. A. , Mustag, T. ve Tabassum, A. (2014), “Occupational Health, Safety and Risk Analysis”, *International Journal of Science, Environment and Technology*, Cilt: 3, Sayı: 4, ss.1336 – 1346.
- KOTTER, J.P. ve HESKETT, J.L. (1992), *Corporate Culture and Performance*, New York: The Free Press.
- LANGER, E. J. ve RODIN J. (1976), “The Effects of Enhanced Personal Responsibility for the Aged: A Field Experiment in an Industrial Setting,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 34, ss.191-198.
- MARSH, T., DAVIES, R., PHILLIPS, R. A., DUFF, A. R., ROBERTSON, I. T., WEYMAN, A. ve COOPER, M.D. (1998), “The role of management commitment in determining the success of a behavioural safety intervention”, *Journal of the Institute of Occupational Safety and Health*, Cilt: 2, Sayı: 2, ss.45-56.
- MÜNGEN, M. U. (1993), “Türkiye’de İnşaat İş Kazalarının Analizi ve İş Güvenliği Sorunu”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü).
- OTHMAN, I., MAJID, R., MOHAMAD, H., SHAFIQ, N. ve NAPIAH, M. (2018), “Variety of Accident Causes in Construction Industry”, *MATEC Web of Conferences 203*, 02006,ICCOEE.
- OUCHI, W. G. (1981), *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*, Addison-Wesley.
- PASCALE, R. T. ve ATHOS, A. G. (1981), “The art of Japanese management”, *Business Horizons*, Cilt: 24, Sayı: 6, ss.83-85.
- PENNINGS, J. ve GRESOV, C. (1986), “Technoeconomic and structural correlates of organisational culture: an integrative framework”, *Organization Studies*, Cilt: 7, Sayı: 3, ss.317-334.
- PIDGEON, N. (1998), “Safety culture: Key theoretical issues”, *Work & Stress*, Cilt: 12, Sayı: 3, ss.202–216.
- PURDHAM, J. T. (1984), *Etude Bibliographique sur la Attitudes, les Roles et leurs Effets sur la Securitt nu Travail* (A review of the literature on attitudes and roles and their effects on safety in the workplace), Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Hamilton, Ontario, Canada.
- REASON, J. (1993), *Managing the management risk - new approaches to organisational safety*, Wilpert, B., Qvale, T. (Eds.), Reliability and Safety in Hazardous Work Systems: Approaches to Analysis and Design, LEA Hove, ss. 7-22.

- REASON, J. (1997), *Managing the risks of organizational accidents*, Aldershot, İngiltere: Ashgate.
- RYDER, G. (2019), World Day for Safety and Health at Work. <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--en/index.htm>, Erişim tarihi: 21.09.2021.
- SABET, P. G. P., AADAL, H., JAMSHIDI, M.H.M. ve RAD, K. G. (2013), “Application of Domino Theory to Justify and Prevent Accident Occurance in Construction Sites”, *IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering (IOSR-JMCE)*, Cilt: 6 Sayı: 2, ss.72-76.
- SAPIR, E. (1924), “Culture, Genuine and Spurious”, *American Journal of Sociology*, Cilt:29, Sayı: 4, ss.401-429.
- SCHEIN, E.H. (2009), *The corporate culture survival guide*, USA: Jossey-Bass.
- SEPPA, R. (1985), “Creating a Candid Corporate Culture”, *Journal of Business Ethic*, Cilt: 4, Sayı: 5, ss 425-430.
- SIMPSON, S. ve CACIOPPE, R. (2001), “Unwritten Ground Rules: Transforming Organization Culture to Achive Key Business Objectives and Outstanding Customer Service”, *Leadership & Organization Development Journal*, Cilt: 22, Sayı: 8, ss.394-401.
- SKINNER, BF (1938). *Organizmaların davranışı: Deneysel bir analiz*, New York: Appleton-Century.
- SKINNER, B.F (1963), “Operant-Behavior”, *Am. Psychol*, Cilt:18, ss.503–515.
- SMITH, M., COHEN, H.H. ve CLEVELAND, R.J. (1978), “Characteristics of successful safety programmes”, *Journal of Safety Research*, Cilt: 10, Sayı: 1, ss.87-88.
- STEWART, D.A. ve TOWNSEND, A.S. (2000), *Is there more to Health & Safety is Good Business than avoiding unplanned costs*, *Journal of the Institution of Occupational Safety and Health* (in press).
- SUKADARIN, E. H., SUHAIMI, N. S. ve ABDULL, N. (2012), “Preliminary Study of the Safety Culture in a Manufacturing Industry”, *International Journal of Humanities and Social Science*, Cilt: 2, Sayı: 4, ss.176-183.
- SÜZEK, S. (1985), *İş Güvenliği*, Ankara: Savaş Yayınları.
- TRTHABER (2014), İş kazalarının yüzde 98’i önlenebilir, <https://www.trthaber.com/haber/saglik/is-kazalarinin-yuzde-98i-onlenebilir-130424.html>, Erişim tarihi: 21.09.2021.
- TÜRK DİL KURUMU (2021), Kültür, <https://sozluk.gov.tr/> , Erişim tarihi: 14.10.2021.
- UTTAL, B. (1983), “The corporate Culture Vultures”, *Fortune*, Cilt: 108, Sayı: 8, ss.66-72.
- WIEGMANN, D., ZHANG, H., VON THADEN, T., GIBBONS, A., ve SHARMA, G. (2004), “Safety culture: An integrative review”, *International Journal of Aviation Psychology*, Cilt: 14, Sayı: 2, ss.117-134.
- WOOD, R. ve BANDURA, A., (1989), “Social cognitive theory of organizational management”, *Academy of Management Review*, Cilt:14, ss.361-384.
- YAKUT, A. ve AKBİYİKLİ, R. (2013), “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ile Toplam Kalite Yönetim Sistemleri Veri Analizi İncelemesi”, *Sakarya Üniversitesi Fen*

*Bilimleri Dergisi*, Cilt: 17, Sayı:1, ss.97-103.





# ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ ÖLÇÜMLERİNE YÖNELİK BİR DEĞERLENDİRME

*Bu çalışma Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında tamamlanan “Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçek Önerisi: Sakarya İli Uygulaması” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.*

**Cihan DURMUŞKAYA**

*Arş. Gör. Dr., Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, cihand@sakarya.edu.tr ORCID: 0000-0001-7878-8641*

## Özet

Bu çalışmanın amacı çalışma hayatı kalitesine yönelik endeks, ölçek, değişkenler dizini (ölçümlerin) bir değerlendirmesini sunmaktır. Çalışma bu ölçümlerin değişkenleri ve temalarının Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşme ve tavsiye kararları kapsamında değerlendirilmesi nedeniyle önemlidir. Çalışmada nitel araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Tespit edilen 17 ölçeğin temaları ve değişkenleri kümelene analize tabii tutulmuştur. Elde edilen veriler Uluslararası Çalışma Örgütü bakış açısıyla güçlü ve zayıf yanları değerlendirilmiştir. Sonuç olarak küresel düzeyde üzerinde uzlaşılan bir ölçek geliştirilemediği, ölçümlerin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının çalışma hayatına yönelik temalarının kapsamına göre oldukça sınırlı olduğu ve ölçeklerin ülkelere ve çalışma kültürlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Hayatı Kalitesi, Çalışma Kalitesi, İstihdam Kalitesi, İş Kalitesi



# AN ASSESSMENT ON QUALITY OF WORKING LIFE SCALES

## Abstract

The purpose of this study is to present an assesment of the index, scale, index of variables (measurements) for the quality of working life. The study is important because the variables and themes of these measurements are evaluated within the scope of the International Labor Organization's conventions and recommendations. Qualitative research methodology was adopted in the study. The themes and variables of the identified 17 scales were subjected to cluster analysis. The strengths and weaknesses of the obtained data were evaluated from the perspective of the International Labor Organization. As a result, it was determined that a globally agreed scale could not be developed, the measurements were quite limited according to the scope of the themes of the International Labor Organization Conventions and Recommendations on working life, and the scales differed according to countries and working cultures.

**Keywords:** Quality of Working life (QWL), Work Quality, Employment Quality, Job Quality



# GİRİŞ

Çalışma hayatı kalitesine yönelik ilgi son yıllarda artmaktadır. Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE (Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomi Komisyonu) ve EUROSTAT (Avrupa İstatistik Ofisi) ve CES (Avrupa İstatistikçiler Konferansı) 2008 ve 2009'da çalışma hayatı kalitesinin uluslararası olarak ölçümünde kullanılacak değişkenlerin belirlenmesine yönelik iki farklı çalıştay düzenlemiştir. Kanada'da bu ölçümlerin yapılması görevini üstlenen CPRN (Kanada Politik Araştırmalar Ağı) kurulmuş ve Kanada'ya özgü ölçümler gerçekleştirmiştir. Hindistan'da pek çok akademisyen konunun ölçümüne yönelik araştırmalarda bulunmuştur. Konu sadece Avrupa, Kanada ve Hindistan'la sınırlı kalmamakla beraber Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde pek çok akademisyen tarafından tartışılmıştır. Türkiye'de ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesini ölçen bir ölçek bulunmamaktadır. Konuyu ele alan çalışmalar az sayıda olsa da konuyu yerel veya sektörel sınırlılıkla incelemiştir. Yerel ve sektörel çalışmalardaki değişkenlerin kapsamı da sınırlıdır.

1970'lerin başında çalışma hayatı kalitesi ile ilgili tanımlama ve araştırma girişimleri başlamıştır. Bu amaçla 1972'de New York'ta çalışma hayatı kalitesi uluslararası konferansı yapılmıştır. 1973'te çalışma hayatı kalitesi uluslararası konseyi kurulmuştur (Dupuis ve Martel, 2006:4). Ayrıca 1970'lerin başlarında çalışma hayatı kalitesi Kanada, Fransa, Norveç ve Birleşik Krallık'taki çok sayıda çalışma ve iş dizaynıyla ilgili araştırma merkezlerinin araştırmalarıyla oldukça etkili bir dönem geçirmiştir (Grote ve Guest, 2017:150). Son yıllarda çalışma hayatı kalitesinin çalışanların esenliğini arttırmak için yeniden canlandırılması ve çerçevesinin revize edilmesine yönelik öneriler yapılmaktadır (Grote ve Guest, 2017:149; Warhurst ve Knox, 2020:5). Özellikle COVID19 pandemisi sonrasında yaşanan ve yaşanması beklenen ekonomik krizlerin çalışma hayatı kalitesinin algılanış biçimini de etkilemesi beklenmektedir (Warhurst ve Knox, 2020:13; McFadden vd., 2020:6)

Çalışma hayatı kalitesine yönelik erken dönem araştırmalar, *çalışanların verimliliğini arttırmaya* yönelik bir işlev üstlenirken son yıllarda yaşanan paradigma değişimiyle çalışma hayatı kalitesi, *çalışanların refahını arttırıcı* bir işlev üstlenmektedir (Williams vd., 2020:29; Warhurst ve Knox, 2020:4). Türkiye'deki çalışmaların da bu yolda ilerlediği söylenebilir. Örneğin 1991 yılında Milli Prodüktivite Merkezi'nin gerçekleştirdiği Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu'nda çalışma hayatı kalitesinin verimliliği arttırması rolü benimsenmiştir (Can, 1991; Dereli, 1991). Ayrıca

daha güncel çalışmalarda çalışanların refahını arttırmaya yönelik hedeflerin benimsendiği görülmektedir (rn; Bektaş, 2015; Aytaç vd., 2013; Afşar, 2011; Durmuşkaya ve Erdoğan, 2021).

Son yıllarda çalışma hayatı kalitesinin ülkeler arasında karşılaştırmalı biçimde ölçümüne yönelik çabalar artmaktadır. Bu çabalardan dikkat çeken Bustillo vd. (2009)'nin araştırmasına göre kapsamlı bir ölçüm yapan araçlar şu şekildedir:

Laeken	Laeken Indicators Of Job Quality	Avrupa Birliği	European Commission (2008)	ECHP, ELFS, SILC
EJQI	The European Job Quality Index	Avrupa Birliği	Leschke, Watt & Finn (2008)	ELFS, EWCS, SILC, AMECO, ICTWSS
EWCS	European Working Conditions Survey	Avrupa Birliği	Parent-Thirion et al. (2007)	Kendisi bir veritabanı
GJI	Good Jobs Index	Orta Gelirli ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Avirgan, Bivens & Gammage (2005)	ILO veritabanı
DWI-1	Decent Work Index-1	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Ghai (2003)	ILO veritabanı
DWI-2	Decent Work Index-2	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Bonnet, Figueiredo & Standing (2003)	ILO veritabanı
DWI-3	Decent Work Index-3	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Anker et al. (2003)	ILO veritabanı
DWI-4	Decent Work Index-4	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Bescond, Châtaignier & Mehran (2003)	ILO veritabanı
QEI	Quality of Employment Indicators	Kanada, ABD ve Avrupa	Brisbois (2003)	EWCS, ERNAIS
IJQ	Indicators of Job Quality	Kanada	Jackson & Kumar (1998)	GSS, SWA
SQWLI	Subjective Quality of Working Life Index	Çek Cumhuriyeti	Vinopal (2009)	Özel Amaçlı Anket
DGBI	DGB Good	Almanya	Mußmann	Özel Amaçlı

**Tablo 1:** Mevcut Endeksler ve Göstergeler

**Kaynak:** Bustillo vd., 2009: 117

	Work Index		(2009)	Anket
<b>WCI</b>	Austrian Work Climate Index	Avusturya	Michenthaler (2006)	IFES Çok Amaçlı Anket
<b>IQL</b>	Indicators of Quality of the Labour Market	İspanya	Caprile & Potrony (2006), Toharia, Caprile & Potrony (2008)	NSI, MLI
<b>QWF</b>	Quality of Work in Flanders	Flanders (Belçika)	Flanders Social and Economic Council (2009)	Özel Amaçlı Anket
<b>Tangian</b>	Tangian's proposal	Avrupa Birliği	Tangian (2007, 2009)	EWCS
<b>GBJI</b>	Good and Bad Jobs Index	Düşük Gelirli Ülkeler	Ritter and Anker (2002)	IPSS
<b>ICQE</b>	Index of the characteristics related to the quality of employment	Şili	Sehnbruch (2004)	Özel Amaçlı Anket

**Tablo 1 Devamı:** Mevcut Endeksler ve Göstergeler

**Notlar:** **ECHP** = European Community Household Panel (Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli) ; **ELFS** = European Labour Force Survey (Avrupa İşgücü Anketi) ; **SILC** = Statistics on Income and Living Conditions (Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistikleri) ; **EWCS** = European Working Conditions Survey (Avrupa Çalışma Koşulları Anketi) ; **AMECO** = Annual Macroeconomic Database of the European Commission (Avrupa Komisyonu Yıllık Makroekonomik Veritabanı); **ERNAIS** = Ekos Rethinking North American Integration Survey (Ekos Kuzey Amerika Bütünleşmesi Anketi) ; **GSS** = General Social Survey (Genel Sosyal Anket) ; **SWA** = Survey of Work Arrangements (Çalışma Düzenlemesi Anketi) ; **IFES** = Institut für empirische Sozialforschung (Ampirik Sosyal Araştırma Enstitüsü) ; **NSI** = National Statistics Institute (Ulusal İstatistik Enstitüsü) ; **MLI** = Ministry of Labour and Immigration (Göç ve Çalışma Bakanlığı) ; **IPSS** = ILO People's Security Surveys (ILO İnsanların Güvenliği



## Anketi)

Tablo 1’de görüleceği üzere Bustillo vd. (2009) ulusal ve uluslar arası düzeyde çalışma hayatı kalitesini ölçümleyen 18 adet ölçüm tespit etmiştir. Tespit edilen ölçekler kısaca bu şekilde değerlendirildiğinde gerek veri tabanı gerekse tematik yapılanmalarındaki sorunları aşma amacıyla bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Genel ve kısa olarak değerlendirilen çalışma hayatı kalitesine yönelik 18 adet endekslerin veya ölçümlerin isimlerine ve tematik yapılanmasına göre üç kısımda ele alınmasının daha faydalı bir bakış açısı sağlayacağı düşünülmüştür. Buna göre oluşturulan sınıflandırma şu şekildedir:

### Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Endeksler

- Avrupa İş Kalitesi Endeksi (The European Job Quality Index, EJQI)
- ILO Düzgün İş Endeksleri (ILO Decent Work Indices, DİE)
- İyi İş Endeksi (Good Job Index, GJI)
- Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (Subjective Quality of Working Life Index, SQWLI)
- DGB İyi Çalışma Endeksi (DGB Good Work Index, DGBI)
- Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (The Austrian Work Climate Index, WCI)
- Ritter ve Anker’in İyi İş Kötü İş Endeksi (Ritter and Anker’s Good and Bad Jobs Index, GBJI)
- İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment, ICQE)
- *CIPD İyi İş Endeksi (CIPD Good Work Index, CIPD)*

### Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Göstergeler

- Leaken İş Kalitesi Göstergeleri (Leaken Indicators of Job Quality, Leaken)
- Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (The European Working Conditions Survey, EWCS)
- İstihdam Kalitesi Göstergeleri (Quality of Employment Indicators, QEI)
- İş Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Job Quality, IJQ)
- İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (Indicator of Quality of Labor Market, IQL)

## Diğer İlgili Göstergeler<sup>1</sup>

- İşverenlerin İş Kalitesine Bakış Açıları (Employers' Reflections on Job Quality)
- Flaman'da Çalışma Kalitesi (Quality of Work in Flanders, QWF)
- Tangian'ın Çalışma Koşullarına Yönelik Göstergeler Bileşimi (Tangian's Composite Indicators of Working Conditions)
- Duncan Gallie'nin İstihdam Rejimleri ve Çalışma Kalitesi (Duncan Gallie's Employment Regimes and the Quality of Work)
- Tilly'nin İş Kalitesine Yönelik Değerlendirmeleri (Tilly's Assessment of Job Quality)
- Green'in Yapabilirlik Yaklaşımı (Green's Capabilities Approach)

Ancak bu sınıflandırmadaki diğer ilgili göstergeler araştırmacıların bireysel yaklaşımlarına odaklandığından bu çalışmada değerlendirme dışı bırakılmıştır. Ayrıca 2017'den günümüze yıllık periyodlarla İngiltere'de ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesi ölçümleri yapan "CIPD Good Work Index, UK Working Lives Survey" (CIPD, 2020:2) değerlendirme kapsamına alınmıştır.

## 1. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Endeksler

Çalışma hayatının kalitesine yönelik endeksler kapsamında; Avrupa İş Kalitesi Endeksi (The European Job Quality Index, EJQI), ILO Düzgün İş Endeksleri (ILO Decent Work Indices, DİE), İyi İş Endeksi (Good Job Index, GJI) , Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (Subjective Quality of Working Life Index, SQWLI), DGB İyi Çalışma Endeksi (DGB Good Work Index, DGBI), Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (The Austrian Work Climate Index, WCI) , Ritter ve Anker'in İyi İş Kötu İş Endeksi (Ritter and Anker's Good and Bad Jobs Index, GBJI), İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment, ICQE) ve CIPD İyi İş Endeksi (CIPD Good Work Index, CIPD) ele alınmıştır.

### 1.1. Avrupa İş Kalitesi Endeksi (The European Job Quality Index, EJQI)

Avrupa İş Kalitesi Endeksi, ETUI-REHS (Araştırma, Eğitim, Sağlık ve Güvenlik için Avrupa Sendikaları Enstitüsü) tarafından 27 AB ülkesini kapsayacak şekilde yıllık olarak hesaplanmaktadır. 2006 yılı baz alınarak hesaplanan endeks,

<sup>1</sup> Çalışma hayatı kalitesine yönelik "Diğer İlgili Göstergeler"le ilgili detaylı bilgi için bakınız: (Durmuşkaya, 2020: 97-103).

değişkenlerin cinsiyet farklılıklarına göre (kadın erkek) ve toplam sonuçlara göre açıklanmaktadır. Avrupa İş Kalitesi Endeksi, iş kalitesinin farklı yönlerini ele alan altı temel bileşen üzerine inşa edilmiştir. Bunlar; ücretler, istihdamın standart olmayan formları (enformel istihdam), iş-aile dengesi ve çalışma süreleri, çalışma koşulları ve iş güvencesi, eğitim ve staja erişim ve kariyer geliştirme ve son olarak kolektif temsil ve katılım olarak ele alınmıştır. Bunun yanında ele alınan temalar belirli sınırlılıkla ele alınmıştır. İlk olarak, sosyal güvenlik ve refah sistemleri endeks kapsamında değerlendirilmemiştir. İkincisi, veri sınırlılıklarından dolayı bazı alt değişkenlerde kısıtlamalara gidilmiştir. Ortalama ücretler ve part time çalışma gibi değişkenler “objektif” olarak değerlendirilirken, iş yerinde stres ve çalışma koşulları gibi “Sübjektif” değerlendirmelere dayanan değişkenler de kullanılmıştır. (Leschke vd., 2008:7-8).

Temalar	Değişkenler	Veri Tabanı	Ağırlıklan dırma
Ücretler	Çalışan başına nominal tazminat	AMECO/Eur ostat	70
	İşyerinde yoksulluk	Eurostat	30
Atipik İstihdam Biçimleri	Geçici istihdamda olanların toplam çalışanlara oranı	Eurostat, LFS	50
	Part-time çalışanların toplam çalışanlara oranı	Eurostat, LFS	50
Çalışma Süreleri ve İş-Aile Dengesi	Haftada 48 saatten fazla çalışanların oranı	Eurostat, LFS	25
	Vardiyalı işlerde çalışanların oranı (Cumartesi, Pazar, Gece..)	Eurostat, LFS	25
	Gönüllü part-time çalışanların oranı	EU-SILC	25
	Çalışma sürelerinin aile/sosyal bağlara uyumu	EWCS	25
Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi	İş Yoğunluğu (Temposu)	EWCS	25
	Otonomi (Çalışanların özerkliği)	EWCS	25
	Fiziksel Çalışma Faktörleri (Toz, gürültü, duman..)	EWCS	25
	Gelecek 6 ay içinde işimi kaybedebilirim	EWCS	25
Yetenekler ve Kariyer Geliştirme	Son dört hafta içinde 25-64 yaş arasındaki nüfusun eğitime/staja katılanların yüzdesi	Eurostat, LFS	60
	İşim kariyerimi geliştirmem için bana imkânlar sunar	EWCS	40
Kolektif Çıkarların Temsili	Toplu pazarlık kapsamı	ICTWSS	40
	Sendikalaşma oranı	ICTWSS	30
	İş organizasyonu hakkında çalışanların fikirlerine danışılması	EWCS	30

**Tablo 2:** Avrupa İş Kalitesi Endeksi Bileşenleri (EJQI)

**Kaynak:** Leschke vd., 2008:13-14

Tablo 2'ye göre Avrupa İş Kalitesi Endesindeki ana bileşenler altı başlıkta toplanmıştır. Bu ana bileşenler ağırlıklandırılmış on yedi alt bileşenle ölçülmüştür.

Alt bileşenlerin ağırlıklandırılmasında genellikle ağırlıklandırma eşit seviyeli gerçekleştirilmiştir. Ancak ücretler, yetenek ve kariyer geliştirme ve kolektif çıkarların temsilinde farklı ağırlıklandırma yapılmıştır. Ele alınan objektif öğelerin yanında sübjektif alt bileşenlere de yer verilmiştir. Bu açıdan çok yönlü bir endeks geliştirilmesi hedeflenmiştir.

## **1.2. ILO Düzgün İş Endeksleri (ILO Decent Work Indices)**

ILO destekli oluşturulan dört endeks bulunmaktadır. Bunlar; Ghai'nin oluşturduğu Düzgün İş Endeksi (DİE-1), Bonnet vd. tarafından oluşturulan DİE-2, Anker vd. tarafından oluşturulan DİE-3 ve son olarak Bescond vd. tarafından oluşturulan DİE-4 olarak sıralanabilir.

Düzgün iş kavramı 1999'da ILO'nun 87. konferansında ele alınmıştır. İstihdam, sosyal güvenlik, çalışan hakları ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel bileşenden oluşmaktadır. Burada istihdam bileşeni, tüm çalışma biçimlerini nitel ve nicel olarak ele almaktadır. Düzgün iş sadece kayıtlı ekonomilerdeki çalışanları ele almamaktadır bunun yanında kendi hesabına çalışanlar ve evde çalışanları da kapsamaktadır. Ayrıca iş imkânları, ücret, işyeri güvenliği ve sağlıklı çalışma koşullarını da ele almaktadır. Sosyal güvenlik, gelir güvenliği de diğer bileşenler olarak ele alınmaktadır. Çalışan hakları altında, örgütlenme özgürlüğü, işyerinde ayrımcılık yapılmaması, zorla çalıştırma ve çocuk çalıştırmanın bulunmaması ve çalışanların işle ilgili kararlara katılımı ele alınmaktadır. Fakat bunların nasıl ölçüleceği araştırmacıların yaklaşımlarına göre farklılık göstermektedir (Ghai, 2003:114). Bu nedenle ILO desteğiyle araştırmacıların üzerinde uzlaşabileceği ve ölçümünün yapılabileceği bir çalışma hayatı kalitesi yapısının oluşturulması amacıyla ILR (International Labor Review) özel bir sayı çıkararak konuyu tartışmaya açmıştır.

### **1.2.1. Ghai'nin Düzgün İş Endeksi (DİE-1)**

Endeksin ölçümü, basit bir uygulamayla farklı ülkeleri farklı temalarla ortalaması alınarak hesaplamaktır. İlk olarak, Ghai ülkeleri işgücüne katılım, işsizlik oranları ve gelir dağılımı değişkenleri bağlamında sıralamaktadır. Sonra bu üç sıralama, belirli ağırlıklandırma yapılarak tek bir sıralama haline getirilir. Ağırlıklandırmada her değişken eşit ağırlıklandırma ile ele alınmaktadır. Bu ortalama sıralamaya dayanarak, ülkeler yeniden sıralandırılarak istihdam kalitesini ölçen genel bir sıralama elde edilir (Ghai, 2003:135). Ghai'e göre düzgün iş sübjektif ve objektif değişkenlerle ölçülmelidir. Ancak Ghai burada

objektif değişkenleri ele alarak yirmi iki OECD ülkesinde endeksini hesaplamıştır.

Temalar	Değişkenler
İstihdam	İşgücüne katılım
	İşsizlik oranı
	Gini'nin gelir veya tüketim endeksi
Sosyal Güvenlik	Sosyal güvenlik için yapılan kamu harcamaları (%GSYİH)
Çalışan Hakları	Kadınların işgücüne katılım oranı
	Yönetimde (beyaz yakalı) çalışan kadınların oranı, profesyonel ve teknik işlerde çalışan kadınların oranı
	Kadın işsizlik oranınının erkek işsizlik oranına oranı
Sosyal Diyalog	Sendikalaşma oranı

**Tablo 3:** Ghai Tarafından Önerilen Tema ve Değişkenler

**Kaynak:** Ghai, 2003:136'dan derlenmiştir.

Ghai endeksi yirmi iki OECD ülkesinde uygulamıştır. İskandinav ülkeleri en üstte, Akdeniz ülkeleri (İspanya, Yunanistan) en altta yer almaktadır (Ghai, 2003: 140). Sıralama sonuçları iş kalitesiyle ilgili diğer endekslerle aynı sonuçları vermektedir.

### 1.2.2. Bonnet, Figueiredo ve Standing'in Düzgün İş Endeksi (DİE-2)

Düzgün iş kavramını ölçmek için ikinci girişim Bonnet vd. tarafından gerçekleştirilmiştir. Onların başlangıç noktası, geniş bir kavram olan “Düzgün İş”i herkes için temel güvence olarak görmeleri ve güvenliğin yedi temel temaya dönüştürülmesidir. Bunlar; işgücü piyasası, istihdam, iş, çalışma, yeteneklerin yeniden üretimi, gelir ve temsil güvenliğidir. Bu temalara göre bireysel, ulusal düzeyde ve işyeri düzeyinde ölçüm yapmışlardır (Bonnet vd., 2003:214). ILO'nun veritabanından ülkelerin ulusal istatistikleri alınarak ölçüm yapılmıştır. Endeksin yapısı, İnsani gelişmişlik endeksinin prosedürleri takip edilerek oluşturulmuştur. Buna göre “düzgün iş” endeksinin sıralaması 0'dan (minimum iş kalitesi) 1'e (maksimum iş kalitesi) şeklindedir (Bonnet vd., 2003:237). Onlara göre iyi bir düzgün iş endeksi bu üç seviyenin yanında ilkelere dayalı (girdi değişkenler), uygulamaya dayalı (süreç değişkenler) ve sonuçlara dayalı (çıkıtı değişkenler) ile ölçülmelidir (Bonnet vd., 2003:231).

Temaların her biri farklı bir endeksi oluşturmaktadır. Her biri ayrı bir endeks olarak görülen temalar bir hiyerarşik yapılanmayla tekrar hesaplanarak toplam bir çalışma hayatı kalitesi endeksi oluşturulmuştur. İlk olarak eğitimle ilgili değişkenler hesaplanmıştır, hiyerarşik olarak bir üst sıradaki endeksin hesaplanması için ayrımcılık, istihdam ve çalışmayla ilgili değişkenler eklenmiştir. Daha sonra gelir dağılımıyla ilgili değişkenler eklenerek bir üst sıradaki endeks hesaplanmıştır. Son olarak çalışanların temsiliyle ilgili değişkenler eklenerek endeksin en kapsamlı boyutuna ulaşılmıştır (Bonnet vd., 2003:232). DİE-2 endeksi altmış yedi statik ve objektif değişkenle “Düzenli İş”in geniş yönlerini ölçmeyi amaçlamıştır. Nihai sonuç, Ghai'nin önerisinin aksine sadece sıralama (ordinal) değil aynı zamanda esas bir değere de sahip olan kümelenmiş bir endekstir. DİE-2, çok amaçlı bir endekstir. Çünkü endeksin yapımında kullanılan göstergeler, işsizlik oranından yaşam beklentisine kadar iş kalitesiyle ilgili olmayan birçok alanı kapsamaktadır.

Tema 1	Değişken türü	Değişkenler
İşgücü Piyasası	Girdi Değişkenler	122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesinin onaylanması
		İktidarın (veya anayasanın) tam istihdama yönelik görüşleri
	Süreç Değişkenleri	Kamu istihdam hizmetinin varlığı
		Kamu süreci göstergeleri tüketim (GSYİH'ya Oran,%)
		Yıllık ortalama büyüme oranı (%)
	Çıktı Değişkenler	İşsizlik oranı (%)
		Son on yılda istihdam değişimi (%)
		Erkeklerin kadınların işsizlik oranlarına oranı
		İstihdam oranı (çalışma çağındaki nüfusun yüzdesi)
		Gelir getiren faaliyetlerde çalışanların ücretli istihdamdaki payı (% , toplam ve cinsiyete göre)

**Tablo 4:** İşgücü Piyasası Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:217

İlk endeks işgücü piyasasının güvenliğinin ölçümüne yönelik yukarıdaki değişkenleri ele almıştır. Temanın ardındaki esas kaynak 122 sayılı İstihdam politikası sözleşmesidir.

Tema 2	Değişken türü	Değişkenler
İstihdam Güvenliği	Girdi Değişkenler	158 Sayılı Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesinin onaylanması
		İstihdamı koruma yasalarının katılığı
	Süreç Değişkenleri	TİS kapsamına giren çalışanların oranı
		Bağımsız iş mahkemelerinin varlığı
	Çıktı Değişkenler	Ücretlilerin istihdam içindeki payı
		Kamu sektöründeki çalışanların oranı

**Tablo 5:** İstihdam Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:218

İkinci endeks, istihdamın güvenliğinin ölçümü amacıyla oluşturulmuştur. Temel kaynağı ILO'nun 158 sayılı Hizmet İlişisine Son Verilmesi sözleşmesidir.



Tema 3	Değişken türü	Değişkenler
İş Güvencesi	Girdi Değişkenler	Kadınlara istihdam ayrımcılığı yasağı getiren bir yasanın varlığı
		Analık izni sağlayan bir yasanın varlığı
		Engelli insanlara yönelik ayrımcılığı yasaklayan bir yasanın varlığı
	Süreç Değişkenleri	Genel okuma yazma oranı (%)
		Kadın okuryazarlık oranının erkeklere oranı
		Ortaöğretim sonrası eğitimini tamamlayan kadınların yüzdesinin, bu eğitim düzeyini tamamlayan nüfus yüzdesine oranı
		Analık izninin süresi
		Analık yardımı miktarı (ortalama kazancın yüzdesi)
	Çıktı Değişkenler	Beyaz yakalı (profesyonel) mesleklerin payı (istihdam edilenlerin yüzdesi)
		Beyaz yakalı kadın çalışanların, toplam kadın çalışanlara oranının, beyaz yakalı erkek çalışanların, toplam erkek çalışanlara oranının oranı
		Analık ve babalık izninin anneler ve babalar arasında aktarılabilirliği

**Tablo 6:** İş Güvencesi Endeksi Tema ve Değişkenleri

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:219

Üçüncü endeks iş güvencesinin ölçümüne yönelik oluşturulmuştur. Temanın ardındaki esas kaynak ayrımcılıkla ilgili yasalar olmuştur.

Tema 4	Değişken türü	Değişkenler
Çalışma Güvenliği	Girdi Değişkenler	Sekiz temel ILO sözleşmelerinin onaylanması
		İş sağlığı ve güvenliği, engellilerin korunması, doğum izni ve ücretli izin sağlayan ulusal yasaların varlığı
	Süreç Değişkenleri	İşçi tazminatları ve işçilerin yönetimi için yapılan harcamalar (GSYİH'nın yüzdesi)
		İş sağlığı ve güvenliği için üçlü veya iki taraflı kurulların veya komitelerin varlığı
		İş kazalarında yaralanan işçilere verilen yasal engellilik veya maluliyet yardımlarının düzeyi (ortalama kazancın% 'si)
	Çıktı Değişkenler	İstihdam edilen kişilerin yıllık iş kazası sayısı
		Ücretli istihdamda çalışanların ortalama yıllık ücretli izin gün sayısı
		Çalışma süresi (haftalık ortalama saat)

**Tablo 7:** Çalışma Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:221

Dördüncü endeks, çalışmanın güvenliğinin ölçümüne yöneliktir. Ardındaki temel kaynak sekiz temel ILO sözleşmesidir.<sup>2</sup>

2 Temel ILO sözleşmeleri; 29 Sayılı zorla çalıştırma sözleşmesi, 87 sayılı örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması sözleşmesi, 98 sayılı örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı sözleşmesi, 100 sayılı eşit ücret sözleşmesi, 105 sayılı zorla çalıştırmanın yasaklanması sözleşmesi, 111 sayılı ayrımcılık (istihdam ve meslek) sözleşmesi, 138 sayılı asgari yaş sözleşmesi ve 182 sayılı çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri sözleşmesidir ([http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_372880/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm), Erişim Tarihi, 06.07.2017).

Tema 5	Değişken türü	Değişkenler
Yetenek Geliştirme	Girdi Değişkenler	Dört temel ILO sözleşmesinin onaylanması
		Zorunlu eğitim yılı sayısı
	Süreç Değişkenleri	Eğitimle ilgili kamu harcamaları (GSYİH'nin yüzdesi)
		Kişi başına düşen eğitim harcamaları
	Çıktı Değişkenler	Okur yazarlık oranı (25-64 yaş arası, toplam ve cinsiyete göre%)
		Ortalama eğitim süresi (25-64 yaş grubuna referansla)
		25-64 yaş arası, üst düzey eğitimini tamamlayanların yüzdesi

**Tablo 8:** Yetenek Geliştirme Endeksi Tema ve Değişkenleri

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:222-223

Beşinci endeks, yetenek geliştirmenin ölçümüne yöneliktir. Ardındaki temel kaynak dört temel ILO sözleşmeleridir.<sup>3</sup>

3 Çalışma hayatında temel ilkeler ve haklar bildirgesinde ILO üyesi ülkelerin sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, bütün üyelerin, Örgüt üyesi olmakla, bu sözleşmelerle düzenlenen ve aşağıda sayılan temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve anayasanın gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü olduklarını açıklar: Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması; Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması; Çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi; ve İstihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması ([http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412372/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm), Erişim Tarihi, 06.07.2017).

Tema 6	Değişken türü	Değişkenler
Gelir Güvenliği	Girdi Değişkenler	Sosyal güvenlik ve asgari ücretlerle ilgili üç ILO sözleşmesinin onaylanması
		Asgari ücret yasaının varlığı
		İşsizlik yardımlarının varlığı
		Devlet emekli maaşı varlığı
	Süreç Değişkenleri	Sosyal güvenlik alanındaki kamu harcamaları (GSYİH'nın yüzdesi)
		Sosyal güvenlik kapsamı (herhangi bir program tarafından kapsanan nüfusun yüzdesi)
	Çıktı Değişkenler	Ulusal yoksulluk oranı
		Kişi başına düşen gelir
		Gini gelir katsayısı
		Doğuşta beklenen yaşam süresi
		İşsizlik sigortası primi alan işsiz sayısı (%)
		Ücretlerin payı (GSYİH'nın yüzdesi)
		ILO sosyal güvenlik veritabanından üretilen yaşlılık gelir endeksi
Dış borç (% GSYİH)		

**Tablo 9:** Gelir Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:223-224

Altıncı endeks gelir güvenliğinin ölçümüne yöneliktir. Endeksin hazırlanmasının ardındaki temel dayanaklar sosyal güvenlik ve asgari ücretle ilgili ILO sözleşmeleridir.<sup>43</sup>

4 Sosyal güvenlik ve asgari ücretle ilgili ILO sözleşmeleri; 26 sayılı asgari ücret belirleme yöntemi sözleşmesi, 102 sayılı sosyal güvenlik (asgari standartlar) sözleşmesi ve 118 sayılı muamele eşitliği (sosyal güvenlik) sözleşmeleridir (<http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim tarihi, 07.07.2017).

Tema 7	Değişken türü	Değişkenler
Çalışanların Temsili	Girdi Değişkenler	Sendikalaşma ve toplu pazarlık konusundaki ILO sözleşmelerinin onaylanması
		Sendikalaşma konusunda yasal kısıtlamaların olmaması
	Süreç Değişkenleri	Çalışanlarla ilgili ve sosyal politikalarla ilgilenen bir ulusal üçlü yönetim kurulu ya da konseyin varlığı
		Sivil toplum kuruluşları tarafından işçi çıkarlarının savunulmasına izin verilmesi
		TİS kapsamındaki işçilerin oranı
	Çıktı Değişkenler	Sendikalaşma oranı
		90'lı yıllardaki sendikalaşma değişimi
		Toplam istihdam içindeki ücret ve maaşlı çalışanların oranı
		Freedom House (Dünyada Özgürlükler) tarafından geliştirilen Sivil Özgürlük Endeksi
		90'lı yıllardaki Sivil Özgürlük Endeksindeki Değişim

**Tablo 10:** Çalışanların Temsili Endeksi Tema ve Değişkenleri

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:224-225.

Yedinci ve son endeks, çalışanların temsilini ölçmeye yöneliktir. Ardındaki temel kaynak sendikalaşma ve toplu pazarlıkla ilgili temel ILO sözleşmeleridir.<sup>54</sup>

Endeks yazarlar tarafından yaklaşık 100 ülkeye uygulanmıştır. İskandinav ülkelerinin başta olduğu (diğer endekslerdeki gibi) en yüksek puanı alan 25 ülkeyi sıralamaktadır. Genel olarak, elde edilen sonuçların hiçbiri çarpıcı görünmemektedir ve bu da endekste yer alan güçlü noktalardan biri olarak düşünülebilir. Genel olarak DİE-2, iyi iş kavramını işlevsel kılmak için zor bir çaba oluşturmaktadır. Başlıca güçlü yönleri; toplanan bilgilerin miktarı, belirgin nesnel yapısı ve kapsamlılığı hedeflemesidir. Bununla birlikte, DİE-2’de de belirgin eksiklikler bulunmaktadır. İlk olarak, endeksin teorik temelleri biraz

5 Sendikalaşma ve toplu pazarlıkla ilgili ILO sözleşmeleri; 87 sayılı örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması sözleşmesi, 98 sayılı örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı sözleşmesidir. (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::> Erişim tarihi, 07.07.2017).

gelişmemiş ve temel göstergelerin çok uzun bir listesini kümeleme (bir araya getirme) yöntemi endeksi biraz geçici göstermektedir. İkincisi, dağılım göstergeleri analizde yer alsada, DİE-2'yi bireysel seviyede hesaplamak mümkün değildir. Üçüncüsü okuma yazma oranları veya Gini Endeksi gibi değişkenler iş kalitesiyle ilgili değişkenler olarak görülmemektedir. Dördüncü ve son olarak, endeks yalnızca ulusal düzeyde hesaplanabilmektedir ve bazı göstergeler, cinsiyet veya yaş farklarına odaklanmaktadır bu da metodolojik olarak uygun görülmemektedir (Bustillo vd., 2009:83).

