İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ISSN: 1304-0103 E-ISSN: 2548-0405

JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ

Yıl/Year: 2021/1

Sayı/Issue: 80

Haziran/June

İSTANBUL

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2021/1 • Sayı/Issue: 80 • Haziran/June
ISSN: 1304-0103 • **E-ISSN:** 2548-0405

Dizinler / Indexing and Abstracting

TÜBİTAK-ULAKBİM TR Dizin

ProQuest

ERIH PLUS

SOBIAD

RePEc IDEAS

RePEc EconPapers

InfoBase Index

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2021/1 • Sayı/Issue: 80 • Haziran/June
ISSN: 1304-0103 • **E-ISSN:** 2548-0405

Sahibi / Owner
Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU
İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye
Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Istanbul, Turkey

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Manager
Prof. Dr. Sayım YORGUN
İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye
Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Istanbul, Turkey

Yazışma Adresi / Correspondence Address
İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ek Bina: 2 Kat: 3, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
34459, Beyazıt, Fatih / İstanbul, Türkiye
Telefon / Phone: +90 (212) 440 00 00 (11500 & 11754 & 11624)
E-mail: sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr
http://dergipark.gov.tr/iusskd
https://iupress.istanbul.edu.tr/en/journal/jspc/home

Yayıncı / Publisher
İstanbul Üniversitesi Yayınevi / Istanbul University Press
İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü, 34452 Beyazıt, Fatih / İstanbul, Türkiye
Telefon / Phone: +90 (212) 440 00 00

Baskı / Printed by
İlbey Matbaa Kağıt Reklam Org. Müc. San. Tic. Ltd. Şti.
Adres: 2. Matbaacılar Sitesi 3NB 3 Topkapı / Zeytinburnu, İstanbul, Türkiye
Sertifika No: 17845
www.ilbeymatbaa.com.tr

Dergide yer alan yazılardan ve aktarılan görüşlerden yazarlar sorumludur.
Authors bear responsibility for the content of their published articles.

Yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir.
The publication languages of the journal are Turkish and English.

Haziran, Aralık aylarında, yılda iki sayı olarak yayımlanan uluslararası, hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.
This is a scholarly, international, peer-reviewed and open-access journal published Biannual in June, December.

Yayın Türü / Publication Type: Yaygın Süreli / Periodical

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2021/1 • Sayı/Issue: 80 • Haziran/June
ISSN: 1304-0103 • **E-ISSN:** 2548-0405

DERGİ YAZI KURULU / EDITORIAL MANAGEMENT BOARD

Baş Editörler / Editors-in-Chief

Prof. Dr. Sayım YORĞUN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - *sayim.yorgun@istanbul.edu.tr*

Dr. Öğr. Üyesi Emir KAYACAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - *emirkayacan@hotmail.com*

Baş Editör Yardımcıları / Co-Editors-in-Chief

Araş. Gör. Dr. Selcan PEKSAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - *selcan.peksan@istanbul.edu.tr*

Araş. Gör. Dr. Abdullah EROL, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - *abdullah.erol@istanbul.edu.tr*

Yönetici Editör / Managing Editor

Araş. Gör. Dr. M. Enes KAYAGİL, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - *muhammet.kayagil@istanbul.edu.tr*

Editoryal Asistan / Editorial Assistant

Araş. Gör. Sera YILDIRIM DALYAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - *serayildirim2334@gmail.com*

Alan Editörleri / Section Editors

Prof. Dr. Haluk ZÜLFİKAR, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye - *zulfikar@istanbul.edu.tr*

Doç. Dr. Hakan BEKTAŞ, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ekonometri Bölümü, İstanbul, Türkiye - *hbektas@istanbul.edu.tr*

İngilizce Dil Editörleri / English Language Editors

Alan James NEWSON, İstanbul Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye - *alan.newson@istanbul.edu.tr*

Elizabeth Mary EARL, İstanbul Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye - *elizabeth.earl@istanbul.edu.tr*

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2021/1 • Sayı/Issue: 80 • Haziran/June
ISSN: 1304-0103 • **E-ISSN:** 2548-0405