### **1.2.3. Anker ve Diğerlerinin Düzgün İş Değişkenleri (DİE-3)**

Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran ve Joseph Ritter (Anker vd, 2003), düzgün iş tanımından yola çıkarak her kadın ve erkek için insan onuruna yaraşır, güvenli, eşitlikçi ve özgürlükçü, düzgün ve üretken iş ve çalışma koşullarının oluşturulmasıyla ilgili ana felsefeden hareketle ILO veritabanında bulunan bir dizi değişkenden oluşan on bir tema önermektedir. Bunlar; istihdam olanakları, kabul edilemez iş, yeterli kazançlar ve üretken çalışma, düzgün çalışma saatleri, işin istikrarı ve güvenliği, iş ve aile hayatını dengeleme, istihdamda eşit muamele, güvenli çalışma, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri ve sosyo-ekonomik bağlamdır. Her tema için geniş bir değişken yelpazesi önerilmektedir. Toplamda 37 değişkenle bu ölçüm yapılmaktadır (Anker vd., 2003:153-155).

Temalar	Önerilen Değişkenler
İstihdam Olanakları	İşgücüne katılım oranı
	İstihdamın nüfusa oranı
	İşsizlik oranı
	Genç işsizlik oranı
	Tarım dışı istihdamdaki ücretli istihdamın payı
Yetenek Geliştirme	Çalışma çağında olup okula gitmeyenler
	Kendi adına veya ücretli olarak çalışan çocuklar
Kariyer ve İstihdam Güvenliği	Asgari ücretle veya altında çalışanların payı
	Seçilen mesleklerdeki ortalama kazançlar
	Stajda olan çalışanlar
Düzenli Çalışma Saatleri	Aşırı çalışma saatleri
	Zaman odaklı düşük istihdam
İş Güvencesi	Bir yıldan kısa süredir çalışanlar
	Geçici iş
İş ve Aile Hayatını Dengeleme	Anaokulu çağından küçük çocuğu olan kadın çalışanların oranı
İstihdamda Eşit Muamele	Cinsiyete göre meslek ayrımı
	Yönetimsel ve idari mesleklerde kadın istihdamının payı
Güvenli İş	Ölümcül iş kazası oranı (100.000 çalışan başına)
	Her 100.000 çalışan başına düşen iş müfettişi sayısı
	İş kazası sigortası kapsamı
Sosyal Güvenlik	Kamu sosyal güvenlik harcamaları (GSYİH'ya oranı)
	İhtiyaca dayalı nakit gelir desteğiyle ilgili kamu harcamaları (GSYİH'ya oranı)
	Nakit gelir desteği alanlar (yoksulların yüzdesi)
	Emekli maaşından yararlanan 65 yaşın üzerindeki nüfusun payı
	Emeklilik fonuna katkıda bulunan ekonomik açıdan aktif nüfusun payı
	Ortalama aylık emeklilik
Sosyal Diyalog ve İşyeri İlişkileri	Sendikalaşma oranı
	Toplu pazarlık kapsam oranı
	Grevler ve lokavtlar (her 100.000 çalışan için)
Sosyo-ekonomik İçerik	İstihdam edilen kişi başına çıktı (PPP düzeyi)
	İstihdam edilen kişi başına çıkıran büyüme oranı
	Enflasyon
	Yetişkin nüfusun eğitimi (birkaç alt gösterge)
	Ekonomik sektörlere göre istihdamın kompozisyonu
	Kayıt dışı istihdam
	Gelir dağılımı
	Mutlak yoksulluk

**Tablo 11:** Düzenli İş Endeksinin Hesaplanması İçin Anker vd. Tarafından Önerilen Değişkenler

**Kaynak:** Anker vd., 2003:154-168.

Bazı alanlar (mesela sosyal koruma) işlere göre tanımlanmadığı için, DİE-3 çok amaçlı olarak kategorize edilebilir. Bazı değişkenlerin nitelik dağılımını özetlemek amacıyla getirildiğini, bazılarının belirli işçi gruplarına atıfta bulunmak için eklendiğini belirtmek gerekir (Bustillo vd., 2009:88). DİE-3 bir endeks olarak değerlendirilmemelidir, çünkü yalnızca bir endeksten çok bir öneriyi temsil etmektedir. Ancak ölçüm yapılmadığından, ölçülebilecek değişkenlere yönelik bir endeks önerisi olarak adlandırılabilir.

#### **1.2.4. Bescond, Châtaignier ve Mehran'ın Düzgün İş Endeksi (DİE-4)**

ILO'nun düzgün iş kavramı ve ölçümü için desteklediği bir diğer endeks, David Bescon, Anne Châtaignier ve Farhad Mehran (2003) tarafından önerilmiştir. Bu endeksin hesaplanması basittir. Endeksin tema içeriği, çocukların kayıt dışı kalma oranı, düşük ücretli çalışanların oranı (kazançların ortanca (medyan) değerinin %50'sinden daha düşük olması), aşırı çalışma saatlerine maruz kalan çalışanların oranı (haftada 48 saatten fazla), işsizlik oranı, genç işsizlik oranı, işgücüne katılım oranındaki erkek-kadın boşluğu (farkı) ve emekli maaşı olmayan yaşlıların yüzdesidir. Bu nedenle endeks, kümelenmiş verilerden türetilir. Bescon, Châtaignier ve Mehran, iki aşırı değer hariç (kırpılmış bir ortalamayı) bu göstergelerin ortalama değeri olarak DİE-4'ü hesaplamaktadır. DİE-4 sonucu ne kadar düşük olursa, iş kalitesi düzeyi o kadar yüksek olmaktadır (Bescond vd., 2003:180-181).

Bustillo vd., (2009:88)'ne göre endeksin doğası çok amaçlıdır, emeklilik kapsamı veya işsizlik gibi iş kalitesiyle ilgili olmayan bazı temalarda dahil edilmiştir. Öte yandan, burada ele alınan tüm değişkenler objektif, statik ve sonuçlara bağlıdır. Hiçbir değişken dağılımı referans olarak vermezken, endeks cinsiyet veya yaşa göre çeşitli temalar içermektedir ve daha önce belirtildiği gibi, herhangi bir endekste bu durum bir eksiklik olarak görülmektedir (İş kalitesinin ölçülmesi çalışanların özelliklerinden etkilenmemelidir.)

DİE-4, gelişmekte olan, geçiş ekonomisi ve gelişmiş ekonomilerin geniş bir yelpazesinde hesaplanırken, İskandinav ülkeleri sıralamada en üst sırada yer almaktadır. İşgücü piyasası sorunları ve sosyal güvenlik ile ilgili ILO veritabanları, verilerin ana bilgi kaynaklarıdır. Ancak ülkeler arası karşılaştırmalar yapıldığında bazı sonuçlar çarpıcıdır. Örneğin, İspanya sıralamada Yemen, Tanzanya ve Meksika'nın altında ve Rusya'nın Almanya veya Japonya'dan daha üst sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bazı gelişmiş ülkelerdeki gençler



arasındaki akut (tehlikeli hale gelen) işsizlik düzeyinin bir sonucu olmasına rağmen, bu tuhaf sonuçlar DİE-4 endeksinde ciddi kusurlar olduğunu göstermektedir. Düzgün iş değişkenlerinin gözden geçirilmesini tamamlamak için bu değişkenlerde belirlenen büyük eksikliklere odaklanmak gerekmektedir. Düzgün işlerin anladığımız kadarıyla iş kalitesiyle tamamen aynı olmadığını söylemek doğru bir yaklaşımdır. Düzgün iş kavramı, işçi hakları veya sosyal koruma gibi diğer boyutlarında ölçümlerini içermektedir. Eğer düzgün iş, iş kalitesiyle aynı değilse, düzgün işin, iş kalitesi için iyi bir ölçüt olmadığı açıktır. Bununla birlikte, nicelik ve nitelik açısından bu karışık ya da çok amaçlı yaklaşımın, sözde iş kalitesi değişkenlerinin başkaları tarafından paylaşıldığını vurgulamak önemlidir (Bustillo vd., 2009:89-90).

Kısacası, bu son ILO endeksi, önceki üç durumdan büyük ölçüde farklılık göstermemektedir. Aslında endeks diğerlerinden daha da fazla sorun ortaya çıkarmaktadır. Endeksin iş kalitesiyle gerçekten ilişkili olan boyutları düşük ücret ve çalışma saatleridir. Sosyal bilimler literatürünün iş kalitesiyle ilişkili olduğu diğer tüm alanlar listede yokken, diğer endeks temaları (istihdamdan emekli maaşlarına kadar) yalnızca iş kalitesinin ölçümünü bozmaya yaramaktadır. Buna ek olarak, kümelenme işlemi iyi bir teorik tabana sahip olmaktan uzaktır.

### **1.3. İyi İş Endeksi (Good Job Index, GJI)**

Arvigan, Bivens ve Gammage (2005) tarafından Mısır, El Salvador, Hindistan, Rusya ve Güney Afrika'da işgücü piyasalarıyla ilgili kayıt dışı istihdama odaklanan çalışmalarıyla GJI'nin temeli atılmıştır. Endeks, araştırmanın ikinci sürecinde Edgar Lara'nın iyi işler oluşturmak için gerekli faktörler ve politikalarla ilgili araştırmasının katkılarıyla oluşturulmuştur.

ILO'nun "Düzgün İş" kavramının ruhuyla oluşturulan GJI beş farklı alt bileşene dayanmaktadır. Bunlar; eşit fırsatlar, yaşanılabilir bir ücret, iş güvencesi, sosyal güvenlik ve temel iş kanunlarına saygı bileşenleridir. İstihdamın beş belirgin alanına odaklanan GJI çok amaçlı bir endekstir. GJI, Tablo 12'deki temalar ve değişkenlerden oluşmaktadır:

<b>Eşit Fırsatlar Endeksi</b>	İstihdam edilen ve işsiz olan kadın ve erkek sayısı
	Çalışma çağındaki nüfus
	Kadın ve erkek için ortalama ücretler
<b>Ücret Endeksi</b>	Ortalama ücret
	Asgari ücret
	Reel ücret
	Asgari seviyede bir mal sepetinin maliyeti
	Tüketim fiyatları Endeksi
<b>İstihdam Endeksi</b>	İstihdam edilen işçi başına çıktı (PPP seviyesinde)
	İstihdam edilen işçi başına çıktının büyümesi
	Enflasyon
	Yetişkin insanların eğitim durumu (çeşitli alt değişkenlerle)
<b>Sosyal Güvenlik Endeksi</b>	Sosyal güvenlik kapsamı altındaki çalışanların yüzdesi
<b>İşçi Haklarına Saygı Endeksi</b>	Toplu pazarlık oranı
	Onaylanan ILO sözleşmesi sayısı

**Tablo 12:** İyi İş Endeksi (GJI) Bileşenleri

**Kaynak:** Arvigan, Bivens ve Gammage (2005)'den derlenmiştir.

GJI; eşit fırsatlar, ücret, istihdam, sosyal güvenlik ve işçi haklarına saygı endekslerinin basit ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Alt endeksler İnsani Gelişmişlik Endeksi'nde olduğu gibi değişkenlerden elde edilen verilerin standardize edilmesiyle hesaplanmaktadır. Her endeksin minimum ve maksimum değerleri bulunmaktadır. Değişkenlerden gelen verilerin standardizasyonu sonucunda değişkenler 0 ile 1 arasında bir değer alır ve son olarak alt endekslerin basit ortalamasının alınmasıyla GJI hesaplanmaktadır (Bustillo vd., 2009:91-92).

#### **1.4. Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (Subjective Quality of Working Life Index, SQWLI)**

Sübjektif çalışma hayatı kalitesi endeksi; Çekya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Çekya İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü, Çekya Bilimler Akademisi Sosyoloji Enstitüsü ve Prag Ekonomi Üniversitesi işbirliğiyle oluşturulmuş 2005-2008 arasında gerçekleştirilmiş bir projeye sunulan bir endekstir (Vinopal, 2009). SQWLI, iş kalitesini çalışanların perspektifinden sübjektif olarak ölçmeyi

hedeflemiştir. Ödemeler, toplumsal gerçekleştirme (kendini gerçekleştirmiş toplum), ilişkiler, zaman, koşullar ve güvence olmak üzere altı ana tema üzerine inşa edilmiştir. Bu altı tema, 18 alt değişkenle ölçümlenmiştir.

Ödemeler	Ücret
	Ödemelerin adil olması
	Parasal olmayan faydalar
Toplumsal Gerçekleşme	Bireysel olarak aktif olmak (nüfus içinde)
	İşbaşı eğitim
	Çıkar faktörü
İlişkiler	Meslektaşlarla
	Yöneticilerle (üstlerle)
	Taciz/Şiddet
Zaman	Çalışma sürelerinin esnekliği
	Zaman talepleri
	Uyum
Koşullar	Ekipman
	Dağınıklık
	Güvenlik
Güvence	Sözleşme türü
	İş (görev) istikrarı
	İstihdam edilme olanakları

**Tablo 13:** Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (SQWLI) Bileşenleri

**Kaynak:** Vinopal (2009)

Endeksin uygulanışı basit bir yöntemle sağlanmıştır. Araştırmacılar Çekya’da uygulanan iki tür ad hoc (özel amaçlı) anketlerden veri toplamışlardır. İlk olarak, çalışanlar endeksteeki değişkenleri önemine göre sıralamıştır (örneğin; 1’den, *kesinlikle önemsiz*, 6’ya *kesinlikle önemli* gibi). İkinci olarak, çalışanların bu değişkenler hakkındaki memnuniyetleri sorulmuştur (basit bir ölçüm kullanılarak -3, *çok memnuniyetsiz*; 3, *çok memnun* gibi). 1’e göre normalize edilen veriler önem sıralamasına göre belirlenen ağırlıklandırma ile ortalama memnuniyeti hesaplanmaktadır. Bu rakam, SQWLI’yi oluşturmaktadır (Vinopal, 2009<sup>65</sup>).

6 Endekse yönelik en büyük eleştiri, endekse ilişkin bir kongrede sunulan powerpoint dosyasından bu bilgilerin edinilmesidir. Eurofound bu sunumdan hareketle 2018 yılında bir araştırma yazısı olarak bu sunumu yayınlamıştır. Detaylı bilgi için bakınız: EUROFOUND, 2009

## 1.5. DGB İyi Çalışma Endeksi (DGB Good Work Index, DGBI)

DGB iyi çalışma endeksi, Alman Sendikalar Konfederasyonu (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) tarafından oluşturulmuş bir endekstir. DGBI'nın temel amacı çalışan bakış açısıyla çalışma kalitesini ölçmektir. Endeks, Alman çalışanlardan elde edilen ad hoc (çok amaçlı) anket verileriyle 2007'den bugüne yıllık olarak hesaplanmaktadır. Her anket yaklaşık 6000 mülakat verilerini de bünyesinde barındırmaktadır (Mussmann, 2009). 2011'den itibaren anketin modu bilgisayar destekli telefon görüşmesi ile başarılı bir şekilde değiştirilmiş ve endeksin kendisi içerik ve yöntem açısından doğrulanmıştır (Holler, Krüger ve Mussman, 2014:163).

DGBI; kaynaklar, iş yükü ve stres, iş güvencesi ve gelir gibi üç ana temaya dayanmaktadır. Kaynaklar ana teması; yetenek ve personel geliştirme, yaratıcılık, yükselme (kariyer olanakları), otonomi (özerklik), bilgi akışı ve iletişim, yönetim kalitesi, kurum kültürü, işbirliği ve sosyal ortam, toplum yararına çalışma, çalışma süreleri gibi on alt tema ve bu alt temaların değişkenlerinden oluşmaktadır. İş yükü ve stres ana teması; iş yoğunluğu, duygusal gereklilikler/talepler, fiziksel gereklilikler/talepler gibi üç alt temadan ve bu alt temaların değişkenlerinden oluşmaktadır. Son olarak iş güvencesi ve gelir ana teması; iş güvencesi ve gelecek beklentileri ve gelir gibi iki alt tema ve değişkenlerinden oluşmaktadır. Toplamda üç ana tema üzerine inşa edilen DGBI, on beş alt tema ve bu alt temalar altında otuz bir değişkenden oluşmaktadır.

Kaynaklar	Yetenek ve Personel Geliştirme	Yetenek geliştirmek için imkânlar Öğrenmeye uygun çalışma ortamı
	Yaratıcılık	Fikirleriyle katkı sağlama olanakları
	Yükselme (Kariyer Olanakları)	Kariyerde yükselmenin başarı şansı
	Otonomi (Özerklik)	Çalışanların kendi çalışma sürelerini belirleyebilmesi
		İş yüküyle ilgili bir şeyler söyleyebilme imkânı
		Çalışma sürelerinin nasıl harcandığıyla ilgili bir şeyler söyleyebilme imkânı
	Bilgi Akışı ve İletişim	Esaslı bilgilere erişebilme imkânı
		Düzenli gereksinimler
	Yönetim Kalitesi	Üstler veya yöneticiler tarafından takdir edilme
		Üstler tarafından işlerin düzenli planlanması
		Staj ve insan kaynağının değerlerinin artırılması
	Kurum Kültürü	İşbirliğine cesaretlendirme
Yetenekli yönetimin olması		
İşbirliği ve Sosyal Ortam	İş arkadaşlarından destek/yardım alma imkânları	
Toplum Yararına Çalışma	İşin toplum için değerli olması	
Çalışma Süreleri	İstenildiği zaman daha fazla çalışabilme imkânlarının olması	
	Çalışma sürelerinin güvenilir bir biçimde düzenlenmesi	
	Kişisel isteklerin planlamada dikkate alınması	
	İstenmeyen bölünmeler yaşanması	
İş Yükü ve Stres	İş Yoğunluğu	Yoğun zaman baskısı
		İş kalitesinin yoğun tempodan zarar görmesi
		Duyguları gizleme ihtiyacı
	Duygusal Gereklilikler/ Talepler	Küçümseyici ve onur kırıcı muamele edilmesi
	Fiziksel Gereklilikler/ Talepler	Ağır fiziksel çalışma
Fiziksel olarak monotonluk yaratan işler		
İş Güvencesi ve Gelecek Beklentileri	İş Güvencesi ve Gelecek Beklentileri	Gürültülü veya kirli çalışma ortamı
		Mesleki gelecek için hissedilen korkular
	Gelir	Gelir ve performansın adil bir biçimde eşleştirilmesi
		Yeterli gelir
İş Güvencesi ve Gelir	Gelir	Yeterli emeklilik maaşı

**Tablo 14:** DGB İyi Çalışma Endeksi (DGBI) Bileşenleri

**Kaynak:** Mussmann (2009).

Endeksin hesaplanmasında katılımcıların değişkenlere 0-100 arası bir değer vermeleri istenmektedir. Verilen bu puanların ortalaması alt temaların ağırlıklarını göstermektedir. Alt temaların ortalaması alınarak ana temaların değerleri hesaplanmaktadır. Son olarak ana temaların da ortalaması alınarak DGBI endeks değeri hesaplanmaktadır (Mussmann, 2009). DGBI, çalışan odaklı bir endeks olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönüyle avantajlıdır ancak alt temaların veya temaların ortalamaları hesaplanırken ağırlıklarının eşit olarak ele alınması teorik tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Örneğin, duygusal gereklilikler alt teması ile çalışma süreleri ve kazançların eşit ağırlıkla ele alınması bu tartışmaların temel sorunsallarından biridir (Bustillo vd., 2009:103).

## **1.6. Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (The Austrian Work Climate Index, WCI)**

Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (WCI), Avusturya Çalışma Bakanlığı'nın onayladığı Institute for Empirical Social Research (IFES) ve Institute for Social Research and Analysis (SORA) tarafından geliştirilen ve Avusturya'nın kuzey bölgesinde (Oberösterreich) uygulanan bir endekstir. 1997'den günümüze altı aylık periyodlarla endeksin sonuçları açıklanmaktadır. Endeks Avusturya'da kamuoyunun ilgisini çekmiştir. Bölgesel olarak hesaplanan endeksin sonuçları ulusal düzeyde basın vasıtasıyla açıklanmaktadır (Bustillo vd., 2009:104; SORA, 2018. SORA'ya göre Çalışma İklimi Endeksi, aynı zamanda çalışma atmosferi endeksi olarak da adlandırılmaktadır. Endekse ilişkin sonuçlar Almanca<sup>76</sup> olarak yayınlanmaktadır.

---

7 Detaylı bilgi için bakınız:

(<https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html#>)

<b>Toplum</b>	Ekonomik durumun kabulü
	Sosyal konumla ilgili memnuniyet
	İşçi Hakları
<b>İşletme</b>	İşletmenin geleceğinin kabulü
	İşletmenin imajıyla ilgili memnuniyet
	Liderlik
	Sosyal güvence faydaları
<b>İş</b>	Gelir
	Sosyal İlişkiler
	Çalışma süreleri
	İş-aile dengesi
	Stres düzeyi
	Son an baskısı (işlerin yetiştirme süresi)
	Yalnızlık
	İzole hissetme
	Kötü sağlık koşulları
	Kaza riski
<b>Beklentiler</b>	Kariyer olanaklarıyla ilgili memnuniyet
	İşle ilgili eğitimle ilgili memnuniyet
	İşgücü piyasasının görünümü

**Tablo 15:** Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (WCI) Bileşenleri

**Kaynak:** Bustillo vd., 2009:105'ten derlenmiştir.

Endekse göre bütün değişkenlerden elde edilen veriler standardize edilmiştir ve temalar altında eşit ağırlıklandırma yapılmıştır (burada iş teması istisnadır). Toplum, işletme ve beklentiler temaları %20 ağırlığa sahipken, iş teması %40'lık bir ağırlıklandırmaya sahiptir). Bu nedenle WCI'da ağırlıklandırmanın farklı olması teorik olarak yeterince iyi açıklanmamıştır. Ayrıca ulusal düzeyde bir endeks olması İngilizce doküman bulma konusunda sorunlara yol açmaktadır. Endekse ilgili dokümanlar genellikle Almanca olarak ele alınmıştır (Bustillo vd., 2009:105).

### **1.7. Ritter ve Anker'in İyi İş Kötü İş Endeksi (Ritter and Anker's Good and Bad Jobs Index, GBJI)**

Ritter ve Anker (2002:332) tarafından geliştirilen İyi İş ve Kötü İş Endeksi (GBJI); Arjantin, Brezilya, Şili, Macaristan ve Ukrayna gibi ülkeler için 2000

ve 2001’de ILO İnsanların Güvenliği Anketlerinden (IPSS) iş memnuniyetiyle ilgili verileri incelenmiştir. Amacı her bir ülkede iş memnuniyetinin belirleyicilerini, her ülkede benzer örüntülerin hangi ölçüde ortaya çıktığını ve bu örüntülerin iş memnuniyetiyle ilgili verilerini, iş kalitesinin bir değişkeni olarak değerlendirmektir.

Ritter ve Anker (2002:333)’e göre endeksin bileşenleri aşağıdaki gibidir.

GBJI Endeksi = Gelir + Ücret Dışı Faydalar + İşin Doğası + Otonomi (Özerklik) + Yükselme İmkanları + Yetenek Geliştirme İmkanları

Her bir bileşene göre elde edilen veriler beşli likert tipi ölçeğe göre düzenlenmiştir (Hiç memnun değilim – Çok Memnunum). Beş ülkede altı ana bileşene göre yapılan analizler sonucunda beş ülkenin de işlerin doğasına ilişkin aşırı memnuniyet, gelir ve faydalara ilişkin memnuniyetsizlik sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada, altı temayla ilgili memnuniyet puanlarının toplanmasıyla toplam bir iş memnuniyeti sonucuna ulaşılmaya çalışılmıştır. Kısaca, toplam bir iş memnuniyeti sonucunun genel iş memnuniyetini ölçeceği savunulmuştur (Ritter ve Anker, 2002:333-336). Bustillo vd., (2009:113)’ne göre çalışanların memnuniyetinin iş kalitesinin bir bileşeni olarak kullanılması uygulamada sorunlara yol açmaktadır.

### **1.8. İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment, ICQE)**

Berkeley Üniversitesi Latin Amerika Araştırmaları Merkezi’nden Kirsten Sehnbruch (2004) tarafından önerilmiş bir endekstir. Endeks Şili’de test edilmiştir. Bunun en temel nedeni Şili’nin 1990-1997 arasında ortalama %7,8’lik büyüme oranı yakalaması ve diğer Latin Amerika ülkelerine örnek olmasıdır. Amartya Sen’in Yapılabilirlik Yaklaşımından esinlenen Sehnbruch (2004:2-3), Şili’nin Asya krizine kadar gerçekleşen başarı hikâyesine rağmen yaşam standartlarının diğer gelişmiş ülkeler gibi olmaması nedeniyle ICQE endeksinin Şili’de uygulanmıştır.

Sehnbruch (2004:12-16), yapılabilirlik yaklaşımının istihdam kalitesiyle ilişkisine yönelik geniş bir tartışma sunmaktadır. Ancak bunun yanında araştırması, Şili işgücü piyasaları ve beş temel tema üzerinde şekillenmektedir. Bu temalar; gelir, sosyal güvenlik kapsamı, sözleşme durumu, istihdamın istikrarı ve staj’dır. Her tema, üç muhtemel çıktı üzerine inşa edilmiştir.



Gelir	Asgari ücretten az	0
	Ortalama asgari ücret	1
	Asgari ücretten fazla	2
Sosyal Güvenlik Kapsamı	Sağlık sigortası yok	0
	Kamusal sağlık sigortası var	1
	Özel sağlık sigortası var	2
Sözleşme Durumu	Sözleşme yok	0
	Atipik sözleşme, kendi hesabına çalışan	1
	Belirsiz süreli sözleşme, işveren	2
İstihdamın İstikrarı	Üç yıldan az çalışanlar	0
	3-5 yıl arasında çalışanlar	1
	5 yıldan fazla çalışanlar	2
Staj	Yok	0
	İşbaşı eğitim	1
	Staj kursları	2

**Tablo 16:** İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (ICQE) Bileşenleri

**Kaynak:** Sehnbruch, (2004:25-34)'ten uyarlanmıştır.

Temaların alt bileşenlerine değerler (0, 1, 2) verilmiştir. Gelir teması altındaki asgari ücretten az gelir elde edenler için değer 0, ortalama asgari ücret geliri elde edenler için bu değer 1 ve son olarak asgari ücretten fazla gelir elde edenler için 2 değeri verilmektedir. Sosyal güvenlik teması kapsamında; sağlık sigortası olmayanlar 0, kamusal sağlık sigortası olanlar 1, özel sağlık sigortası olanlar 2 değerini almıştır. Sözleşme durumu temasına göre; herhangi bir sözleşmesi olmayanlar 0, atipik sözleşme veya kendi hesabına çalışanlar 1, belirsiz süreli sözleşmesi olan veya işverenler 2 değerini almıştır. İstihdamın istikrarı temasına göre; üç yıldan az süredir çalışanlar 0, 3-5 yıl arasında çalışanlar 1, 5 yıldan fazla süredir çalışanlar 2 değerini almıştır. Staj teması altında staj imkânından yararlanılmaması durumu 0, işbaşı eğitim imkânı olması 1, staj kursları imkânının olması 2 değerindedir.

ICQE endeksinde tüm temalar İnsani Gelişmişlik Endeksi ve ILO'nun düzgün iş endekslerindeki gibi eşit olarak ağırlıklandırılmıştır. Beş tema altındaki değişkenlere verilen değerlerin ortalaması alınarak (verilen değerlerin toplamının beş tema sayısına bölünmesiyle) endeks hesaplanmıştır (Sehnbruch, 2004:34-35). Bustillo vd, (2009:116)'ne göre bu endeksin Avrupa ülkeleri için uygulanması doğru sonuçlar vermeyebilir. Bunun en temel nedeni Şili'de sosyal güvenlik

kapsamının ağırlıklı olarak özel sektörde olmasıdır. Endekste özel sağlık sigortası değerinin (2), kamusal sağlık sigortası değerinden (1) büyük olması Avrupa ülkelerinde endeksin uygulanmasında hatalı sonuçlar çıkmasına neden olabilmektedir.

## **1.9. CIPD İyi İş Endeksi (CIPD Good Work Index, CIPD)**

Tüm bu endekslere ek olarak, son yıllarda ölçümü düzenli olarak gerçekleştirilen bir endeks daha tespit edilmiştir. CIPD iyi iş endeksi (CIPD Good Work Index), 2017 yılında ilk çalışmaları başlayan ve Birleşik Krallık'ta çalışma hayatı kalitesini ölçümleyen yeni bir endekstir.

CIPD iyi çalışma endeksi; ücretler ve faydalar, iş sözleşmeleri, iş – yaşam dengesi, iş tasarımı ve işin doğası, işyerinde ilişkiler, çalışanların söz hakkı, sağlık ve esenlik temalarından oluşmaktadır. Ücretler ve faydalar teması altında; ücret, işveren emekli payı katkıları ve diğer çalışanlara sağlanan faydalarla ilgili öznel duygulara odaklanmaktadır. Sözleşmeler teması altında; sözleşme türü, eksik istihdam ve iş güvencesi parametrelerine vurgu yapmaktadır. İş – yaşam dengesi teması altında; fazla çalışma, işe gidip gelme süresi, yapılan işin kişisel yaşamı ne kadar etkilediği ve esnek çalışma için insan kaynaklarının temin edilmesi hususlarına değinmektedir. İş tasarımı ve işin doğası teması altında; iş yükü veya iş yoğunluğu, özerklik veya insanların işlerinde ne kadar yetkilendirilmiş oldukları, işlerini yürütmek için ne kadar kaynaklara sahip oldukları, iş karmaşıklığı ve bunun kişinin becerilerine ve niteliklerine ne kadar uygun olduğu, insanların işlerini ne kadar anlamlı bulduğu ve sağlanan gelişim fırsatlarına odaklanmaktadır. İşyerinde ilişkiler teması altında; sosyal destek ve uyum. İşyerindeki ilişkilerin kalitesi, psikolojik güvenlik ve insan yönetiminin kalitesi parametrelerini vurgulamaktadır. Çalışanların söz hakkı teması altında; kişinin işverenine ve yöneticisinin çalışan görüşlerine açıklığına ilişkin için kanallar ve fırsatlar gibi parametreler dikkate alınmaktadır. Son olarak, sağlık ve esenlik teması altında; işin fiziksel ve ruhsal sağlık üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerine odaklanılmaktadır (CIPD, 2020: 3-4). CIPD'nin çizdiği çerçeve çalışma hayatının sübjektif ve objektif yönlerine değinmektedir. Ayrıca diğer endekslerle benzer parametrelere odaklanmaktadır.

## **2. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Göstergeler**

Çalışma hayatının kalitesine yönelik göstergeler kapsamında; Leaken İş Kalitesi Göstergeleri (Leaken Indicators of Job Quality), Avrupa Çalışma Koşulları

Anketi (The European Working Conditions Survey, EWCS), İstihdam Kalitesi Göstergeleri (Quality of Employment Indicators, QEI), İş Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Job Quality, IJQ) ve İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (Indicator of Quality of Labor Market, IQL) ölçümleri ele alınmıştır.

## **2.1. Leaken İş Kalitesi Göstergeleri (Leaken Indicators of Job Quality, Leaken)**

2000'de Lizbon ve Nice Avrupa Konseyleri, AB ülkelerinde yoksulluk ve sosyal dışlanmanın tespiti için bazı değişkenler sisteminin oluşturulmasını güçlü bir biçimde savunmuştur. Ayrıca iş kalitesinin değişkenlerinin belirlenmesi ihtiyacının üzerinde de durulmuştur. Avrupa toplum modelinin daha ileriye taşınması amacıyla sosyal politika ajandasında kaliteye ilişkin vurgular yapılmıştır. Lizbon stratejisinin amacı, tam istihdama erişim için daha fazla istihdam olanağı oluşturulmasıdır. Bunun yanında oluşturulan bu işlerin sadece niceliğine değil, niteliğine de vurgu yapılmıştır. AB'nin iş kalitesine ilişkin ilk uygulama girişimleri, 2001'de Stokholm Avrupa Konseyi'nde atılmıştır. Stokholm zirvesinde, üye ülkeler kurulan bir komisyon ve konseyin iş kalitesine ilişkin bir değişkenler dizini oluşturarak Aralık 2001'de Leaken (Belçika) zirvesinde sunulması kararını almıştır (EC, 2001:3-4). Komisyonun amacı (EC, 2001:4);

- İş kalitesini geliştirmek için politika hedeflerinin tanımlanması ve politika uygulamalarının belirlenmesi.
- İş kalitesinin geliştirilmesinin etkinliğinin ölçülebilmesi için geniş bir değişkenler dizininin oluşturulması. Oluşturulan değişkenlerin zaman içinde revize edilebilmesi ve bu gelişimlerin Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde ele alınması.
- İş kalitesinin geliştirilmesi hedefini garanti altına almak için, istihdam ve sosyal politikalarla birlikte ele alınmasının sağlanmasıdır.

Komisyonun göre iş kalitesinin performansının ölçümü için ana temalar iki başlıkta toplanmalıdır. Bunlar; işin özellikleri (karakteristikleri) çalışma ve işgücü piyasası bağlamıdır. İşin özellikleri teması altında; objektif ve içsel özellikler ele alınmaktadır. Bunlar; iş memnuniyeti, ödemeler, parasal olmayan ödüller, çalışma süresi, yetenekler, staj ve kariyer geliştirme, işin içeriği ve işin gerektirdiği özelliklerle çalışanların özelliklerinin uyumudur. Çalışma ve işgücü piyasası bağlamı teması; cinsiyet eşitliği, sağlık ve güvenlik, esneklik

ve güvence, işlere erişim, iş - yaşam dengesi, sosyal diyalog ve çalışan katılımı, çeşitlilik ve ayrımcılık yapmama bileşenleridir (EC, 2001:8). Politik uzlaşma eksikliği nedeniyle bazı temalar ve değişkenler kabul edilmemiş veya geliştirilmemiştir (Davoine vd., 2008:12).

İşin Özellikleri	İş Kalitesinin Özü	İstihdam ve istihdam arasında ve istihdamda, ödeme seviyesine göre geçişler	
		İstihdam ve istihdam arasında ve istihdamda sözleşmenin türüne göre geçişler	
		Mevcut işte iş türüne duyulan memnuniyet	
Yaşam Boyu Öğrenme ve Kariyer Geliştirme		Eğitim ve staja katılan çalışma çağındaki nüfusun cinsiyete, yaş grubuna, iş durumuna ve eğitim seviyesine göre yüzdesi	
		Spesifik bir eğitimle veya eğitim almadan, işte bilgisayar kullanan işgücünün yüzdesi	
Çalışma ve İşgücü Piyasası Bağlamı	Cinsiyet Eşitliği	Kadınların brüt saatlik kazançlarının işteki ücretli çalışanlara erkekler için oranı	
		Erkekler ve kadınlar arasındaki istihdam oranı boşluğu	
		Erkekler ve kadınlar arasındaki işsizlik oranı aralığı	
		Mesleklerde cinsiyet ayrımı	
		Sektörlerde cinsiyet ayrımı	
	İş Sağlığı ve Güvenliği	İş Kazalarının tekrar oranının evrimi	
	Esneklik ve Güvence	Yarı zamanlı (Part-time) ve sabit süreli sözleşmelerle çalışanların, toplam çalışan sayısına oranı (%)	
	İşgücü Piyasasına Katılım ve Giriş		İstihdam, işsizlik ve aktif olmama (işgücü içerisinde) arasındaki geçişler
			İşsizlik, istihdam ve eğitim arasındaki geçişler
			Yaş grubu ve eğitim seviyesine göre toplam istihdam oranı
			Cinsiyete göre toplam uzun vadeli işsizlik oranı
			Okuldan erken ayrılanların yüzdesi
	İş Organizasyonu ve İş-Aile Dengesi		Gençlerin işsizlik oranı
			0-6 yaş arasındaki bir çocuğu olan veya çocuğu olmayan hanelerdeki 20-50 yaş arası bireylerin istihdam oranlarındaki fark
			Ailesi tarafından bakımı yapılamayan çocukların aynı yaş grubundaki çocuklara oranı
Sosyal Diyalog ve Çalışanların Katılımı		Geçen yıl aile görevleri için görevinden ayrılan ve işine geri dönmeyi düşündükleri halde şu anda iş için kullanılamayan çalışanlar	
		Uzlaşma bulunmamaktadır	
Çeşitlilik ve Ayrımcılık		55-64 yaş arası işçiler için istihdam oranı boşluğu (farkı)	
		Etnik azınlıklar ve göçmenler için istihdam ve işsizlik oranı boşlukları (farkı)	
Ekonomik Performans ve Verimlilik		İşgücü verimliliğinde büyüme (hem saat başına hem de çalışan kişi başına)	
		Toplam çıktı (hem saat başına hem de çalışan kişi başına)	
		Cinsiyet, yaş grubu ve istihdam durumuna göre en az orta öğretime devam eden nüfus yüzdesi	

**Tablo 17:** Leaken İş Kalitesi Değişkenleri

**Kaynak:** EC, 2001:10-14'den derlenmiştir.

Değişkenler dizinine ilişkin verilerin ediniminde üç farklı veri tabanlarından yararlanılmıştır. Kullanılan veritabanları; Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli (European Community Household Panel), Avrupa İşgücü Anketi (European Labour Force Survey) ve Eurostat'tır. Leaken değişkenler dizini, Avrupa genelinde, Avrupa tabanlı istatistiksel veri tabanları kullanılarak ölçülmüştür. Komisyon değişkenleri herhangi bir ağırlıklandırma yapmadan sunmuştur (EC,2001:22-26).

Avrupa Komisyonu tarafından 2008'de hazırlanan Avrupa'da İstihdam Raporu'nda (Employment in Europe Report) Leaken değişkenler dizinine yönelik düzenleme önerileri bulunmaktadır. Raporda sosyo ekonomik bağlamın değişkenlerinin eksikliklerine, herhangi bir ücret değişkeninin olmamasına, iş yoğunluğu değişkenlerinin eksikliğine ve staja ilişkin nicel ölçüm eksikliğine vurgu yapılmaktadır. Raporda, bu eksikliklerin doldurulmasına ilişkin değişken önerileri sunmaktadır (EC, 2008:151-152);

- Yapılan işe göre ödenen ücretin iyi olması algısı
- Ücretler
- Yoksulluk riski altında olan çalışanlar
- İşteki kariyer geliştirme imkânları
- İşteki yorucu/ağrı oluşturan çalışma biçimi (pozisyonlar)
- Görevlerin tekrarlanması
- İşten kaynaklanan sağlık riski
- Görevlerin sıklığı
- Yüksek hızla çalışma
- Sosyal organizasyonla ilgili değişimlerle hakkında danışmanlık verilmesi
- Uzun çalışma günleri
- Gece çalışması

Bustillo vd. (2009:69)'ne göre Leaken değişkenleri AB için en kapsamlı iş

kalitesi girişimidir. Ancak Leaken değişkenler dizini dört açıdan sorunludur. İlk olarak; ekonomik performans ve verimlilik (tema 10) gibi bazı değişkenler iş kalitesini doğrudan ölçmemektedir. Bu temaların dolaylı yoldan iş kalitesini ölçtüğünü savunmaktadır. İkinci olarak, birinci tema altında iş memnuniyetinin ölçülmesi problemidir. İş memnuniyeti başlı başına iş kalitesi ölçümlerinin kapsamlı bir yolu olarak görülmektedir. Üçüncüsü, elde edilen verilerin cinsiyet ve yaş gruplarına veya nüfusun bazı alt gruplarına bölünerek hesaplanması sorunlara yol açmaktadır. Son olarak, ücretler iş kalitesinin başlıca değişkenleridir. Leaken değişkenler dizininde ücretlerin işgücü verimliliği teması altında değerlendirilmesi, ücretlerin dolaylı yoldan değerlendirilmesine neden olmaktadır. Ancak ücretlerin, iş kalitesi değişkenleri içinde doğrudan değerlendirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca Davoine vd. (2008:24-32)'ne göre Leaken'daki değişkenler, temaların başlıklarıyla uyumlu değildir. Değişkenler daha çok işgücü piyasası bakış açısıyla, istihdam kalitesini yansıtmaktadır. Bunun yanında Leaken değişkenleri staja odaklanırken, stajda geçirilen çalışma süresi ve yoğunluğu iş kalitesini değerlendirirken yararlı değişkenler olabilir. İş sağlığı ve güvenliği temasında iş kazaları sayılarının ele alınması birtakım sorunlara yol açmaktadır. Öncelikle meslek hastalıkları bu bağlamda kapsam dışında bırakılmaktadır. Ayrıca AB'ye üye ülkelerin sağlık sistemlerindeki farklılıklar nedeniyle bu konudaki Eurostat verilerinin karşılaştırılmasında sorunlara yol açmaktadır. Sözleşmenin durumu, esneklik ve güvence teması altında ele alınan bileşenlerdir ancak esneklik Avrupa İstihdam Stratejisinin bir hedefidir. İş kalitesi ölçümü için daha çok belirsizlik oluşturmaktadır. İş - yaşam dengesi teması altında kadınların ve erkeklerin iş - yaşam dengesine odaklanılmaktadır ancak yaşlılar ve çocuklara yönelik bakım sistemlerinin varlığı da iş kalitesini etkilemektedir. Çeşitlilik ve ayrımcılık yapmama teması altındaki esas sorun vatandaşlık ya da ülke orijinleriyle ilgili istatistiksel verilerin durumudur. Hiçbir Avrupa ülkesinde bu veriler bulunmamaktadır. Genel olarak bakıldığında ücretler ve iş yoğunluğuyla ilgili değişkenlerin olmaması Leaken değişkenler dizininin en önemli eksikliğidir.

## **2.2. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (The European Working Conditions Survey, EWCS)**

Eurofound, 1991'den günümüze EWCS vasıtasıyla Avrupa'da çalışma koşullarının durumunu yansıtmaktadır. Avrupa ülkelerindeki çalışma koşullarını ölçmeyi, bunların farklı yönleri arasındaki ilişkileri analiz etmeyi, risk altındaki grupları belirlemeyi, endişe ve ilerleme alanlarını vurgulamayı ve sonuçta iş

kalitesini iyileştirmeyi amaçlayan AB politikasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. 2015’te altıncısı yayınlanan EWCS, 35 Avrupa ülkesinde ülke başına 1000-3300 kişi olmak üzere toplamda 43.850 işçi (hem çalışan hem de serbest çalışan) ile yapılan görüşmeleri yansıtmaktadır. 28 AB üyesi ülkenin yanında beş aday ülke (Türkiye, Arnavutluk, Makedonya, Karadağ, Sırbistan) ve Norveç ve İsviçre’de de uygulanmıştır. Çalışanlara, istihdam durumu, iş organizasyonu, öğrenim ve staj, çalışma süresi ve düzenlenmesi, fiziksel ve psikolojik risk faktörleri, iş sağlığı ve güvenliği, iş-aile dengesi, işçi katılımı, gelir ve finansal güvenlik ile ilgili sorular sorulmaktadır (Eurofound, 2016:8-12). Bustillo vd. (2009:79)’ne göre EWCS bir endeksten çok, iş kalitesini ölçen bir değişkenler dizini olarak görülmektedir.

Beş yılda bir yayınlanan EWCS raporlarıyla, içeriği zengin bir veri kaynağı sağlanmaktadır. Bunun yanında 35 ülkede iş kalitesiyle ilgili değişimleri gözler önüne sermektedir. Ayrıca Eurofound, Avrupa’da iş kalitesiyle ilgili sonuçları EWCS ve EWCO (European Working Conditions Observatory) aracılığıyla yansıtmaktadır.

<b>Kariyer ve İstihdam Güvencesi</b>	İstihdam durumu
	Gelir
	Sosyal Güvence
	Çalışan Hakları
<b>Sağlık ve Refah</b>	Sağlık problemleri
	Riske maruz kalma
	İş organizasyonu
<b>Yetenek Geliştirme</b>	Nitelikler (vasıf)
	Staj
	Organizasyonu öğrenme
	Kariyer geliştirme
<b>Çalışma ve Boş Zamanın Uyumlaştırılması</b>	Çalışma/Boş zaman
	Sosyal Altyapı

**Tablo 18:** Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS) Bileşenleri

**Kaynak:** Eurofound, (2002:6)’dan uyarlanmıştır.

Eurofound’un modeline göre iş ve istihdam kalitesi dört ana temaya göre şekillenmektedir. Bunlar; kariyer ve istihdam güvencesi, sağlık ve refah, yetenek geliştirme ve çalışma ve boş zamanın uyumlaştırılmasıdır. Kariyer ve istihdam



güvencesi teması altında; istihdamın durumu, gelir, sosyal güvence ve çalışan hakları değişkenleri bulunmaktadır. Sağlık ve refah teması altında; sağlık problemleri, riske maruz kalma, iş organizasyonu değişkenleri yer almaktadır. Yetenek geliştirme teması altında; nitelikler (vasıf), staj, organizasyonu öğrenme, kariyer geliştirme değişkenleri bulunmaktadır. Son olarak çalışma ve boş zamanın uyumlaştırılması teması altında; çalışma/boş zaman ve sosyal altyapı değişkenleri bulunmaktadır.

Bustillo vd. (2009:80)'ne göre EWCS'de değişkenler, temalar ve genel olarak modelin yapısına dair gerekçeler yeterince açıklanmamıştır. Seçilen temaların teorik tabanı 2002'deki Eurofound raporunda açıklanmıştır ancak EWCS anketiyle model arasında bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Örneğin otonomi (özerklik), sosyal ortamla ilgili bileşenler ankette yer alırken modelde yer almamaktadır. Ayrıca bazı değişkenlerle temaların yerleri ile ilgili uyumsuzluk bulunmaktadır. Örneğin iş organizasyonu değişkeninin sağlık ve refah teması altında ve gelir değişkeninin kariyer ve istihdam güvencesi teması altında yer alması, temalar ve değişkenlerin yerlerinin düzenlenmesini gerekli kılmaktadır.

Bu tartışmalar altında Eurofound, EWCS'deki temalar ve değişkenlerle ilgili kapsam açısından genişleyici bir anlayış ortaya koymuştur. Buna göre 2002'deki bileşenlere göre 2012'de yayınlanan beşinci EWCS'de içerik daha da zenginleştirilerek hesaplamalar yapılmıştır.

Endeks	Temalar	Değişkenler
Kazançlar	Saatlik Kazanç	
Beklentiler	İş Güvencesi	
	Kariyer Geliştirme	
	Sözleşme Kalitesi	
İşsel İş Kalitesi	Yetenekler ve Takdir Yetkisi (0.25)	Yetenekler
		Otonomi
	İyi Sosyal Ortam (0.25)	Sosyal ortam
		Tacizin olmaması
	İyi Fiziksel Ortam (0.25)	Fiziksel tehlikelerin az olması
	İş Yoğunluğu (0.25)	İş Temposu
		İş Baskısı (pressure)
Çalışma Süreleri Kalitesi		Duygusal değerlere yönelik çatışma
		Çalışma süresi
		Çalışma zamanları
		Çalışma sürelerindeki kısa dönemli esneklikler

**Tablo 19:** İş Kalitesi Endekslerinin Yapısı

**Kaynak:** Eurofound, 2012:20

EWCS'nin genişleyen yapısında dört alt endeks hesaplanmaktadır. Elde edilen değerler 0 ve 1 değerleri arasında standardize edilerek, eşit ağırlıklandırma yöntemiyle hesaplanmaktadır (Eurofound, 2012:18). EWCS'ye göre farklı temalar altında benzer şekilde puan alan işler beş iş kalitesi profili altında sınıflandırılmaktadır. Bunlar; yüksek nitelikli (high flying), düzgün işleyen (smooth running), vasıfsız (active manual), baskı altında (under pressure) ve düşük kalite (poor quality) işler olarak ele alınmaktadır. Yüksek nitelikli profilinde; yetenekler (beceriler), takdir yetkisi, gelir ve beklentiler en yüksek puanı alan bileşenlerdir. Bu iyi kazançlı ve vasıflı işlerin dezavantajı, daha çok iş yoğunluğu ve düşük çalışma süresi kalitesine neden olmasıdır. Düzgün işleyen profilinde işler, düşük (dolayısıyla olumlu yönde) iş yoğunluğu ve yüksek çalışma süreleri kalitesine sahiptir. Ayrıca bu profil, sağlık sorunlarının en az olduğu ve çoğu refah bileşenleriyle en güçlü pozitif ilişkilere sahip olan

gruptur. Vasıfsız profilindeki işlerde fiziksel çevre ve çalışma süresi kalitesiyle ilgili düşük puanlar alınmaktadır. Bunun yanında sosyal çevre endeksindeki puanlar yüksektir. Bu profildeki işler, her türden daha fazla fiziksel risk içeren bir çalışma ortamı ile karakterize edilir. Baskı altında profilindeki işler, sosyal ortam (çevre) ve iş yoğunluğuyla ilgili en düşük puana sahiptir. Bununla birlikte, kazançlar ve beceriler ve takdir yetkisinde (“yüksek nitelikli” profilin arkasından) ikinci sırada yer almaktadır. Sağlık sorunları ve devamsızlığın yaygınlığı en yüksektir ve iş-yaşam dengesinin elde edilmesi çok zordur. Düşük kalite profilindeki işler, yetenekler, takdir yetkisi, kazançlar ve beklentiler bileşenlerinden en düşük puanı almaları nedeniyle tüm iş kalitesi temalarını olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte, iş yoğunluğu ve çalışma süresi bileşenlerinde “baskı altında” profilinden daha iyi puanlar almaktadır (Eurofound, 2016:9). Endeksin 2016 sonuçlarına göre (Eurofound, 2016:134); 28 AB üyesi ülkelerin çalışanlarının; %25’i düzgün işleyen profile %22’si yüksek nitelikli profile, %22’si vasıfsız, %13’ü baskı altında profile, %19’u düşük kaliteli profiledeki işlerde istihdam edilmektedir.

2021 yılında yedincisi yayınlanacak olan EWCS, AB üyesi veya AB’ye aday ülkelerde iş kalitesiyle ilgili ülkeler arası karşılaştırmalı bir fotoğraf sunmaktadır. İçerisinde Türkiye ile ilgili veriler olmasına rağmen EWCS, dar anlamda iş kalitesinin bileşenlerine odaklanarak karşılaştırmalar yapmaktadır. Bu nedenle, çalışmanın hedefleri doğrultusunda tematik açıdan daha kapsamlı bir ölçeğe olan ihtiyacı tam anlamda karşılayamadığı görülmektedir.

### **2.3. İstihdam Kalitesi Göstergeleri (Quality of Employment Indicators, QEI)**

İstihdam Kalitesi Göstergeleri (QEI), Kanada Politika Araştırma Merkezi (Canadian Policy Research Networks, CPRN<sup>87</sup>) araştırmacısı Richard Brisbois tarafından geliştirilmiştir. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS)’nin modelinden yola çıkan ölçek, EWCS’nin dört temel temalarına bir tema daha ekleyerek EWCS’nin Avrupa odaklı ölçümünü küresel ölçekte gerçekleştirmeye çalışmıştır. EWCS’de bulunan sağlık ve refah, yetenek geliştirme, kariyer ve istihdam güvenliği, çalışma ve boş zamanın uyumlaştırılması temalarına çalışma koşullarıyla ilgili tatmin teması eklenmiştir. Çalışma koşullarıyla ilgili genel

8 The Canadian Policy Reserach Networks ([www.cprn.org](http://www.cprn.org)) merkezi Kanada’da bulunan 1994-2009 arasında faaliyet gösteren kâr amacı gütmeyen bir araştırma merkezidir. Merkez altı aylık aralıklarla raporlar ve istatistiksel bilgiler sağlamaktadır. 2009’da kapanan merkez çalışmalarını Carleton Üniversitesi kütüphanesine bağışlamıştır (<https://library.carleton.ca/research/collection/cprn-reports> , Erişim Tarihi, 05.11.2017).

memnuniyet ölçülmüştür.

Sağlık ve Refah	Sürekli olarak hızlı bir şekilde çalışma
	Çalışanların sağlıklarının veya güvenliklerinin riskli olması
Yetenek Geliştirme	Yeteneklerin işle uyumu
	Staj
	Bilgisayarlarla çalışma (otomasyon)
Kariyer ve İstihdam Güvenliği	Gönülsüz olarak part-time çalışanların istihdama oranı
	Geçici istihdam oranı
Çalışma ve Boşzamanın Uyumlaştırılması	Yıllık çalışılan süre
	Uzun çalışılan günlerin oranı
	İş-Aile dengesi
Çalışma Koşullarıyla İlgili Tatmin	Çalışma koşullarıyla ilgili genel memnuniyet

**Tablo 20:** İstihdam Kalitesi Değişkenleri (QEI) Bileşenleri

**Kaynak:** Brisbois, 2003:7

Ölçeğin oluşturulmasında çeşitli veri kaynakları kullanılmıştır. İlk olarak 2000’de gerçekleştirilen EWCS’nin üçüncü raporundaki verilerle 15 AB üyesi ülkenin verileri kullanılmıştır. 21.703 çalışanla yüz-yüze mülakat tekniğiyle veriler elde edilmiştir. Bunun yanında, EKOS Kuzey Amerika Bütünleşmesi Anketi (EKOS, Rethinking North American Integration Survey, ERNAIS), 2002 verileri kullanılmıştır. Kanada, ABD ve Meksika’dan 5.004 katılımcının yanıtlarıyla elde edilen verilerle ölçek hesaplanmıştır. Bunun yanında OECD ve 2000 yılında 2.500 Kanadalı ve 18 yaş üstü çalışanlarla yapılan CPRN-EKOS Değişen İstihdam İlişkileri Anketi (Changing Employment Relationship Survey, CERS) mülakat verileri kullanılmıştır (Brisbois, 2003:10-11). Tablo 24’e göre QEI çalışan odaklı, objektif ve sübjektif (memnuniyet) toplam on bir değişkenden oluşan bir ölçektir.

Bustillo vd. (2009:94)’ne göre, QEI ölçeği sadece gelişmiş ülkelere odaklanmaktadır. Bunun yanında ölçüme dâhil edilen ülkelerin işgücü piyasalarının yapıları (Kanada, ABD, İsveç, İspanya, Almanya) da birbirinden farklılık göstermektedir. Örneğin, temaların altındaki değişkenler yeteri kadar

fazla değildir. Bu nedenle İsveç gibi ülkeler genel olarak iyi sonuçlar sergilemektedir ancak bütün temalar bir arada düşünüldüğünde bu puanlar ön plana çıkmamaktadır.

#### **2.4. İş Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Job Quality, IJQ)**

İş Kalitesi Göstergeleri (IJQ), Andrew Jackson ve Pradeep Kumar<sup>98</sup> tarafından geliştirilmiştir. IJQ, çalışan odaklı bir ölçektir. Ağırlıklı olarak statik değişkenler kullanılmaktadır.

Ölçeğin istatistiksel tabanı Kanada’da uygulanan iki anketten beslenmektedir. İlk olarak 1991-1995 arası verilerin elde ediniminde Çalışma Düzenlemeleri Anketi (Survey of Working Arrangements, SWA) veri tabanından faydalanılmıştır. Bunun yanında 1991-1994 döneminde gerçekleştirilen Genel Sosyal Anket (General Social Survey, GSS)’den yararlanılmıştır (Jackson ve Kumar, 1998:22). Ayrıca IJQ, 1981 ve 1993 arası dönemi kapsamaktadır. 1981, 1984, 1989 ve 1993 yıllarına ait sonuçlar sunmaktadır. Her yıl için açıklanan sonuçlar cinsiyet ayrımına göre (kadın-erkek) değerlendirilmektedir. Ölçeğin asıl amacı teorik bir ölçek önerisinden ziyade ampirik verilerle Kanada’da iş kalitesindeki değişimleri ortaya koymaktır (Jackson ve Kumar, 1998:3).

IJQ, yedi alt ölçek üzerine inşa edilmiştir. Bu alt ölçekler toplamda 27 değişkenden oluşmaktadır. İlk olarak ödemeler ölçeği; haftalık reel kazancın medyanı, düşük ücret ve kutuplaşma değişkenlerinden oluşmaktadır. Sosyal faydalar ölçeği; emeklilik planı kapsamı ve diğer faydalar değişkenlerinden oluşmaktadır. Çalışma sürelerinden duyulan memnuniyet ölçeği; memnuniyet, gönüllü part-time çalışanların yüzdesi ve standart çalışma haftası değişkenlerinden oluşmaktadır. Çalışma programı ölçeği; vardiya programı, sosyal olunmayan saatler, esnek zaman, ücretli izinler değişkenlerinden oluşmaktadır. İş güvencesi ölçeği; kalıcı olarak işten çıkarılma oranı, geçici olarak işten çıkarılma oranı, 6 aydan uzun süreli iş bulma olasılığı, kalıcı işlerin geçici işlere oranı ve işten çıkarılma tehdidinden kaynaklanan stres değişkenlerinden oluşmaktadır. Fiziksel refah ölçeği, iş kazalarının tekrarlanma oranı ve işyerinde sağlık risklerine maruz kalıp zarar görme değişkenlerinden oluşmaktadır. Son olarak İnsani/Sosyal/Çalışma Ortamı ölçeği; sendikal yoğunluk, şikâyet prosedürü, staja giriş, işte yükselme olanakları, iş memnuniyeti, otonomi ve katılım, işin çalışanlardan talepleri, sosyal destek, ayrımcılık ve yıldırma değişkenlerinden oluşmaktadır.

9 Andrew Jackson Kanada’daki en büyük işçi örgütü olan Kanada Emek Konfederasyonu baş ekonomistidir. Pradeep Kumar, Queen’s University’de endüstri ilişkileri profesörüdür (Jackson ve Kumar, 1998:1).

Ödemeler	Haftalık reel kazancın medyanı
	Düşük ücret
	Kutuplaşma (Ücretlerin dağılımıyla ilgili)
Sosyal Faydalar	Emeklilik planı kapsamı
	Diğer faydalar
Çalışma Sürelerinden Duyulan Memnuniyet	Memnuniyet
	Gönüllü part-time çalışanların yüzdesi
	Standart çalışma haftası
Çalışma Programı	Vardiya programı
	Sosyal olmayan saatler
	Esnek zaman
	Ücretli izinler
İş Güvencesi	Kalıcı olarak işten çıkarılma oranı
	Geçici olarak işten çıkarılma oranı
	6 aydan uzun süreli iş bulma olasılığı
	Kalıcı işlerin geçici işlere oranı
	İşten çıkarılma tehdidinden kaynaklanan stres
Fiziksel Refah	İş Kazalarının tekrarlanma oranı
	İşyerinde sağlık risklerine maruz kalıp zarar görme
İnsani/Sosyal/Çalışma Ortamı	Sendikal yoğunluk
	Şikâyet prosedürü
	Staja giriş
	İşte yükselme olanakları
	İş memnuniyeti
	Otonomi ve katılım
	İşin çalışanlardan talepleri
	Sosyal destek
Ayrımcılık, yıldırma	

**Tablo 21:** İş Kalitesi Göstergeleri (IJQ) Bileşenleri

**Kaynak:** Jackson ve Kumar, 1998:4-5

IJQ göstergelerinin hesaplanmasında her bir alt ölçek alt değişkenlerinin ortalaması alınarak değerlendirilmektedir. Her bir değişken 100 puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ödemeler alt ölçeği, alt değişkenlerinin 100 üzerinden

alınan puanlarının toplamının değişken sayısına (3) bölünüp, ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Sosyal faydalar alt ölçeği, iki alt değişkeninin aldığı toplam puanın ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Çalışma sürelerinden duyulan memnuniyet alt ölçeği, üç alt bileşenin toplam puanlarının ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Çalışma programı alt ölçeği, dört alt değişkeninin ortalama puanları alınarak hesaplanmaktadır. İş güvencesi alt ölçeği, 6 aydan uzun süreli iş bulma olasılığıyla ilgili istatistiksel veri olmaması nedeniyle diğer dört değişkenin ortalaması ile hesaplanmaktadır. Fiziksel refah alt ölçeği, iki alt değişkeninin ortalaması alınarak hesaplanmıştır. Son olarak İnsani/sosyal/çalışma ortamı alt ölçeği dokuz değişkeninin puan ortalaması alınarak hesaplanmıştır (Jackson ve Kumar, 1998:6-10).

Bustillo vd. (2009:97-98)'ne göre ölçeğin cinsiyet gruplarına göre ayrı ayrı hesaplanması ölçeğin bir bütün olarak ele alınmasını imkânsız kılmaktadır. Bunun yanında alt ölçeklerde iş yoğunluğuna dair herhangi bir değişken bulunmamaktadır. Ayrıca iş memnuniyetinin alt ölçek olarak ele alınması iş kalitesinin ölçümünde tekrara neden olmaktadır. Çünkü iş memnuniyeti, iş kalitesinin bir alt bileşeni değildir. Daha çok iş kalitesinin ölçümünün farklı bir yolu olarak görülmektedir.

## **2.5. İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Quality of Labor Market, IQL)**

İşgücü piyasası kalitesi göstergeleri (IQL), 2000'den günümüze CIREM (Akdeniz Bölgesinde Avrupa Araştırma ve Geliştirme Merkezi) ve İspanyol UGT (genel işçi sendikası) tarafından üretilmektedir ve ölçeğin sonuçları UGT'nin Katalonya sosyoekonomik yıllığında yayınlanmaktadır. IQL; Katalonya, diğer İspanya bölgeleri ve 12 Avrupa bölgesinin işgücü piyasası verilerini karşılaştırmaktadır. Endeksin temel ilkeleri, basit ve titiz olması ve işgücü piyasasına kapsamlı bir bakış açısı sunma hedefleridir. Bu ilke doğrultusunda, diğer bölgelerle karşılaştırma yapabilme amacıyla, yalnızca işgücü piyasasıyla ilgili bilgi sağlamaya yönelik önemli görülen değişkenleri seçmişlerdir. IQL, kadın erkek eşitliği ek temasıyla birlikte toplamda 8 tema ve 34 değişkenden oluşan bir ölçek yapısıdır (Caprile ve Potrony, 2006:3). Ölçeğe ilişkin bileşenler Tablo 26'da sunulmuştur.

<b>İstihdama Erişim</b>	İstihdam oranı (15-65 yaş arası) (%)
	Tam zamanlı istihdam edilenlerin oranı (15-65 yaş arası) (%)
	İşsizlik oranı (15-65 yaş arası) (%)
	Potansiyel aktiflik oranı (Çalışmak isteyip aktif nüfusta olmayanlar)
<b>Ücret ve Gelir</b>	Yıllık ücret
	Kişi başına düşen gelir
	Saatlik reel ücretteki değişim oranı
	Uzlaşan ücret artışları
	Ortalama ücretin %60'ından az ücret alan çalışanların oranı
	Ücret dağılım endeksi
<b>İş Güvencesi</b>	Geçici istihdam edilenlerin oranı
	Yıllık işgücü devri oranı
	Çeyreklik (3 Aylık) İşgücü devri oranı
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b>	Ölümcül iş kazası oranı (100.000 işçi arasında)
	Ciddi iş kazası oranı (100.000 işçi arasında)
	Standardize edilmiş iş başına kaza oranı (100.000 işçi arasında)
<b>İş-Aile Dengesi</b>	Haftalık çalışma saatleri
	Molasız çalışma günleri
	Sosyal olunmayan saatler
	Fazla çalışma
	İşe gelme süresi
	Gönülsüz part-time istihdam edilenler
	Ebeveynliğin istihdam üzerindeki etkisi
	Genç işsizlik oranı
<b>Problemli Grupları Bir Araya Getirme</b>	Uzun dönem işsizlik oranı
	Göçmen işsizlik oranı
	Engelli nüfusun işsizlik oranı
	İş memnuniyetsizliği olan çalışanların oranı
<b>İş Memnuniyeti</b>	Eğitim ve iş arasındaki eşleşme
	Staj imkânlarına erişim
	Yeteneklerinin altında istihdam edilenlerin oranı
	Vasıfsız işgücü
	Asgari ücret
<b>Sosyal Güvenlik</b>	İşsizliğin ilk zamanlarında işsizlikle ilgili faydaların büyüklüğü (İşsizlik ödeneği ...)
	Uzun dönem işsizlikte, işsizlikle ilgili faydalar
	İşsiz olup işsizlik faydalarından faydalananların oranı (%)
	Staj imkânlarından faydalanan işsizler
	Yoksulluk oranı riski

**Tablo 22:** İşgücü Piyasası Kalitesi Değişkenleri (IQL) Bileşenleri

**Kaynak:** Caprile ve Potrony, 2006:5-7



IQL'e yönelik eleştiriler de bulunmaktadır. Bustillo vd. (2009:107)'ne göre bir ülkenin çalışma hayatı kalitesi açısından çok iyi işlere sahip ancak çok dar bir işgücü piyasası varsa, bu ölçeye göre bu tür bir işgücü piyasası çok yüksek puanlar alabilir. Ancak iyi bir işgücü piyasasının boyutlarından biri de çalışmak isteyen bireyler için yeterli iş olup olmadığıdır. Bu açıdan bakıldığında ölçeye göre düşük puan olacaktır. Bunun yanında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından izlenen stratejiyi ölçek için daha uygun olduğunu savunmaktadır. Bu durum kadınlar ve erkekler için farklı birer ölçek oluşturmak ve sonuçları karşılaştırmak açısından faydalı bir yaklaşım olarak görülmektedir.

### **3. Çalışma Hayatı Kalitesine Yönelik Ölçümlerin Güçlü ve Zayıf Yönleri**

Bu çalışmada, uluslararası çalışma örgütünün sözleşmelerine dayanan, tematik yapısının kapsamlı olduğu ve çalışan odaklı bir ölçenin çalışma hayatı kalitesini etkin bir biçimde ölçeceği varsayılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bireysel akademik çalışmalarda genellikle tematik kapsamın çalışma hayatının bazı yönlerine odaklanmadığı görülmektedir. Ayrıca ölçümün yapılacağı sektöre ve çalışan kesimine göre de tematik kapsam değişkenlik gösterebilmektedir. Uluslararası karşılaştırmalı ölçüm çalışmalarında genellikle bazı ülkelerin makro değişkenlerde veya bazı spesifik değişkenlerle ilgili veri tabanının eksikliği olması nedeniyle tematik kapsamla ilgili bazı güçlü ve zayıf yönler ortaya çıkabilmektedir.

Çalışma hayatı kalitesi ölçümlerinin güçlü ve zayıf yönleri Bustillo vd. bu ölçümlerin güçlü ve zayıf yönlerine yönelik bakış açısı Tablo 23'de sunulmuştur:

Endeks	Güçlü Yönleri	Zayıflıkları
<b>Laeken</b> (Laeken indicators of job quality)	Objektif Değişkenler Ek (ilave) dinamik değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması Kümeleşme olmaması Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
<b>EJQI</b> (The European Job Quality Index)	İşçi odaklı Kapsayıcı (kapsamlı) Objektif Değişkenler Ağırlıklandırma konusundaki bazı tartışmaları Karşılaştırılabilirlik	Bazı ağırlıklandırma konularının isteğe bağlı oluşturulması. Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
<b>EWCS</b> (European Working Conditions Survey)	İşçi odaklı En kapsayıcı değişken Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik Bireysel tabanlı	Kümeleşme olmaması
<b>GJI</b> (Good Jobs Index)	Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
<b>DIE-1</b> (Decent Work Index-1)	Objektif Değişkenler Basitlik (Sadelik) Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
<b>DIE-2</b> (Decent Work Index-2)	Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
<b>DIE-3</b> (Decent Work Index-3)	Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması Kümeleşme olmaması Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
<b>DIE-4</b> (Decent Work Index-4)	Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Dağılımla ilgili konuları kapsamaması Ülkelerin sıralamalarını etkilemesi
<b>QEI</b> (Quality of Employment Indicators)	İşçi odaklı Karşılaştırılabilirlik Ücretsiz İş Niteliklerinin Kapsamlı Analizi	Bazı temaları gözden kaçırmaması Kümeleşme olmaması/ İsteğe bağlı ağırlıklandırma İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması Dağılımla ilgili konuları kapsamaması

<b>IJQ</b> (Indicators of Job Quality)	Kapsayıcı (kapsamlı) Ek (ilave) dinamik değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Çok amaçlı olması İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
<b>SQWLI</b> (Subjective Quality of Working Life Index)	İşçi odaklı Kapsayıcı (kapsamlı) Birey(sel) tabanlı	Sadece sübjektif değişkenlere dayalı olması Bazı ağırlıklandırma konuları tartışmalıdır Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket)
<b>DGBI</b> (DGB Good Work Index)	İşçi odaklı Kapsayıcı (kapsamlı) Objektif Değişkenler Birey(sel) tabanlı	İsteğe bağlı ağırlıklandırma Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket)
<b>WCI</b> (Austrian Work Climate Index)	İşçi odaklı Kapsayıcı (kapsamlı)	Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket) Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
<b>IQL</b> (Indicators of Quality of the Labour Market)	Kapsayıcı (kapsamlı) Karşılaştırılabilirlik Ek (ilave) dinamik değişkenler	Çok amaçlı olması Kümeleşme olmaması İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket)
<b>QWF</b> (Quality of Work in Flanders)	İşçi odaklı Birey(sel) tabanlı	Bazı temaları gözden kaçırmaması Kümeleşme olmaması İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket)
<b>Tangian</b> (Tangian's proposal)	İşçi odaklı Kapsayıcı (kapsamlı) Objektif Ölçümler Birey(sel) tabanlı Karşılaştırılabilirlik	Ağırlıklandırma prosedürlerinin temelinin yanlış(batalı) olması
<b>GBJI</b> (Good and Bad Jobs Index)	İşçi odaklı Karşılaştırılabilirlik Ek (ilave) dinamik değişkenler	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Sadece sübjektif değişkenlere dayalı olması
<b>ICQE</b> (Index of the characteristics related to the quality of employment)	İşçi odaklı Objektif Ölçümler Birey(sel) tabanlı	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket)

**Tablo 23:** ÇHK Endekslerinin Güçlü ve Zayıf Yönleri

**Kaynak:** Bustillo vd., 2009:119-120

CIPD'nin güçlü yönlerine bakıldığında Birleşik Krallık'ta düzenli olarak farklı sektörlerden çalışanlara uygulanması nedeniyle işçi odaklı ve geçmiş yıllara göre karşılaştırma yapabilme imkanına sahip olmasıdır. Özellikle COVID-19 pandemisi sonrası ve öncesine yönelik karşılaştırma yapabilme imkanı sağlaması ölçeği güçlü kılmaktadır. Bunun yanında objektif ve sübjektif değişkenleri bir arada kullanması ölçeğin objektif (güçlü) ve sübjektif (zayıf) yönlerini de ortaya koymaktadır. Objektif değişkenler ülkeler arası ölçümlerde de kullanılabilirliği nedeniyle ölçeklerin güçlü yönlerini yansıtabilmektedir. Ancak bu noktada sübjektif değişkenlerin ölçeklerde kullanımı Birleşik Krallık'ta yapılan ölçümler için güçlü bir yön olabilirken, uluslararası ölçümlerde bir zayıflık olarak görülebilir. Bu durumun en temel nedeni ise sübjektif değişkenlerin çoğunlukla ülkelerin çalışma hayatına yönelik kendi özel karakteristiklerini ele alması görülebilir. Ayrıca ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının tamamı düşünüldüğünde bazı temaların gözden kaçırılması ve özel amaçlı yapılan anketlerle verilerin elde edilmesi kısıtlı karşılaştırılabilirlik (uluslararası düzeyde) gibi nedenler CIPD'nin zayıf yönlerini göstermektedir.

Ulusal veya uluslararası düzeyde ölçeğin geliştirilerek test edilmesi zaman, maliyet ve işgücü gerektiren araştırmalardır. Bu nedenle bireysel olarak yapılan çalışmaların bu anlamda tematik kapsamı olabildiğince geniş tutulmalıdır. Türkiye açısından ulusal düzeyde bir çalışma hayatı kalitesi ölçümü bulunmamaktadır. Yapılan akademik çalışmalar tematik olarak sınırlı ve belirli bir sektöre indirgenmiştir. Bu durum Türkiye'de çalışma hayatı kalitesinin ölçümü açısından zayıf bir nokta olarak görülmektedir. Bu noktadan yola çıkıldığında Türkiye genelinde uygulanması amacıyla oluşturulacak olan ölçümlerin dünyanın farklı bölgelerinde yapılan ölçüm uygulamaları gözden geçirilerek ILO tabanlı işçi odaklı ölçümlerin periyodik olarak yapılması gerekmektedir.

## **SONUÇ**

Çalışma hayatı kalitesi, çalışma hayatındaki dönüşümlerle beraber içeriği sürekli değişen ve gelişen dinamik bir kavramdır. Bu yönüyle de dünyanın farklı bölgelerinde bölgesel, ulusal veya uluslararası düzeyde tartışılan ve ele alınan bir konudur. Literatürde Frederick Taylor ve Elton Mayo'nun çalışmalarına kadar indirgenen teorik çerçevesi olmasına rağmen konunun özellikle 1970'li yılların ikinci yarısında ele alınmaya başlanmıştır. Özellikle Walton'ın 1975'teki

çalışması pek çok ülkeden araştırmacıya esin kaynağı olmuştur. Türkiye’de de konu yine aynı yıllarda Milli Prodüktivite Merkezi’nin öncülüğünde akademik alanda gündeme alınmıştır.

Çalışma hayatı kalitesiyle ilgili araştırmalar, maliyet ve zaman gibi kısıtlar nedeniyle sektörel veya bölgesel seviyelerde gerçekleşmiştir. 2008’den sonra da ulusal ve uluslararası boyutta ele alınmaya başlanmıştır. Bu noktada 2008 ve 2009’da düzenlenen Task Force toplantıları konuya uluslararası bir nitelik kazandırmıştır. Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE, EUROSTAT ve CES gibi kurumların ortak olarak düzenledikleri bu çalıştaylarda çalışma hayatı kalitesinin uluslararası düzeyde ölçümü için tematik yapıların ve göstergelerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında bir diğer amaç, ülkeleri çalışma hayatı kalitesi açısından karşılaştırmaktır. Tematik yapının tespit edilmesinde; ILO uzmanlarının yer almasıyla çalışma hayatı kalitesine yönelik daha kapsamlı bir bakış açısı sağlanması, EUROSTAT’ın katılımıyla verilerin ulusal düzeyde ele alınması ve CES’in katılımıyla da uzman istatistikçilerin yer alması gibi etkenler bu toplantıları çalışma hayatı kalitesinin kapsamlı ve uluslararası düzeyde ölçümü açısından önemli kılmaktadır. Tespit edilen yapıya göre çoğunluğunu AB üyesi ülkelere oluşturan ancak AB dışında birkaç ülkenin yer aldığı karşılaştırmalar yapılmasına rağmen pek çok ülke bu karşılaştırmada yer almamıştır. Bu durumun temel nedeni ülkelerin tespit edilen tematik yapılanma ve göstergelere yönelik istatistiklerinin tespit edilememesidir. Türkiye’de bu karşılaştırmalara istatistiksel eksiklikler nedeniyle dâhil edilmemiştir. Bunun yanında Kanada’da ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesini ölçen çalışmalar CPRN vasıtasıyla yürütülmüştür. Konu bu çalışmalarla sınırlı kalmamakla birlikte, Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde de pek çok araştırmacı tarafından ele alınmıştır.

Çalışma hayatı kalitesinin uluslararası düzeyde ölçümünün yanında bölgesel veya ulusal ölçekte ölçümü de önem taşımaktadır. Çalışma hayatı kalitesinin ulusal düzeyde ölçümü çalışma hayatı aktörlerinin (işçiler ve temsilci kuruluşları, işverenler ve temsilci kuruluşları, devletin çalışma hayatıyla ilgili uzmanlaşmış kuruluşları) çalışanlar açısından çalışma hayatında ne gibi sorunlar olduğunun tespitinde ve politika belirleme de bütüncül bir bakış açısı sunmasının yanında spesifik bir alana da odaklanmasını sağlamaktadır. Aynı şekilde bölgesel yapılan ölçümlerde de yerel aktörler çalışma hayatına yönelik bir bütüncül bakış açısı geliştirebilir ve bu durumlara göre kararlarını düzenleyebilirler.

Çalışma hayatı kalitesi ölçümlerinde periyodik olarak, kaynaklar ve veri setleri

genellikle birbirleriyle ilişkilidir. Kurumlar tarafından yenilenen ve desteklenen değişkenler tek bir araştırmacı tarafından ele alınanlardan daha düzenli olarak incelenmektedir. Ek olarak, kurumsal endeksler anketlerden veri toplarken akademik amaçlarla ele alınanlar mikro verilerin hesaplanmasıyla değişkenler elde etmede ve endekslerin alt gruplarının hesaplanmasıyla sınırlı kalmaktadır. Sonuç olarak, eğer sonuçlar anketlere dayanmıyorsa devamlılık (verileri elde etme açısından) sorun oluşturmaktadır. Bu tür kısıtlardan kaçınmak için pek çok kurum (veya taraf) genellikle işgücü anketlerini veya işgücü piyasası verilerini birleştirerek düzenli bir yapıya dönüştürmektedir.

17 endeks değerlendirildiğinde hâlâ uluslararası düzeyde çalışan odaklı, bireysel olarak yapılandırılmış ve bilimsel tabanla oluşturulmuş ülkeleri farklı şekilde ölçebilen ve karşılaştırma yapma imkânı sağlayan bir endekse ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışma hayatı kalitesinin ölçümüyle ilgili geniş bir değişkenler ağı bulunmaktadır (her biri farklı amaç ve isteklerle oluşturulmuş değişkenler). Ancak hiçbirisi arzu edilen hepsini tamamlayan bir endeks oluşturamamıştır. Özellikle de bu endeks AB’de istihdamla ilgili kural oluşturmada kullanılması öngörülmesine rağmen, hâlâ daha etkin bir endeks oluşturmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu noktada esas sorun çalışma hayatı kalitesiyle ilgili bilgi eksikliği olmasıdır, çalışma hayatı kalitesinin tanımının üzerindeki uzlaşma eksikliği ve AB düzeyinde bu konudaki mevcut verilerin eksikliğidir.

Bu durum, diğer ülke uygulamalarını da etkilemektedir. İncelenen endeks ve göstergelere bakıldığında ölçümü yapılan değişkenler ve temalar ülkelerin çalışma hayatıyla ilgili karakteristiklerine ve araştırmacıların (veya kurumların) bakı açılarına göre farklılık göstermektedir. Çalışma hayatı kalitesinin uluslararası düzeyde karşılaştırmalı olarak ölçümünün çeşitli faydaları olsa da ulusal, sektörel ve hatta işyeri düzeylerinde de yapılacak periyodik ölçümler kurumsal verimlilik ve çalışanların refahı açısından daha da faydalı bir yaklaşım olacaktır. Uluslar arası karşılaştırmalı ölçümlerde karşılaşılan en temel güçlük çalışma hayatı kalitesi üzerinde tanım anlaşmazlıklarının yanı sıra ülkelerin özellikle objektif verilerindeki eksikliklerdir. Bu objektif veri eksiklikleri ölçümlerin etkin biçimde yapılamamasına neden olmaktadır. Ayrıca subjektif değişkenler de ülkelerin kendi çalışma hayatı karakteristiklerini canlandırdığından uluslar arası karşılaştırmalı ölçümlerde zorluklara neden olmaktadır.

Türkiye’de ülke genelinde çalışma hayatı kalitesi ölçümü yapan bir endeks bulunmamaktadır. Bu noktada diğer ülke örneklerine bakıldığında ülke genelinde

yapılan ölçümlerin kurumsal tabanı olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu alanda yapılacak ölçümlerin işçi konfederasyonları ve çeşitli kamusal kurumlar tarafından yapılması daha rasyonel, sürdürülebilir ve karşılaştırılabilir olabilir. Günümüzde Türkiye’de çoğu kurumsal işyerlerinde çalışanlarının iş memnuniyetlerini tespit etmeyi amaçlayan memnuniyet anketleri İnsan Kaynakları birimleri tarafından uygulanmaktadır. Ancak bu anketlerin çalışma hayatı kalitesini iş memnuniyeti olarak algılaması ve ölçümler düzenlemesi işyerlerindeki uygulamalarla akademik çalışmaların birbirinden kopukluğunu da göstermektedir. Çalışma hayatı kalitesi iş memnuniyetinden daha geniş ve çok bileşenli bir kavramdır. İşyeri seviyesinde de bu bakış açısıyla incelendiğinde hem çalışanların refahını farklı temalar üzerinden değerlendirmelerine hem de işyerlerinde kurumsal performansın artmasına yardımcı olacak bir kılavuz görevi görebilir. Bu nedenle işyeri düzeyinde yapılacak ölçümlerin yanında sektör düzeyinde de bu çalışmalar gerekli kurumsal altyapıyla gerçekleştirilerek sektörlerin özel karakteristikleri ve çalışma hayatı kalitesine yönelik farklı pencereler ortaya çıkarılabilir. Yine, işçi konfederasyonlarının ulusal düzeyde kendi üyeleri üzerinden ölçümler yapması çalışma hayatı kalitesine yönelik olumlu bir bakış açısı oluşturması beklense de büyük bir çoğunluğu sendikasız olan çalışanların ölçüm kapsam dışında kalması bizlere eksik bir çerçeve sunacaktır. Ancak çalışma hayatı kalitesinin bu olumlu yönlerine rağmen işverenlerin, konfederasyonların veya kurumların çalışma hayatı kalitesiyle ilgili eksikliklerini görmek istememesi güdüsüyle hareket etmesi bu olumlu yönleri baltalamaktadır.

Literatürdeki bu çalışma hayatı kalitesi ölçekleriyle araştırmacıların farklı değişkenlerle yapacakları çalışmalarda elde edecekleri ilişkilerin ortaya çıkarılması mümkün olabilir. Bunun yanında çalışma hayatı kalitesi ölçeği kullanılarak;

- Farklı sektörlerde çalışma hayatı kalitesi araştırılabilir ve sektörlerin çalışma hayatı kalitesi açısından farklılıkları ortaya konabilir veya karşılaştırılabilir.
- Ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesi araştırılarak, çalışma hayatı kalitesinin düşük olduğu alanlarla ilgili politikalar geliştirilerek önerilebilir.
- Uluslararası düzeyde çalışma hayatı kalitesi ölçümlenerek ülkeler arası karşılaştırmalar yapılabilir.
- Tüm bu araştırmaların pediyodik olarak gerçekleştirilmesi sonucunda dönemsel olarak değişimler incelenebilir.

- Çalışma hayatının aktörleri olan işverenler ve temsilci kuruluşları, işçiler ve temsilci kuruluşları ve devlet ve uzmanlaşmış kuruluşları elde edilen sonuçlara göre politikalar oluşturarak çalışanlar açısından çalışma hayatı kalitesini arttırabilirler.
- Toplu pazarlık kapsamının veya önceliklerinin tespit edilmesinde elde edilen sonuçlardan faydalanılabilir.
- Çalışanlar bireysel olarak da çalışma hayatının kaliteli yönlerini görerek kariyer seçeneklerini daha rasyonel bir biçimde değerlendirebilirler.