YAYIN KURULU / EDITORIAL ADVISORY BOARD

Abdurrahman BENLİ, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye - *abenli@sakarya.edu.tr*
Abdülkadir ŞENKAL, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye - *aksenkal@hotmail.com*
Adnan MAHİROĞULLARI, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, Türkiye - *mahirogullari@cumhuriyet.edu.tr*
Ahmet MAKAL, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye - *ahmet makal@politics.ankara.edu.tr*
Alexandra KAASCH, University of Bielefeld, Bielefeld, Germany - *alexandra.kaasch@uni-bielefeld.de*
Angelo ARCIERO, University of Rome, Rome, Italy - *a.arciero@unimarconi.it*
Aşkın KESER, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye - *askinkeser@gmail.com*
Ayhan GENÇLER, Trakya Üniversitesi, Edirne, Türkiye - *ayhangencler@trakya.edu.tr*
Aysen TOKOL, Bursa Uludag Üniversitesi, Bursa, Türkiye - *aysentokol@yahoo.com*
Halil İbrahim SARIOĞLU, Istanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - *ibrahimsarioglu@gmail.com*
Magdolna VALLASEK, Sapientia Hungarian University of Transylvania, Transylvania, Romania - *mvallasek@yahoo.com*
Marzia ROSSI, University of Rome, Rome, Italy - *m.rossi@unimarconi.it*
Mehmet DEMİRBAĞ, Essex University, Colchester, United Kingdom - *mdemirc@essex.ac.uk*
Metin KUTAL, İstanbul Gedik Üniversitesi, Türkiye - *metin.kutal@gedik.edu.tr*
Mirella GIANNINI, Napoli Federico II University, Napoli, Italy - *migianni@unina.it*
Mustafa AYKAÇ, Marmara Üniversitesi, Türkiye - *maykac78@gmail.com*
Mustafa DELİCAN, İstanbul Üniversitesi, Türkiye - *mustafadelican@hotmail.com*
Mustafa Kemal BİÇERLİ, Anadolu Üniversitesi, Türkiye - *kemal.bicerli@gmail.com*
Pasquale PELUSO, University of Rome, Rome, Italy - *p.peluso@unimarconi.it*
Sedat MURAT, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye - *sedatmurat59@gmail.com*
Süleyman ÖZDEMİR, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye - *suleymanozdemir@yahoo.com*
Talat CANBOLAT, Milli Savunma Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - *tcanbolat@hotmail.com*
Toker DERELİ, Işık Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - *toker.dereliisikun.edu.tr*
Tunç DEMİRBİLEK, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye - *tuncdemirbilek@gmail.com*
Valentina FRANCA, University of Ljubljana, Ljubljana, Slovenia - *valentina.franca@gmail.com*
Veysel BOZKURT, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - *veyselbozkurt@yahoo.com*
Yusuf ALPER, Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye - *yalper@uludag.edu.tr*
Zeki PARLAK, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - *zekiparlak@hotmail.com*

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

The Effects of Job Related Emotions, Job Stress, and Burnout on the Intention to Leave: A Study on Nurses

Gülşen Çetin Aydın, Serpil Aytaç, Yasemin Şanlı 1

Fazla Çalışmanın İşyükü ve İşgücü Belirleyicileri (Bir Şirketin Veri Seti Üzerine Ampirik Bir Araştırma)

Workload and Labor Predictors of Overtime Hours (An Empirical Study on Dataset)

Tekin Akgeyik 37

The Leadership Style of Managers and the Effect of Power Distance Perception on Job Insecurity in Bank Employees: A Research on the Mediating Effect of the Locus of Control

Perihan Tüzün, Mustafa Öztürk 67

Örgütsel Sessizliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

The Impact of Organizational Silence on Turnover Intention

Ercan Öge 95

Duygusal Emek Çalışanlarının Tükenmişlik Riskine Karşı Korunması

The Protection of Emotional Labor Employees Against Burnout Risk

Özgür Öngöre 117

Mesleki Sonuç Beklentisinin Sendikal Farkındalık Ve Sendikal Tutuma Olan Etkisi: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Professional Outcome Expectations on Union Awareness and Union Attitudes: Research on Students of a Turkish Economics and Administrative Sciences Faculty

Ebru Kanyılmaz Polat, Siyret Ayas Şarman, Bahattin Hamarat 139

Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Sığınmacılara İlişkin Algı ve Tutumları: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği

Perceptions and Attitudes of Social Workers on Immigrants and Refugees: An Example of a Foundation University

Halim Baş, Serkan Eti 175

Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Göç Hareketlerinde Sosyal Sermaye Etkisi: İzmir ve İstanbul Örneği

Social Capital Effect on the Migration Movements of Syrians: The Case of Izmir and Istanbul

Kübra Aycan Gelekçi, Oytun Meçik..... 199

Boşanmış Kadınların Boşanma Aşaması, Süreci ve Sonrasında Yaşadıkları Zorluklar: Esenler SHM Örneği

The Stages of Divorce and Difficulties Experienced by Divorced Women: An Esenler SHM Example

Fatih Kucur, Özge Kelebek..... 231

Kadın Girişimcileri Destekleyen Sivil Toplum Kuruluşlarının Yerel Kalkınma Üzerindeki Etkisi