Araştırmacıların bu konuda daha sonra yapacakları ölçek geliştirme çalışmalarında çalışma hayatı kalitesi tematik yapılanmasının ILO bakış açısıyla ele almaları anlamlı bir katkı sağlayabilir.



## KAYNAKÇA

- Afşar, S. T. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. (2003). "Measuring Decent Work with Statistical Indicator", *International Labour Review*, 142(2), pp.147-178.
- Arvigan, T., Bivens, L. J., Gammage, S. (eds.) (2005). *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs: Labor Markets and Informal Work in Egypt, El Salvador, India, Russia, and South Africa*, Washington D.C.: Economic Policy Institute, pp.1-31
- Aytaç S., Duyan E. C., Akyıldız N., Laar D. V. (2013). "Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-being in Turkey", *Mediterranean Journal of Social Sciences*,4(1), pp. 105-116, Doi:10.5901/mjss.2013.v4n1p105
- Bektaş, H. (2015). *İkili Değişkenler için Faktör Analizi: Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı.
- Bescond, D., Châtaignier, A., Mehran, F. (2003). "Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison", *International Labour Review*, 142(2), pp. 179-212.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., Standing, G. (2003). "A Family of Decent Work Indexes", *International Labour Review*, 142(2), pp. 213-238.
- Brisbois, R. (2003). *How Canada Stacks Up: The Quality of Work – An International Perspective*, Research Paper No. 23, Canadian Policy Research Networks.
- Bustillo, R. M., Fernandez-Maciaz, E., Anton, J. I., Esteve, F., (2009). *Indicators of Job Quality in the European Union*, European Parliament Policy Department of Employment and Social Affairs.
- Can, A. (1991). "Verimliliğe Yeni Bir Yaklaşım: Çalışma Yaşamının Kalitesi", *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Caprile, M., Potrony, J. (2006). "IQT: Objetivos y metodología", In: *Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005*, Barcelona: UGT and CRESC, vol. II, pp. 53-63.
- CIPD (2020). *CIPD Good Work Index 2020: U.K. Working Lifes Survey*, London: CIPD.
- Davoine, L., Erhel, C., Guergoat-Lariviere, M. (2008). *A Taxonomy of European*
- Dereli, T. (1991). "Verimli Bir Çalışma Ortamı Yaratın Faktörler ve Özellikleri", *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Dupuis G., Martel J. P. (2006). "Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument", *Social Indicators Research*, 77(2), pp. 333-368, doi:10.1007/s11205-004-5368-4.
- Durmuşkaya, C., Erdoğan, E. (2021). Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçeği Önerisi. *Yönetim ve*

- Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19 (3) , 139-172 . DOI: 10.11611/yead.987469.
- Durmuşkaya, C. (2020). *Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçek Önerisi: Sakarya İli Uygulaması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- EC (European Commission) (2001). *Employment and Social Policy: A Framework for Investing in Quality*, Communication from the Commission to the European Parliament, The Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.
- EC (European Commission) (2008). *Employment in Europe 2008*, Brussels.
- Eurofound (2002). *Quality of Work and Employment In Europe: Issues and Challenges*, Dublin: Eurofound.
- Eurofound (2009), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/new-tool-for-measuring-quality-of-working-life> , Erişim Tarihi 03.12.2018).
- Eurofound (2012), *Trends in Job Quality in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ghai, D. (2003): “Decent Work: Concept and Indicators”, *International Labour Review*, 142(2), pp.113-145.
- Grote G., Guest D. (2017) The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149–167.
- Holler M., Krüger T., Mussmann F. (2014). “Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit”, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 68(3), pp.163-174.
- Jackson, A., Kumar, P. (1998). “Measuring and Monitoring the Quality of Jobs and the Work Environment in Canada”, *CSLS Conference on the State of Living Standards and the Quality of Life in Canada*, October 30-31, Ottawa.
- Leschke, J., Watt, A. (2008). *Job Quality in Europe*, Working Paper no: 2008.07, ETUI-REHS.
- London: CIPD.
- McFadden P., Gillen P., Moriarty J., Mallet J., Schoroder H., Ravalier J., Manthorpe J., Harron J., Currie D. (2020) Health and Social Care Workers’ Quality of Working Life and Coping While Working During the COVID-19 Pandemic 7th May – 3rd July 2020: Findings From A UK Survey.
- Mussmann, F. (2009). “The German ‘Good-Work’ Index (DGB-Index Gute Arbeit)”, paper presented at the *ETUI Conference 2009*, 18-19 March, Brussels.
- Ritter, J. A., Anker, R. (2002). “Good Jobs, Bad Jobs: Workers Evaluations in Five Countries”, *International Labour Review*, 141(4), pp.231-258.
- Sehnbruch, K. (2004). *From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market*, Center for Latin American Studies, Working Paper no: 9.
- SORA, (2018). Institute for Social Research and Consulting, Bennogasse, Austria. (<https://>

ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html#  
Erişim Tarihi: 04.12.2018)

Vinopal, J. (2009). "The Instrument for Empirical Surveying of Subjectively Perceived Quality of Life", paper presented at the conference Working Conditions and Health and Safety Surveys in Europe: Stocktaking, Challenges and Perspectives, March 18, Brussels, (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/new-tool-for-measuring-quality-of-working-life> Erişim Tarihi: 12.09. 2019).

Walton, R. E. (1975). "Criteria for Quality of Working Life", In: Davis L. E., Cherns, A. B. (eds.), *The Quality of Working Life: Problems, Prospects and the State of the Art*, v.1, pp. 91-104, New York: Free Press.

Warhurst D., Knox A., (2020). "Manifesto for a New Quality of Working Life", Human Relations, (00)0, pp. 1-18

Williams M., Zhou Y., Zou M., (2020). Mapping Good Work The Quality of Working Life Across the Occupational Structure, Bristol: Bristol University Press.

### **İnternet Kaynakları**

<https://library.carleton.ca/research/collection/cprn-reports> , Erişim Tarihi, 05.08.2021

<https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html#> ,  
Erişim Tarihi, 05.08.2021

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::>, Erişim tarihi,  
07.09.2021

<http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim tarihi,  
07.09.2021

[http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412372/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm), Erişim Tarihi,  
06.09.2021

[http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_372880/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm), Erişim Tarihi,  
06.09.2021



# ERKEN ÇOCUKLUK DÖNEMİ EĞİTİMİ VEREN KURUM ÖĞRETMENLERİNİN İŞE ALIM KRİTERLERİNİN SWARA TEKNİĞİYLE AĞIRLIKLANDIRILMASI: SAKARYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

*Büşra YİĞİT*

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

*B. Yasin ÇAKMAK*

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

## Özet

Bu çalışmada, Sakarya’da bulunan erken çocukluk dönemi eğitimi veren kurumlardaki öğretmenlerin işe alım sürecinde kullanılan kriterlerin sıralanması ve ağırlıklandırılması amaçlanmaktadır. Erken çocukluk dönemi eğitimleri küçük çocuklara evlerinin dışında ilk kurumsal deneyimi yaşatmakta ve çocukların eğitime ilişkin değer ve inançlarının şekillenmesinde etkili olmaktadır. Öğrencilere en yakın ve uzun süreli etkileşimde bulunan kişilerden biri olan öğretmenler, asıl işlevi olan öğrenmeyi kolaylaştırmaya ek olarak, öğrenciye model olma, rehberlik yapma gibi görevleri de üstlenmek durumundadır. Bu nedenle erken çocukluk dönemi eğitimi veren kurumlarda çalışan öğretmenlerin seçimi önemlidir. Çok kriterli karar verme (ÇKKV) tekniklerinden biri olan SWARA (Step-wise Weight Assessment Ratio Analysis), ikili karşılaştırma esasına dayanan subjektif bir tekniktir. Kriterlerin ağırlıklarının ve kriterler arası oransal üstünlüklerin belirlenmesinde uzman görüşünden yararlanmaktadır. Çalışma kapsamında Sakarya ilindeki altı erken çocukluk dönemi eğitimi veren kurumda benzer deneyimlere (en az 15 yıl) sahip, altı yönetici ile görüşme yapılmıştır. Analizler sonucu öğretmenlerin işe alımında en önemli kriterin eğitim düzeyi olduğu belirlenmiş ayrıca gelişime açıklık, iletişim becerileri ve özveri kriterlerinin deneyim kriterinden daha önemli görüldüğü tespit edilmiştir. Analizlerin diğer erken çocukluk dönemi eğitimi veren kurumlarda işe alım kararlarında etkili olabileceği düşünülmektedir.

***Anahtar Kelimeler:*** KKV, SWARA, İŒe Alım, Erken ocukluk Eğitimi

# **WEIGHTING THE RECRUITMENT CRITERIA OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION TEACHERS WITH SWARA TECHNIQUE: A STUDY IN SAKARYA PROVINCE**

## **Abstract**

This study, it is aimed to list and weigh the criteria used in the recruitment process of teachers in institutions providing early childhood education in Sakarya. Childhood education provides young children with their first institutional experience outside their homes and is effective in shaping children's educational values and beliefs. Teachers, who are one of the people who have the closest and long-term interaction with students, have to undertake tasks such as being a model and guiding students in addition to their main function of "facilitating learning". For this reason, the selection of teachers working in institutions providing early childhood education is important. SWARA (Stepwise Weight Assessment Ratio Analysis), one of the multi-criteria decision making (MCDM) techniques, is a subjective technique based on the pairwise comparison. It benefits from expert opinion in determining the weights of the criteria and the proportional advantages between the criteria. Within the scope of the study, interviews were conducted with six administrators with similar experiences (at least 15 years) in six institutions providing early childhood education in the province of Sakarya. As a result of the analyses, it was determined that the most important criterion in the recruitment of teachers was the level of education. It was determined that the criteria of openness to development, communication skills, and dedication were more important than the criteria of experience. It is thought that the analyzes may be effective in recruitment decisions in other early childhood education institutions.

**Keywords:** MCDM, SWARA, Recruitment, Early Childhood Education





# GİRİŞ

Bir işletmenin katma değeri kaynak temelli görüşe göre içerisindeki personelin katma değeriyle ölçülebilir. Bu yaklaşım, örgütlerde değerli, nadir bulunan ve aynı zamanda taklit edilemez ve ikame edilemez olan kaynakların sürdürülebilir rekabet avantajı sağladığını savunmakta (Barney, 1991) ve sürdürülebilir rekabet avantajının altında yatan dinamiklere vurgu yaparak, beşeri sermayeye ilişkin araştırmalarda sıklıkla yer almaktadır (Ployhart, 2021). İşletmeler değeri oluşturmanın operasyonel ilk aşaması olan işe alım sürecini titizlikle yürüterek maksimum katma değeri hedeflemektedir.

İnsan kaynakları birimi işletmede bu değerlerin oluşturulmasında işe alım süreciyle personel tedarikini, eğitimlerle de personelin daha nitelikli hale gelmesini sağlamaktadır. Bu noktada işe alım ve eğitim fonksiyonlarının insan kaynakları fonksiyonları arasındaki önemi daha belirgin hale gelmektedir.

Eğitim bireyin doğumundan ölümüne kadar süregelen bir olgu olup, sosyal, zihinsel ve fizyolojik açıdan gelişimini tetikleyen etkiler dizisidir. Ayrıca bireyin, hedeflerine ulaşmada öz yeterliliğini artırdığı planlı faaliyetlerdir. Eğitim sürecinin ayrılmaz bir parçası olan eğitim kurumları gerek zorunlu gerek isteğe bağlı eğitim faaliyetleriyle insan hayatını şekillendirmektedir.

Eğitim kurumlarının önceden belirlenen eğitim hedeflerine ulaşabilmesi, hazırladığı eğitim programları yanında eğitimci profili sayesinde mümkün olmaktadır. Eğitim sisteminin kalitesini belirleyen, en çok yatırım gerektiren kaynakların başında insan kaynakları gelmektedir. Nitelikli bireylerin yetiştirilmesi için donanımlı öğretmen kadrosuna ihtiyaç duyulmaktadır (Everard ve Morris,1991;74).

Kurumlar işe alımda farklı stratejiler uygulamaktadır. İşe alım, işletmelerin ihtiyaç duydukları insanları örgüte katmak için belirledikleri stratejilerin bütünüdür. İşe alım, kaç tane ve hangi nitelikte çalışana ihtiyaç duyulduğunu belirlemek, bu çalışanları işletme bünyesine katmak, elde tutmak üzere planlama yapmak ile ilgilidir. İşe alımda ayrıca işletmenin stratejik hedefleriyle personelin hedeflerini eşleştirerek insan kaynağının tam kapasite çalışmasını garanti etmede kritik bir öneme sahiptir (Armstrong, 2017). İşletme açısından bakıldığında doğru işe doğru kişi alınmadığında işletme içinde kişi veya kişiler arası uyumsuzluk nedeniyle verimlilik düşüşü (Sabuncuoğlu, 2016), işten çıkarma veya yeniden eğitimden kaynaklı maliyetler gibi birçok sorun ortaya

çıkacaktır.

Kurumlar işe alım sürecinde iç kaynaklar ve dış kaynaklardan yararlanmaktadır. İç kaynaklar terfi ve transfer uygulamalardan meydana gelirken dış kaynakların; duyuru, doğrudan başvuru, aracılarla başvuru, İş-Kur, özel istihdam büroları, internet siteleri gibi farklı uygulama türleri mevcuttur. İşe alım süreci ve uygulamaları kurumlara göre farklılık göstermektedir. Çalışma, eğitim kurumlarındaki öğretmenlere odaklanmakta; çeşitli çalışmalarla doğrulanan (Geçer ve Deryakulu, 2004; Sezer, 2018), öğretmenlerin öğrencilerin başarıları üzerindeki etkisine ve öğretmenlerin işe alım sürecinin önemine (Shojaei vd.,2021:2) işaret etmektedir.

İnsan yaşamının en değerli ve kritik yılları olan erken çocukluk dönemi eğitiminde çalışan öğretmenlerin niteliklerinin çok yüksek olması beklenmektedir. Bunun nedeni çocukların yaşamlarında bu denli öneme sahip olan bir dönemin sorumluluğunun yüksek nitelikli öğretmenler tarafından karşılanabileceği düşüncesidir (Gürkan,2005). Yüksek kaliteli öğretmen eksikliği öğrencilerin öğrenme yeteneğini engellemekte ve genel eğitim fırsatlarını azaltmaktadır (Klassen vd., 2021). Erken çocukluk eğitimi veren kurumlarda öğretmen, eğitim programı ve kullanılan araç-gereçlerden daha fazla öneme sahiptir. Çünkü ebeveynlerinden ayrılıp eğitim kurumuna gelen çocuğu ilk karşılayan ve çocukla gün boyu yoğun olarak zaman geçiren kişi öğretmendir (Oktay, 1999). Bu dönemdeki çocuklar kendileri ile iletişimde olan, onlarla paylaşım yapabilen ve empati kurabilen öğretmene güven duymaktadırlar. Bu nedenle erken çocukluk dönemi öğretmenlerinin mesleki becerilerinin yanında öz yeterlikleri, iletişim kurma, problem çözme becerileri ve empatik eğilim düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir (Kesicioğlu ve Güven, 2014). Çocukların, erken çocukluk dönemini sağlıklı ve sorunsuz bir şekilde geçirmeleri için öğretmenlerinin bu özelliklere sahip olması kritik öneme sahiptir (Gürkan, 2005). Bu nedenle öğretmen alımında adayların eğitimle ilgili akademik başarılarının yanında becerileri ve kişisel özellikleri bir bütün olarak ele alınmaktadır (Everard ve Morris,1991;74).

Literatürde, öğretmen işe alımını benzer ve farklı boyutlarıyla ele alan çok sayıda çalışma bulunmaktadır.

Kabak ve Kazançoğlu (2012) askeri okullarda öğretmenlerin işe alımını 6 boyutta (kişisel faktörler, psikolojik yapı, anlama ve anlatma yeteneği, bilimsel yeterlilik, liderlik özelliği, aile ve sosyal durum) incelemektedir.

Shojaei vd. (2021) çalışmalarında öğretmen alım sürecinde değerlendirilecek özellikleri pedagojik ve kişisel özellikler olmak üzere 2'ye ayrılmakta ve 9 boyuttan oluşmaktadır. Pedagojik özellikler; öğretim yöntemlerine aşinalık, alanında geniş bir içerik bilgisine sahip olmak, planlama ve hazırlık yapmak, sınıf yönetimi becerilerine sahip olmaktır. Kişisel özellikler ise; ilişki kurma becerisine sahip olmak, güvenli bir ortam sağlama yeteneği, motive edici olmak, işe ve öğrencilere karşı hevesli olmaktır.

Namaghi vd. (2019) çalışmalarında ise öğretmenlerin işe alım kriterleri olarak; eğitim geçmişi, profesyonel deneyim, kelime ve dil bilgisi, yazma becerisi, konuşma yeteneği, profesyonel bilgi, planlama ve hazırlık, öğretim teknikleri, sınıf ve zaman yönetimi belirlenmiştir.

Araştırma; değerlendirme aşamasında adayların özgeçmişleri göz önüne alınarak erken çocukluk eğitimi veren kurumların öğretmen ihtiyacında hangi kriterlerin öncelendiği sorusunu sormakta ve bu kriterlerin ağırlıklandırma ve sıralanmasında çok kriterli karar verme tekniklerinden SWARA tekniğini kullanmaktadır.

Araştırma bulgularında açıklanan kriter ağırlıkları, görüşmecinin puanlama kriterlerinde

## YÖNTEM

Erken çocukluk dönemi eğitim kurumlarında görevli eğitimcilerin işe alım kriterlerinin belirlenmesi konulu bu çalışmada çok kriterli karar verme (ÇKKV) tekniklerinden faydalanılmıştır. İşe alım önemli bir İK görevi olduğundan, çoğu işe alım uzmanı işe alım sırasında kişisel deneyimlerine güvenme eğilimindedir (Hsiao vd., 2011) ancak geçmiş deneyimler, yanlış kararlara neden olabilmektedir. ÇKKV teknikleri sübjektif puanlama problemini çözmenin yanında adil ve tarafsız bir işe alım imkanı sağlamaktadır (Hsiao vd., 2011). ÇKKV karar sürecini kriterlere göre modelleme ve bu modelleme sayesinde elde edeceği sonucu maksimize veya minimize etme işlemidir. ÇKKV yöntemleriyle çok sayıda karar vericinin sürece dahil edilmesi kararın güvenilirliğini artırmaktadır.

SWARA (Step-wise Weight Assessment Ratio Analysis) Kersulienne vd. (2010) tarafından geliştirilen uzman görüşü temelli çok kriterli karar verme tekniklerinden biridir. Tekniğin uygulanmasında uzman görüşlerinin ve tecrübeleri kriterlerin önem düzeylerinin belirlenmesinde (ağırlıklandırma) kullanılmaktadır.

SWARA tekniğinde her uzman, kriterlerin her birini kendine göre belirledikten sonra ilk kriterden sonuncuya kadar hepsini sıralamakta ve bunu yaparken kendi bilgi ve deneyimlerinden faydalanmaktadır. Sıralama sürecinde en önemli kriter birinci sırada ve en önemsiz kriter sonuncu sırada yer alır. Değerlendirme sürecinde birden fazla uzmanın görüşünün alındığı durumlarda uzmanların belirledikleri kriterlerin geometrik ortalamaları alınarak nihai sıralama oluşturulur (Ayçin, 2020).

Yöntemin aşamaları aşağıda belirtilmiştir:

1- Kriterler ve uzmanlar belirlenir

Sakarya ilinde erken çocukluk eğitimi veren kurumlar araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu kapsamda 6 eğitim kurumundan işe alım konusunda yetkili ve alanında uzman karar vericiler belirlenmiştir. Uzmanlar çocuk eğitiminde en az 15 yıl tecrübeye sahiptir.

Kriterler, literatürdeki benzer çalışmalarda belirtilen kriterler ve işe alım platformlarındaki erken çocukluk dönemi eğitimcilerinin işe alım ilanlarında belirtilen kriterlerden elde edilmiştir. Neticede 13 kriter belirlenmiş ve tabloya aktarılmıştır. Tablo, mail aracılığıyla ve yüz yüze ilgili karar vericilere ulaştırılmıştır.

2- Problemden  $n$  tane kriterin ( $C_n, n = 1, 2, \dots, n$ ) ve karar komitesinde  $m$  tane karar vericinin ( $K_m, m = 1, 2, \dots, m$ ) bulunduğu varsayılır.

13 ( $n$ ) kriter ve 6 ( $m$ ) karar verici bulunmaktadır.

3- Karar vericiler (uzmanlar) kriterleri değerlendirir ve en iyiden en kötüye sıralar.

Karar vericilerden, tablodaki kriterleri en önemli olduğunu düşündükleri kriterden başlayarak 1'den 13'e sıralamaları istenmiştir.

4- Kriterlerin göreceli önem düzeylerini belirlemek için kriterler kendi aralarında karşılaştırılır.

Karar vericilerin, her bir kriterin kendisinden bir sonraki kritere göre ne kadar önemli olduğunu yüzdeler olarak (oransal) belirtmeleri istenmiştir.

5- j. Kriterin (j+1). Kriteria göre ne kadar önemli olduğu belirlenir (her bir kriter kendisinden bir sonraki kriterine göre oransal olarak ne kadar daha önemlidir sorusu cevaplandırılır). Belirlenen bu değer “s<sub>j</sub>” olarak gösterilir ve “ortalama değer karşılaştırmalı önemi” olarak tanımlanır

6- k<sub>j</sub> katsayısı belirlenir

$$k_j = \begin{cases} 1, & j = 1 \\ s_j + 1, & j > 1 \end{cases} \quad (1)$$

**Tablo 1.**

Karar Verici -1					
Kriterler	Önem Sırası	Sıralama		s <sub>j</sub>	k <sub>j</sub>
Önlisans / Lisans	1	Önlisans/Lisans	1		1
Deneyim	2	İletişim Becerisi	2	0,5	1,5
İletişim Becerisi	3	Özverili	3	0,5	1,5
Gelişime Açık/Yenilikçi	4	Gelişime Açık/yenilikçi	4	0,4	1,4
Üretken	5	Prezentabl	5	0,3	1,3
Özverili	6	Üretken	6	0,3	1,3
Mesleğine Bağlı	7	Deneyim	7	0,3	1,3
Prezentabl	8	Teknoloji becerisi	8	0,2	1,2
Teknoloji Becerisi	9	Yabancı Dil	9	0,2	1,2
İkamet	10	Mesleğe Bağlı	10	0,3	1,3
Sigara Kullanımı	11	Ücret	11	0,2	1,2
Ücret	12	İkamet	12	0,2	1,2
Yabancı Dil	13	Sigara Kullanımı	13	0,1	1,1

Yukarıdaki tabloda 1 numaralı karar vericinin belirlediği s<sub>j</sub> (önem ağırlıklarının kıyaslanması) değerleri belirtilmiştir. 1. Kriter en önemli değer olarak belirlendiğinden diğer kriterler 1’den büyük olduğundan k<sub>j</sub> değeri s<sub>j</sub> +1 olarak hesaplanmaktadır.

7- q<sub>j</sub> katsayısı belirlenir

$$q_j = \begin{cases} 1 & , j = 1 \\ \frac{q_{j-1}}{s_j} & , j > 1 \end{cases} \text{----- (2)}$$

Karar Verici -2						
Kriterler	Önem Sırası	Sıralama	s <sub>j</sub>	k <sub>j</sub>	q <sub>j</sub>	
Önlisans / Lisans	1	Önlisans / Lisans	1		1	1
Deneyim	2	Deneyim	2	0,2	1,2	0,833333
İletişim Becerisi	3	Gelişime Açık/Yenilikçi	3	0,19	1,19	0,70028
Gelişime Açık/Yenilikçi	4	Mesleğine Bağlı	4	0,14	1,14	0,614281
Üretken	5	Üretken	5	0,1	1,1	0,558437
Özverili	6	Özverili	6	0,13	1,13	0,494192
Mesleğine Bağlı	7	Prezentabl	7	0,12	1,12	0,441243
Prezentabl	8	İletişim Becerisi	8	0,09	1,09	0,40481
Teknoloji Becerisi	9	Ücret	9	0,15	1,15	0,352009
İkamet	10	İkamet	10	0,05	1,05	0,335246
Sigara Kullanımı	11	Yabancı Dil	11	0,07	1,07	0,313314
Ücret	12	Teknoloji Becerisi	12	0,01	1,01	0,310212
Yabancı Dil	13	Sigara Kullanımı	13	0,08	1,08	0,287234

Yukarıdaki tabloda 2 numaralı karar verici için her bir kriterin ağırlığını belirten q<sub>j</sub> değerleri belirtilmektedir. q<sub>j</sub> değeri 1. Kriter için 1, 2. Kriter için kendisinden bir önceki kriterin q<sub>j</sub> değerinin kendi k<sub>j</sub> değerine bölünmesiyle elde edilir.

8- kriterlerin görel ağırlıkları belirlenir

$$w_j = \frac{q_j}{\sum_{k=1}^n q_k} \text{----- (3)}$$

Karar Verici - 3							
Kriterler	Önem Sırası	Sıralama	s <sub>j</sub>	k <sub>j</sub>	q <sub>j</sub>	w <sub>j</sub>	
Önlisans / Lisans	1	Gelişime Açık/Yenilikçi	1		1	1	0,186
Deneyim	2	İletişim Becerisi	2	0,15	1,15	0,869565	0,161
İletişim Becerisi	3	Önlisans / Lisans	3	0,2	1,2	0,724638	0,135
Gelişime Açık/Yenilikçi	4	Özverili	4	0,15	1,15	0,63012	0,117
Üretken	5	Deneyim	5	0,3	1,3	0,484707	0,090
Özverili	6	Üretken	6	0,2	1,2	0,403923	0,075
Mesleğine Bağlı	7	Mesleğine Bağlı	7	0,4	1,4	0,288516	0,054
Prezentabl	8	Prezentabl	8	0,20	1,2	0,24043	0,045
Teknoloji Becerisi	9	Teknoloji Becerisi	9	0,15	1,15	0,20907	0,039
İkamet	10	Sigara Kullanımı	10	0,2	1,2	0,174225	0,032
Sigara Kullanımı	11	İkamet	11	0,3	1,3	0,134019	0,025
Ücret	12	Ücret	12	0,1	1,1	0,121836	0,023
Yabancı Dil	13	Yabancı Dil	13	0,15	1,15	0,105944	0,020

Yukarıdaki tabloda 3 numaralı karar(3)-----  $w_j = \frac{q_j}{\sum_{k=1}^n q_k}$  verici için  $w_j$  değeri; her bir kriterin kendi  $q_j$  değeri / toplam  $q_j$  değerleri formülünden elde edilmiştir.

Nihai Sıralama

Kriterler	Karar Verici 1	Karar Verici 2	Karar Verici 3	Karar Verici 4	Karar Verici 5	Karar Verici 6	Geometrik Ortalama	Norm.	Sıra
Önlisans / Lisans	0,288	0,150	0,135	0,121	0,098	0,101	0,138	0,148	1
Gelişime Açık/Yenilikçi	0,091	0,105	0,186	0,110	0,108	0,146	0,121	0,129	2
İletişim Becerisi	0,192	0,061	0,161	0,065	0,081	0,133	0,105	0,112	3
Özverili	0,128	0,074	0,117	0,086	0,067	0,083	0,090	0,096	4
Deneyim	0,042	0,125	0,090	0,105	0,089	0,121	0,090	0,096	5
Üretken	0,054	0,084	0,075	0,095	0,074	0,064	0,073	0,078	6
Mesleğine Bağlı	0,022	0,092	0,054	0,079	0,131	0,092	0,069	0,073	7
Prezentabl	0,070	0,066	0,045	0,071	0,039	0,053	0,056	0,060	8
Teknoloji Becerisi	0,035	0,047	0,039	0,059	0,035	0,058	0,044	0,047	9
Sigara Kullanımı	0,014	0,043	0,032	0,047	0,119	0,040	0,041	0,043	10
Ücret	0,019	0,053	0,023	0,056	0,061	0,048	0,039	0,042	11
Yabancı Dil	0,029	0,047	0,020	0,054	0,046	0,029	0,035	0,038	12
İkamet	0,015	0,050	0,025	0,052	0,051	0,031	0,034	0,036	13

Analiz sonucunda en önemli kriterin eğitim düzeyi olduğu görülmektedir. Öğretmenlerde aranan gelişime açık/yenilikçi, iletişim becerisi ve özveri kriterlerinin eğitim düzeyinden sonra en önemli görülen kriterler arasındadır. Belirlenen kriterler arasında en az öneme sahip kriterler, öğretmen adaylarının ikamet yeri, yabancı dil bilgisi ve ücrettir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada Sakarya ilinde faaliyet gösteren erken çocukluk dönemi eğitim kurumlarında işe alınacak öğretmenlerin belirlenmesinde kullanılan işe alım kriterlerinin sıralanması ve ağırlıklandırılması amaçlanmaktadır. Literatürde erken çocukluk dönemi eğitim kurumlarına ilişkin benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda çok kriterli karar verme tekniklerinden SWARA tekniği uygulanarak uzman görüşlerine yer verilmiş ve uzmanların ilgili kriterleri sıralamaları ve kriterleri birbirleriyle kıyaslamaları istenmiştir. Yöntem adımları dikkate alınarak 13 kriter analiz edilmiştir.

Yapılan analiz neticesinde en önemli kriterin eğitim düzeyi olduğu tespit



edilmiştir. Eğitim düzeyinin ardından; gelişime açık/yenilikçi, iletişim becerisi, özverili, deneyim, üretken, mesleğine bağlı, prezentabl, teknoloji becerisi, sigara kullanımı, ücret, yabancı dil, ikamet kriterleri gelmektedir.

Erken çocukluk dönemi eğitimi veren kurumların, öğretmen adaylarının pedagojik eğitimlerinin devamlılığını önemseydiğinden gelişime açık/yenilikçi bireyleri öncelendiği düşünülebilir.

İletişim becerisi 3. önemli kriterdir. Erken çocukluk eğitimi veren kurumlarda görev yapan öğretmenlerin, gün boyu her an çocuklarla iletişim halinde olması, bu dönemdeki çocukların kendileri ile iletişimde olan, kendi duygularını paylaşan öğretmene güven duymasını sağlamaktadır. Bu nedenle de okul öncesi öğretmenlerin çocuklarla iyi iletişim kurabilen, bireyler olması büyük bir önem taşımaktadır (Akyol ve Çiftçi, 2005).

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin ücret seviyeleri arasında belirgin bir farklılık görülmemektedir. Ayrıca, yabancı dil kriteri 12. sırada yer almaktadır. Yabancı dilin önem sırasının düşük olmasının sebebinin erken çocukluk dönemi eğitim kurumu bünyesinde sınıf öğretmenlerinin yanında yabancı dil öğretmenlerinin de var olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Gelişime açık/ yenilikçi, iletişim becerisi yüksek ve özverili öğretmen adaylarının, deneyimli öğretmen adaylarına göre daha fazla tercih edilebileceği söylenebilir. Eğitim kurumları, öğretmenlerinin interaktif bireyler olmalarını, deneyim sahibi olmalarından daha çok önemsemektedir. Bu bilgiler ışığında yeni mezun olan öğretmen adayları, teamüllerin aksine deneyim kriterini karşılamıyor olmalarını kendilerine engel olarak görmeden, öz yeterliliklerini (yenilikçi, problem çözme ve iletişim becerisi, empati, özveri gibi) yükselterek köklü eğitim kurumlarında yer alma fırsatı elde edebilirler.

Sonraki çalışmalar belirlenen kriterleri farklı kurumlarda özgeçmiş örnekleriyle inceleyerek bulguların uygulamaya katkısını tartışabilir.

## KAYNAKÇA

- Akyol, A.K. ve Çiftçi, H.K. (2005). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Empatik Beceri Düzeylerinin Belirlenmesi, *Eurasian Journal of Educational Research*, 21,13-23.
- Armstrong, M. (2017). Armstrong'un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı, (Çev. Ed. Yonca Deniz GÜROL ve Evrim GEMİCİ), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Ayçin, E. (2020). Çok Kriterli Karar Verme – Bilgisayar Uygulamalı Çözümler, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources And Sustained Competitive Advantage. *Journal Of Management*, 17(1), 99-120
- Everard, B. ve Morris., G. (1991), *Effective School Management*, Second Edition, Paul Chapman Publishing Ltd., UK.
- Geçer A. ve Deryakulu, D. (2004), Öğretmen Yakınlığının Öğrencilerine Başarıları, Tutumları ve Güdülenme Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 50, 518-543.
- Gürkan, T. (2005). Öğretmen nitelikleri görev ve sorumlulukları. Okul öncesi eğitimde güncel konular (Yay. Haz. A. Oktay, Ö. Polat Unutkan). İstanbul: Morpa.
- Hsiao, W.H., Chang, T.S., Huang, M.S., ve Chen, Y.C. (2011). Selection Criteria Of Recruitment For Information Systems Employees: Using The Analytic Hierarchy Process (AHP) Method. *African Journal of Business Management*, 5(15), 6201-6209
- Kabak, M. ve Kazançoğlu, Y. (2012), Bulanık Analitik Hiyerarşi Yöntemiyle Öğretmen Seçimi ve Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), 95-111.
- Kesicioğlu, O.S. ve Güven, G. (2014). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Özyeterlik Düzeyleri ile Problem Çözme, Empati Ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(5), 1371-1383.
- Klassen, R.M., Rushby, J.V., Durksen, T.L. ve Bardach, L. (2021). Examining teacher recruitment strategies in England, *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 163-185.
- Namaghi, S. A. O. ve Hosseini, M. S. (2019). Exploring Foreign Language Teachers Recruitment Criteria: A Qualitative Study, *The Qualitative Report 2019*, 24(4), 731-753.
- Oktay, A. (1999). Yaşamın Sihirli Yılları: Okul Öncesi Dönem. Epsilon Yayıncılık. İstanbul.
- Ployhart, R. E. (2021). Resources for What? Understanding Performance in the Resource-Based View and Strategic Human Capital Resource Literatures. *Journal of Management*, 20(10), 1–16. doi:10.1177/01492063211003137
- Shojaei, R., Bagheri, M.S. ve Rassaei, E. (2021). English teacher recruitment in Iran: A compatibility study with the global standards, *Cogent Education*, 8(1), 1-23.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. Alfa Akademi, Bursa.
- Sezer, Ş. (2018), Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Tutumlarının Öğrencilerin Gelişimi Üzerindeki Etkileri: Fenomenolojik Bir Çözümleme, Hacettepe Üniversitesi Eğitim

Fakültesi Dergisi, 33(2), 534-549.



# COVID-19 NEDENLİ ÖLÜM ORANLARINDAKİ DEĞİŞİM VE YOKSULLUK İLİŞKİSİ: GÜNLÜK VERİLER ÜZERİNE BİR İNCELEME

**Sezgin UYSAL**

*Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, sezgnuysal@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-0324-7899*

**Yunus YİĞİT**

*Araş. Gör. Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yunusyigit@sakarya.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-8323-0383*

**Elifnaz ÖZKAN**

*Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, elifnaz.ozkan2@ogr.sakarya.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5153-7014*

## Özet

Ekonomik açıdan az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin önemli problemlerinden olan yoksulluk ve gelir dağılımı adaletsizliği gibi problemler COVID-19 pandemisi ile daha da derinleşmiştir. Yaşanan süreçte yoksulluk seviyesinin, pandeminin etki ve seyrinde önemli bir yere sahip olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, yoksulluk seviyesinin COVID-19 kaynaklı ölümler üzerindeki etkisini incelemektir. Bu kapsamda 2020 Ocak ayından 2021 Ekim ayına kadar olan süre içerisinde 207 ülkeden günlük dengesiz panel veri seti aracılığıyla COVID-19 kaynaklı toplam ölüm sayısındaki aylık değişim ile yoksulluk arasındaki ilişki ortaya koyulmuştur. Çalışmada yoksulluğun göstergesi olarak, Dünya Bankası'nın hesapladığı mutlak yoksulluk endeksi ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın hesapladığı insani gelişmişlik endeksi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular, mutlak yoksulluğun yüksek ve insani gelişmişlik düzeyinin daha alt seviyelerde olduğu ülkelerde, COVID-19 nedenli ölüm sayılarının daha hızlı arttığına işaret etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19, Mutlak Yoksulluk, İnsani Gelişmişlik, Dengesiz Panel Veri Analizi



# **THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CHANGE IN COVID-19-CAUSED MORTALITY RATES AND POVERTY: REVIEW ON DAILY DATA**

## **Abstract**

Inequality in income distribution and poverty, an important problem in economically less developed and emerging countries, have deepened with the COVID-19 pandemic. In this period, it is said that the poverty rate has a critical role in the effect of the pandemic and the course of the pandemic. This study examines the impact of poverty rates on the changes in the daily number of COVID-19 related deaths. In this context, from January 2020 to October 2021, unbalanced panel data set from 207 countries were used to reveal the relationship between the monthly changes in total death number caused by COVID-19 and economic development level. In the study, the extreme poverty index, which World Bank calculates, and the human development index, which United Nations Development Programme calculates, were used as indicators of economic development. The study's findings indicate that the number of deaths due to COVID-19 increases faster in countries with high absolute poverty and lower levels of human development.

**Keywords:** COVID-19, Extreme Poverty, Human Development, Unbalanced Panel Data Analysis





# GİRİŞ

Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19), ilk olarak Çin'in Vuhan şehrinde 2019 yılı Aralık ayının sonlarında ortaya çıkmıştır. COVID-19 dünya genelinde çok hızlı bir şekilde yayılım göstermiş ve 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi ilan edilmiştir (covid19.saglik.gov.tr, Erişim Tarihi: 25.10.2021). Hastalığın etkisi günümüzde de tüm hızıyla devam etmektedir. 22 Ekim 2021 tarihi itibarıyla küresel çapta, COVID-19 kaynaklı yaklaşık 242,3 milyon vaka ve 4,9 milyon ölüm DSÖ'ye bildirilmiştir. Bildirilen vaka ve ölüm sayısının büyük çoğunluğunun Amerika, Avrupa ve Güney-Doğu Asya bölgelerinden olması dikkat çekmektedir (covid19.who.int, Erişim Tarihi: 25.10.2021).

COVID-19'un ortaya çıkışı ve devamında yaşanan gelişmeler, ekonomik ve sosyal sistemlerin sorgulandığı bir süreci başlatmıştır. Bu süreçte sorgulanan olguların başında ise, sosyo-ekonomik faktörlerin pandemi üzerindeki etkileri olmuştur. Bu konu üzerine yapılan çalışmalar genel olarak, sosyo-ekonomik farklılıkların COVID-19 kaynaklı ölüm ve vaka sayılarında da farklılıklara neden olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda, yapılan çalışmanın amacı COVID-19 kaynaklı aylık ölüm oranlarındaki değişimlerin yoksulluk ile ilişkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda aylık ölüm sayılarındaki değişimin bağımlı değişken olarak ele alındığı regresyonlarda yoksulluk seviyesi Dünya Bankası'nın hesaplamış olduğu Mutlak Yoksulluk Endeksi ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın hesaplamış olduğu İnsani Gelişmişlik Endeksi ile ölçülmektedir.

Günümüze dek gelişmiş batı ülkelerinde yapılan çalışmalar COVID-19 kaynaklı yaşanan olumsuzlukların sosyo-ekonomik anlamda daha düşük seviyelerde yer alan; yoksulluk ve kalabalığın fazla olduğu, ırksal ve ekonomik açıdan kutuplaşmış bölgelerdeki sosyal kesimi daha yoğun etkilediğine, daha fazla vaka ve ölüm oranları olduğuna dair güçlü kanıtlar ortaya koymaktadır (ABD için bkz. Fielding-Miller, 2020; Chen & Krieger, 2021; İngiltere için bkz. Sá 2020). Jung vd.'nin (2021) ABD üzerine yaptığı bir çalışmada, COVID-19 nedenli ölümlerin orantısız bir şekilde yüksek yoksulluk seviyelerine sahip bölgelerde yoğunlaştığı belirtilmektedir. Ayrıca çalışmada COVID-19 vakalarının yüksek gelirli bölgelerden düşük gelirli bölgelere yayıldığı ifade edilmektedir. Hastalığın yoksul bölgelerde yayılımı, yoksul hanelerin kendilerini etkin bir şekilde izole edecek kaynaklara sahip olmamaları nedeniyle hızla artmakta ve kontrol edilmesi zor hale gelmektedir (Jung vd., 2021:329). Kamis vd.'nin

(2021) ABD eyaletleri üzerine yaptığı bir araştırmada ise, yüksek yoksulluk oranlarına sahip olan bölgelerde COVID-19 nedeniyle ölümlerin pandeminin başlangıcında daha düşük seviyelerde olduğu ifade edilmekte iken bu durumun orta ve geç dönemlerde tersine döndüğü ve daha yüksek yoksulluk seviyesine sahip bölgelerde ölüm oranlarının daha yüksek seviyelere geldiği belirtilmektedir. Benzer şekilde Albrecht'in (2021) yapmış olduğu bir çalışmada, COVID-19 pandemisinin ilk dönemlerinde ABD'de şehirlerde yaşayan insanların virüse yakalanma ve ölme olasılığı, kırsal bölgelere göre daha yüksek iken, 1 Mayıs 2021 itibariyle bu durumun tam tersi seyirde olduğuna dikkat çekilmiştir. Çalışmada, kırsal alanlarda virüs yayılımı ve ölüm sayılarının artış eğilimine girdiği, yoksulluk seviyesinin yüksek ve eğitim düzeyinin düşük olduğu bölgelerde vaka sayısı ve ölümlerin arttığı belirtilmektedir.