Impact of Non-Governmental Organizations Supporting Women Entrepreneurs on Local Development

Simge Çin, Fatih Altun..... 267

OECD Ülkelerinin İşgücü Piyasası Performans Analizi

Labor Market Performance Analysis of OECD Countries

Süheyla Erikli, Serap Pelin Türkoğlu..... 299

Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: Dünyada İstihdamın Durumuna İnsani Bir Bakış

Employment in the Shadow of Neoliberalism: A Humanitarian Overview of Global Work Environments

Mehmet Öçal, Özal Çiçek..... 321

Ekonomik Büyüme ve Enflasyonist Baskının Grevlere Etkisi: Türkiye Örneği

Impact of Economic Growth and Inflationary Pressure on Strikes: The Case of Turkey

Yasin Yılmaz, Abdullah Miraç Bükey..... 365

Türkiye Ekonomisinde Bankalar Tarafından Verilen Konut Kredileri, Konut Satışları ve İşsizlik Arasındaki İlişki (2010:Q1-2020:Q3)

Relationship Between Housing Credits Offered by Banks, Housing Sales, and Unemployment in the Turkish Economy (2010:Q1–2020:Q3)

Haydar Karadağ..... 403

Türkiye'de Ücretlilerin Kayıtlı Çalışma Olasılığını Belirleyen Faktörlerin Analizi

Analysis of the Factors Determining the Probability of Registered or Informal Employment for Wage Earners in Turkey

Serdar Acun..... 423

Türkiye'de Ekonomik Büyüme, İşsizlik ve Enflasyonun Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı

The Impact of Economic Growth, Unemployment and Inflation on Informal Employment in Turkey: an ARDL Bounds Test Approach

Rümeysa Çelik, Abdurrahman Keskin, Abdulkadir Keskin..... 451

EDİTÖRDEN

Dergimizin kıymetli okuyucuları,

Yeni bir sayımız ile sizlerle buluşmanın heyecanını yaşıyoruz. Pandemiyle birlikte gerek iş gerekse sosyal hayatta pek çok zorluklar yaşandı ve bir süre daha yaşanmaya devam etmesi öngörülüyor. Bununla birlikte, sağlık koşulları nedeniyle zorunlu olarak iş hayatında esnekliğe dayalı yeni çalışma biçimlerinin uygulanması ise pandemi sürecinin verimlilik, etkinlik ve etkililik gibi ölçütler dikkate alınarak değerlendirilmesine neden olmuştur. Ülkemizdeki vakaların ilk görüldüğü Mart 2020 tarihinden itibaren uzaktan eğitim metoduna geçilmiş, bu durum akademisyenlerin ders verme haricindeki diğer bilimsel aktivitelerine daha fazla zaman ayırmalarına imkân sağlamıştır. Tüm bu nedenlerle dergimize iletilen makalelerdeki artış nedeniyle, öncekilerden daha fazla olarak 80. Sayımızda ağırlıklı olarak örgütsel davranış, göç ile istihdam ve işsizlik alanlarına giren on altı makaleye yer veriyoruz.

Sayımızdaki ilk makalemiz Gülşen Çetin Aydın, Serpil Aytaç ve Yasemin Şanlı tarafından kaleme alınan "*İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*" başlıklı çalışmadır. Yazarlar, özellikle pandemi döneminde yoğun bir mesai içerisinde bulunan Karaman Devlet Hastanesi'nde görev yapan hemşireler arasından 263 kişilik bir örneklemden elde edilen veriler üzerinden işten ayrılma niyeti, stres, tükenmişlik ve işe ilişkin duygular üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir.

İkinci makalemiz ise, "*Fazla Çalışmanın İşyükü ve İşgücü Belirleyicileri (Mikroveriler Üzerine Ampirik Bir Araştırma)*" başlığıyla Tekin Akgeyik Hocamıza aittir. Tekirdağ'da faaliyet gösteren bir alüminyum üretim şirketinin verilerini kullanarak fazla çalışmanın belirleyicilerini analiz etmeyi amaçlayan araştırmada; aylık fazla çalışma, üretim hacmi, yıllık ücretli izin, devamsızlık ve doğum, evlilik ve ölüm izni gibi diğer ücretli izin verileri kullanılmıştır.

Perihan Tüzün ve Mustafa Öztürk tarafından yapılan "*The Leadership Style of Managers and the Effect of Power Distance Perception on Job Insecurity in Bank Employees: A Research on the Mediating Effect of the Locus of Control*" başlıklı araştırma ise sayımızdaki üçüncü makalemizdir. Makalede, iş güvencesizliği algısının, çalışanların örgüte bağlı olduğu yöneticilerin liderlik davranışlarından etkilenip etkilenmediği ve bu etkinin kontrol odağı yoluyla değişip değişmediği araştırılmıştır. Bu amaçla, Antalya, Burdur ve Isparta illerinde yaşayan kamu ve özel banka çalışanları arasından 383 kişiye uygulanan anket yöntemiyle elde edilen veriler nicel olarak analiz edilmiştir.

Bir sonraki makalemiz, Ercan Öge tarafından hazırlanan "*Örgütsel Sessizliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*" başlığıyla sayımızda yer almaktadır. Örgütsel sessizliğin çalışanların işten ayrılma niyetlerine etkisinin araştırıldığı ve bu etkinin modellenmesinin amaçlandığı makalede, 107 kişi üzerinden yapılan araştırma neticesinde örgütsel sessizlik ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde anlamlı korelasyon bulunmuştur.

Örgütsel davranış alanında kabul edilen bir diğer makale, "*Duygusal Emek Çalışanlarının Tükenmişlik Riskine Karşı Korunması*" başlığıyla Özgür Öngöre tarafından yayımlanmıştır. Öngöre yayımladığı makalesinde, derinlemesine rol yapma ve doğal duygua ların kullanımı esnasında örgütsel desteğin önemi üzerinde durmaktadır. Araştırmada, daha iyi bir çalışma ortamı yaratan ve iyilik halini artırabilen örgütsel desteğin çalışanlara sağlanması ile derinlemesine rol yapma ve doğal duyguların yoğun kullanımından kaynaklı gerçekleşebilecek ruhsal ve fiziksel sağlık sorunlarının önemli ölçüde önlenebileceği savunulmaktadır. Bununla birlikte, yüzeysel rol yapmanın çalışanlarda yarattığı olumsuzluklar nedeniyle asgari düzeyde kullanılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Sayımızda yer alan bir diğer çalışmamız "*Mesleki Sonuç Beklentisinin Sendikal Farkındalık ve Sendikal Tutuma Olan Etkisi: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*" başlığıyla Ebru Kanyılmaz Polat, Siyret Ayas Şarman ve Bahattin Hamarat'a aittir. Türkiye'nin sendikalaşma oranları bakımından en düşük seviyelerdeki ülkeler arasında yer aldığının vurgulandığı araştırmada, bireylerin sendikalara yönelik tutum ve farkındalığının sendikalaşma eğilimini belirleyen önemli faktörler olduğu savından hareketle, dördüncü sınıf üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentisi ve sendikal farkındalıklarının sendikal tutuma etkisi araştırılmıştır. Araştırmada; öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinin sendikal tutuma etkisi belirlenmez iken, sendikal farkındalıktaki artışın sendikal tutumu arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Halim Baş ve Serkan Eti tarafından "*Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Sığınmacılara İlişkin Algı ve Tutumları: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği*" başlığıyla yayımlanan araştırma, sayımızın bir diğer makalesini oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı, geleceğin sosyal çalışmacıları olarak sosyal hizmet eğitimi almakta olan öğrencilerin mesleki anlayışları çerçevesinde sığınmacılara yönelik tutumlarının anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını ortaya koymaktır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, sosyal hizmet öğrencilerinin sığınmacılara karşı oldukça olumlu bir tutum sergiledikleri, haklarını savunmada onların yanlarında oldukları belirtilmektedir.

Sayımızın bir diğer makalesi, "*Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Göç Hareketlerinde Sosyal Sermaye Etkisi: İzmir ve İstanbul Örneği*" başlığıyla Kübra Aycan Gelekçi ve Oytun Meçik'e aittir. Sosyal sermayenin göç sürecindeki etkisinin incelendiği çalışma; geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin göç sürecinde barınma, iş bulma ve toplumsal uyum gibi konularda sosyal sermayelerinden hangi ölçüde yararlandıklarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Fatih Kucur ve Özge Kelebek tarafından yayımlanan "*Boşanmış Kadınların Boşanma Aşaması, Süreci ve Sonrasında Yaşadıkları Zorluklar: Esenler SHM Örneği*" başlıklı makale; Esenler Sosyal Hizmet Merkezi Sosyal ve Ekonomik Destek Birimi'nden (SED) yardım alan 14 boşanmış kadının, boşanma süreçleri ve sonrasında yaşadıkları sorunların araştırılması ve bu sorunların neden ve sonuçlarının ortaya çıkarılması amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılarak hazırlanmıştır.