ABD'de COVID-19 kaynaklı ölümlerin sosyal nedenlerini araştıran Fielding-Miller vd. (2020) ırksal/etnik azınlık ve göçmen olma olasılığı daha yüksek olan ve genel olarak daha az kalifiye işgücü gerektiren sektörlerde çalışanların diğer çalışanlara nazaran daha yüksek risk taşıdığını ortaya koymuştur. COVID-19 ölüm oranının bağımlı değişken olarak yer aldığı regresyonlarda tarım sektöründe çalışanlar, İngilizce konuşamayan hanelerde yaşayanlar, 65 yaşın altında sigortasız bireyler ve yoksulluk sınırında veya altında yaşayan bireylerin ölüm olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Abedi vd. (2020), COVID-19 nedeniyle hasta ve ölen nüfusta ırksal, sosyal ve ekonomik eşitsizliklere dair kanıtlar ortaya koymuş ve kırsal alanda sağlık koşullarının yetersiz olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Wadhwa vd.'nin (2020) çalışmasında ise, New York'ta hastaneye yatış ve ölüm oranlarının en yüksek olduğu bölge, ırksal/etnik azınlık gruplarının ve yoksul hane halkının merkez üssü olan Bronx olarak ifade edilmiştir. Sung'un (2021) ABD üzerine yapmış olduğu bir araştırmada ise, daha düşük medyan hane geliri, daha yüksek yoksulluk oranı ve daha yüksek sağlık sigortası olmayan grup ile ifade edilen düşük sosyo-ekonomik statü değişkenlerinin daha yüksek COVID-19 vakası ile pozitif olarak ilişkili olduğu belirtilmektedir. Zang & Schwartz'ın ABD eyaletleri üzerine yapmış oldukları bir çalışmada, COVID-19 kaynaklı ölümler ile yaşlı nüfusun, yoksulluğun ve yoğun nüfuslu bölgelerin pozitif ilişkili olduğu ortaya koyulmaktadır. Bu kapsamda yüksek oranda yaşlı nüfusa, yüksek yoksulluk oranlarına ve yüksek nüfus yoğunluğuna sahip toplulukların daha yüksek COVID-19 riski altında olduğu ifade edilmektedir (Zang & Schwartz, 2020:8-11). Ayrıca Doti (2021) de, ABD'de daha yüksek yoksulluk oranlarının daha yüksek ölüm oranlarıyla önemli ölçüde ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Virüs kime bulaşacağını seçmemekte fakat toplu taşıma kullanan, daha kalabalık yerleşim yerlerinde ikamet eden ve daha düşük gelir seviyesinde bulunan insanların virüse yakalanma ihtimallerinin daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. McLaren'ın ABD üzerine yapmış olduğu bir çalışmada, ölüm oranlarındaki farklılıkların birçok araştırmacının ifade ettiği gibi ırksal eşitsizlik, gelir, yoksulluk oranları, eğitim, mesleki durum ve sağlık sigortasına erişimdeki farklılıklardan kaynaklanmadığı belirtilmektedir. Buna karşın McLaren, COVID-19 kaynaklı ölümlerde temel belirleyicinin toplu taşıma kullanımını olduğunu ifade etmektedir (McLaren, 2021:20). İngiltere ve Galler bölgelerinde COVID-19 ile ilgili vaka ve ölümlerin sosyo-ekonomik faktörler ile bağlantısını inceleyen Sá (2020) ise, COVID-19'un hane halkı sayısının yüksek olduğu, toplu taşıma kullanan insanların fazla olduğu ve kaliteli sağlık hizmetlerine ulaşmada problem yaşayan kesimleri daha yoğun etkilediğini ortaya koymaktadır. Sá (2020) çalışmasında, İngiltere'nin daha yaşlı nüfusa ve daha büyük bir siyah veya Asyalı nüfusuna sahip bölgelerinde 100.000 kişi başına daha fazla COVID-19 kaynaklı ölüm sayısına rastlandığını belirtmektedir.

Literatürde, gelişmiş ülkelerde yapılan çalışmalara ilaveten gelişmekte olan ülkeleri de konu alan çalışmalara rastlanmaktadır. COVID-19'un Afrika nüfusuna etkilerini inceleyen Kassa & Grace (2020), virüsle ilişkili vaka ve virüse bağlı ölüm oranının Kuzey Afrika'da en yüksek seviyede olduğunu belirtmektedir. Batı Afrika ve Güney Afrika bölgeleri ise en yüksek orana sahip diğer iki bölge olarak saptanmıştır. Vaka yoğunluğu ve ölüm oranındaki bölgesel değişimlerin sosyo-ekonomik gelişme ile ilgili olabileceği de çalışmada yer almaktadır.

COVID-19 kaynaklı ölümlerin tek bir ülke üzerinde incelendiği nispeten çok sayıda çalışmalara ilaveten birden çok ülke verisini inceleyen çalışmaların sayısı günden güne artmaktadır. Sepulveda & Brooker'ın (2021) 22 OECD ülkesi üzerine yapmış oldukları bir çalışmada, daha yüksek milli gelire sahip olmanın ve daha düşük seviyede gelir eşitsizliğinin daha düşük COVID-19 kaynaklı ölüm oranları ile ilişkili olduğu değerlendirilmektedir. Çalışmada ayrıca daha yüksek göreceli yoksulluk oranları ile daha yüksek ölüm oranlarının ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Sepulveda & Brooker, 2021:4-6). Benzer şekilde Ang vd'nin (2020) yapmış oldukları bir çalışmada, 80 ülke verileri baz alınarak araştırma yapılmış ve GSYİH'de artış yaşandıkça, COVID-19 kaynaklı vaka ve ölüm sayılarının azaldığına ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Ayrıca Squalli (2020) çalışmasında, kırsal ve kentsel bölgelerde yaşayan nüfusu ayrı ayrı inceleyerek, yoksul nüfusun yoğunlukta olduğu ve yaşlı insanların daha yüksek

oranda bulunduğu bölgelerde COVID-19 kaynaklı ölümlerin daha fazla olduğunu ortaya koymuştur.

Literatür genel itibariyle COVID-19 pandemisinin vaka ve ölüm sayıları bakımından eşitsizliğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, COVID-19 nedeni ölümlerin yoksulluk ile olan ilişkisi ele alınmaktadır. Dünyadaki 207 ülkeyi kapsayan geniş ve günlük veri seti çalışmanın özgün yanını oluşturmaktadır.

## **1. Veri Seti ve Tanımlayıcı İstatistikler**

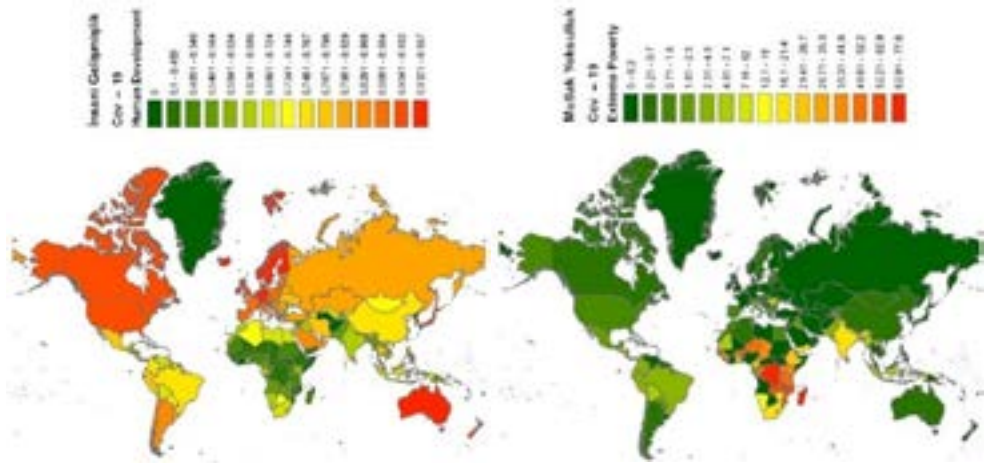
Çalışmada Hasell vd.'nin (2020) derlemiş olduğu, 207 ülkeden 1 Ocak 2020 ve 10 Ekim 2021 tarihleri arasındaki zaman dilimini kapsayan günlük dengesiz panel veri setinden faydalanılmıştır. Veri setinin dengesiz panel olması, salgının başlangıç tarihinin ülkeden ülkeye farklılık göstermesinin doğal bir sonucu olarak toplanan verilerin başlangıç tarihlerinin birbirinden farklı (ülkedeki salgının başlangıç tarihine göre) olmasıyla neticelenmektedir. Veri seti içerisinde dengeli ve eşit bir dağılımın olmaması konunun dengeli panel veri ile çalışılmasını mümkün kılmamaktadır. COVID-19 sürecinin veri üzerinde yaratmış olduğu bir diğer durumsa, pandemi koşullarında toplanan ölüm oranları ve vaka sayıları gibi verilerin kayıt altına alınma şekillerinin ülkeden ülkeye çeşitlilik göstermesidir. Örneğin DSÖ'nün belirlemiş olduğu pozitif test sonucunun vaka sayılması şartı, bazı ülkeler tarafından esnetilerek, hastaneye yatıp yatmama durumuna göre ya da kişinin hastalığı hafif bir şekilde semptomsuz atlatması durumuna göre pozitif vaka olarak değerlendirilmekte ve bu durum ülkeler arasında veri standardizasyonunu olumsuz etkileyen faktörlerden birisi haline gelmektedir. Ayrıca az gelişmiş ya da gelişmekte olan birçok ülkenin, çeşitli sebeplerle düzgün bir şekilde COVID-19 verisi tutamaması ve ülkelerin kendisinden kaynaklanan yanlış ya da hatalı bildirimlerin düzeltilmesi amacıyla veri içerisinde negatif vaka ve ölüm oranları ile karşılaşmak son derece olasıdır. Tüm bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda, COVID-19 verisi içerisinde yer alan değişkenlerin dezavantajlı durumları, hedeflenen tahmin modelinin hesaplanmasını zorlaştıran unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin özet istatistikler Tablo 1'de verilmiştir.

Değişken	Gözlem Sayısı	Ortalama	Std. Sapma.	Minimum	Maksimum
DEATHS	3508	1.562	3.06	-1.686	40.99
POVERTY	4014	8.521	17.24	0	77.6
HDI	4014	0.680	0.22	0	0.957
VACC	1738	39.184	47.38	0	236.57
POPDENS	4014	392.08	1866.6	0	20546.77
POSITIVE	2157	0.085	0.090	0	0.5816
CASES	3857	83.460	158.28	-3.55	2050.828
OLD	4014	5.107	4.355	0	18.493

**Tablo 1: Özet İstatistikler**

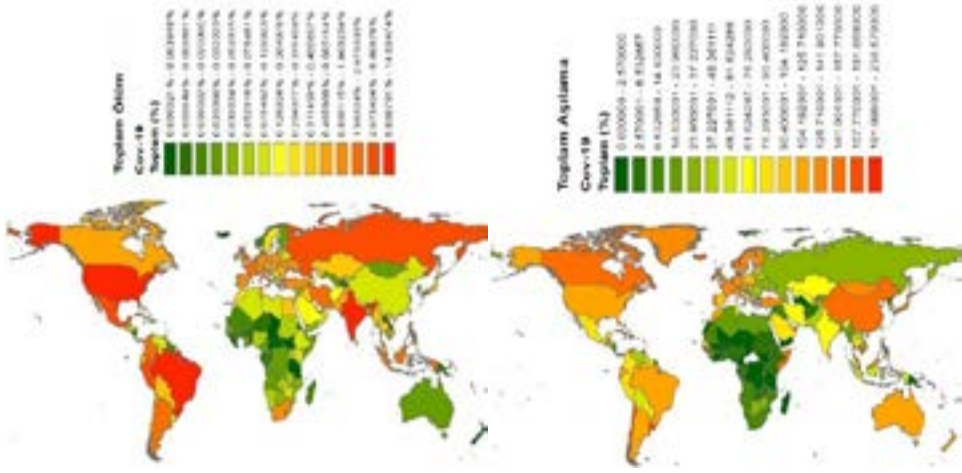
Tablo 1’de yer alan ve aynı zamanda tahmin modelinin hesaplanmasında kullanılacak olan toplam sekiz değişken sırasıyla, DEATHS, POVERTY, HDI, VACC, POPDENS, POSITIVE, CASES ve OLD’dur. Tablo 1’de görüldüğü üzere değişkenlere ait minimum gözlem sayısı 1738 ile VACC değişkenine aittir. Maksimum gözlem sayısı ise 4014 ile POVERTY, HDI, POPDENS ve OLD değişkenlerine aittir. Çalışmada günlük veriler kullanılmasına rağmen hem tahmin hesaplamasında karşılaşılan sorunları gidermek hem de panel verideki dengesizliği azaltıp veriyi daha standart bir form haline getirmek amacıyla günlük verilere aylık kukla değişkenler atanmış ve gözlem sayıları aylık veri şeklinde kullanılmıştır. Bu sebeple gözlem sayılarında yer alan değerler aylık veriler üzerinden Tablo 1’de verilmiştir. Ölüm ve vaka sayılarının minimum değerlerinde yer alan negatif ifadeler ise yukarıda bahsedilen ve ülkelerin kendisinden kaynaklanan hatalı ya da eksik bildirimlerinin düzeltilmesi sonucu oluşan değerlerdir. Tabloda yer alan değişken isimlerine ait detaylı bilgi ve açıklamalar, ekonometrik model başlığı altında verilecektir.



**Not:** Oranlar; yeşil en düşük, kırmızı ise en yüksek olacak şekilde artarak devam etmektedir.

### **Resim 1:** İnsani Gelişmişlik ve Mutlak Yoksulluk Genel Görünümü

Resim 1’de insani gelişmişlik (solda) ve mutlak yoksulluğun (sağda) genel görünümü yer almaktadır. İnsani gelişmişlik düzeyinin en yüksek olduğu Kuzey Avrupa, Kuzey Amerika, Avustralya kıtalarında ve Birleşik Krallık’ta mutlak yoksulluk oranlarının en düşük düzeyde olduğu gözlemlenmektedir. Bu görünümün aksine, insani gelişmişlik düzeyinin en düşük olduğu Afrika kıtasında, ülkelerin mutlak yoksulluk oranları da en yüksek düzeyde seyretmektedir.



**Not:** Oranlar; yeşil en düşük, kırmızı ise en yüksek olacak şekilde artarak devam etmektedir.

**Resim 2:** Dünya’da Toplam Ölüm ve Aşılama Miktarları

Resim 2’de Ekim 2021 itibariyle Dünya’da COVID-19 kaynaklı meydana gelen toplam ölüm oranları (solda) ve aşılama miktarları (sağda) yer almaktadır. Toplam ölüm oranlarının yüksekliği açısından ABD, Brezilya, Hindistan ve Rusya gibi nüfus olarak kalabalık ülkeler göze çarpmaktadır. Toplam aşılama oranlarında ise benzer ülkelerin (Hindistan ve Rusya hariç) yüksek olduğu görülmektedir. Afrika Kıtası’nda ise toplam ölüm oranları ve aşılama miktarları arasında genel olarak paralellik bulunmaktadır ancak bazı ülkelerde ölüm oranlarının yüksek olmasına rağmen aşılamanın aynı düzeyde olmadığı görülmektedir. Aşılama oranları açısından kıtalar karşılaştırıldığında ise Afrika kıtasının en düşük oranlara sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bunun yanı sıra, insani gelişmişliğin düşük, mutlak yoksulluğun ise yüksek olduğu Afrika ülkelerinde aşılama oranlarının düşük olması, az gelişmişlik ile aşıya erişim ya da aşılama arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Öte yandan, toplam ölüm oranlarının yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde toplam aşılama oranlarının da yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu durum, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin COVID-19 kaynaklı verileri tutma konusundaki eksikliklerinden ve uygulama farklılıklarından kaynaklanabileceği gibi ülke nüfus miktarları arasındaki farklılıkların da bu duruma neden olabileceğini söylemek mümkündür.

	DEATHS	POVERTY	HDI	VACC	POPDENS	POSITIVE	CASES	OLD
DEATHS	1							
POVERTY	-0.1891* (0.000)	1						
HDI	0.1760* (0.000)	-0.3075* (0.000)	1					
VACC	-0.0593* (0.0182)	-0.2862* (0.000)	-0.0151 (0.5295)	1				
POPDENS	-0.0188 (0.2655)	-0.0691* (0.000)	-0.1858* (0.000)	0.1010* (0.000)	1			
POSITIVE	0.4709* (0.000)	0.0509* (0.0181)	-0.1024* (0.000)	-0.2532* (0.000)	-0.1284* (0.000)	1		
CASES	0.6624* (0.000)	-0.2140* (0.000)	0.2286* (0.000)	0.1767* (0.000)	0.0175 (0.2775)	0.3589* (0.000)	1	
OLD	0.2170* (0.000)	-0.3348* (0.000)	0.6298* (0.000)	0.1268* (0.000)	-0.0346* (0.000)	-0.1732* (0.000)	0.2098* (0.000)	1

**Tablo 2:** Değişkenler Arası Korelasyonlar

**Not:** Parantez içerisindeki sayılar \* $p < 0.05$  istatistiki açıdan anlamlılığı göstermektedir.

Yapılan korelasyon testi sonucunda değişkenler arası ilişkiler ve ilişkilerin yönü Tablo 2’de verilmiştir. Yoksulluğu temsil eden POVERTY ve HDI değişkeni arasındaki korelasyon katsayısının negatif yönlü 0.3075 olarak hesaplanması değişkenler arasında tam olmayan çoklu doğrusallık problemi olabileceğini göstermektedir. Aynı zamanda bu ilişki, mutlak yoksulluğun arttığı yerlerde insani gelişmişliğin düştüğünü ya tam tersi bir yorum yapılmasını mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda, HDI ve POVERTY değişkenlerinin aylık ölüm oranlarındaki değişmeye olan etkisinin farklı regresyonlarda incelenmesi ve modelde sabit etkilerin kullanılması gerekliliğine dair emareler mevcuttur. Korelasyon sonuçlarına göre ölüm sayısındaki değişim baz alındığında, yoksulluk ve aşılama ile negatif bir ilişkiden söz etmek mümkündür. İnsani gelişmişlik, pozitif test sayısı, vaka sayısı ve 70 yaş üstü nüfus sayısı ile de COVID-19 kaynaklı ölüm sayıları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Nüfus yoğunluğu değişkeninin katsayısı negatif olmasına rağmen istatistiki olarak anlamlı olmaması (0.26) sebebiyle ölüm oranları üzerinde herhangi bir ilişkisinin olmadığı söylenebilir. Ayrıca, aşılama ve yoksulluk arasında negatif bir ilişkinin varlığından, yani mutlak yoksulluğun arttığı yerlerde aşılamanın azaldığından bahsedilmesi mümkündür. Diğer değişkenlerin ölüm oranları



üzerinde ilişkisine bakıldığında ise, 70 yaş üstü nüfus sayısı ya da vaka sayısında meydana gelen pozitif artışın COVID-19 kaynaklı ölüm sayısında pozitif bir ilişkiye sebebiyet verdiği görülmektedir.

## 2. Ekonometrik Model ve Bulguların Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu kısmında, modelde kullanılacak olan değişkenlere ilişkin tanımlamalar ve değişkenlerin kaynaklarına dair açıklamalar yapılacaktır. Modelde yer alan toplam sekiz değişkene ait bilgiler kurulacak olan model sırasına göre aşağıda listelenmiştir. Buna göre;

**DEATH:** Johns Hopkins Üniversitesi'nin Sistem Bilimi ve Mühendisliği Merkezi (CSSE) tarafından rapor edilen günlük verilerden elde edilen bu değişken bir milyon kişi başına düşen ölüm sayısında meydana gelen günlük değişimi göstermekte ve ekonometrik analizde bağımlı değişken olarak kullanılmaktadır.

**POVERTY<sup>1</sup>:** Dünya Bankası Kalkınma Araştırma Grubu'ndan elde edilen bu değişken mutlak yoksulluk içinde yaşayan nüfusun toplam nüfus içindeki payını % cinsinden ifade etmektedir. Bu değişkenin düşük değer alması ekonomik gelişmişlik seviyesinin (DEV) bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Örneklemedeki en yüksek mutlak yoksulluk oranı %77 iken, bu oranın %0,1 olduğu ülkeler de bulunmaktadır.

**HDI:** Bu değişken Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından hesaplanmakta ve insani gelişmenin üç temel boyutunda (uzun ve sağlıklı bir yaşam, bilgiye erişim ve insana yakışır bir yaşam standardı) ortalama başarıyı ölçen bileşik bir endekstir. Ekonomik gelişmişliğin (DEV) bir göstergesi olarak kabul edilen bu değişkendeki artışların DEATH değişkeninde azalışları beraberinde getireceği öngörülmektedir.

**CASE:** 1.000.000 kişi başına yeni doğrulanmış COVID-19 vakalarını ifade eden bu değişken de bağımlı değişken gibi Johns Hopkins Üniversitesi'nin Sistem Bilimi ve Mühendisliği Merkezi tarafından rapor edilen günlük verilerden elde edilmiştir.

**POSITIVE:** 7 günlük ortalama olarak verilen pozitif COVID-19 testlerinin toplam testler içindeki payını ifade etmektedir. Yapılan testlerde sonucu pozitif

---

1 Dünya Bankası, günlük geliri 1.90 Dolar altında yaşayan insanları mutlak yoksulluk içinde yaşayan nüfus olarak tanımlamaktadır (worldbank.org, Erişim Tarihi: 01.11.2021).

çıkan vakalardaki artışların DEATH değişkeninde de artışlara neden olacağı öngörülmektedir.

POPDENS: Gıda ve Tarım Örgütü ve Dünya Bankası tahminlerinden oluşturulan bu değişkene ilişkin bilgiler Dünya Bankası Dünya Kalkınma Göstergeleri (World Development Indicators) veri tabanından elde edilmiştir. Mevcut olan en son yıla ait verileri içeren bu kontrol değişkeni, kilometre kare olarak ölçülen kara alanına düşen kişi sayısını ifade etmektedir. Nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu bölgelerde hastalığın bulaşma riskinin de yüksek olması nedeniyle POP ile DEATH arasında pozitif yönlü bir ilişki olması beklenmektedir.

OLD: Toplam nüfus içinde 70 yaş üstü nüfusun payını yüzde cinsinden ifade eden bu kontrol değişkeni Birleşmiş Milletler tarafından 2017 yılında yayınlanan Dünya Nüfus Beklentileri raporundan elde edilmiştir.

VACC: Toplam nüfus içerisinde 100 kişiye uygulanan COVID-19 aşılama dozlarının toplam sayısını ifade eden bu değişkene ilişkin veriler Hasell vd. (2020) tarafından ülkelerin raporlarından elde edilmiştir. Aşıların COVID-19 kaynaklı ölüm sayılarındaki artışı negatif yönde etkilemesi beklenmektedir.

## 2.1. Ekonometrik Model

Ekonometrik modelde kullanılan toplam sekiz adet değişken, kullanılan sabit etkiler, katsayılar ve hata teriminin matematiksel gösterimi aşağıda sunulmuştur. Formülde kullanılan sembollere ait bilgiler model altında açıklanmıştır.

$$DEATH_{it} = \beta_0 + \beta_1 Poverty_{it} + \beta_2 HDI_{it} + \beta_3 VACC_{it} + \beta_4 POPDENS_{it} + \beta_5 POSITIVE_{it} + \beta_6 CASES_{it} + \beta_7 OLD_{it} + Y_{it} + \mu_{it} + u_{it}$$

(1)

Denklemin 1’de  $i$ , ülkeyi,  $t$  zamanı,  $u$  hata terimini,  $m$  ülke sabit etkilerini,  $\beta_i$  sabit etkilerini,  $\beta_i$   $\{i=0, 1, 2, 3, 4, 5\}$  ise tahmin edilen regresyon katsayılarını ifade etmektedir. Modelin bağımlı değişkeni, COVID-19 kaynaklı ölüm sayılarını temsil eden “DEATH” değişkenidir. Bağımlı değişken üzerinde etkileri bulunan bağımsız değişkenler ise, Poverty, HDI, VACC, POPDENS, POSITIVE, CASES ve OLD değişkenleridir.

## 2.2. Regresyon Sonuçları

Çalışmada ekonomik gelişmişlik ve yoksulluk, insani gelişmişlik indeksi ve

mutlak yoksulluk değişkenleri özelinde incelenmiştir. Yoksulluk ve ekonomik gelişmişlik özelinde COVID-19 kaynaklı gerçekleşen aylık ölüm oranlarındaki değişimin ne yönde etkilendiği sorusuna cevap bulmak amacıyla ekonomik yoksulluğu temsil eden iki farklı değişken kullanılmıştır. Bu değişkenlerden ilki Dünya Bankası Kalkınma Araştırma Grubu'nun hesapladığı ve bir ülkedeki nüfusun mutlak yoksulluk içinde yaşayan kısmını temsil eden mutlak yoksulluk (extreme poverty) göstergesidir. Bir diğer değişken ise Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın hesapladığı ve insani gelişmenin üç temel boyutunda (uzun ve sağlıklı bir yaşam, bilgiye erişim ve insana yakışır bir yaşam standardı) ortalama başarıyı ölçen ve bileşik bir endeks olan insani gelişme endeksi (human development index)'dir. Ayrıca modelde, COVID-19 kaynaklı ölümlerle ve yoksullukla doğrudan ya da dolaylı ilişkisi olan, aşılama miktarı, nüfus yoğunluğu, pozitif COVID-19 test sayısı, vaka sayısı ve 70 yaş üstü nüfus miktarının ölüm sayısı üzerindeki etkisi tahmin edilmeye çalışılmıştır.

	EKK (OLS)	SABİT ETKİ (FIXED)	SABİT ETKİ (ROBUSTNESS)
	DEATHS	DEATHS	DEATHS
POVERTY	-0.0160* (0.024)	0.0398 (0.099)	0.0398*** (0.000)
HDI	0.118 (0.874)	-4.796** (0.006)	-4.796*** (0.000)
VACC	-0.0163*** (0.000)	-0.0115*** (0.002)	-0.0115*** (0.019)
POP DENS	-0.000136 (0.096)	0.000616** (0.003)	0.000616** (0.000)
POSITIVE	12.25*** (0.000)	14.14*** (0.000)	14.14*** (0.000)
CASES	0.0866*** (0.000)	0.00794*** (0.000)	0.00794*** (0.000)
OLD	0.151*** (0.000)	0.355** (0.004)	0.355*** (0.000)
SABİT	-0.224 (0.680)	-2.334* (0.048)	-2.334*** (0.000)
N	1049	1049	1049
R <sup>2</sup>	0.509	0.743	0.743

**Tablo 3:** Tahmin Sonuçları

**Notlar:** Regresyonlar ülke ve ay sabit etkileri içermektedir. Parantez içindeki rakamlar ülke

seviyesinde kümelenmiş standart hatalar dikkate alınan hesaplanan p-değerlerini (\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ) ifade etmektedir.  $N$  ve  $R^2$  sırasıyla gözlem sayısını ve belirlilik katsayısını ifade etmektedir.

Tablo 3'te yer alan üç farklı regresyon tahminindeki ilk sütun en küçük kareler yöntemi (EKK) uygulanarak yapılan regresyon tahminini göstermektedir. İkinci sütunda ise ülke ve ay sabit etkilerinin model içerisine dahil edildiği sabit etki (fixed effect) modeli kullanılmıştır. Üçüncü sütunda ise sabit etki modelinin standart hataları ve sapmaları düzeltilerek (robustness check) modelin nihai sonuçları elde edilmiştir. Tahmin modelinin test edilmesinden önce korelasyon analizi içerisinde bağımsız değişkenlerin birbiriyle tam doğrusal olmayan ilişkisi, kullanılacak modelin içerisine sabit etkilerin dahil edilmesi gerekliliğini göstermektedir. Aynı zamanda kullanılan panel veri seti içerisinde birbirinden farklı özelliklere sahip birçok ülkenin bir arada bulunması ve zamanın durağan olmaması nedeniyle, model içerisine ülke ve zaman sabit etkilerinin göz önünde bulundurulması tahmin edilmesini gerekli kılmaktadır. En küçük kareler yöntemi ile hesaplanan tahmin, ülke ve zaman etkileri ihmal edilerek her ülkenin ve COVID-19 başlangıcından veri setinin bitiş tarihi olan 10 Ekim 2021'e kadar geçen sürenin tamamını aynı kabul varsayımıyla hesaplama yapmaktadır. Ancak her ülkenin farklı özelliklere sahip olması (nüfus, ekonomik gelişmişlik, coğrafi özellikler vs.) ve zaman içerisinde sürece etki eden bir faktörün bulunması, en küçük kareler yöntemiyle hesaplanan tahmin sonuçlarının eksik ya da hatalı olmasına neden olmaktadır. Bu sebeple ikinci modele ülke ve zaman sabit etkileri, kukla değişken atama yöntemiyle dahil edilmiştir. Ülke ve zaman etkilerinin birbirlerinden ayrıştırılarak hesaplama yapılması, daha doğru tahmin sonuçları elde edilmesine imkan sağlamaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda kullanılan tahmin modeli, sabit etki modeli olacaktır. Ancak sonuçlar, sabit etki modelinin standart hatalarının düzeltilerek sağlamlık testinin dahil edildiği, üçüncü sütunda yer alan (Robustness) sonuçlar üzerinden yorumlanacaktır.

COVID-19 kaynaklı ölüm oranları üzerinde POVERTY değişkeninin analiz edildiği regresyonda bu değişkene ait katsayılar beklentiler dahilinde pozitif ve istatistiki olarak anlamlı olarak tahmin edilmiştir. Buna göre mutlak yoksulluk çeken nüfusun yoğun olduğu ülkelerde aylık ölüm oranlarındaki artışların daha hızlı olduğu gözlenmektedir. Benzer bir şekilde, ekonomik gelişmişlik seviyesinin bir başka göstergesi olan HDI'ya ait katsayı tahminleri de ilk regresyonda (EKK) pozitif ve istatistiki olarak anlamlı sonuçlar göstermektedir. Ancak baz alınan regresyon olan sabit etki (Robustness) sonuçlarına göre,

katsayısı negatif ve istatistiki olarak anlamlıdır. Buna göre mutlak yoksulluk oranlarının yüksek olduğu ülkelerde aylık ölüm oran hızı bir önceki aya nazaran daha hızlı artmaktadır. Buna karşın insani gelişmişlik seviyesinin yüksek olduğu ülkelerde ise ölüm oranları takip eden aya göre azalmaktadır. Bu durumda COVID-19'un olumsuz etkileri ile mücadele etmede yoksulluk ve insani gelişmişlik seviyelerinin önemi ortaya çıkmaktadır.

VACC değişkeninin negatif çıkan anlamlı katsayı tahmini, aşılamanın yaygınlaşmasının günlük ölüm oranında bir azalmaya neden olduğuna dair kanıt sunmaktadır. Buna göre bir birimlik aşılama artışı gerçekleştiğinde ölüm oranının “-0.0115” azaldığı tahmin edilmektedir. Salgının pek çok ülkeye girişinin yıldönümünü içeren Aralık 2020 itibari ile önceliği gelişmiş ülkeler olan az sayıda ülkede aşılama başlamıştır. Aşılamanın salgının başlangıcına göre geç başlaması ve tüm ülkelerde aynı anda aşılama yapılamaması sebebiyle VACC değişkenine ait gözlem sayısı sadece 1738'dir. Bu bağlamda VACC değişkeninin regresyonlara dahil edilmesi gözlem sayısının anlamlı derecede azalması sonucunu beraberinde getirmiştir ve normal durumda 2107 olan ortalama regresyon gözlem sayısı VACC değişkenin dahil edilmesiyle 1049'a düşmektedir.

POPDENS değişkenine ait katsayı tahmin sonuçları, aylık ölüm oranlarındaki hızlı artışların bir diğer sebebi olarak nüfus yoğunluğunun (POPDENS) önemine dikkat çekmektedir. İlk sütunda EKK yöntemiyle hesaplanan negatif katsayı, istatistiki olarak anlamlı olmadığı gibi sabit etkilerin de kullanılmadığı tahmindir. Sabit etkilerin dahil edildiği regresyon tahminine göre negatif olan katsayı pozitif olarak değişmiş ve istatistiki olarak anlamlı hale gelmiştir. Buna göre regresyon sonuçları, km<sup>2</sup> başına düşen kişi sayısı ne kadar yüksekse günlük ölüm oranlarındaki pozitif değişimin de o derece yüksek olduğuna dair kanıtlar ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde regresyon sonuçları, hastanelere başvuran kişilere yapılan COVID-19 testleri içinde pozitif oranın (POSITIVE) arttıkça aylık ölümlerde meydana gelen değişimin de pozitif yönde artarak değişeceğine dair kanıtlar sunmaktadır. POSITIVE değişkenine uygulanan tüm yöntemlerde istatistiki olarak %0,001 seviyesinde dahi anlamlı olarak pozitif tahmin edilen katsayılar, test sonucu pozitif çıkan hasta sayısındaki bir birimlik artışın, milyon kişi başına ölüm oranının yaklaşık 14 kişi artmasına neden olduğunu ortaya koymaktadır.

CASES değişkeninin tüm tahmin yöntemlerinde pozitif ve istatistiki %0,001 seviyesinde dahi anlamlı çıkan katsayısı, beklentilere paralel bir şekilde aylık milyon kişi başına vaka sayısında gözlemlenen artışların aylık ölüm sayısının da artmasına neden olduğuna dair net kanıtları ortaya koymaktadır.

OLD kontrol değişkenine ait katsayı tahminleri tüm regresyonlarda pozitif ve istatistiki olarak anlamlı olarak bulunmuştur. Bu durumda 70 yaş ve üstü nüfus sayısının oranında yaşanan her bir birimlik artışın, ülkelerde aylık ölüm oranını 0.355 arttığı tahmin edilmiştir. Bu sonuca göre bir ülkedeki yaşlı nüfus sayısı arttıkça COVID-19 kaynaklı ölüm sayısı da artmaktadır.

## **SONUÇ VE TARTIŞMA**

COVID-19 kaynaklı ölümlere ilişkin yapılan çalışmaların ele alındığı literatür incelemesinde, gelişmiş, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler üzerine birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların büyük bir kısmında, tek ülke, eyalet ya da bölge düzeyinde, mikro ölçekte yerlerin verileri incelenmiş ve karşılaştırmalar yapılmıştır. Literatürde yer alan çalışmaların üzerinde durduğu konuların başında sosyo-ekonomik gelişmişlik, yoksulluk ve gelir dağılımı gibi değişkenlerin COVID-19 kaynaklı ölüm sayıları üzerindeki etkisi gelmektedir. İncelenen çalışmalarda pandeminin etkilerinin yoksul kesimler üzerinde daha yoğun olduğuna dair görüş birliği bulunmaktadır. Ayrıca ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerinin, pandemi sürecinin zorluk derecesini doğrudan etkilediğine dair kanıtlar sunulmuştur.

Bu çalışmada ise, 2020 Ocak ayından 2021 Ekim ayına kadar geçen süre boyunca 207 ülkeye ait günlük dengesiz panel veri incelenerek COVID-19 kaynaklı ölüm sayısındaki değişim incelenmiştir. Çalışma, kullanmış olduğu veri seti ile genel literatür içerisinde en geniş kapsamlı COVID-19 yoksulluk ilişkisinin ele alındığı çalışmalardan birisidir. Makro ölçekte ele alınan COVID-19 ve yoksulluk ilişkisi, bazı risk ve zorlukları beraberinde getirmiştir. Bu risklerden ilki, kullanılan verilerin 207 ülkeyi kapsamaması nedeniyle elde edilen pandemi verilerinin ülkelere kayda geçirilme kriterlerinin farklılık göstermesidir. İkincisi ise, pandemi ile mücadelede yetersiz kalan birçok ülkenin tutmuş olduğu verilerde eksiklik ya da hata olmasıdır. Tüm bu durumların göz önünde bulundurulması, veri standardizasyonun hata payı riskini yükseltmektedir. Buna bağlı olarak yapılan hesaplamalarda tutarlılık ve tahmin sonuçlarında sapma riski artmaktadır.

Yapılan çalışma birçok riski içerisinde barındırmasına rağmen elde edilen bulgular, literatürde ele alınan benzer çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir. Sepulveda & Brooker'ın (2021) 22 OECD ülkesi üzerinde yapmış olduğu makro ölçekli çalışmanın bulgularını destekler biçimde olan bu çalışma, COVID-19 kaynaklı ölümler ile yoksulluk arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Buna göre toplam nüfus içerisinde mutlak yoksulluk içinde yaşayan nüfusun oranının yüksek olduğu ülkelerde, ölüm sayılarının artış oranının da yüksek olduğu sonucu, ampirik olarak bu çalışmanın bulgularıyla desteklenmektedir. Bu bulgu aynı zamanda Squalli'nin (2020) çalışmasının sonuçları ile birbirine benzer sonuçları ortaya koymuştur. Ayrıca Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın hesapladığı insani gelişmişlik endeksindeki artışın ölüm sayılarındaki artışla da negatif yönlü bir ilişki içinde bulunduğu dair kanıtlar elde edilmiştir. İnsani gelişmişliğin yüksek olduğu ülkelerde COVID-19 nedenli ölüm artış hızı azalırken, indeksin düşmesine paralel şekilde ölüm sayılarının arttığı tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar ışığında, ülkeler arasındaki eşitsizliğin, pandemi öncesinde olduğu gibi pandemi koşullarında da değişiklik göstermediğini söylemek mümkündür.

Ekonomik gelişmişliğin ülkeler arasında farklılık göstermesi, COVID-19 nedenli ölüm sayısı ve COVID-19'un diğer etkileri açısından farklı sonuçlar doğurmaktadır. Daha yoksul ülkelerde aşıya erişim konusunda yaşanan sorunların ölüm artış hızını olumsuz etkilediği görülmektedir. Ancak, Aralık 2020'den itibaren aşılama oranlarında ilerleme kaydedilmesi ile COVID-19 kaynaklı ölümlerin önüne geçebileceğine dair umutlar artmaktadır. Ayrıca pandemiyle mücadelede ekonomik gelişmişlik seviyesi ve mutlak yoksulluk oranları farklılık gösteren ülkelerin, aşıya erişimde eşit koşullara sahip olmadığı göz ardı edilmemesi gereken bir konudur.

COVID-19 kaynaklı ölüm sayısını etkileyen önemli bir diğer değişken ise nüfus yoğunluğudur. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, nüfus yoğunluğunun oransal olarak daha yüksek olduğu ülkelerde ölüm sayılarının pozitif yönde daha hızlı hareket ettiği görülmektedir. Sá (2020) ve McLaren'ın (2021) çalışmalarında incelenen, yoğun nüfusun bulunduğu hanehalkı ya da kalabalık ortamların vaka ve ölüm sayılarını hızını attırma bulgusu, bu çalışmada elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir.

COVID-19 pozitif test sonuçlarının ve vaka sayılarının oransal olarak artış gösterdiği ülkelerde ölüm sayılarının daha hızlı arttığı ve özellikle pozitif test sonucunun daha hızlı arttığı ülkelerde ölüm sayılarının da aynı oranda hızlandığı

karşımıza çıkmaktadır. Yetmiş yaş ve üstü nüfusun yüksek olduğu ülkelerde COVID-19 kaynaklı ölüm sayısındaki pozitif yönlü tahmin sonuçları Squalli, (2020) ve Zang & Schwartz'ın (2020) çalışmalarından elde edilen bulgularla örtüşmektedir.

Çalışmanın sonuçları, ekonomik ve insani gelişmişlik seviyesinin COVID-19 kaynaklı ölüm oranlarındaki günlük artışların azaltılmasında önemli bir rol oynadığına dair kanıtlar sunmaktadır. Politika yapımcıların, ekonomi politikalarının yanı sıra sosyal politikaların da insani gelişmişlik seviyesini artırıcı etkisi olduğunu gözden kaçırmaması gerekmektedir. Ülkelerin her anlamda daha eşit şartlara sahip olması, yaşanan süreçte daha kötü sonuçları engelleyici nitelikte olacaktır.

Bu sonuçlar yorumlanırken verilerin her gün güncellendiği ve özellikle de aşılama çalışmalarının hız kazandığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu ilişkiler ortaya koyulurken yoksulluk seviyesi ile aşılama oranları arasındaki negatif korelasyona dikkat edilmelidir. Nitekim yoksulluğun azaldığı bölgelerde aşılama oranlarının arttığı gözden kaçırılmamalıdır. Özellikle COVID-19 ile mücadele kapsamında az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin yoksul kesimlerinin aşya erişim konusunda politikalar geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bundan sonraki yapılacak olan çalışmalar, genişletilmiş bir veri seti ile daha güvenilir sonuçlar elde edilmesinde literatüre katkı sağlayacaktır.



## KAYNAKÇA

- Abedi, V., Olulana, O., Avula, V. *et al.* Racial, Economic, and Health Inequality and COVID-19 Infection in the United States. **J. Racial and Ethnic Health Disparities** (2020). <https://doi.org/10.1007/s40615-020-00833-4>
- Albrecht, D. E. (2021). COVID 19 in Rural America: Impacts of Politics and Disadvantage. **Rural Sociology**.
- Ang, J.P. & Dong, F. & Patalinghug, J. (2020). COVID-19: effectiveness of socioeconomic factors in containing the spread and mortality. **International Review of Applied Economics**. 35 (2). <https://doi.org/10.1080/02692171.2020.1853078>
- Chen, J. T., & Krieger, N. (2021). Revealing the unequal burden of COVID-19 by income, race/ethnicity, and household crowding: US county versus zip code analyses. **Journal of Public Health Management and Practice**, 27(1), S43-S56.
- Doti, J.L. Examining the impact of socioeconomic variables on COVID-19 death rates at the state level. **J Bioecon** (2021). <https://doi.org/10.1007/s10818-021-09309-9>
- Fielding-Miller, R. K., Sundaram, M. E., & Brouwer, K. (2020). Social determinants of COVID-19 mortality at the county level. **PLoS one**, 15(10), e0240151
- Filipa Sá (2020) Socioeconomic Determinants of Covid-19 Infections and Mortality: Evidence from England and Wales **CEPR Discussion Paper** No. DP14781 28 Mayıs 2020
- Hasell, J., Mathieu, E., Beltekian, D., Macdonald B., Giattino C., Ortiz-Ospina E., Roser M., Ritchie H., A cross-country database of COVID-19 testing. **Sci Data** 7, 345 (2020). <https://doi.org/10.1038/s41597-020-00688-8>
- Jung, J., Manley, J., & Shrestha, V. (2021). Coronavirus infections and deaths by poverty status: The effects of social distancing. **Journal of economic behavior & organization**, 182, 311-330.
- Kamis, C., Stolte, A., West, J. S., Fishman, S. H., Brown, T., Brown, T., & Farmer, H. R. (2021). Overcrowding and COVID-19 mortality across US counties: Are disparities growing over time?. **SSM-Population Health**, 100845.
- Kassa, M.D., Grace, J.M. Race against death or starvation? COVID-19 and its impact on African populations. **Public Health Rev** 41, 30 (2020). <https://doi.org/10.1186/s40985-020-00139-0>
- McLaren, J. (2021). Racial disparity in COVID-19 deaths: Seeking economic roots with census data. **The BE Journal of Economic Analysis & Policy**.
- Sepulveda, E. R., & Brooker, A. S. (2021). Income inequality and COVID-19 mortality: Age-stratified analysis of 22 OECD countries. **SSM-Population Health**, 16, 100904.
- Squalli, J. (2020). Evaluating the determinants of COVID-19 mortality: A cross-country study. **medRxiv**.
- Sung, B. (2021). A spatial analysis of the effect of neighborhood contexts on cumulative number of confirmed cases of COVID-19 in US Counties through October 20, 2020. **Preventive Medicine**, 147, 106457.

- T.C. Sağlık Bakanlığı COVID-19 Bilgilendirme Platformu (2021), COVID-19, <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66439/c.html>, Erişim Tarihi: 25.10.2021.
- T.C. Sağlık Bakanlığı COVID-19 Bilgilendirme Platformu (2021), Pandemi, <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66493/p.html>, Erişim Tarihi: 25.10.2021.
- Wadhera RK, Wadhera P, Gaba P, et al. Variation in COVID-19 hospitalizations and deaths across New York City boroughs. **JAMA**. 2020;323(21):2192-2195. DOI: 10.1001/jama.2020.7197
- WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard (2021), <https://covid19.who.int/>, Erişim Tarihi: 25.10.2021.
- World Bank (2021), Extreme Poverty, <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty#:~:text=Based%20on%20information%20about%20basic,poverty%20lines%20have%20been%20introduced.>, Erişim Tarihi:01.11.2021.
- Zhang, C. H., & Schwartz, G. G. (2020). Spatial disparities in coronavirus incidence and mortality in the United States: an ecological analysis as of May 2020. **The Journal of Rural Health**, 36(3), 433-445.

# GELECEĞİN MESLEKLERİ VE DİJİTAL BECERİLER

*Bu makale 27 – 28 Mart 2021 tarihinde Middle East International Conference On Contemporary Scientific Studies-V Konferansı “Dijital Çağda Geleceğin Meslekleri” adlı bildiriden türetilmiştir.*

***Nazan BUDAK***

*Doktora öğrencisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, nazan.budak@hotmail.com ORCID: 0000-0002-5146-5241.*

*Makalenin yapılandırılma sürecinin her aşamasında desteğini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. M. Çağlar Özdemir’e teşekkürü borç bilirim.*

## **Özet**

Teknolojide yaşanan hızlı ve büyük değişim meslekleri ve becerileri büyük bir dönüşüme uğratmıştır. Çalışmanın amacı dijital teknolojik değişimlerin istihdamı, işgücü niteliğini nasıl etkileyeceğini ve hangi mesleklere ve becerilere talep oluşturduğunu kavramak ve çalışma hayatında meydana gelebilecek farklılıklar hakkında çıkarımlar yapmaktır. Çalışmada başta Dünya Ekonomik Forum Mesleklerin Geleceği 2020 raporu, OECD’nin meslekler ve beceriler üzerine olan çalışma raporları ile mesleklerin dönüşümü ile ilgili kitaplar ve makalelerden literatür taraması yapılmıştır. Ortaya çıkan yeni alanlar arasında yapay zeka, big data (büyük veri), nesnelerin interneti, bulut bilişim, siber güvenlik, 3D yazıcı, drones vb. yer almaktadır. Yeni meslekler veri analisti, büyük veri uzmanı, yapay zeka uzmanı, nesnelerin interneti uzmanı, robot mühendisi, siber güvenlik analisti, genetik kod tasarımcısı vb.dir. İstenilen beceriler arasında; analitik düşünme ve inovasyon, karmaşık problem çözme, akıl yürütme, liderlik, özgünlük ve girişim, duygusal zeka, ikna, teknolojiyi kullanma ve programlama, koordinasyon ve zaman yönetimi bulunmaktadır.

***Anahtar Kelimeler:*** Dijital Teknoloji, Geleceğin Meslekleri, Dijital Beceriler



# THE JOBS OF FUTURE AND DIGITAL SKILLS

## **Abstract**

The rapid and great change in technology has transformed jobs and skills. The aim of the study is to understand how digital technological changes will affect employment, the quality of the workforce and which jobs and skills are demanded, and to make inferences about the differences that may occur in working life. In the study, a literature review was made by using the World Economic Forum The Future of Jobs 2020 report, OECD's work reports on occupations and skills, and books and articles on the transformation of occupations. Emerging fields include artificial intelligence, big data, internet of things, cloud computing, cybersecurity, 3D printing, drones, etc. is located. New jobs are data analyst, big data specialist, artificial intelligence specialist, internet of things specialist, robotics engineer, cyber security analyst, genetic code designer, etc. Among the desired skills are; analytical thinking and innovation, complex problem solving, reasoning, leadership, originality and initiative, emotional intelligence, persuasion, using technology and programming, coordination and time management.

**Key Words:** Digital Technology, Future Jobs, Digital Skills



# GİRİŞ

Dijital teknolojilerin var olma sürecine zemin hazırlayan ve onu bugünkü aşamaya getiren süreç elektriğin ve buhar makinesinin buluşuyla gerçekleşmiştir. Tarım yoğun sektörden sanayi yoğun sektöre, sanayi sektöründen de teknoloji yoğun sektöre geçiş yaşanmıştır (Büyüksulu, 2020).

Otomasyonda yaşanan hızlı ve büyük değişim sektörleri ve meslekleri büyük bir dönüşüme uğratmıştır. Çalışma hayatında teknolojik araçların hızla artması işgücünün nicel olarak düşmesine ve sahip oldukları becerilerinin yeterli gelmemesine neden olmaktadır. Bu çalışmada dijital çağda teknolojilerin işleri ne yönde değiştirdiği, gelecekte talebi artacak olan mesleklerin ve bu mesleklerin gerektirdiği becerilerin neler olabileceği anlatılmaktadır.

2030'a kadar yapay zeka, makine öğrenimi, iletişim teknolojileri ve artırılmış gerçeklik ve modüler tasarım dahil olmak üzere yeni üretim teknolojilerinde büyük gelişmeler yaşanacaktır. Bu teknolojilerin işgücü talebini, istihdamı ve ücretleri artırıp artırmayacağı, teknolojinin getireceği işsizlik korkusu için önemli bir sorundur (Acemoğlu ve Restrepo, 2020).

Dünya Ekonomik Forum'un Mesleklerin Geleceği raporuna göre; 2025'e kadar mevcut 85 milyon işin makine ve insanla yer değiştireceğine ancak 2025'e kadar 97 milyon yeni iş rolünün baş göstereceği tahmin edilmektedir. Ortaya çıkan bu yeni mesleklerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek için dijital becerilerin kazanılması gerekmektedir.

Araştırmanın amacı dijital teknolojik değişimlerin istihdamı, işgücü niteliğini nasıl etkileyeceğini ve hangi mesleklere ve becerilere talep oluşturduğunu kavramak ve çalışma hayatında meydana gelebilecek farklılıklar hakkında çıkarımlar yapmaktır. Bu çalışmanın hedefi geleceğin meslekleri ve becerileri hakkında bilgi vererek özellikle gençlerin meslek seçimlerinde yol gösterici olmaktır. Araştırma yöntemi olarak literatür taraması yapılmıştır. Dünya Ekonomik Forum Mesleklerin Geleceği 2020 raporu, OECD'nin İstihdamın Geleceği 2019, Dijital Dünya İçin Beceriler 2016 raporu vd. çalışma raporları ile dijital dönüşüm, mesleklerin ve sektörlerin dönüşümü ile ilgili kitaplar, makaleler ve haber kaynaklarından taranmış ardından sınıfandırılarak değerlendirilmiştir. Çalışmada otomasyon, potansiyel işleri ve sektörleri dönüşüme uğrattığı için risk olarak algılanmaktadır. Ayrıca bazı mesleklerin ortadan kalkmasına ve yeni işlerin yaratılmasına neden olduğu için otomasyon

sürecine adapte olabilecek dijital becerilerin kazanılması elzemdir.

Bu bilgiler ışığında çalışmanın birinci bölümünde mesleklerin nasıl bir dönüşüm sürecinden geçtiği açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde analiz edilen raporlar doğrultusunda ortaya çıkan yeni alanlar ve bu alanların getirdiği yeni mesleklerden bahsedilmiştir. Son bölümde ise yeni meslekleri icra edebilmek için mevcut becerilerden farklı olarak dijital beceriler yer almaktadır.

## 1. Mesleklerin Dönüşüm Süreci

Tarih boyunca üretim faktörleri, dönemine özgü üretim anlayışıyla gelişmiştir. İnsanın var olmasından bu yana avcı toplum, tarım toplumu, sanayi toplumu, bilgi toplumu ve süper akıllı topluma doğru geçiş yapılmıştır. Kas gücüne dayanan taş ve demir aletlerle başlayan üretim süreci yıllar itibariyle yapılan keşifler ve icatlar neticesinde ekonomik ve sosyal değişime uğramıştır. Tarım ürünleri yetiştirmek için tarım aletlerinin yapılması, 1780’lerde su ve buhar gücünün keşfiyle yaşanan endüstri devrimi beraberinde üretim araçlarında makineleşmeyi getirmiştir. Bilgisayarın icadı ile enformasyonda çığır açılmış sanayi toplumundan bilgi toplumuna hızlı bir geçiş yaşanmıştır. Bilgisayarın kullanım alanının yaygınlaşması ile yapay zeka, nesnelere interneti, büyük veri gibi dijital teknolojilerin belirleyici olduğu bilgi toplumu süper akıllı topluma doğru evrilmiştir.

Dijital kelimesi sıfat olarak “sayısal” ve “verileri bir ekran üzerinden elektronik olarak gösteren anlamında kullanılır ([www.sozluk.gov](http://www.sozluk.gov)). Kavram olarak dijital çağ “birçok şeyin bilgisayar tarafından yapıldığı ve bilgisayar teknolojisi nedeniyle büyük miktarda bilginin mevcut olduğu şimdiki zaman” olarak tanımlanmaktadır ([dictionary.cambridge.org](http://dictionary.cambridge.org)). Sosyal, ekonomik ve politik faaliyetlerin bilgi ve iletişim teknolojilerine bağlı olduğu bu çağ bilgi çağı olarak da bilinir ([www.igi-global.com](http://www.igi-global.com)).

Endüstriyel dönüşümün bu son dönemi post-endüstriyel dönem, bilgi çağı ya da dijital çağ olarak anılmıştır. Dijital çağın başlangıcı teknolojik araçlarda manüelden dijital bilgilerin daha fazla depolandığı yıl olan 2002 yılı olduğu tahmin edilmektedir. 1980’lerde bilginin formatı %1’den daha azı dijitalken 2012’de bilgilerin %99 u dijital hale getirilmişti. Bu durum teknolojik kapasitenin her 2.5 – 3 yılda iki katına çıktığını göstermektedir (Hilbert, 2020: 193).

Dijital çağ, önceki teknolojik devrimlerden farklı olarak daha hızlı bir değişim içerisinde olmakta ve çalışma şeklimizi temelden değiştirmektedir. Teknoloji



artık sadece tekrar eden görevlerin otomasyonunu değil, aynı zamanda rutin olmayan bilişsel görevleri de kapsamaktadır. Robotik, büyük veri, nesnelerin interneti endüstrilerin ve mesleklerin doğasını değiştirmektedir (Frey- Osborne, 2015: 3).

Teknolojide yaşanan hızlı değişim ve gelişimler insanların çalışma, iletişim kurma ve yaşama şeklini derinden etkilemektedir. Birçok insan iş ve günlük yaşamda bilgisayar, akıllı telefon ve tablet gibi dijital araçları düzenli olarak kullanmaktadır (Eurofound, 2017). Öte yandan dünya nüfusunun yarıdan fazla (4 milyardan fazla) insan hala internete ulaşamıyor. Ulaşamayan bu nüfusun %75' i Bangladeş, Etiyopya, Nijerya, Pakistan ve Tanzanya dahil olmak üzere 20 ülkede yoğunlaşmıştır. Bu ülkelerin ortak özellikleri tarım toplumu, gelir düzeyi düşük, okuma yazma bilmeyen, yaşlı ve kadın oranı yüksek nüfus oluşturmaktadır. Teknolojiye erişim tek başına yeterli olmadığı gibi bu nüfusu birbirleriyle bağlamak önemlidir. Nitekim internet erişimine sahip ülkelerde de nüfusun belli oranının dijital kazanımları sağlayacak okuryazarlık ve beceri düzeyi sınırlıdır (McKinsey&Company, 2017).

Beceriye dayalı teknolojik değişim olarak bilinen yeni bilgi teknolojileri, vasıflı işgücünü tamamlama eğilimindedir. Bilgisayarlar, yazılımlar ve robotlar, manuel faaliyetler (birleştirme, paketleme ve posta sıralama) içeren ve iyi tanımlanmış kuralları izleyerek rutin görevler yapabilmektedir (OECD, 2019a).

Otomasyonun robotik ve yapay zeka alanlarında ileri boyutta gelişmesi üretkenlik düzeyinin yükselmesini, verimliliğin artmasını mümkün kılmakta fakat bu teknolojilerin gerektirdiği beceriler, meslekler, ücretler vb. sorunları ortaya çıkarmaktadır. Özellikle kendi hesabına çalışanlar faaliyetlerini dijital platformlarda sunmayı tercih etmektedir. Upwork, Uber ve Etsy gibi platformlar geleneksel işlere meydan okumaktadır (McKinsey&Company, 2017).

Üretimde emeği yapay zekaya uygun olarak değiştirebilecek alan, üretimde artırılmış ve sanal gerçeklik teknolojileridir. 1990'dan beri üretim teknolojileri otomasyona yoğunlaşsa da bazı firmalar sadece otomasyon algısına olumlu bakmamaktadır. Amazon ve Tesla gibi firmalar tüm fabrikada manuel görevlerin otomatikleştirilmesinin ekonomik olarak mantıklı olmadığını çünkü bazı görevlerin insanlar tarafından daha verimli şekilde yerine getirildiğini düşünmektedir. (Acemoğlu- Restrepo, 2019a: 6).

McKinsey'in yaptığı araştırmaya göre küresel dünyanın dijital teknolojilere

adapte olması %1,2 milyar çalışanı ve 14,6 trilyon dolarlık ücretleri ve ekonomiyi %50 etkilemesi düşünülmektedir. Ancak bu hesaplamalar ülkelerin otomasyon potansiyeline, ekonomik yapısına, işgücü büyüklüğüne göre farklılık oluşturacaktır. McKinsey'e göre, 2025 yılına kadar küresel olarak kurulan endüstriyel robotların sayısı, mevcut seviyeden 15 milyon artarak 25 milyona yükseleceği tahmin edilmektedir (McKinsey&Company, 2017).

Teknolojide dijitalleşme makine kullanım kapasitesinin artmasıyla daha fazla mal ve hizmet üretimine etki sağlasa da artan üretim artışı emeğin oranının ve ücretinin düşme riskine ve işsizliğe neden olacaktır. Ama aynı zamanda üretkenliğin yükselmesi fiyatların düşmesine, yeni ürünlerin artmasına, talebin yükselmesine ve istihdamın artmasına etki eder ki muhtemel ücretlerin de yükselmesiyle ilk ortaya çıkaracağı kısa süreli işsizliği karşılamış olur. (Spiezia, 2017: 2)

Dijital teknolojiler artan bir şekilde emeğin yerini alırken, aynı zamanda sermaye talebini de azaltabilir. Dijital çağda, ana yararlanıcılar işçiler veya yatırımcılar değil, yenilikçiler ve girişimciler olacaktır (Frey - Osborne, 2015: 12).

Makinelerin insan yeteneklerini aşan performans düzeyine erişmesiyle otomasyonun önemini ve benimsenmesini artacaktır. Şirketlere sağladığı hız, zaman, maliyet, verimlilik avantajı kadar orada çalışan işgücün istihdamına da olumlu ya da olumsuz etki edecektir.

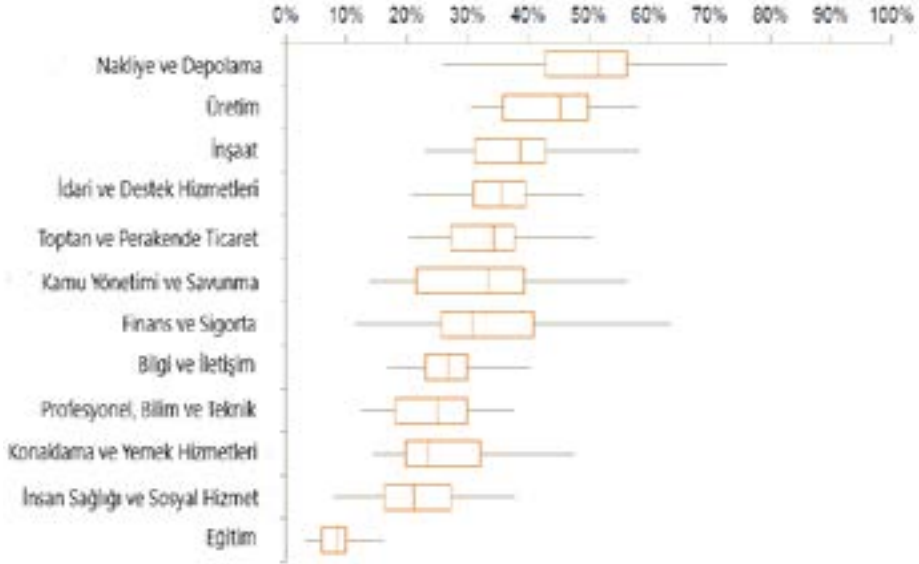
Uluslararası Robotik Federasyon'un verilerine göre, otomotiv sektöründe robot yoğunluğu 10.000 çalışana göre Almanya'da 1.311, ABD'de 1.287, Japonya'da 1.248 ve Çin'de 938'dir. 2008 krizinden sonra General Motors, Ford, Fiat-Chrysler ve Tesla gibi firmalar otomasyonda artış göstererek robotlara yatırım yapmıştır. Yatırım sonucu otomotiv sektöründe binlerce yeni iş yaratıldı. Tüm sektörler bazında ortalama Almanya'da 346, ABD'de 228, Japonya'da 364, Çin'de 187 dir. Küresel robot kurulumlarının % 73'ü Çin, Japonya, ABD, Kore Cumhuriyeti ve Almanya'dadır. Çin, 2013'ten beri dünyanın en büyük endüstriyel robot pazarı olmuştur (IFR, 2021).

Acemoğlu ve Restrepo (2017), ABD için 1990 ile 2017 yılları arasında robotların istihdamda emeğin yerini almaya başlaması 360.000 ile 670.000 arasında kişinin işini kaybetmesine neden olduğunu bulmuştur. Söz konusu rakamlar toplam istihdamın yüzde 0.18 ile 0.34'üne denk gelmektedir. Ayrıca üretim

sürecine yapılan ilave her bir robot yaklaşık 6,2 işçinin işini kaybetmesine neden olacağı öngörülmüştür.

ABD’de ki işlerin tahmini % 47’si yüksek risk grubundadır. Nakliye ve lojistik mesleklerinin çoğu, ofis ve idari destek işlerin büyük kısmı ve üretim alanlarında çalışan emeğin risk altında olduğunu öngörülmektedir. (Frey ve Osborne, 2017). Gelişmekte olan ülkelere bakıldığında, otomasyon riski altında olan işler Hindistan’da üçte ikisine, Çin’de dörtte üçünden fazlasına denk gelmektedir. (Frey ve Osborne, 2015 ). Slovakia’da otomasyon riski altında olan işlerin oranı %33’tür. İşçilerin bu gelişmelere ayak uydurabilmesi için yaratıcılık, sosyal zeka, algı ve manipülasyon gibi konularda kendilerini eğitip geliştirmesi gerekmektedir. Otomasyon rekabetine karşı alınacak bu eğitimler 83-105 gün arasında olması beklenmektedir (Novakova, 2020). ABD’de robotların istihdam üzerindeki etki derecesi bin işçi başına bir robottur. Bu durum istihdam-nüfus oranını 0,2, ücretleri %0,42 düşürmektedir. Her ilave robot istihdamı % 0,39 ve ücretleri yaklaşık % 0,77 azaltmaktadır (Acemoğlu ve Restrepo, 2020).

Şekil 1’de yüksek otomasyon riski bulunan potansiyel işler arasında ulaşım ve depolama %52 ile en yüksek orana sahipken eğitim %8 oranla otomasyon riski az bulunan alt sektör arasında yer almaktadır. İmalat sektöründe %45, toptan ve perakende %34 orta düzeyde yüksek otomasyona olasılığına sahipken sağlık ve sosyal hizmet %21 ile daha düşük bir otomasyon riskine sahiptir. Taşıma ve depolamada % 5 istihdam payı oluştururken toptan ve perakende de %14 sağlık ve sosyal hizmette istihdam payı %11’dir (PwC, 2017).



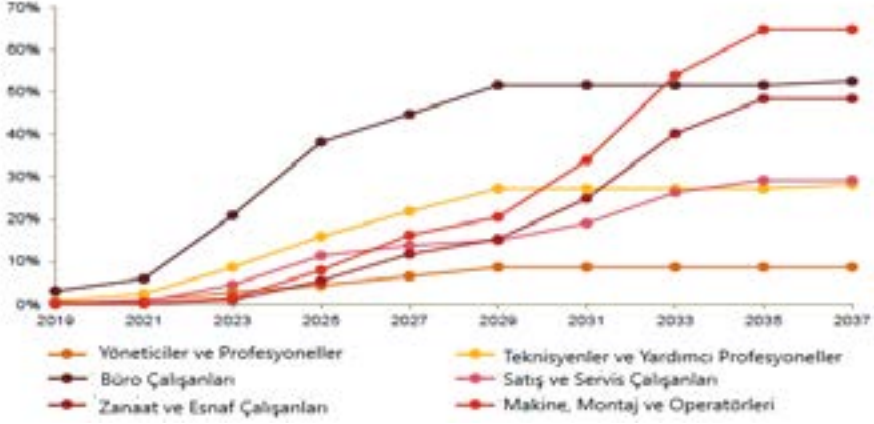
**Şekil 1:** Otomasyon Riski Yüksek Olan Potansiyel İşler

**Kaynak:** PwC 2017

PwC'in ülkeler arasındaki dağılımına yönelik oluşturduğu analizde Birleşik Krallık'da imalatta %45, toptan perakende ticarete %42, insan sağlığı ve sosyal hizmette %18, eğitimde %8, inşaatta %23 yüksek otomasyona sahip işler varken, Fransa'da bu oranlar imalatta %53, toptan perakende ticarete %41, insan sağlığı ve sosyal hizmette %29, eğitimde %17, inşaatta %41, Türkiye'de imalatta %45, toptan perakende ticarete %26, insan sağlığı ve sosyal hizmette %36, eğitimde %8, inşaatta %40'dır (PwC, 2017).

İşlerin dijitalleşmesi eşit şekilde olmayacağı gibi istikrarlı da dağılmayacaktır. Yüksek olasılıkla belli bir coğrafi bölgede seçilen sektörlerde ve belli işlerde yoğunlaşacaktır. Sözgelimi, yapay zekadaki gelişmenin aktörü olan makine öğrenimi, finans ve hukuk alanında yüksek beceri gerektiren meslekleri bile etkileyen sektörler tarafından zaten benimsenmektedir. Diğer sektörlerin ya da çalışanların hemen etkilenmesi beklenilmez. Örneğin; taşımacılık yapan uzun yol kamyoncuları gibi. Fakat kamyon taşımacılığında otomasyona gidilmesi hem %30'a yakın maliyetten tasarruf sağlayacağından hem de kamyoncu talebinde Avrupa ve ABD'de beş yıl içinde 4.5 milyona yakın düşme olabileceğinden değişimin ani olması kaçınılmazdır (OECD, 2019a).

## Değişimi



**Grafik 1 :** Otomasyon Riskinin Meslekler Arasında Yıllar İçinde Tahmini

**Kaynak:** PwC, 2017.

Grafik 1’de otomasyon riskinin meslekler arasında zaman içinde tahmini değişimini gösterilmektedir. Özellikle büro çalışanların kısa ve uzun vadede otomasyon riskiyle karşılaşma ihtimali çok yüksektir. 2021’de %10 olan otomasyon risk oranı 2029’a kadar hızlı bir artış göstererek pik yapması beklenmektedir. Makine operatörü ve montaj mesleği otomasyon riski diğer mesleklerin altında seyretse de risk değişimi çok hızlı olup 2033’ten itibaren diğer mesleklerin üzerinde olması beklenmektedir. Otomasyon riskinden en az etkilenen yönetici mesleğinin yıllar içindeki değişimi durağan seyretmesi düşük risk düzeyini koruması öngörülmektedir. Cinsiyet bağlamında bakıldığında kadın işçilerin çalıştığı otomasyon riski taşıyan mevcut işler %26 iken erkek işçiler için bu durum %34’tür. Sebep olarak erkek işçilerin imalat, ulaşım ve depolama işlerinde daha fazla olmaları ve bu sektörlerin de otomasyon riskine en fazla maruz kalan sektörlerden olmaları gösterilebilir (PwC, 2017).

Teknolojide yaşanan yenilik daha az emekle daha fazla mal ve hizmet üretilmesini bu durum işgücü verimliliğinin artmasına olanak tanırken aynı zamanda teknolojik işsizliğin ortaya çıkmasına neden olur. Bu verimlilik artışın işe dönüşebilmesi için dijital teknolojilere ve bilgiye dayalı sermayeye yatırım yapmak gerekmektedir. Ancak bilgiye ve finansmana sınırlı erişim küçük ve orta ölçekli işletmelerin dijital teknolojilere yatırımın önünde engel teşkil

etmektedir. Ürün pazarlarında rekabetin düşük olması verimlilik artışları düşük fiyatlara, yüksek talebe ve işe dönüşmeyecektir (OECD, 2016b).

OECD 2020 raporuna göre işlerin yaklaşık %14'ünün tamamen otomatik hale gelme riskiyle karşı karşıya olduğunu gösteriyor. Bu perspektiften bakarak mevcut işlerin yaklaşık %34'ünün önemli ölçüde değişeceği sonucuna varılmıştır. Bu işlerin dengeyi rutin olmayan, daha yüksek vasıflı görevlere kaydıracağı anlamına gelir.

## 2. Geleceğin Meslekleri

Teknolojik gelişmeler birçok işin ortadan kalkmasına neden olsa da çoğu sektörde yeni işler ve kazançlar sağlayacaktır. McKinsey'in araştırmasına göre ABD'de 1990'lerden beri ortaya çıkan yeni işlerin üçte biri bilgi teknoloji gibi alanlarda olmayan işlerdir. Bu yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki etkisi olumlu gözükmemektedir (McKinsey&Company, 2017).

İşlerin Geleceği raporuna göre 2025'e kadar giderek artan teknoloji nedeniyle rutin meslekler işgücünün % 15,4'ten % 9'a düşmesine yeni ortaya çıkan mesleklerinde işgücünü %7,8 den %13,5 e çıkaracağı öngörülmektedir. 2025'e kadar var olan 85 milyon işin makine ve insanla yer değiştireceğine ancak 2025'e kadar 15 sektör ve 20 ekonomide 97 milyon yeni iş rolünün ortaya çıkacağı tahmin edilmektedir (WEF, 2020: 29).

McKinsey'in araştırmasında 2000'lerden itibaren Fransa'daki teknolojik gelişmeler 500 bin işi ortadan kaldırmış ancak 1,2 milyon yeni iş yaratmıştır. Ekonomide ve iş dünyasında büyük verinin öneminin artması istatistikçi ve veri analistlere ihtiyaç oluşturacaktır. Sadece ABD'de 10 yıl içinde 250 bin veri bilimcisine ihtiyaç duyulacaktır (McKinsey&Company, 2017).

Teknolojik ve robotik yapılanma gelecekte birçok işin robotlar tarafından yerine getirileceği düşünülmektedir. Keynes'e göre bu durum kısa vadede teknolojik işsizlik getirirse de uzun vadede işsiz kalan toplum boş zamanlarını yaratıcı faaliyetlere zaman ayırarak daha verimli ve etkin olacaktır. Toplum daha az çalışmanın yollarını güvence altına aldıkça, yeni daha yüksek seviyeli değerlere yoğunlaşır. Nitekim işin nicel olarak azaldığı ancak nitel olarak arttığı bir gelecek uzak değildir. Bu geleceği gerçekleştirebilmek için toplum radikal bir değişime uğramalı özellikle işçi mülkiyetine doğru bir geçişi barındırmalıdır (Spencer, 2018).

2021 Deloitte Küresel İnsan Sermayesi Eğilimleri raporuna göre; “yöneticiler, teknoloji ve insanların kullanımının “ya-ya da” değil, “hem-hem de” bir ortaklık olduğunu kabul etmektedirler. Şirketler, çalışmalarını yeniden tasarlamak ve tüm paydaşlara yeni değerler sunmak için insani ve teknolojik yetenekleri bir araya getirme eğilimindedir. Gelişmek için doğru ortam verilirse, insanlardan ve teknolojiden oluşan süper ekipler ortaya çıkarabilir dolayısıyla hem insanların hem de makinelerin kendi başlarına elde edebileceğinden daha büyük sonuçlar elde edilebilir” (Deloitte, 2021).

Dijital çağın getirdiği teknolojik devrimde yeni işler ortaya çıkarabilmek için ülkelerin dijital altyapıya yatırım yapması gerekmektedir. BİT’ in GSYİH da ki payı OECD ülkelerinde reel olarak düşmektedir. İşletmelerin dijital teknolojileri benimseme oranı daha yüksektir. Ancak kullanımı geniş bant bağlantısı ve web sitesi gibi kullanımdan öteye geçememiştir. Bunların çok azı e- ticaret, bulut bilişim, kaynak planlama yazılımı gibi ileri düzeyde BİT uygulamalarını kullanır (Spiezia,2017: 2). Örneğin Etsy, yerel zanaatkarların çevrimiçi platformu aracılığıyla dünyanın her yerindeki müşterilere ulaşmasını sağlayarak yaklaşık 1 milyon kişinin zanaatlarını küresel pazara sunmasına imkân vermiştir (Frey- Osborne, 2015: 65).

Dijital teknolojiler girişimcilik faaliyetlerini de hızlandırabilir. Küçük işletmelerde ya da kendi hesabına çalışan teknolojinin fırsatlarından yararlanarak daha yüksek gelir kazanma imkanına sahip olabilir. Örneğin Hindistan’da Google kırsal kesimde yaşayan kadınları internet kullanmak için eğitim vererek köyde internet sayesinde hizmet sağlayacak yerel temsilciler haline getirmiştir. Telekom için yerel distribütör, araştırma alanları için saha veri toplayıcısı, finansal hizmet acentesi gibi mesleklerle buluşturup yerel halkın devlet programlarına ve fırsatlara erişmesini sağlamıştır (McKinsey&Company, 2017).

Dünya Ekonomik Forum’u teknolojik otomasyona geçişin mevcut işleri ortadan kaldırıp yeni işlere geçişini güçlendirecek potansiyel stratejiler belirlemiştir. Teknolojik gelişmeleri benimsemenin kısa ve uzun vadeli olarak işgücü piyasaları üzerindeki etkileri araştırmak için “İşlerin Geleceği Anketi”ni uygulamıştır. Bulgulara göre şirketlerin son iki yılda teknolojik gelişmeleri benimsemesinde ciddi oranda bir artış görülmüştür. Benimsedikleri ve hatta 2025’e kadar benimseyecekleri bu teknolojik gelişmeler arasında bulut tabanlı internet, big data, yapay zeka ve nesnelerin interneti başta yer almaktadır. Dijital çağın güvenlik açıklarına yönelik olarak siber güvenlik önem arz etmekle birlikte insansız robotlar ve yapay zekayı benimseyen şirket sayısı da hayli

yüksek olmuştur (WEF, 2020: 27)

Talebi Artan 	Talebi Düşen 
Veri Analistleri ve Bilim İnsanları	Veri Giriş Görevlileri
Yapay Zeka ve Makine Öğrenimi Uzmanları	İdari ve İdari Sekreterler
Büyük Veri Uzmanları	Muhasebe, Defter Tutma ve Bordro Memurları
Dijital Pazarlama ve Strateji Uzmanları	Muhasebeciler ve Denetçiler
Proses Otomasyon Uzmanları	Montaj ve Fabrika İşçileri
İş Geliştirme Profesyonelleri	İşletme Hizmetleri ve Yönetim Yöneticileri
Dijital Dönüşüm Uzmanları	Müşteri Bilgileri ve Müşteri Hizmetleri Çalışanları
Bilgi Güvenliği Analistleri	Genel ve Operasyon Yöneticileri
Yazılım ve Uygulama Geliştiricileri	Mekanik ve Makine Tamircileri
Nesnelerin İnterneti Uzmanları	Malzeme Kaydı ve Stok Tutma Memurları
Proje yöneticileri	Finansal Analistler
İşletme Hizmetleri ve Yönetim Yöneticileri	Posta Hizmeti Memurları
Veritabanı ve Ağ Uzmanları	Satış Temsilcisi, Toptan ve İmalat, Tekn. ve Bilim Ürünleri
Robotik Mühendisleri	İlişki Yöneticileri
Stratejik Danışmanlar	Banka Veznedarları ve İlgili Memurlar
Yönetim ve Organizasyon Analistleri	Kapıdan Kapıya Satış, Haber ve Sokak Satıcıları
FinTech Mühendisleri	Elektronik ve Telekom Tesisatçıları ve Tamircileri
Mekanik ve Makine Tamircileri	İnsan Kaynakları Uzmanları
Organizasyonel Gelişim Uzmanları	Eğitim ve Gelişim Uzmanları
Risk Yönetimi Uzmanları	İnşaat İşçileri

**Tablo 1:** Talebi Artan ve Düşen Meslekler

**Kaynak:** WEF, 2020

Dijitalleşen dünyada talebi artan meslekler arasında veri analistleri ve bilim insanları, yapay zeka ve makine öğrenimi uzmanları, robotik mühendisleri, yazılım ve uygulama geliştiricileri ile dijital dönüşüm uzmanları lider mesleklerdir. Ayrıca süreç otomasyon uzmanları, bilgi güvenliği analistleri ve nesnelerin interneti uzmanları gibi yeni meslekler işverenler tarafından artan talep olarak görünüyor. Bu mesleklerin ortaya çıkması otomasyonel ve algoritmik

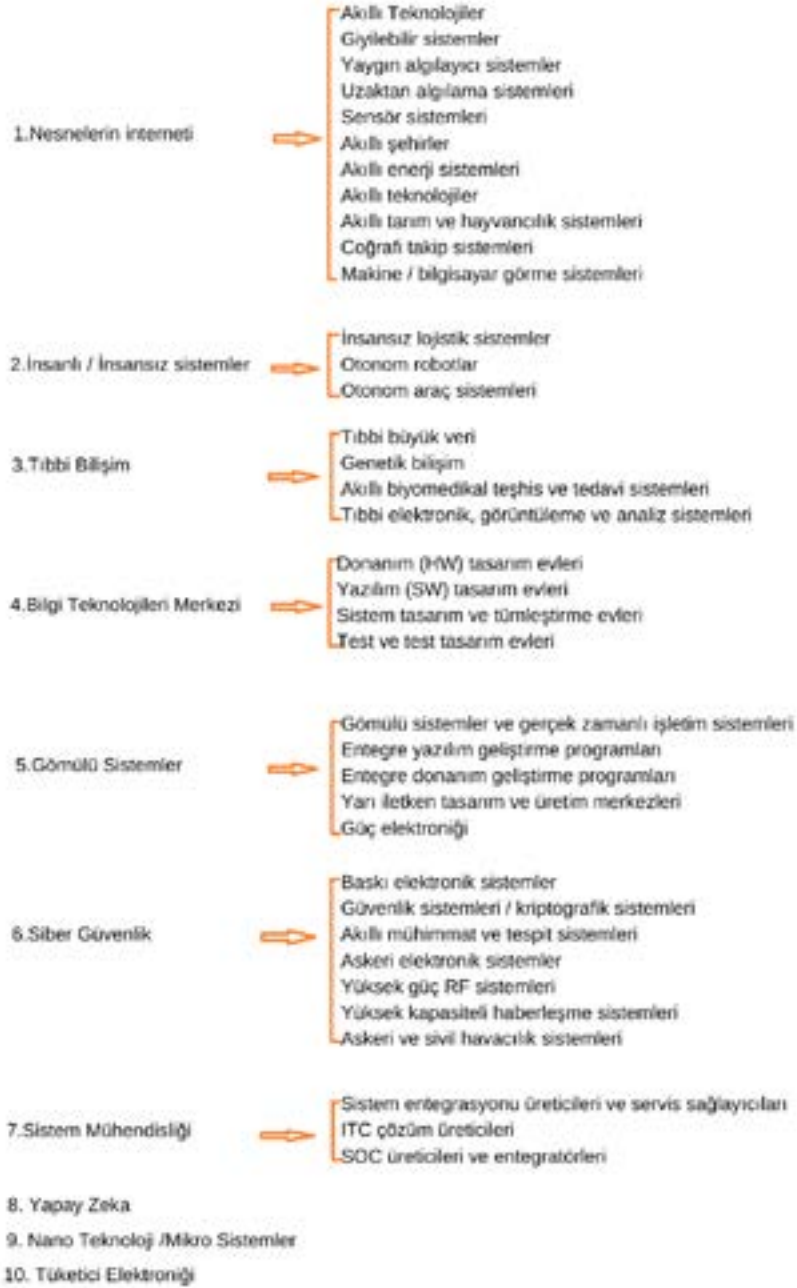


dönüşümlerin yaşanması ile siber güvenlik risklerinin var olmasıyla ilişkilidir. 2025'e kadar talebi giderek azalacak işler ise; veri giriş memurları, idari ve idari sekreterler, muhasebe ve defter tutma ve bordro memurları, muhasebeciler ve denetçiler, montaj ve fabrika işçileri ile işletme hizmetleri ve idari yöneticiler yer alır. Raporun devamında sektörlerde gelişen ve yenilik gösteren meslekler vardır. Bunlara otomotiv sektöründe malzeme mühendisleri, tüketici sektöründe e-ticaret ve sosyal medya uzmanları, enerji sektöründe yenilenebilir enerji mühendisleri, finansal hizmetlerde fintech mühendisleri, sağlıkta biyologlar ve genetik uzmanları ile madencilikte uzaktan algılama bilim adamları ve teknisyenleri dahildir. (WEF, 2020).