Sayımızın onuncu makalesi "*Kadın Girişimcileri Destekleyen Sivil Toplum Kuruluşlarının Yerel Kalkınma Üzerindeki Etkisi*" başlığıyla Simge Çin ve Fatih Altun tarafından kaleme alınmıştır. Kadın girişimcileri destekleyen sivil toplum kuruluşlarının ye-

rel kalkınmaya etkisinin değerlendirilmesinin amaçlandığı çalışmada; Türkiye'de kadın girişimciliğine yönelik destekleri ile öne çıkan KAMER (Kadın Merkezi), KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği) ve KEDV (Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı) olmak üzere üç STK'nın faaliyetleri incelenmiştir. Bu bağlamda, kadın girişimcileri destekleyen sivil toplum kuruluşlarının yerel kalkınma üzerindeki etkisi tartışılmıştır.

Süheyla Erikli ve Serap Pelin Türkoğlu tarafından yayımlanan "*OECD Ülkelerinin İşgücü Piyasası Performans Analizi*" başlıklı araştırmanın amacı; OECD'ye üye olan 28 ülkenin 2018 yılına ait işgücü piyasa performansını işsizlik oranı, uzun süreli işsizlik oranı, istihdam oranı, işgücüne katılma oranı, geçici istihdam oranı, part time istihdam oranı, genç işsizlik oranı ve istihdamda ve eğitimde olmayanların oranı ölçütleri üzerinden analiz etmektir. Türkiye'ye ait verilerin de dikkate alındığı araştırma sonucunda en yüksek işgücü piyasası performansının İzlanda, Çek Cumhuriyeti, Litvanya ve Estonya'ya ait olduğu; en düşük performans gösteren ülkelerin ise İspanya, İtalya ve Yunanistan olduğu tespit edilmiştir.

Sayımızınız bir diğer makalesi ise, "*Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: Dünyada İstihdamın Durumuna İnsani Bir Bakış*" başlığıyla Mehmet Öçal ve Özal Çiçek tarafından yayımlanmıştır. Makalede; istihdamın insani koşulları üzerinde Neo-liberalizmin yaratmış olduğu tahribat ve dünya genelinde işgücünün çalışma koşulları, insani bir perspektifle değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, insani istihdam koşulları tartışması ortaya atılmıştır. İşgücü piyasasının temel göstergeleri olan ücretler, çalışma süreleri, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, sosyal güvenliğin kapsamı ve sendikal örgütlenme düzeyine yönelik veriler esas alındığı çalışma sonucunda; dünya genelinde istihdam koşulları açısından ciddi eşitsizlikler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Neo-liberalizm ve küreselleşmenin, gelişmemiş ülkelerde yol açtığı standarttan uzak şartlardan istifade ederek söz konusu eşitsizliği daha da derinleştirdiği anlaşılmıştır.

Yasin Yılmaz ve Abdullah Miraç Bükey de "*Ekonomik Büyüme ve Enflasyonist Baskının Grevlere Etkisi: Türkiye Örneği*" başlıklı makaleleriyle sayımıza katkı sağlamıştır. Çalışmalarının ekonometrik modelinin bağımlı değişkeni olarak grevde kaybolan işgünü sayısı, bağımsız değişkenler olarak ise kişi başı reel gayrı safi yurtiçi hasıla ve enflasyonu temsilen tüketici fiyat endeksi kabul edilmiştir. Araştırmada %95 güven seviyesinde değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin var olduğu tespit edilmiş; kişi başı reel GSYH'de meydana gelen %1'lik bir artışın grevde kaybolan işgünü sayısını %1.043 oranında; enflasyonda meydana gelen %1'lik bir artışın ise grevde kaybolan işgünü sayısını %0.982 oranında arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sayımızdaki bir diğer makale ise "*Türkiye Ekonomisinde Bankalar Tarafından Verilen Konut Kredileri, Konut Satışları ve İşsizlik Arasındaki İlişki (2010:Q1-2020:Q3)*" başlığıyla Haydar Karadağ'a aittir. Araştırmada, Türkiye'de 2010-2020 yılları arasındaki çeyreklik verilerle Türkiye'de işsizlik, konut kredileri ve konut satışları arasındaki ilişki test edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, konut kredilerindeki %1'lik artış işsizliği %0,46 birim arttırırken, toplam konut satışındaki %1'lik artış işsizliği %0,59 birim arttırmaktadır. Bununla birlikte, işsizlikteki %1'lik artış konut kredilerini %1,67 birim, toplam konut satışlarını ise %1,019 birim arttırdığı tespit edilmiştir.

Serdar Acun ise "*Türkiye'de Ücretlilerin Kayıtlı Çalışma Olasılığını Belirleyen Faktörlerin Analizi*" başlıklı makalesinde; Türkiye'de ücretli çalışanlarda, kayıt dışı istihdamın eğitimle nasıl bir ilişki içerisinde olduğu, Türkiye emek piyasasında önemli bir yer tutan küçük işletmelerin kayıt dışı istihdamı nasıl etkilediği sorusuna cevap aramıştır. Araştırma sonucunda Türkiye'de ücretli çalışan kadınların, sanayi sektöründe çalışanların, yarı zamanlı çalışanların ve geçici iş sözleşmesine sahip olanların kayıt dışı çalışma olasılığının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, işyerinde çalışan sayısı ile kayıtlılık arasında pozitif ilişkinin varlığı da araştırma sonucunda elde edilen diğer bir bulgu olarak belirtilmektedir.

Sayımızın son makalesi ise "*Türkiye'de Ekonomik Büyüme, İşsizlik ve Enflasyonun Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı*" başlığıyla Rümeysa Çelik, Abdurrahman Keskin ve Abdülkadir Keskin'e aittir. Makroekonomik faktörler içerisinde yer alan ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyonun kayıt dışı istihdam ile ilişkisinin araştırıldığı makalede; söz konusu unsurların kayıt dışı istihdam üzerindeki uzun dönemli ve kısa dönemli ilişkisi TCMB ve TÜİK'ten elde edilen 2004-2020 yıllarına ait çeyreklik veriler kullanılarak incelenmiştir. Analiz sonucunda; ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyon ile kayıtışı istihdam arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dergimize katkı sunan yazarlarımıza, hakemlerimize ve kurul üyelerimize; makalelerin tüm süreçlerinde baştan sona büyük bir özveri ve titizlikle çalışan değerli yardımcı editörlerimiz Selcan Peksan, Muhammet Enes Kayagil, Sera Yıldırım Dalyan ve Abdullah Erol'a; ayrıca, derginin yayım ve indeks süreçlerinin koordinasyonunda önemli desteğini aldığımız Selin Dizbay'a çok teşekkür ederiz.

Yeni sayımızda buluşmak dileğiyle saygılar sunarız.

Saygılarımızla,

Prof. Dr. Sayım Yorğun

Dr. Öğr. Üyesi Emir Kayacan

Baş Editörler

EDITORIAL

Dear readers,

We are excited to meet you with a new issue. With the pandemic, both business and social life have experienced many difficulties that are expected to continue for a while. The flexibility that the pandemic required of business life required implementing new forms of work based on criteria such as efficiency and effectiveness. Distance education began in Turkey in March 2020, when the first cases of COVID-19 were seen in the country, and this new modality allowed academicians to devote more time to scientific activities other than teaching. For all these reasons, scholars submitted more articles for this our 80th issue than ever before, and now Issue 80 includes 16 articles. Topics range from organizational behavior and migration to employment and unemployment.

The first article in our issue is "The Effects of Job Related Emotions, Job Stress, and Burnout on the Intention to Leave: A Study on Nurses" by Gülşen Çetin Aydın, Serpil Aytaç and Yasemin Şanlı. For the study, the authors investigated intention to leave, stress, burnout, and work-related emotions in a sample of 263 nurses working at Karaman State Hospital, which was especially busy during the pandemic period.

Our second article, Workload and Labor Predictors of Overtime Hours (An Empirical Study on Dataset) is by Tekin Akgeyik. The author aimed to analyze the determinants of overwork using data from an aluminum production company operating in Tekirdag; he highlighted monthly overtime, production volume, annual paid leave, absenteeism, and maternity and other paid leave.

"The Leadership Style of Managers and the Effect of Power Distance Perception on Job Insecurity in Bank Employees: A Research on the Mediating Effect of the Locus of Control," by Perihan Tüzün and Mustafa Öztürk, is the third article in this issue. In the article, the authors investigated whether the perception of job insecurity is affected by the leadership behaviors of employees' managers and whether any effects change through the locus of control. For their quantitative research study purpose, Tüzün and Öztürk conducted a survey of 383 public and private bank employees living in Antalya, Burdur, and Isparta provinces.

The next article in this issue is "The Impact of Organizational Silence on Turnover Intention" by Ercan Öge. The author studied the effect of organizational silence on employees' turnover intentions among a sample of 107 participants and found a high and significant correlation between the two.

Another article in the field of organizational behavior was submitted by Özgür Öngöre, "The Protection of Emotional Labor Employees Against Burnout Risk" In the article, Öngöre focuses on the importance of organizational support during in-depth role-play using natural emotions. His findings indicated that providing employees with organizational support created a better working environment and increased their well-being and their mental and physical health. However, the author did emphasize that surface acting should be used minimally because it had negative effects on employees.

Another study in the issue is "The Effect of Professional Outcome Expectations on Union Awareness and Union Attitudes: Research on Students of a Turkish Economics and Administrative Sciences Faculty" by Ebru Kanyılmaz Polat, Siyret Ayas Şarman, and Bahattin Hamarat. In this study, Polat et al. emphasized that Turkey is among the countries with the lowest rates of unionization as they investigated the effects of occupational outcome expectation and union awareness on union attitudes of fourth-year university students. The authors based their work on the argument that individuals' attitudes toward and awareness of unions are important determinants of their tendency to unionize. In the research, although the authors found no effect of the students' professional result expectation on their union attitudes, they did that finding increasing union awareness increased the students' attitudes.

"Perceptions and Attitudes of Social Workers on Immigrants and Refugees: An Example of a Foundation University" is by Halim Baş and Serkan Eti, who aimed to reveal whether the attitudes of social work students toward asylum seekers make a significant difference within the framework of their professional understanding. The authors found that the social work students in their study had highly positive attitudes toward asylum seekers and stood by them in defending their rights.

Another article in the issue is by Kübra Aycan Gelekçi and Oytun Meçik, "Social Capital Effect on the Migration Movements of Syrians: The Case of Izmir and Istanbul" The authors examined the effects of social capital on the migration process with the intent of determining the extent to which Syrians under temporary protection benefit from their social capital in terms of accommodation, employment, and social cohesion during their migrations.

The next article, "The Stages of Divorce and Difficulties Experienced by Divorced Women: An Esenler SHM Example" is by Fatih Kucur and Özge Kelebek. Kucur and Kelebek conducted qualitative research to investigate the problems experienced by 14 divorced women who received assistance from the Esenler Social Service Center Social and Economic Support Unit during and after the divorce process. The authors aimed to reveal the causes and consequences of these problems.

The tenth article in this issue was submitted by Simge Çin and Fatih Altun and titled "Impact of Non-Governmental Organizations Supporting Women Entrepreneurs on Local Development" In the study, the authors aimed to identify the impacts of nongovernmental organizations' (NGOs) support for women entrepreneurs in local development efforts. The authors examined the activities of three NGOs, KAMER (Women's Centre), KAGIDER (Turkish Women Entrepreneurs Association), and KEDV (Foundation for the Evaluation of Women's Work), that stood out for their support for women's entrepreneurship in Turkey.

In "Labor Market Performance Analysis of OECD Countries" by Süheyla Erikli and Serap Pelin Türkoğlu, the authors aimed to analyze the labor market performance of 28 OECD member countries in 2018 by unemployment rate, long-term unemployment rate, employment rate, labor force participation rate, temporary employment rate, part-time employment rate, youth unemployment rate, and the rate of those in employment

and not in education. The authors, whose analyses incorporated data from Turkey, found that the countries with the highest labor market performance were Czech Republic, Lithuania, and Estonia, and the lowest-performing countries were Spain, Italy, and Greece.

Another article in our issue was submitted by Mehmet Öçal and Özal Çiçek, with the title "Employment in the Shadow of Neoliberalism: A Humanitarian Overview of Global Work Environments" In this article, the authors investigated the damaging impacts of neo-liberalism on employment and working conditions around the world from a humanitarian perspective. In the discussion of human employment conditions, the authors studied wages, working hours, healthy and safe working conditions, the scope of social security, and the level of union organization, which are the main indicators of labor markets, and identified serious inequalities in employment conditions around the world. They further established that neo-liberalism and globalization have deepened these inequalities by taking advantage of the nonstandard labor conditions in underdeveloped countries.

Yasin Yılmaz and Abdullah Miraç Bükey also contributed to our issue with "Impact of Economic Growth and Inflationary Pressure on Strikes: The Case of Turkey" For this work, the authors used number of working days lost in a strike as the dependent variable in their econometric model; their independent variables were the consumer price index, representing inflation, and the real gross domestic product per capita. The authors identified a long-term relationship between the variables at 95% confidence: A 1% increase in real GDP per capita increased the number of working days lost in a strike by 1.043%, and a 1% increase in inflation increased the number of lost working days by 0.982%.

In another article, "Relationship Between Housing Credits Offered by Banks, Housing Sales, and Unemployment in the Turkish Economy (2010:Q1–2020:Q3)" Haydar Karadağ investigated the relationships between unemployment, housing loans, and housing sales in Turkey with quarterly data during the period of 2010–2020. The author found that a 1% increase in housing loans increased unemployment by 0.46%, while a 1% increase in total housing sales increased unemployment by 0.59%. However, the authors also found that a 1% increase in unemployment increased housing loans by 1.67% and total housing sales by 1.019 units.

Our next article is by Serdar Acun, "Analysis of the Factors Determining the Probability of Registered or Informal Employment for Wage Earners in Turkey" The author sought to understand how informal employment is related to education among wage earners in Turkey and how small businesses, which have an important place in the Turkish labor market, affect informal employment. Acun determined that the probability of working informally was higher for women who work in wage labor, people who work in the industrial sector, people who work part-time, and people with temporary employment contracts. In addition, the author found a positive relationship between the number of employees in a workplace and registration.

The last article in our 80th issue, titled "The Impact of Economic Growth, Unemployment and Inflation on Informal Employment in Turkey: an ARDL Bounds Test Approach" was submitted by Rümeysa Çelik, Abdurrahman Keskin, and Abdülkadir Keskin. In this investigation of the relationships between economic growth, unemployment, inflation, macroeconomic factors, and informal employment, Çelik et al. examined the short- and long-term associations of these factors with unregistered employment. For the study purpose, the authors examined quarterly data for the years 2004–2020 obtained from the CBRT and TURKSTAT, and from their analyses, they concluded that there are long-term relationships between economic growth, unemployment, and inflation and informal employment.

We would like to thank our authors, referees, and board members who contributed to our journal. We are also grateful to our valuable assistant editors, Selcan Peksan, Muhammet Enes Kayagil, Sera Yıldırım Dalyan, and Abdullah Erol, who worked with great devotion and meticulousness throughout the entire process of the publishing the issue. In addition, we would like to thank Selin Dizbay for her support in coordinating the journal's publication and index processes.

We look forward to meeting you in our new issue.

Sincerely,

Prof. Dr. Sayım Yorğun

Dr. Emir Kayacan

Editors-in-Chief

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 1-35

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000011
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 11.08.2020
Reviyon talebi: 12.09.2020
Son revizyon teslimi: 03.12.2020
Kabul: 01.01.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

The Effects of Job Related Emotions, Job Stress, and Burnout on the Intention to Leave: A Study on Nurses

Gülşen Çetin Aydın[1], Serpil Aytaç[2], Yasemin Şanlı[3]

Öz

Günümüz iş yaşamında, çalışanların yaptıkları işlerine ilişkin pozitif ya da negatif duygularının kişilerin iş hayatı, hatta özel yaşamları üzerindeki etkisi giderek önem kazanmaya başlamıştır. Bu çalışmada amaç; son günlerde tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgınında önemi daha da ön plana çıkan meslek elemanlarından olan ve birçok risk ile karşı karşıya kalarak yoğun iş yükü altında görev yapan sağlık görevlilerinden hemşirelerin, yaptıkları işe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliklerinin, işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemektir. Bir modele dayalı olarak geliştirilen hipotezler çerçevesinde, Karaman Devlet Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerden 263 kişilik bir örneklemden elde edilen verilerin regresyon analizi ile değerlendirilmesi sonucunda işten ayrılma niyetini, stres, tükenmişlik ve işe ilişkin duyguların anlamı bir şekilde yordadığı (R2=0,18), ve tüm değişkenler bir arada %26 sını açıkladığı (R2=O,26) görülmüştür. İşe ilişkin negatif duygusal iyilik halinin, stres (r= 0,523, p <0,01), işten ayrılma niyeti (r= 0,404, p < 0,01) ve tükenmişlik (r= 0,604, p < 0.01) değişkenleri ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler sergilediği belirlenmiştir. Benzer şekilde işe ilişkin pozitif duyguların ise, işten ayrılma niyeti (r= -0,332, p <0,01), stres (r= -0,270, p < 0,01) ve tükenmişlik değişkenleri ile (r= -0,197, p < 0,01) negatif ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler

İşe ilişkin Duygular, Stres, Tükenme, İşten Ayrılma Niyeti, Hemşire

1 **Sorumlu Yazar:** Gülşen Çetin Aydın (Dr. Öğretim Üyesi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Karaman. E-posta: gulsenaydin@kmu.edu.tr ORCID: 0000-0002-8371-2251

2 Serpil Aytaç (Prof. Dr.), Fenerbahçe Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: sevinc.aytac@fbu.edu.tr ORCID: 0000-0001-6659-4639

3 Yasemin Şanlı (Dr. Öğretim Üyesi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü. Karaman, Türkiye. E-posta: yaseminsanli@kmu.edu.tr ORCID: 0000-0001-9169-0577

Atıf: Cetin Aydın, G., Aytac, S. ve Sanlı, Y. (2021). İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. Journal of