OECD 2019a İşin Geleceği - İstihdam raporuna göre büyüyen üç meslek şu şekildedir (OECD, 2019a):

- **Yazılım ve uygulama geliştiricileri ve analistleri.** Kişisel bilgisayarların, akıllı telefonların ve tabletlerin her yerde bulunmasıyla birlikte, yazılım ve uygulama geliştirme, insanların geleceği olan işlere ilişkin algılarında genellikle üst sıralarda yer almaktadır. Yazılım ve uygulama geliştiricileri ve analistleri, sistem analistlerini, web ve multimedya geliştiricilerini ve uygulama programcılarını içerir.
- **Veritabanı ve ağ uzmanları.** Şirketler ve hükümetler tarafından depolanan veri miktarı katlanarak artarken, bu verilere erişimi koruma, güvence altına alma ve kolaylaştırma becerilerine olan ihtiyaç da artıyor. Veritabanı ve ağ uzmanları, bilgisayar ağı profesyonellerinin yanı sıra veritabanı tasarımcılarını ve yöneticilerini içermektedir. Talebi artacak olmaları muhtemeldir.
- **BİT operasyonları ve kullanıcı destek teknisyenleri.** Teknolojinin (hem donanım hem de yazılım) hayatın birçok alanında ve özellikle iş yerinde yaygın olarak kullanılması, kullanıcılara (ister müşteriler ister aynı firmada çalışanlar olsun) bakım, kurulum ve yardım ihtiyacını artırmaktadır. BİT operasyonları ve kullanıcı destek teknisyenleri, firmalar ve kuruluşlar içinde teknolojilerin iyi işleyişini ve uygun kullanımını sağlamanın anahtarlarıdır.

Gelişmiş ülkelerin bu bağlamda öne çıkardığı ve yatırım yaptığı teknoloji tabanlı meslekler ve sektörler şunlardır:



**Şekil 2:** Teknoloji Tabanlı Meslekler

**Kaynak:** Büyükuslu, 2020

Gelişmiş ülkelerin öne çıkardığı ve yatırım yaptığı teknoloji tabanlı meslekler ve sektörleri Şekil 2’de gösterilmiştir. Nesnelerin interneti, insanlı/insansız sistemler, tıbbi bilişim, bilgi teknolojileri merkezi, gömülü sistemler, siber güvenlik, sistem mühendisliği, yapay zeka, nanoteknoloji gibi meslekler ilk 10’da yer almaktadır.

### **3. Dijital Beceriler**

Dijital teknolojiler bazı mesleklerin ortadan kalkmasına ve teknolojiye entegre olan yeni mesleklerin ortaya çıkmasına neden olsa da insanların bu teknolojinin getirdiği mesleklere adapte olabilmesi için birtakım dijital becerilere sahip olması gerekmektedir. Dünya Ekonomik Forum’u İşlerin Geleceği 2020 raporunda dijital teknolojiler için gerekli olan becerileri Şekil 3’te şu şekilde sıralanmıştır:

Analitik Düşünce ve İnovasyon Aktif Öğrenme ve Öğrenme Stratejileri Karmaşık Problem Çözme Eleştirel Düşünme ve Analiz Yaratıcılık, Özgünlük ve Girişim	Liderlik ve Sosyal Etki Teknoloji Kullanımı İzleme ve Kontrol Teknoloji Tasarımı ve Programlama Dayanıklılık, Stres Toleransı ve Esneklik Akıl Yürütme, Problem Çözme ve Fikir Üretme	Duygusal Zekâ Sorun Giderme ve Kullanıcı Deneyimi Servis Oryantasyonu Sistem Analizi ve Değerlendirmesi İkna ve tartışma
--	---	--

**Şekil 3:** 2025'e Kadar Artacak Olan Beceriler

**Kaynak:** WEF, 2020

İşlerin Geleceği Anketinde, %94'ü iş dünyası liderleri, çalışanların işte yeni beceriler kazanmalarını beklediklerini bildirmektedir. Ankete katılan şirketlerin 2025'e kadar talep ettikleri beceriler arasında eleştirel düşünme ve analiz, problem çözme, öz yönetim, faaliyetlerin yönetimi ve iletişimi, teknoloji kullanımı ve geliştirme yer almaktadır (WEF,2020). Bireylerin bilgiye erişme, bilgiyi filtreleme ve işleme, internet üzerinden yapılabilecek görevleri yerine getirme ve dijital çağın sunduğu yeni fırsatlardan yararlanma konusunda yeterli becerileri geliştirmesi kritik hale gelmektedir (OECD, 2019b). İnsanların algoritmalara karşı karşılaştırmalı üstünlüklerini korumalarının beklendiği

görevler arasında yönetim, tavsiye verme, karar verme, akıl yürütme, iletişim kurma ve etkileşim yer alır (WEF, 2020).

OECD 2019 Beceri Stratejisi Çerçevesi raporu, beceri için üç temel boyutu tanımlamaktadır:

- Yaşam boyu becerileri geliştirmek
- Becerileri etkin bir şekilde kullanmak
- Beceri sistemleri yönetişimin güçlendirilmesi.

Etkili beceriler oluşturmak, karmaşık talepleri karşılamak için yüksek düzeyde okuryazarlık, aritmetik ve dijital okuryazarlık dahil **temel becerilere** sahip olmak gerekir. Güçlü temel becerilerle donatılan insanlar, yeni bilgiler edinmek, analitik, sosyal ve duygusal beceriler gibi diğer becerileri geliştirmek için daha iyi bir konumda olacaklardır. Eleştirel düşünme, karmaşık problem çözme, yaratıcı düşünme, gibi **çapraz bilişsel ve üst-bilişsel beceriler** ile vicdanlılık, sorumluluk, empati, öz yeterlilik ve iş birliği gibi daha nazik, daha hoşgörülü toplumlar oluşturmaya yardımcı olan ise **sosyal ve duygusal becerilerdir**. Belirli mesleklerin taleplerini karşılamak için gerekli olan mesleki, **teknik ve uzmanlaşmış bilgi ve becerileri** edinmek transfer edilebilir beceri potansiyelini arttırabilir (OECD, 2019b).

Çalışanların nesnelere algılama, izleme ve kontrol etme becerilerini yükseltmek için arayüzler sayesinde arttırılmış gerçeklik teknolojileri, makine ve insan etkileşiminin üretime entegre edilmesini sağlayabilir. Bu durum çalışanların sadece rutin görevlerini yapmalarına değil ayrıca dijital teknolojiler ve sensörlerle güçlendirilmiş çalışanların istihdam edilmesine ve üretkenliğinin artmasına olanak tanıyan yeni görevler edinmesine yardımcı olur. Bu görevler makinelerin eğitimi, izlenmesi, bakımı, kullanımı vb. olarak tanımlanabilir (Acemoğlu-Restrepo, 2019b: 6).

Dijital iş dünyasında başarılı olabilmek için becerilerin karışımı gereklidir. İşe bağlı olarak temel becerilerden BİT ve bilişsel becerilere kadar ihtiyaç vardır. Problem çözme, yaratıcı ve eleştirel düşünme, iletişim becerileri gibi tamamlayıcı becerilerin yanı sıra analitik beceriler gereklidir. Yeni teknolojilerle bağlantılı büyüyen mesleklerde çalışmak, kodlama gibi gelişmiş BİT becerileri gerektirir (OECD, 2019b). Rekabetçi küresel firmalar günümüzde ve gelecekte sadece STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) becerilerine sahip insanlarla değil ayrıca kendilerini rakiplerinden üstün kılacak ve bir farkla önde olmasını

sağlayacak inovasyon zekasına sahip insanlara ihtiyacı vardır (Forbes, 2016).

Dijital teknolojilerin yeni yarattığı işlerin gerektirdiği beceriler önceki işlerin becerilerinden farklıdır. Bu beceriler sektöre ve mesleğe özgü olarak yeniden revize edilmiştir. Temel, rutin ve manuel görevleri yerine getiren işlerin yerini rutin olmayan, karmaşık problemleri ve algoritmaları çözebilen dijital teknolojiler almıştır. Dijitalleşmenin artması rutin olmayan işlere olan talebi arttırmaktadır (Autor, 2013: 5).

Gençlerin beceri geliştirmesinde etki edecek yaşam boyu eğitimlerde ortaya çıkacak olan yeni iş fırsatlarının gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumlarla donatılması gerekmektedir. Yetişkin eğitimi ise halihazırdaki işgücünün dijitalleşen işyerlerinde ihtiyaç duydukları becerileri vermelidir. Bunu başarabilmek için “dijital beceriler” kavramının veya STEM’in (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) ötesine geçmesine karmaşık problem çözme, eleştirel ve yaratıcı düşünme, sosyal beceriler gibi becerileri edinmesine ihtiyaç vardır (OECD, 2019b).

Tablo 2’de ortaya çıkan birden fazla meslekte talep edilen becerileri göstermektedir. Bu ‘kesişen’ beceriler arasında ürün pazarlama, dijital pazarlama ve insan-bilgisayar etkileşiminde uzmanlaşmış beceriler bulunmaktadır.

Özel Beceriler	İş Kümeleri
Ürün Pazarlama	Veri ve Yapay Zeka, İnsan ve Kültür, Pazarlama, Ürün Geliştirme, Satış
Dijital Pazarlama	İçerik, Veri ve Yapay Zeka, Pazarlama, Ürün Geliştirme, Satış
Yazılım geliştirme Yaşam Döngüsü (SDLC)	Bulut Bilişim, Veri ve Yapay Zeka, Mühendislik, Pazarlama, Ürün Geliştirme
Şirket Yönetimi	İnsan ve Kültür, Pazarlama, Ürün Geliştirme, Satış
Reklam	İçerik, Veri ve Yapay Zeka, Pazarlama, Satış
İnsan Bilgisayar Etkileşimi	İçerik, Mühendislik, Pazarlama, Ürün Geliştirme
Geliştirme Araçları	Bulut Bilişim, Veri ve Yapay Zeka, Mühendislik, Ürün Geliştirme
Veri Depolama Teknolojileri	Bulut Bilişim, Veri ve Yapay Zeka, Mühendislik, Ürün Geliştirme
Bilgisayar Ağı	Bulut Bilişim, Veri ve Yapay Zeka, Mühendislik, Satış
Web Geliştirme	Bulut Bilişim, Veri ve Yapay Zeka, Mühendislik, Pazarlama
Yönetim Danışmanlığı	Veri ve Yapay Zeka, İnsan ve Kültür, Ürün Geliştirme,
Girişimcilik	İnsan ve Kültür, Pazarlama, Satış
Yapay Zeka	Bulut Bilişim, Yapay Zeka, Mühendislik
Veri Bilimi	Veri ve Yapay Zeka, Pazarlama, Ürün Geliştirme
Perakende Satış	İnsan ve Kültür, Pazarlama, Satış
Teknik Destek	Bulut Bilişim, Ürün Geliştirme, Satış
Sosyal Medya	İçerik, Pazarlama, Satış
Grafik Dizayn	İçerik, Mühendislik, Pazarlama
Bilgi Yönetimi	İçerik, Veri ve Yapay Zeka, Pazarlama

**Tablo 2:** Gelecekte İhtiyaç Duyulacak Özel Beceriler

**Kaynak:** WEF, 2020

OECD, 2019 raporuna göre az ya da vasıfsız yetişkinlerin yalnızca %20'si kendini geliştirebileceği işle ilgili eğitim almaktadır. Bu kişiler OECD ortalamasına göre yüksek vasıflı yetişkinlerinkinin yüzde 40 puan altında yer

almaktadır. Bu durum vasıfsız kişilerin yeni yaratılan işlerde geri kalma riskini ortaya çıkarır (OECD, 2019b). Tüm çalışanların dijital dönüşümden aynı oranda yararlanması söz konusu değildir. Niteliği düşük olan, yaşı olan çalışanlar, potansiyel otomasyon riski yüksek işlerde çalışanlar dijitalleşmenin getirdiği yükleri taşımakta zorlanacak ve teknolojinin yarattığı işlerden çok azı yararlanabilecektir (OECD, 2019a). Bu durum dikkate alındığında düşük nitelikli çalışanlara yönelik eğitimlerin artırılması gerekmektedir. Bu kesime verilecek eğitim dijital teknolojilerin çalışma hayatına entegre edilmesine, kullanımının ve üretkenliğin artmasına katkı sağlayacaktır (Andrews ve diğ., 2018). Niteliği yüksek olan çalışanlar işler arasında geçişleri vasfı düşük olan kişilere göre daha kolaydır. Yüksek nitelik gerektiren mesleklerin okuryazarlık ve matematik becerileri boşluğu düşük nitelik gerektiren mesleklerden daha azdır (Bechichi ve diğerleri, 2018). Yetişkin Becerileri Anketi'nin (PIAAC) kapsadığı ülkeler arasında Danimarka, Hollanda ve İsveç gibi ülkeler işyerinin dijital dönüşümünde adapte olmuş durumdadır. Çalışanlarının çoğu iş başında yoğun olarak BİT kullanmakta ve ağırlıklı olarak rutin olmayan işler yapmaktadırlar. Şili, Yunanistan ve Türkiye gibi ülkelere bakıldığında dijital dönüşümün gerisinde kaldığı görülmektedir (OECD, 2019b).

Otomasyonel artış yapay zekaya ve robotik yapılanmaya doğru ilerleyen firmaları ortaya çıkardı. Bu durum yapay zeka beceresine sahip boş kadroların artmasına neden oldu (Acemoğlu vd. 2020: 24). Bu firmaların yapay zeka dışı işe alımları azaltması beklenmektedir. Yapay zekanın istihdam ve ücret üzerindeki etkisi henüz tahmin edilememektedir. Çünkü yapay zeka hem başlangıç aşamasında hem de ABD ekonomisinin bile sadece çok az bir yerine yayılmaktadır (Acemoğlu vd. 2020: 25). Yapay zeka destekli teknolojileri öğrenmek, geliştirmek ve kullanabilmek dijital çağda emeğe olan talebi de arttıracaktır. Öyle ki bu öğrenimi sağlamak için yapay zeka yazılımına bilgisine sahip öğretmenlere ihtiyaç olacaktır (Acemoğlu ve Restrepo, 2019b: 5).

Üretim sürecinde emek payını arttıran yeni işlerin ve teknolojilerin ortaya çıkması sadece inovasyon yeteneklerine değil ayrıca farklı becerilerin kazanılmasına, demografik değişikliklere, işgücü piyasası kurumlarına, ar-ge harcamalarına, vergi politikasına, pazar rekabetine, kurumsal sisteme ve yenilikçi ekosisteme bağlıdır (Acemoğlu ve Restrepo, 2019a: 27).

OECD 2019b İş Becerileri raporuna göre işgücü piyasasının yüksek bilişsel beceriler için talepte bulunduğunu göstermektedir. Yazılı ve sözlü anlatım, akıl yürütme ve karmaşık problem çözme gibi yeteneklere talep 2000'lerden beri



artarken, rutin yeteneklere olan talep önemli ölçüde azalmıştır (OECD, 2019b).

2019		2020
Python Programlama	↑	Yazma
Yapay Sinir Ağları	↑	Strateji
Algoritmalar	↓	Python Programlama
Regresyon	↑	Farkındalık
Strateji	↑	Meditasyon
Derin Öğrenme	↑	Teşekkür
Yazma	↑	Nezaket
Tedarik zinciri	↑	Dinlenme
Bulut Bilişim	↓	Algoritma
Genel İstatistik	↑	Gramer

**Tablo 3:** İstihdamdakilerin Odaklanması Gereken İlk 10 Beceri Sıralaması

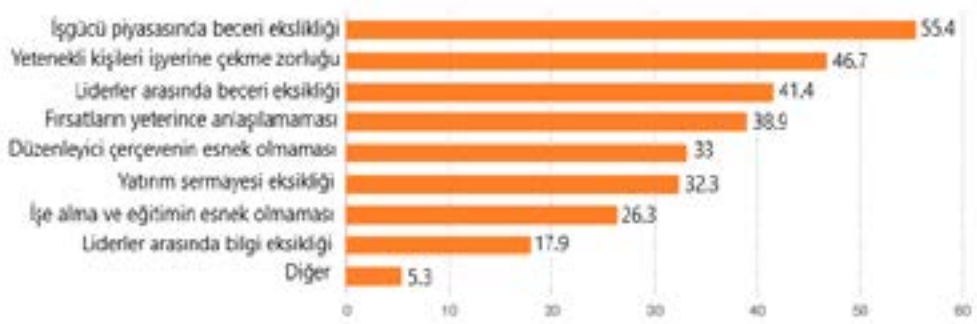
**Kaynak:** WEF, 2020

Tablo 3’de 2019 ve 2020’de istihdamda olanların odaklandıkları beceriler yer almaktadır. 2019’da odaklanılan beceriler yapay sinir ağları, algoritma, derin öğrenme gibi teknik beceriler iken 2020’de farkındalık, meditasyon ve nezaket gibi öz-yönetim becerileri de yer almaktadır.

Belçika, Danimarka, Finlandiya, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç ve İsveç’in de bulunduğu ülkeler, dijitalleşme konusunda diğer ülkelerin önünde yer almaktadır. Nüfusları yeterli becerilere sahip olan bu ülkeler dijitalleşmeden yararlanma şekilleri yaşam boyu öğrenme sistemleriyle desteklenmektedir. Japonya ve Kore gibi diğer ülkeler, dijital dönüşümden yararlanmada büyük potansiyele sahip olsa da yaşlı çalışanların geride kalmaması için bir dizi politika benimsemeleri gerekmektedir. Şili, Yunanistan, İtalya, Litvanya, Slovak Cumhuriyeti ve Türkiye’de bireyler ve işçiler genellikle dijital bir dünyada gelişmek için gerekli temel becerilerden yoksundur. Bu ülkelerin, hem örgün hem de yaygın öğrenme sistemlerinin, becerilerin artırılmasını veya yeniden beceri kazandırılmasını sağlamak için önemli ölçüde güçlendirilmesi gerekmektedir (OECD, 2019b).

Yeni mesleklerin gerektirdiği beceri eksikliği daha şiddetlidir. Küresel şirketlerin büyüme potansiyeli açısından yeni teknolojileri benimsemesi teknolojiyi uygulayacak kişilerin beceri eksikliğinin olması nedeniyle engellenmektedir.

Grafik 2’de yeni işgücü piyasalarının bilgi ve beceri eksikliğinin olması ve uzmanlaşmış yeteneği işyerine çekme zorluğu teknolojinin benimsenmesindeki en önemli iki engel olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenler dijital işler için ihtiyaç duydukları veri analisti, yapay zekâ ve makine öğrenimi uzmanı, yazılım ve uygulama geliştiricileri gibi yetenekli çalışanları bulup işe almanın zor olduğunu dile getirmektedir. (WEF, 2020).



**Grafik 2:** Yeni Teknolojilerin Benimsenmesinde Karşılaşılan Engeller

**Kaynak:** WEF, 2020

Dünya Ekonomik Forum’ un geleceğin meslekleri raporuna göre; yapılan anket çalışmasında işverenler işgücünün %62’sine yeniden beceri kazandırıp geliştirmeye imkan olduğunu ve 2025’e kadar bunu % 11 artırmayı dile getirmişlerdir. Ancak çalışanların beceri kazanmaya yönelik işveren destekli eğitimlere katılma isteği sadece %42’dir (WEF, 2020).

McKinsey’nin 9 ülkede işverenlerle yaptığı bir ankette, işverenlerin yüzde 40’ı, açık iş pozisyonlarında gereken kişiyi bulamamalarının asıl nedenin beceri eksikliği olduğunu dile getirmişlerdir. Yeni mezunların %60’ı iş hayatı için gerekli olan becerilerden yoksundur. Çalışanlar arasında da bu durum söz konusu olup %37’si beceri içeren işlerden kaçındıkları ve bunu kullanmadıklarını ortaya koymuştur (McKinsey&Company, 2017).

OECD 2017 Beceriler raporuna göre beceri eksiklikleri olarak içerik becerileri (ör. okuduğunu anlama, yazma, konuşma ve aktif dinleme), süreç becerileri (ör. eleştirel düşünme ve aktif öğrenme), karmaşık problem çözme becerileri ve sosyal beceriler (ör. talimat verme, sosyal kavrayış) arasında yoğunlaşmaktadır. Finlandiya, Lüksemburg, Hollanda, İspanya veya Almanya’da bu beceri eksikliği daha fazla iken, İsviçre, Macaristan, Kıbrıs veya Güney Afrika’da daha azdır.

Bazı teknik beceriler ülkelerin çoğunda fazla olsa da, Fransa, Danimarka, Çek Cumhuriyeti, Slovak Cumhuriyeti, Portekiz, Romanya ve Litvanya gibi ülkelerde teknik becerilerde eksiklik olduğu görülmektedir. Çoğu ülkede yeteneklerdeki eksiklik, temel olarak bilişsel yetenekler ile işitsel ve konuşma yeteneklerinde ortaya çıkmaktadır. Bu eksiklik en çok İspanya, Lüksemburg, Finlandiya ve Almanya'da görülüyor.

Yüksek vasıflı kişiler, problem çözme, yaratıcı ve karmaşık iletişim faaliyetleri gibi rutin olmayan görevleri üstlenmede teknolojik değişimden daha fazla yararlanma eğiliminde olmuşlardır. Öte yandan, gerekli becerilere sahip olmayan kişiler, değişime uyum sağlamayı veya yeni fırsatlardan yararlanmayı zor bulmakta ve geride kalabilmektedir (OECD, 2019b).

Yeni becerileri topluma kazandırabilmek için verilen eğitim kolay olmayacak ve uzun bir çaba gerektirecektir. Eğitimin istenilen amaca ulaşabilmesi için yapılması gerekenler (OECD 2019b):

- Dijital dönüşüme adapte olmada geride kalma riski olan yetişkinlere ulaşım işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda eğitim verilmelidir. Politikalar beceri eksikliğini gidermeye ve eğitimin kalitesini arttırmaya yönelik kariyer rehberliği sunmayı hedeflemelidir.
- Eğitime katılan kişilerin becerilerini geliştirip arttırabilmek için dijital araçlar kullanılmalıdır. Dijital araçlar bireylere neyi, ne zaman, nasıl ve nerede öğrenebilecekleri konusunda bakış açısı kazandırır ayrıca esnek ve hızlı olmasını sağlar. Eğitimde dijital araçların aktif kullanımını eğitime katılımı da arttıracaktır.
- Edinilen becerileri tanımlayabilmek için yeni standartlar geliştirilmeli, sertifikasız verilen eğitimler iş değiştirirken ya da yeni bir eğitime başlarken kazanılan becerilerin değerini sınırladığı için yeni akreditasyon mekanizması geliştirilmelidir. Örneğin; mikro kimlik bilgilerinde aldığı eğitimlerin ayrıntılı yer alması becerilerin daha doğru ve etkili değerlendirilmesini sağlar.
- Eğitime katılımı arttırmak amacıyla işverenlere ve katılımcılara teşvik sağlanmalıdır.
- Eğitime katılım oranının arttırılması herkes için fayda sağlayacağından bunun getireceği mali yükü işveren, birey ve devlet iş birliği ile ortak bir paydada karşılanmalıdır.

Birleşik Krallık'ta hükümet tarafından finanse edilen ve bir hayır kurumu

tarafından yürütülen Geleceğin Dijital Katılımı Programı, 200.000'den fazla kişiye temel dijital beceriler konusunda destek ve eğitim sağlamıştır. Lüksemburg, 2018'de teknolojik tehditlerle karşı karşıya kalan şirketlerdeki çalışanların yeni iş bulmalarına yardımcı olacak Dijital Beceriler Köprüsü'nü başlatmıştır. Danimarka'da yerel kütüphaneler dijitalleştirme kursları sunmaktadır (OECD 2019b).

Yeni teknolojilerin mesleklerde yarattığı dönüşüm yeşil ekonomiye ve ekosisteme uygun hale gelerek iklimin kalitesini artıracaktır. Söz konusu dijital işler, bilgi ve iletişim teknolojileri (BIT), otomasyon teknolojisi, robotlar, çok amaçlı otomotiv makineleri, yeni denetim ve kalite kontrol teknikleri, üretim sürecinin bilgisayar tabanına entegrasyonu, çevre dostu enerji kaynakları, malzeme bilimi, geri dönüşüm teknolojileri, 3D yazıcı, tıbbi teknolojiler vb. nesnelerin interneti, büyük veri (big data), siber fiziksel sistemler, bulut iletişim vb. teknolojilerin amacı düşük enerjiyle ısı üreten teknolojik üretimi en iyi şekilde yapabildiği iklimin oluşmasıdır (Büyüksu, 2020: 179-180).

## SONUÇ

Teknolojik gelişmelerin emek piyasaları için yıkıcı olduğu ve dijital emeğin insan emeğinin yerini alacağı düşünülmektedir. Dijitalleşme düşük seviyeli, rutin beceriler gerektiren işlerin ve görevlerin otomasyonuna yol açmaktadır. Ancak dijitalleşme birçok işin ortadan kalkmasına neden olsa da aynı zamanda yeni iş fırsatları yaratır. Bu süreç, rutin mesleklerde çalışan düşük vasıflı işçilerin aleyhine olurken yüksek vasıflı işçilerin lehine olmaktadır. 21.yy'da talebi düşen ve talebi artan meslekler doğrultusunda bireyleri bu yeni mesleklere entegre edebilecek dijital becerilere ihtiyaç vardır. Bu yeni meslekler yeni becerilere olan talebi arttırırken, aynı zamanda eğitim ve öğretim için yeni fırsatlar yaratır.

Bu çalışma dijital teknolojik değişimlerin istihdamı, işgücü niteliğini nasıl etkileyeceğini ve hangi mesleklere ve becerilere talep oluşturduğunu kavramak ve çalışma hayatına yön vermek amacıyla yazılmıştır. Çalışmada Dünya Ekonomik Forum Mesleklerin Geleceği 2020 raporu, OECD'nin İstihdamın Geleceği 2019, Dijital Dünya İçin Beceriler 2016 ve diğer çalışma raporlarından yararlanılmıştır.

Yapılan literatür taraması sonucunda talebi artan meslekler arasında veri analistleri ve bilim insanları, yapay zeka ve makine öğrenimi uzmanları, büyük

veri uzmanları, dijital pazarlama ve strateji uzmanları, proses otomasyon uzmanları, iş geliştirme profesyonelleri, dijital dönüşüm uzmanları, bilgi güvenliği analistleri, yazılım ve uygulama geliştiricileri, nesnelere interneti uzmanları, proje yöneticileri, işletme hizmetleri ve yönetim yöneticileri, veritabanı ve ağ uzmanları robotik mühendisleri stratejik danışmanlar yönetim ve organizasyon analistleri fintech mühendisleri mekanik ve makine tamircileri organizasyonel gelişim uzmanları risk yönetimi uzmanları yer almaktadır. Talebi düşen meslekler arasında veri giriş görevlileri, idari ve idari sekreterler, muhasebe, defter tutma ve bordro memurları, muhasebeciler ve denetçiler, montaj ve fabrika işçileri, işletme hizmetleri ve yönetim yöneticileri, müşteri bilgileri ve müşteri hizmetleri çalışanları, genel ve operasyon yöneticileri, mekanik ve makine tamircileri, malzeme kaydı ve stok tutma memurları, finansal analistler, posta hizmeti memurları, satış temsilcisi, toptan ve imalat, teknoloji ve bilim ürünleri, ilişki yöneticileri, banka veznedarları ve ilgili memurlar, kapıdan kapıya satış, haber ve sokak satıcıları, elektronik ve telekom tesisatçıları ve tamircileri, insan kaynakları uzmanları, eğitim ve gelişim uzmanları, inşaat işçileri yer almaktadır.

Yeni meslekler için ihtiyaç duyulacak beceriler analitik düşünce ve inovasyon, dayanıklılık, stres toleransı ve esneklik, aktif öğrenme ve öğrenme stratejileri, akıl yürütme, problem çözme ve fikir üretme, karmaşık problem çözme, duygusal zeka, eleştirel düşünme ve analiz, sorun giderme ve kullanıcı deneyimi, yaratıcılık, özgünlük ve girişim, servis oryantasyonu, liderlik ve sosyal etki, sistem analizi ve değerlendirme, teknoloji kullanımı izleme ve kontrol, ikna ve tartışma, teknoloji tasarımı ve programlamadır.

2030 itibariyle işlerin tamamına yakını yeni yaratılan işlere dönüşecek ve bu meslekler içerik ve beceri bakımından önemli dönüşümler geçirecektir. Mevcut becerilerine ek beceri katan çalışanlar daha hızlı ilerleyecek ve düşük vasıflı kişiler arasındaki eşitsizliği arttıracaktır. Özellikle dijital teknolojilerin yüksek becerilere olan talebi artırdığı düşünülürse bu durumun kaçınılmaz olması muhtemeldir.

Geleceğin meslekleri önsezili olmayı gerektirmektedir. Dijital çağa veya teknolojik dönüşüme uzak kalan bireyler, şirketler ve uluslar zamanla yok olmaya mahkum olacaktır. Bu doğrultuda ortaya çıkan bu yeni mesleklere başkaldırmak yerine zamanın ruhunu yakalayacak dönüşümün gerektirdiği beceriye sahip olmayı sağlayacak eğitim sistemine, dijital insan kaynaklarına ve dünyaya entegre olabilen politikalara ihtiyaç vardır.

## ÖNERİLER

- Özel ve kamu sektörü bilgi iletişim teknolojisine (BIT) ve yapay zeka terminolojisine hakim olmalı, gerekli olan alt yapı oluşturulmalı ve bütçe ayrılmalıdır.
- Yeni işlere geçiş boyunca mevcut çalışanların dijital teknolojilere uyum sağlayabilmesi ve rekabet edilebilirliği artırması için beceri ve yetkinlik eğitimleri verilmelidir.
- İşverenlerin firmalarını yüksek katma değerli ve yenilik yoğun faaliyetlere taşıyabilmeleri için ihtiyaç duydukları beceriler, sanayi ve beceri politikalarıyla uyumlu olmalıdır.
- Dijital teknolojiler, dünyanın dört bir yanındaki bireylerin fikirlerini küresel pazara çok daha kolay bir şekilde getirmelerini sağladığından dijital girişimcilik fırsatları artırılmalıdır.
- Dijital girişimciliği artırmaya yönelik kurslar ve programlar açılarak teşvik sağlanmalıdır.
- İşletmelerin dijital insan kaynağı yetiştirmesi için üniversite-şirket işbirliğinde dijital teknolojilerle uyumlu eğitimler vermelidir.
- Eğitim politikasının içeriği gençleri katma değer yaratan teknolojiyi üretip geliştirecek bilgi ve beceri düzeyine çıkaracak şekilde yeniden revize edilmeli ve Ar-ge'ye ayrılan bütçe artırılmalıdır. Sanayi- üniversite destekli meslek liselerin tamamı teknoloji liselerine dönüştürülmelidir. Kısacası bilgi ve teknoloji tabanlı yeni bir eğitim modeli olmalıdır.
- Uluslararası arenada geçerliliği olan dijital mesleklere ve gerektirdiği dijital becerilere sahip olmak için sadece ulusal düzeyde eğitimler almak yetmez. Dijital platofmlar aracılığıyla eğitimlere katılınmalı ve sertifikalar alınmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D., ve P. Restrepo, “Robots and Jobs: Evidence from Us Labor Markets”, **Cambridge: NBER Working Paper**, No. 23285.2017
- Acemoğlu, D., ve P. Restrepo, (2019a) “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates”, **Labor Journal of Economic Perspectives**, Volume 33, Number 2, Spring.
- Acemoğlu D., ve P. Restrepo, (2019b), “The Wrong Kind Of AI? Artificial Intelligence And The Future Of Labour Demand”, **Cambridge Journal of Regions**, Economy and Society Received on May 30.
- Acemoğlu, D., D.J., Autor ve P. Restrepo (2020), “AI and Jobs: Evidence from Online Vacancies”, **Boston University and NBER**, December.
- Andrews, D., G. Nicoletti ve C. Timiliotis, (2018), “*Digital Technology Diffusion: A Matter Of Capabilities, Incentives Or Both?*”, **OECD Economics Department Working Papers**, No. 1476, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7c542c16-en>
- Autor, David H., (2013), “The ‘Task Approach’ to Labor Markets: An Overview.” **Journal for Labour Market Research**, 46(3).
- Bechichi, N., (2018), “*Moving Between Jobs: An Analysis Of Occupation Distances And Skill Needs*”, **OECD Science, Technology and Industry Policy Papers**, 2018, No. 52, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/d35017ee-en>.
- Büyükuslu, A.R., (2020), **Toplum 5.0 Süper Akıllı Toplum Yeni Dünya Düzenin Yeni Sosyal Gelişim Manifestosu**, Der Yayınları.
- Eurofound , (2017), *Sixth European Working Conditions Survey - Overview report*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>, 14.04.2021.
- Forbes, (2016), “*How Digital Transformation Elevates*”, Human Capital Management, <https://www.forbes.com/forbesinsights/digitalhr/index.html>, 21.06.2021.
- Frey, C. B. ve M., Osborne, (2015), “Technology At Work The Future of Innovation and Employment”, **Citi GPS: Global Perspectives & Solutions**, February 2015.
- Frey, C.B. ve M., Osborne, (2017), “The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?”, **Technological Forecasting and Social Change**, Volume 114, January, Pages 254-280.
- Hilbert, M., (2020), “Digital Technology And Social Change The Digital Transformation Of Society From A Historical Perspective”, **Dialogues Clin Neurosci.**, Jun; 22(2):189–194. doi: 10.31887/DCNS.2020.22.2/mhilbert
- IFR, (International Federation of Robotics), (2020), “Executive Summary World Robotics 2020 Industrial Robots”,[https://ifr.org/img/worldrobotics/Executive\\_Summary\\_WR\\_2020\\_Industrial\\_Robots\\_1.pdf](https://ifr.org/img/worldrobotics/Executive_Summary_WR_2020_Industrial_Robots_1.pdf) 17.05.2021.
- MCKINSEY Global Institute, (2017), “Technology, Jobs, And The Future Of Work” **Briefing Note Prepared For The Fortune Vatican Forum**, February.
- Novakova, L., (2020), “The Impact Of Technology Development On The Future Of The

- Labour Market In The Slovak Republic,” **Technology in Society**, Elsevier, vol. 62(C).
- OECD, (2016a), *Skills For A Digital World Ministerial Meeting On The Digital Economy Background Report*, Digital Economy Papers, No. 250, <https://www.oecd.org/digital/ministerial/meeting/Skills-for-a-Digital-World-discussion-paper.pdf>, 18.05.2021.
- OECD, (2016b), *New Markets And New Jobs Background Report*, Digital Economy Papers, No. 255, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5j1wt496h37l-en.pdf?expires=1630881447&id=id&accname=guest&checksum=C651BF34C4CBA472512AC6B4AEC6847D>, 20.06.2021.
- OECD, (2019a), *The Future Of Work Employment Outlook*, [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019\\_9ee00155-en#:~:text=The%202019%20edition%20of%20the,megatrends%20are%20transforming%20the%20labour](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en#:~:text=The%202019%20edition%20of%20the,megatrends%20are%20transforming%20the%20labour), 13.03.2021.
- OECD, (2019b), *Skills Strategy, Skills To Shape A Better Future Report*, <https://www.oecd.org/skills/oecd-skills-strategy-2019-9789264313835-en.htm>, 15.03.2021.
- OECD, (2020), *Social Dialogue, Skills And Covid-19 The Global Deal For Decent Work And Inclusive Growth Flagship Report*, <https://www.oecd.org/about/secretary-general/2020-global-deal-report-social-dialogue-skills-and-covid-19.htm>, 12.03.2021.
- Spencer ,D. A., (2018), “Fear And Hope In An Age Of Mass Automation: Debating The Future Of Work, New Technology, Work And Employment”, First published: 22 February <https://doi.org/10.1111/ntwe.12105>
- Spiezia, V., (2017), “Jobs And Skills In The Digital Economy” <https://www.researchgate.net/publication/314262969> Article in The OECD observer. Organisation for Economic Co-operation and Development, March.
- WEF, (World Economic Forum), (2020), *The Future of Jobs Report*, October, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>, 10.02.2021.
- [www.pwc.co.uk/economics](http://www.pwc.co.uk/economics) “Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation 2017”, (erişim 21.05.2021) <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/digital-age> (erişim 13.05.2021).
- <https://www.igi-global.com/dictionary/resource-sharing/7562> (erişim 10.04.2021).
- <https://sozluk.gov.tr/> (erişim 10.05.2021).



# TÜRKİYE’DE PANDEMİ DÖNEMİ İŞSİZLİĞİNİN GAYRİ SAFİ YURTIÇİ HASILA İLE İLİŞKİSİ: SON 10 YILIN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

**Gürcan Evren PAZVANT**

*Yüksek Lisans öğrencisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalı, evren.pazvant@ogr.sakarya.edu.tr; ORCID: 0000-0001-6462-3598*

*Makalenin yapılandırılma sürecinin her aşamasında desteğini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. M. Çağlar Özdemir’e teşekkürü borç bilirim.*

## **Özet**

Araştırma, Covid 19 pandemi döneminde Türkiye’de oluşan işsizliğin GSYİH ile arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirleme amacıyla gerçekleştirilmektedir. Belirlenen yön ve kuvvetin anlamlı çıkarımları son 10 yıllık dönemdeki işsizlik ve GSYİH ilişkilerinin kuvvet ve yönleri ile karşılaştırılarak yapılmaktadır. Çalışma, ILOSTAT kanalıyla elde edilen 3 aylık dönemsel işsizlik oranları ile TÜİK tarafından elde edilen 3 aylık dönemsel milyon bazlı GSYİH değerlerinden oluşan 90 farklı veri ile gerçekleştirilmektedir. İlişki zincirini ortaya çıkarmak için SPPS programı aracılığıyla nicel veri tekniği olan korelasyon analizine başvurulmaktadır. İşsizliğin ilişkisini 1 ve 2 dönem sonra göstereceği düşüncesiyle ilişki zincirleri 1 ve 2 dönem gecikmeli analizler şeklinde yapılandırılmaktadır. 3 aylık dönemsel veri setleri çerçevesinde elde edilen 2 dönem gecikmeli analiz bulguları, uzun dönemde işsizlik ile GSYİH ilişkisinin kısa döneme göre kuvvetinin azaldığı veya yönünün değiştiğini göstermektedir. Bu değişim ve dönüşüm Türkiye’nin istihdamsız ekonomik büyüme sürecini yansıtırken 1 dönem gecikmeli analizler kısa vadede işsizlik ile GSYİH arasındaki ilişkinin daha belirgin olduğunu göstermektedir. 11 dönemi kapsayan inceleme sonunda her döneme ait bulgular o dönemin sosyo-ekonomik koşulları ile değerlendirilerek Covid 19 pandemi dönemi ile karşılaştırıldığında genel olarak pandemi döneminde değişkenlerin ilişkisinin son 10 yılda oluşan ilişkilerden negatif yönü ile daha kuvvetli olduğu gözlemlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Covid-19, İşsizlik, GSYİH, Ekonomik Etki, İşgücü Piyasası

# THE RELATIONSHIP BETWEEN PANDEMIC PERIOD'S UNEMPLOYMENT AND GROSS DOMESTIC PRODUCT IN TURKEY: A COMPARATIVE ANALYSIS FOR THE LAST DECADES

## Abstract

The research was carried out to determine the direction and strength of the relationship between unemployment and GDP in Turkey during the covid 19 pandemic period. Significant inferences of the determined direction and strength are made by comparing the strength and direction of the unemployment and GDP relations in the last ten years. The study was carried out with 90 different data consisting of 3-month periodic unemployment rates obtained through ILOSTAT and 3-month periodic million-based GDP values obtained by TUIK. Correlation analysis, a quantitative data technique, is used through the SPSS program to reveal the relationship chain. With the thought that unemployment will show its relationship after 1 and 2 periods, the relationship chains are structured as 1 and 2 periods lagged analyzes. The findings of the 2-period lagged analysis obtained within the framework of 3-month periodical data sets show that the strength of the relationship between unemployment and GDP, in the long run, has decreased or its direction has changed compared to the short run. While this change and transformation reflects Turkey's unemployed economic growth process, analyzes with a lag of one period show that the relationship between unemployment and GDP is more evident in the short run. Constantly the examination covering 11 periods, the findings of each period were evaluated with the socio-economic conditions of that period and compared with the covid 19 pandemic period. It was observed that the relationship between the variables in the pandemic period was generally more substantial than the relations formed in the last ten years, with the negative aspect.

**Key Words:** Covid19, Unemployment, GDP, Economic Effect, Labour Force Market

# GİRİŞ

2019 Aralık'ta dünyanın yeni tanıştığı bir virüs olan Covid 19'un kısa sürede pandemik bir vaka konumuna gelmesi yaşanan sürecin ülkelerin sosyo-ekonomik yapılanmaları üzerindeki etki ve ilişkisinin tartışıldığı bir süreci doğurmaktadır. Devam etmekte olan süreç ileriye dönük belirsizliğini koruma halinde olsa da günümüze dek yarattığı etkiler farklı disiplinlerin ilgi odağı olmaktadır. Covid 19 pandemisi ile mücadelede ülkelerin uyguladığı mücadele politikalarının işgücü piyasaları ve makro ekonomik değerleri üzerinde etkisi olacağı düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle covid 19 pandemisi sürecinde işsizlik ile GSYİH arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetinde bir değişimin olup olmadığını merak edilmektedir.

İşsizlik oranlarının düşürülmesi ve ekonomik büyüme gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin makroekonomik politik amaçları arasında önemli bir yere sahiptir (Göcen, 2021: 554; Özçelik ve Erdem, 2020: 328). İşsizlik ve diğer ekonomik problemlerin birbirleriyle bağlantı halinde olduğu bilinmektedir. İşsizlik etkisi pek çok makro ekonomik değişkeni etkileme gücüne sahiptir. Yapılan araştırmalar ve çalışmalar kriz dönemlerinin işsizlik oranları üzerindeki güçlü etkisini ortaya koymaktadır (Güriş ve Yaman, 2018: 145).

Bir ülkenin ekonomisinin sağlık ve istikrarını temsil eden en yaygın kabul görmüş makroekonomik göstere GSYİH'dır (Jena vd , 2021: 324-325).

Bu çalışma küresel bir sağlık krizi dönemi olarak adlandırabileceğimiz Covid 19 Pandemi döneminde Türkiye için hesaplanan işsizlik oranları ile GSYİH değerleri arasındaki ilişkinin geçmiş 10 yıldaki ilişkiler ile arasındaki farkı ortaya koyarak yönünü ve kuvvetini belirleme amacıyla gerçekleştirilmektedir. Aradaki farkı ortaya çıkarmak için pandemi döneminin ilk aşaması olan 2020 kısa bir süreci kapsamaktadır. Bu kısa süreci en etkili şekilde değerlendirebilmek için 3 aylık dönemsel veri setlerinden yararlanılmaktadır.

Araştırmada ILOSTAT kanalıyla elde edilen 3 aylık dönemsel işsizlik oranları ile TÜİK tarafından elde edilen 3 aylık dönemsel milyon bazlı GSYİH değerleri geçmişe dönük 10 yıllık zaman serisi yaklaşımı ile karşılaştırılarak değerlendirilmektedir. Tespit edilen bir işsizlik oranının etkisini 1 ve 2 dönem sonra göstereceği düşüncesinden yola çıkılarak elde edilen veriler 1 ve 2 dönem gecikmeli analiz ile gözlemlenmektedir. İlişki zinciri, SPSS programı aracılığıyla yapılan korelasyon analizi değerleri ile oraya çıkarılmaya çalışılmaktadır.

Pandemi Dönemi İşsizliğin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla ile İlişkisi: Son On Yıllık Dönem Karşılaştırmalı Analiz çalışması, 3 bölümde yapılandırılmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın kavramlarının açıklandığı teorik alan ile kısa literatür analizi yapılmaktadır. İkinci bölümde araştırmanın amacı/hedefi, kapsamı ve yöntemi açıklanmaktadır. Çalışmanın son bölümü elde edilen bulguların değerlendirilmesine ayrılmaktadır.

## 1. Teorik Arkaplan

Günümüzde ekonomilerin ve işgücü piyasalarının en temel sorunu olan işsizlik, etkisini farklı sosyo-ekonomik yapılar üzerinde gösterebilme gücüne sahiptir. İşsizliğin kuvvetli etki gücü kendisiyle etki edebileceği diğer yapılar arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasına olan ilgiyi arttırmaktadır. Dolayısıyla işsizlik sorunu üzerine araştırma alanı gün geçtikçe genişlemektedir. Bu araştırma alanının temel dinamiği işsizler veya işsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşsizler, referans döneminde çalışma çağı içerisinde bulunan mevcut olarak çalışmaya uygun ve iş arayan kişileri kapsamaktadır (ILOSTAT, 2021).

Türkiye özelinde ele alacak olursak işsizler;

Referans döneminde istihdam alanı dışında kalan kişilerden son 4 haftalık periyotta en az 1 iş arama kanalına ulaşmış ve 2 hafta sürecinde işbaşı yapabilecek olan tüm kişiler olarak ifade edilmektedir. Referans dönemi 2014'ten itibaren son 4 hafta olarak kullanılmaktadır. (TÜİK, 2021).

Küresel ölçekte ülkeler, aylık, dönemlik veya yıllık olarak işsizlik oranlarını hesaplamaktadır. İşsizliğin hesaplanma denklemi işsiz sayısının işgücüne oranının 100 ile çarpımı şeklindedir.

$$\text{İşsizlik Oranı} = \frac{\text{İşsizler}}{\text{İşgücü}} \times 100 \text{ (ILOSTAT,2021)}$$

İşsizlik ile önemli bir ilişki içerisinde bulunan dünya çapında en etkin ve baskın bir ölçüt olarak kabul edilen GSYİH, 1930'larda milli geliri ölçmek için geliştirilmiş olup II. Dünya Savaşı sonrası dönemde ülkelerin temel ekonomik göstergesi olarak kabul edildi (Hoff ve diğerleri, 2021: 1). GSYİH, belirli bir dönemde bir ekonominin ürettiği nihai mal ve hizmetlerin parasal değeri olarak ifade edilir. (TÜİK, 2021) Bu değer ülkelerin makroekonomik yapılarındaki istikrarı ve sağlığı temsil etmesi açısından önemli görülmektedir (Jena vd , 2021: 324-325).

Literatürde işsizlik ve GSYİH arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalara rastlamak mümkündür. 1962’de Arthur Okun’un GSYİH ve işsizlik ilişkisini incelediği çalışma, değişkenlerin negatif ilişki halinde olduğunu saptamıştır. Bulguların pek çok çalışma ile doğrulanmasıyla teori Okun Kanunu olarak anılarak makroekonominin çalışma alanlarında yer almıştır (Ball ve diğerleri, 2012: 1). Küresel ölçekte günümüze kadar literatürde çalışma alanını koruyan ilişki zinciri güncel çalışmalarda da kendini göstermektedir. Araştırma alanı Okun yasasının geçerliliğini ve çeşitli ülkelerin işsizlik ve GSYİH ilişkisinin yön ve kuvvetini saptama amacıyla yapılandırılmış ve farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Mukit ve arkadaşlarının Bangladeş’te işsizlik ve GSYİH arasında ilişki kurduğu çalışmasında negatif korelasyon yakalamış olduğu gözlemlenmiştir (Mukit ve diğerleri, 2020: 57). Kuzey Makedonya’da yapılan işsizlik ve GSYİH çalışmasında güçsüz bir korelasyon yakılırken benzer şekilde Nijerya’da da pozitif yönlü zayıf bir ilişkiye rastlanmıştır (Serafimoviç, 2021: 224; Agboli, 2021). Hasan ve Zaheer’in de Pakistan’da yaptığı çalışmada da pozitif yönlü bir ilişkiye işaret ederek Okun yasasının izlerine rastlamadıklarını belirtmeleri (Hasan ve Zaheer, 2021: 67) ve Liberya için yapılan korelasyon çalışmasında gözlemsel bulgularda değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirtilmesi (Contech,2021) Okun Yasası’nın geçerliliği konusundaki merakı uyandırmış ve bu yönde çalışmaların incelenmesini elzem kılmıştır.

Araştırmalar Özçelik ve Erdem’in Okun Yasası’nın Türkiye’de geçerliliğini incelediği araştırmaya yönelmiş ve olumlu bir sonuç aldıkları çalışmada işsizlik ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin nedensellik bağına ulaşamadıkları anlaşılmıştır (Özçelik ve Erdem, 2020: 338).

Türkiye’de Pandemi İşsizliğinin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla ile İlişkisi: Son On Yıllık Dönem Karşılaştırmalı Analiz çalışmasının kapsama alanına Türkiye’yi alması ulusal araştırmalara göz atma merakını doğurmuştur.

İpek ve Elal’in Türkiye’de işsizlik- GSYİH büyümesi arasında yaptığı korelasyon çalışmaları negatif yönlü ilişkinin varlığını ortaya koymuştur (İpek ve Elal, 2021: 158). Türkiye çapında yapılan çalışmalar işsizlik ve GSYİH arasındaki negatif ilişkiye yoğunlaşırken dönemsel açıdan değişimlerin olup olmayacağı merak edilmiştir.

Akay ve arkadaşları’nın Türkiye’de işsizlik ve GSYİH arasındaki ilişkiyi

dönemsel farklılıkları ile analiz etmeye çalıştığı ve ekonominin daralma döneminde oluşan ilişkinin genişleme dönemine kıyasla daha güçlü olduğunu saptamaları (Akay ve diğerleri, 2016: 222) Covid 19 Pandemi döneminin son 10 yıla kıyasla ilişki zincirini nasıl etkilediği konusundaki merakı arttırmıştır.

Literatürde covid 19 pandemi sürecinde işsizlik ve gsyh ilişkisinin önceki dönemlere analizini yapan bir çalışmaya rastlanılmamaktadır.

## 2. Araştırma Amacı ve Yöntemi

Pandemi Dönemi İşsizliğin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla ile İlişkisi: Son On Yıllık Dönem Karşılaştırmalı Analiz çalışması, Covid 19 pandemi sürecinin birinci aşaması olarak gösterilebilen 2020’de sürecin işsizlik ile GSYİH değerleri arasındaki ilişkinin yönü ve boyutuna etkisini ortaya çıkararak son 10 yılda oluşan ilişkiden farkını tespit etmeyi **amaçlamaktadır**.

Araştırma, pandemi dönemi olan 2020 ve öncesindeki 10 yıllık süreçte işsizlik ile GSYİH ilişkisinin dönemsel olarak yönünün ve gücünün ve pandemi dönemindeki ilişkinin farklılıklarını ortaya çıkarmak adına iki alanda gerçekleştirilmektedir.

Covid 19 Pandemi sürecinin ilk aşaması olan 2020’nin kısa bir süreci oluşturması işsizlik ve GSYİH ilişkisinin ortaya çıkarılması açısından **yıllık verilerden ziyade 3 aylık dönemsel verilerin kullanılmasını daha anlamlı kılmaktadır**. Anlam değerini artırma düşüncesiyle 11 yılın 3 aylık dönemsel veri setleri ilişki zinciri içerisinde kullanılmaktadır.

Covid 19 Pandemi Sürecinde işsizliğin ve GSYİH’nin anlamlı bir ilişki tespitinin yapılabilmesi 2010-2019 sürecindeki değerlerin korelasyonu ile ilgili dönemin değerlerinin korelasyonunun karşılaştırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla araştırmanın amacına ulaşması 2010-2019 sürecindeki işsizlik ve GSYİH ilişkisinin yönü ve boyutunun ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bu bağlamda 2010-2019 dahilindeki işsizlik ve GSYİH ilişkisinin ortaya çıkarılması araştırmanın **hedefleri arasındadır**.

Çalışma kapsamında covid 19 pandemi sürecinin ilk aşaması olarak değerlendirilen 2020’de işsizlik ve GSYİH ilişkisinin ortaya çıkarılması araştırmanın **hedeflerinden birini oluştururken** anlamlı bir çıkarım yapabilmek için 2010-2019 değerleri ile 2020 değerlerinin karşılaştırılması da **amaca ulaşmakta son hedef olarak** belirlenmiştir.

Türkiye'nin 3 aylık dönemsel işsizlik oranları verileri ILOSTAT, milyon dolar bazlı GSYİH değerleri ise TÜİK'ten keşfedilmektedir. Araştırma 11 yıllık süreçte 44 farklı işsizlik oranı ile 46 farklı GSYİH değerini **kapsamaktadır**.

Çalışmada **nicel** değerlerin ilişki zincirinin yönünü ve boyutunu ortaya koymak hedeflendiği için **nicel veri tekniği olan korelasyon analizine** başvurulmaktadır.

Korelasyon analizi, iki farklı değişkeninin birbiri ile ilişkisinin gücünü belirlemeye yönelik geliştirilmiş analiz tekniğidir. Analiz sonucunda elde edilen +1 ile -1 arasındaki korelasyon katsayı değerleri değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve gücü hakkında bilgiler verir. R katsayısı olarak gösterilen değer negatif ifadesi (-) ilişkinin ters yönüne işaret ederken değer -1 e yaklaştıkça ilişkinin şiddetinin arttığı şeklinde yorumlanır. Katsayı değerlerinin pozitif ifadesi (+) doğru orantılı bir ilişkinin varlığını ortaya koyarken değer +1 e yaklaşması ilişki şiddetinin arttığına işaret etmektedir (Coşkun ve diğerleri, 2017:235-236).

Pandemi Dönemi İşsizliğin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla ile İlişkisi: Son On Yıllık Dönem Karşılaştırmalı Analiz araştırmasında işsizlik ile GSYİH arasındaki ilişki **3 aylık dönemsel veri setleri çerçevesinde**; işsizliğin etkisini oluştuktan **bir veya iki dönem sonra göstereceği düşüncesiyle 1 dönem ve iki dönem gecikmeli korelasyon analizleri** yapılarak tespit edilmeye ve açıklanmaya çalışılmaktadır.

Korelasyon analizi aşamasında SPSS programından yararlanılmıştır.

### **3. Bulguların Değerlendirilmesi**

Araştırma bulguları çerçevesinde Türkiye'nin 2010-2020 işsizlik ve GSYİH verileri incelendiğinde niceliksel değerlerde değişimler gözlemlenmektedir (Tablo 1).

Türkiye'de 2010 sürecinde dönemsel veriler değişim oranlarına göre incelendiğinde işsizlik değişim oranı birinci dönemden (Q1) ikinci döneme (Q2) %23,84 azalış ikinci dönemden üçüncü döneme (Q3) %3,03 artış üçüncü dönemden son dönem olan dördüncü döneme (Q4) %3,92 azalış şeklinde belirlemektedir. 2010 sürecinde milyon dolar bazlı GSYİH değerleri incelendiğinde birinci dönemden (Q1) ikinci döneme (Q2) %8,32 artış ikinci dönemden üçüncü döneme (Q3) %13,09 artış üçüncü dönemden son dönem olan dördüncü döneme (Q4) %3,73 artış gözlemlenmektedir. 2010'un son döneminden (Q4) 2011'in

birinci dönemine(Q1) geçiş süreci ele alındığında işsizlik oranı %6,12 artış gösterirken GSYH %9,54 azalış halindedir.

2010'da 1 dönem gecikmeli korelasyon analizi -0,730 değeriyle güçlü negatif ilişki zincirini, 2 dönem gecikmeli korelasyon analizi -0,145 ile zayıf negatif ilişki zincirini yansıtmaktadır. 1 dönem gecikmeli ilişkiye oranla 2 dönem gecikmeli ilişki %80,13 güç kaybına uğramıştır.

2011'in zaman dilimlerinde işsizlik verilerinin değişim oranları Q1'den Q2'ye %17,30 azalış, Q2'den Q3'e %3,48 azalış ve Q3'ten Q4'e %2,40 azalışa sahipken GSYİH değerlerinin değişim oranı Q1'den Q2'ye %10,29 artış Q2'den Q3'e %0,20 artış ve Q3'ten Q4'e %8,96 azalış şeklindedir. 2011'in son döneminden (Q4) 2012'nin ilk dönemine (Q1) geçiş aşaması incelendiğinde işsizlik %16,04 artarken GSYİH %2,25 azalmaktadır.



Yıl	İstisilik Oran	GSYİH Değeri (Milyon \$)	Bir Dönem Geçikmeli Korelasyon Analiz Katsayısı	İki Dönem Geçikmeli Korelasyon Analiz Katsayısı	Bir Dönem Geçikmeli Korelasyon Analiz Katsayısı (2020)	İki Dönem Geçikmeli Korelasyon Analiz Katsayısı (2020)
2010Q1	13	159,771	-0,730	-0,145	-0,887	0,793
2010Q2	9,9	173,072				
2010Q3	10,2	195,729				
2010Q4	9,8	203,036				
2011Q1	10,4	183,658	0,706	0,749		
2011Q2	8,6	202,562				
2011Q3	8,3	202,981				
2011Q4	8,1	184,778				
2012Q1	9,4	180,613	-0,971	0,665		
2012Q2	7,3	193,984				
2012Q3	7,8	208,949				
2012Q4	8,3	202,736				
2013Q1	9,4	199,176	-0,236	0,415		
2013Q2	8	210,821				
2013Q3	8,8	213,020				
2013Q4	8,9	200,028				
2014Q1	10,2	185,939	-0,769	0,849		
2014Q2	8,8	202,200				
2014Q3	10	214,276				
2014Q4	10,7	196,955				
2015Q1	11,2	202,703	-0,808	-0,153		
2015Q2	9,3	211,238				
2015Q3	10,1	225,103				
2015Q4	10,5	222,835				
2016Q1	10,9	191,396	-0,687	-0,551		
2016Q2	9,4	217,634				
2016Q3	11,2	225,232				
2016Q4	12	228,482				
2017Q1	12,6	175,906	-0,465	0,795		
2017Q2	11	205,103				
2017Q3	10,5	236,350				
2017Q4	10,3	235,259				
2018Q1	10,6	208,954	-0,690	-0,703		
2018Q2	9,7	207,698				
2018Q3	11,1	191,877				
2018Q4	12,3	188,594				
2019Q1	14,7	172,470	-0,369	0,130		
2019Q2	12,8	175,523				
2019Q3	14	204,059				
2019Q4	13,3	208,303				
2020Q1	13,7	176,200	-0,887	0,793		
2020Q2	12,9	152,585				
2020Q3	13,2	196,582				
2020Q4	12,8	191,535				
2021Q1	-	188,455				
2021Q2	-	188,566				

### **Tablo 1.** Türkiye’de İşsizlik ve GSYİH İlişkisi (2010-2020)

**Kaynak:** ILOSTAT ve TÜİK verilerinden ve SPSS programından yararlanılarak derlenmiştir.

Türkiye’de 2011 sürecinde işsizliğin 1 dönem gecikmeli korelasyon analizi yapıldığında 0,706 katsayısına ulaşılmaktadır. 2 dönem gecikmeli olarak kurulan ilişki değeri 0,749’dur. 2011 gecikmeli analiz değerlerinde %6,09 pozitif yönlü ilişkide artış gözlemlenmektedir.

2012 süreci işsizlik ve GSYİH değerlerinin değişim oranları gözlemlendiğinde işsizlik oranları Q1’den Q2’ye %22,34 azalış Q2’den Q3’e %6,84 artış ve Q3’ten Q4’e %6,41 artış halindeyken GSYİH değerleri Q1’den Q2’ye %7,40 artış Q2’den Q3’e %7,71 artış Q3’ten Q4’e %2,97 azalmaktadır. 2012’nin son döneminden (Q4) 2013’ün ilk dönemine (Q1) işsizlik oranı %13,25 artış halindeyken GSYİH değeri %1,75 azalış göstermektedir.

2012’de 1 dönem gecikmeli analiz katsayısı -0,971, 2 dönem gecikmeli analiz katsayısı 0,665 tespit edilmiştir. Analiz dönemleri arasında %168,48 değişim ile 1. Dönemdeki güçlü negatif yönlü katsayısı güçlü pozitif yönlü kuvvete dönüşmektedir.

Türkiye’de 2013’de işsizlik oranları Q1’den Q2’ye %14,86 azalış Q2’den Q3’e %10 artış Q3’ten Q4’e %1,13 artış yaşarken GSYİH Q1’den Q2’ye %5,84 artış Q2’den Q3’e %1,04 artış Q3’ten Q4’e %6,09 azalış şeklinde değişmektedir. 2013’ün son döneminden 2014’ün ilk dönemine sürecindeki (Q4-Q1) işsizlik oranı değişimi %14,60 artış GSYİH %7,04 azalış halindedir.

2013 sürecinde dönemsel gecikmeli analizler incelendiğinde 1 dönem gecikmeli -0,236, 2 dönem gecikmeli korelasyon 0,415 değerindedir. Analiz dönemlerinde %275,84 değişim oranı tespit edilmektedir. 1. dönem gecikmeli güçsüz negatif yönlü işsizlik GSYİH ilişkisi 2 dönem gecikmeli analizde yönünü güçsüz pozitif yönlü ilişki olarak göstermektedir.

2014 sürecinde Q1’den Q2’ye işsizlik %13,74 azalırken Q2’den Q3’e %13,63 artmaktadır. Bu dönemsel artışı Q3’ten Q4’e %7lik artış takip etmektedir. 2014 sürecinde GSYİH değişimi ele alındığında Q1’den Q2’ye %8,74 artış Q2’den Q3’e %5,97 artış Q3’ten Q4’e %8,08 azalış gözlemlenmektedir. 2014’ün son döneminden 2015’in ilk dönemine geçiş sürecinde (Q4-Q1) işsizlik oranı %4,67 artarken GSYİH %2,82 artış bulunmaktadır.

2014'te dönemsel gecikmeli analizler gözlemlendiğinde 1 dönem gecikmeli -0,769, 2 dönem gecikmeli korelasyon 0,849 katsayı değerindedir. Analiz dönemlerinde %210,40 değişim oranı tespit edilmektedir. 1. dönem gecikmeli analiz güçlü negatif yönlü işsizlik GSYİH ilişkisini ortaya koyarken 2 dönem gecikmeli analizde yönünü güçlü pozitif yönlü ilişki olarak göstermektedir.

2015'te işsizlik oranları Q1'den Q2'ye %16,94 azalış Q2'den Q3'e %8,60 artış Q3'ten Q4'e %3,96 artış şeklinde değişim göstermektedir. 2015 dahilinde GSYİH değerleri Q1'den Q2'ye %4,22 artış Q2'den Q3'e %6,73 artış %1,21 azalış şeklinde değişmektedir. 2015'in son döneminden 2016'nın ilk dönemine (Q4-Q1) işsizlik oran değişimi %3,80 artış halindeyken GSYİH %14 azalmaktadır.

2015 gecikmeli analizler incelendiğinde 1 dönem gecikmeli analiz -0,808, 2 dönem gecikmeli analiz -0,153 korelasyon değerine sahiptir. Analiz dönemleri arasındaki değişim oranı %81,06'dır. 1 dönem gecikmeli analizdeki güçlü negatif işsizlik GSYİH ilişkisi 2 dönem gecikmeli analiz güçsüz negatif yönlü olarak kurulmaktadır.

2016 verileri incelendiğinde Q1'den Q2'ye işsizlik değişim oranı %13,76 azalış Q2'den Q3'e %19,14 artış Q3'ten Q4'e %7,14 artış yaşarken GSYİH değerlerinin değişim oranı Q1'den Q2'ye %13,70 artış Q2'den Q3'e %3,49 artış ve Q3'ten Q4'e %1,44 artış olarak gözlemlenmektedir. 2016'dan 2017'ye geçiş döneminde (Q4-Q1) işsizlik değişim oranı %4,99 artış ve GSYİH değişim oranı %23,03 azalış şeklindedir.

Türkiye'de 2016'da işsizlik GSYİH ilişkisi 1 dönem gecikmeli analiz ile -0,687 güçlü negatif ilişkiye sahipken 2 dönem gecikmeli analizde korelasyon değeri -0,551'dir. Negatif yönlü ilişki %19,79 güç kaybetmektedir.

2017'de Q1'den Q2'ye işsizlik değişim oranı %12,69 azalış Q2'den Q3'e %4,54 azalış Q3'ten Q4'e %1,90 azalış halindedir. GSYİH değişim oranlarına bakıldığında Q1'den Q2'ye %16,49 artış Q2'den Q3'e %15,11 artış Q3'ten Q4'e %0,38 azalış gözlemlenmektedir. 2017-2018 geçiş sürecinde (Q4-Q1) işsizlik oranı değişimi %2,91 artış gösterirken GSYİH değişim oranı %11,81 azalış halindedir.

2017 işsizlik - GSYİH gecikmeli korelasyon analizleri incelendiğinde 1 dönem gecikmeli analizde -0,465 katsayısına 2 dönem gecikmeli analizde 0,795 değerine ulaşılmaktadır. Analizler arası değişim oranı %270,96'dır. 1 dönem

gecikmelide güçsüz negatif ilişki 2 dönem gecikmeli analizde güçlü pozitif ilişki olarak gözükmemektedir.

2018 sürecinde Q1'den Q2'ye işsizlik değişim oranı %8,49 azalış Q2'den Q3'e %14,43 artış Q3'ten Q4'e %10,81 artış göstermektedir. Aynı dönem dahilinde GSYİH değişim oranı Q1'den Q2'ye %0,64 azalış Q2'den Q3'e %7,76 azalış Q3'ten Q4'e %1,90 azalış halinde belirmektedir. 2018'den 2019'a geçiş sürecinde (Q4-Q1) işsizlik değişim oranı %19,51 artış gösterirken GSYİH değişimi %7,41 azalış olarak kendini göstermektedir.

2018'de 1 dönem gecikmeli korelasyon analizi katsayısı -0,609, 2 dönem gecikmeli değer -0,703'tür. 1 dönem gecikmeli analize göre 2 dönem gecikmeli ilişki zinciri negatif yönlü kuvvetini %1,88 arttırmaktadır.

2019'da işsizlik değişim oranları incelendiğinde Q1'den Q2'ye %12,92 azalış Q2'den Q3'e %9,37 artış Q3'ten Q4'e %4,99 azalış tespit edilirken GSYİH değişiminde Q1'den Q2'ye %1,63 artış Q2'den Q3'e %16,51 artış Q3'ten Q4'e %2,34 artış gözlemlenmektedir. 2019-2020 geçiş döneminde (Q4-Q1) işsizlik oranı %3 artış göstermektedir. Aynı dönemde GSYİH %15,41 azalış halindedir.

2019'da 1 dönem gecikmeli işsizlik GSYİH korelasyon analizi değeri -0,369'dur. 2 dönem gecikmeli işsizlik GSYİH analiz değeri 0,130'dur. Analizler karşılaştırıldığında %135,23 değişim gözlemlenmektedir. 1 dönem gecikmeli analiz güçsüz negatif ilişki 2 dönem gecikmelide güçsüz pozitif ilişki gözlemlenmektedir.

2020'de işsizliğin durumu dönemselsel olarak incelendiğinde Q1'den Q2'ye %5,83 azalış Q2'den Q3'e %2,32 artış Q3'ten Q4'e tespit edilmektedir. Dönemin GSYİH değerleri arasında Q1'den Q2'ye %13,40 azalış Q2'den Q3'e %28,83 artış Q3'ten Q4'e %2,56 azalış gözlemlenmektedir. 2020- 2021 geçiş süreci (Q4-Q1) GSYİH değeri %1,60 azalış 2021'in ilk dönemi ile ikinci döneminde (Q1-Q2) %0,05 artış bulunmaktadır.

Covid 19 pandemi dönemi olarak adlandırılan 2020 sürecinde Türkiye'de işsizlik ve GSYİH ilişkisi incelendiğinde; 1 dönem gecikmeli analizde -0,887, 2 dönem gecikmeli analizde 0,793 korelasyon katsayısı elde edilmektedir. 1 dönem gecikmeli analiz ile 2 dönem gecikmeli analiz arasında %189,40 değişim oranı bulunmaktadır. 1 dönem gecikmeli analiz güçlü negatif ilişki 2 dönem gecikmeli analiz güçlü pozitif ilişki sonucu vermektedir.

Dönemsel analizler arasındaki ilişki zinciri genel olarak değerlendirildiğinde 1 dönem gecikmeli korelasyon analiz katsayıları ile 2 dönem gecikmeli korelasyon analiz katsayıları arasında güçlü ve uyumlu bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Covid 19 Pandemi sürecinde işsizlik ve GSYİH ilişkisi son 10 yıl ile karşılaştırıldığında pandemi döneminin tahrip izlerine rastlanılmaktadır.

2010'da işsizlik ve GSYİH korelasyon katsayısı -0,730'dur. 2020'deki korelasyon katsayısı olan -0,887 ile karşılaştırıldığında pandemi döneminde %21,50 negatif yönlü daha güçlü ilişkinin varlığı saptanmaktadır.

2011'deki ilişki zincirini yansıtan korelasyon katsayısı 0,706 ile 2020 pandemi dönemi karşılaştırıldığında %225,63 değişim oranı ile güçlü pozitif ilişki ile güçlü negatif ilişki farkı ortaya çıkmaktadır.

2012 işsizlik ve GSYİH ilişkisinin negatif yönlü güçlü ilişkisini temsil eden -0,971 korelasyon katsayısı ile pandemi dönemindeki korelasyon katsayısı karşılaştırıldığında negatif ilişki gücünün pandemi döneminde %8,65 azaldığı gözlemlenmektedir.

2013'te işsizlik ve GSYİH korelasyon katsayısı -0,236, pandemi dönemi korelasyon katsayısı ile karşılaştırıldığında pandemi döneminde negatif yönlü ilişki %275,84 güçlenmektedir.

2014 korelasyon katsayısı -0,769 ile pandemi dönemi korelasyon sayısı arasında %15,34 değişim oranı bulunmaktadır. Pandemi döneminde negatif yönlü ilişkinin gücü artmaktadır.

2015'te işsizlik ile GSYİH korelasyon katsayısı -0,808 ile pandemi dönemi ilişki zinciri karşılaştırıldığında pandemi döneminde negatif yönlü ilişki kuvvetini %9,77 arttırmaktadır.

2016 ve 2020 korelasyon analiz katsayıları karşılaştırıldığında -0,687 değeri ile -0,887 arasındaki %29,11lik değişim oranı covid 19 pandemi döneminde negatif ilişki gücünün arttığını göstermektedir.

2017'de işsizlik ile GSYİH korelasyon katsayısı -0,465'tir. Pandemi döneminde 2017'ye kıyasla negatif etki gücü %90,75 artmaktadır.

2018'de -0,609 olarak gözlemlenen korelasyon katsayısı ile pandemi dönemi

korelasyon katsayısı arasında %28,55 değişim oranı hesaplanmaktadır. Pandemi döneminde ilişkinin negatif yönlü büyümesi devam etmektedir.

Pandemi öncesi dönem olarak ifade edebileceğimiz 2019'da işsizlik ve GSYİH arasındaki ilişki -0,369 değeriyle ifade edilmektedir. Pandemi dönemi korelasyon katsayısı ile kıyaslandığında Pandemi döneminde negatif etki gücü %140,37 artmaktadır.

## SONUÇ

Türkiye'de Covid 19 pandemi döneminde işsizlik ve GSYİH ilişkisini inceleme amacıyla yürütölen araştırmada 11 yıl kapsamında elde edilen bulgular değerlendirildiğinde 1 dönem gecikmeli ve 2 dönem gecikmeli analiz korelasyon katsayıları arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki kurulamamıştır.

2 dönem gecikmeli analizde elde edilen pozitif korelasyonlar uzun dönemde işsizliğin GSYİH ilişkisinde görünür olmadığını göstermektedir. Pozitif korelasyon işsizlik arttıkça GSYİH'nın arttığı şeklinde bir sonuç çıkarmıştır. 2 dönem gecikmeli analiz sonuçları Türkiye'nin istihdam odaklı bir büyümeye sahip olmadığını göstermektedir. 2 dönem gecikmeli analizde elde edilen negatif korelasyon katsayılarının 1 dönem gecikmeliye göre gücünün düşük olması da uzun dönemde ilişkinin anlam değerini kaybettiği şeklinde yorumlanabilir.

1 dönem gecikmeli korelasyon analizi sonuçları dünyanın küresel sağlık krizini yaşadığı Covid 19 pandemi döneminde Türkiye'de işsizlik ve GSYİH ilişkisinin genel olarak geçmiş 10 senedeki ilişkiye göre daha belirgin ve güçlü olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Türkiye son 10 yılında ekonomik, siyasi ve güvenlik krizlerinin tehdidi altında bulunmaya devam etmiştir. Bu tehdit altında Türkiye'de seçim dönemleri siyasal bir kriz atmosferini doğurmaktadır. Bu sebeple Türkiye'de seçim dönemleri ağır tartışmaların yoğunlaştığı süreçler olarak siyasal kriz dönemleri olarak ifade edilebilir.

Türkiye'nin 11 yıllık sürecinde 3 aylık dönemsel veriler çerçevesinde 1 dönem gecikmeli işsizlik GSYİH analizleri incelendiğinde;

Türkiye'de siyasal ve güvenlik krizlerinin bulunduğu 2010'da işsizlik ile GSYİH arasında güçlü negatif ilişki görölmektedir.

Dünya’da ekonomik bir krizin yaşandığı 2011’de Türkiye ekonomisi büyüme sağlamıştır. Bu dönemde güçlü pozitif korelasyon göze çarpmaktadır. Dönem yine siyasal ve güvenlik tehditlerinin gölgesinde bir kriz dönemi olarak ifade edilebilse de ekonomik büyüme hızının gelecek yıllara göre fazla olduğu ve son 11 yılda en yüksek çalışma sürelerinin yaşandığı bir dönemi kapsamaktadır. Bu hususlar işsizlik ile GSYİH arasındaki pozitif güçlü korelasyonda izlerini taşımaktadır.

2012 Türkiye’si seçimlerden uzak fakat iç dinamiklerinde barındırdığı sorunlar ile güvenlik krizi dönemi olarak adlandırılabilir. Bu dönem Türkiye’de son 11 yılda işsizlik ile GSYİH arasındaki ilişkinin en güçlü negatif yönlü korelasyonuna sahiptir.

2013 süreci Devletin barışçıl çözüm odaklı yaklaşımlarla sorunlara daha yoğun eğilmeye çalıştığı bir dönemdir. Bu dönemde işsizlik ile GSYİH arasında güçsüz negatif korelasyon tespit edilmiştir.

2014 Türkiye’si gerek seçimlerin gerek diğer sosyal sorunların etkisi ile siyasal ve güvenlik krizlerinin bulunduğu bir atmosfere sahiptir. Bu dönem Türkiye’nin ekonomik sorunları diğer yıllara göre daha fazla yaşadığı siyasal ve güvenlik kriz dönemi olarak adlandırılabilir. Bu kriz döneminde işsizlik ile GSYİH arasında güçlü negatif yönlü ilişkiye rastlanmaktadır.

2015’te Türkiye 2014’ten farklı bir iç dinamiğe sahip değildir. Siyasal ve güvenlik krizinin devam ettiği bu dönemde işsizlik ile GSYİH arasındaki güçlü negatif korelasyon da devam etmektedir.

2016’da Türkiye ciddi güvenlik tehditleri ile karşı karşıya kalmıştır. Bu tehditler karşısında devlet müdahalesi artış göstermiştir. 2016 koşullarındaki Türkiye’de işsizlik ve GSYİH arasındaki ilişki önceki yıllara göre gücünü kaybetse de negatif ilişki devamlılığını sürdürmektedir.

2017 Türkiye’si siyasal ve güvenlik krizleri ile karşı karşıya kalmaya devam ederken devletin müdahale alanı genişlemektedir. Türkiye’de 2017’de işsizlik ile GSYİH arasındaki ilişkinin 2016’ya göre gücünü kaybettiği fakat negatif ilişki zincirini koruduğu gözlemlenmektedir.

Temmuz 2018’de devlet müdahalesi azalmıştır ve bu dönemde işsizlik ile GSYİH arasındaki ilişkinin negatif yönlü etki gücü artmaktadır.

Siyasal hareketliliğin arttığı ve güvenlik krizlerinin devam ettiği 2019’da güvenlik krizlerini aşmak için uygulanan devlet politikalarına ağırlık verildiği gözlemlenmektedir. Bu dönemde işsizlik ile GSYİH arasındaki negatif ilişki gücü azalmaktadır.

Küresel sağlık krizinin yaşandığı 2020’de Türkiye’de en yoğun gündem sağlık önlemleri ve Covid 19 pandemisi olmuştur. Sağlık Krizi döneminde güçlü devlet müdahalesine karşı işsizlik ile GSYİH ilişkisi güçlü negatif ilişkiye sahiptir.

Okun Yasası, her ülkede geçerli görülmesi de belirgin bir ölçüde işsizlik ve GSYİH arasındaki güçlü negatif ilişkinin varlığı kabul edilmektedir. Türkiye’de Pandemi Dönemi İşsizliğinin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla ile İlişkisi: Son On Yıllık Dönem Karşılaştırmalı Analiz çalışmasında, devlet müdahalesinin arttığı dönemlerde ilişki kuvvetinin azaldığı devlet müdahalesinin azaldığı süreçlerde ilişki kuvvetinin arttığı tespit edilmiştir. Bu çıkarım ile Okun Yasası’nın serbest piyasa ekonomilerinde geçerliliğinin yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Kriz dönemleri ele alındığında bir sağlık krizi dönemi olarak Covid 19 Pandemisinin ilk aşaması olan 2020’de siyasal ve güvenlik krizlerinin bulunduğu dönemlere göre genel olarak daha güçlü negatif korelasyon gözlemlenmektedir. Bu olağanüstü dönemde devlet müdahalesinin gücü artmasına rağmen ilişkinin kuvveti de yüksek seviyede kalmıştır.



## KAYNAKÇA

- Agboli, Victor. (2021), “*The Effect of Unemployment Rate on the Gross Domestic Product in Nigeria (A Bayesian Approach)*.” OSF Preprints, 30 Sept. Web: 10.31219/osf.io/d8ek9 Erişim Tarihi: 7.11.2021.
- Akay H., Aklan N., Çınar M., (2016), “*Türkiye Ekonomisinde Ekonomik Büyüme ve İşsizlik*”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt: 14, Sayı:1, ss:209-226. Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER775>
- Ball L., Leigh D. Loungani P. (2012), “*Okun’s Law: Fit at 50?*”, 3th Jacques Polak Annual Research Conference, November: 8-9, pg; 1-40.
- Conteh Kaiballah. (2021), “*Economic Growth And Unemployment: An Empirical Assessment Of Okun’s Law In The Case Of Liberia*”, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3864474> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3864474>
- Coşkun R., Altunışık R., Yıldırım E., (2017),”*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*” 9. Baskı, Sakarya Kitapevi.
- Göcen Serdar. (2021), “*Ekonomik Şokların İşsizlik Oranları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Seviyelerine Göre Kadın ve Erkek İşsizlik Oranları Analizi*”, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 23/2, ss; 553-572.
- Gürüş S. ve Yaman B. (2018), “*OECD Ülkelerinde İşsizliği Etkileyen Faktörlerin Panel Veri Modelleri ile Analizi*”, Social Sciences Research Journal, Vol: 7, ss; 136-146.
- Hasan A ve Zaheer R. (2021), “*Factors Responsible for Unemployment in Pakistan: A Time Series Evidence*”, Pakistan Journal of Social Issues, Vol 1, Issue 1, pg; 57-69.
- Hoff J,F., Rasmussen a M,M,B., Sørensen P,B. (2021), “*Barriers and opportunities in developing and implementing a Green GDP*”, Ecological Economics 181, pg;1-8.
- İpek E., Elal O., (2021), “*Unemployment Rate - Economic Growth Nexus: An Empirical Evaluation For Turkey*”, Administrative, Economics And Social Sciences Theory, Current Researches And New Trends, CHAPTER VIII: pg: 141-161.
- Jena P.R. Majhi R. Kalli R. Managi S. Majhi B. (2021), “*Impact Of COVID-19 On GDP Of Major Economies: Application Of The Artificial Neural Network Forecaster*”, Economic Analysis and Policy 69, pg; 324-339.
- Mukit M,M,H., Abdel-Razzaq A.I., Islam M.S. (2020), “*Relationship Between Unemployment and Macroeconomics Aggregates: Evidence from Bangladesh*”, Journal of Economics and Financial Analysis, Vol: 4 No: 2, pg:45-62.
- Özçelik Ö. ve Erdem C. (2020), “*İşsizlik ve Ekonomik Çıktı İlişkisi: Türkiye İçin Okun Yasası İle İncelenmesi*, International Acedemic Journal, Cilt 4, ss. (326-341).
- Serafimovic Gordana. (2021), “*The Relationship Between The Gdp And Unemployment Rate In North Macedonia*”, Knowledge – International Journal Vol.45.1, pg:221-225.

## İnternet Kaynakları

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Donemsel-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-II.-Ceyrek:->

Nisan---Haziran,-2021-37182  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Donemsel-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-II.-Ceyrek:-Nisan---Haziran,-2019-30892>  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Donemsel-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-II.-Ceyrek:-Nisan---Haziran,-2017-24568>  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-IV.-Ceyrek:-Ekim---Aralik,-2015-21510>  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-IV.-Ceyrek:-Ekim---Aralik,-2014-18727>  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-IV.-Ceyrek:-Ekim---Aralik,-2013-16191>  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-IV.-Ceyrek-2012-13471>  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-4.-Donem-2011-10785>  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-4.-Donem-2011-10785>  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2021-37486>  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2019-33671#:~:text=Gayrisafi%20Yurti%C3%A7i%20H%C3%A2s%C4%B1la%2C%20%C3%BCretim%20y%C3%B6ntemiyle,d%C3%BC%C5%9F%C3%BClmesi%20sonucu%20elde%20edilen%20de%C4%9Ferdir.>  
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucet-108&dil=1>  
<https://dev-iloostat.pantheonsite.io/resources/concepts-and-definitions/description-unemployment-rate/>  
<https://iloostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/>



Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 1995'ten bu yana faaliyet gösteren köklü bir akademik kurumdur. Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, Sosyal Siyaset ve Sosyal Güvenlik, İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Hukuku olmak üzere toplam beş anabilim dalı bünyesinde görev yapan 11 öğretim üyesi ve 9 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. Elinizdeki eser bölümde akademik faaliyet yürüten araştırmacıların özgün çalışmalarından derlenmiştir. Bu yıl beşincisi yayımlanan ve editörlüğü bölüm öğretim üyelerinden Doç. Dr. Cihan Selek Öz tarafından üstlenilen eserde 12 çalışma yer almaktadır. Önümüzdeki yıllarda Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ile ilgili daha geniş bir araştırmacı kadrosunu tanıyabileceğinizi ve eserlerini inceleyebileceğinizi umuyoruz.

Bölümle ilgili detaylı bilgi için [www.ceko.sakarya.edu.tr](http://www.ceko.sakarya.edu.tr) web sitesini ziyaret edebilirsiniz.

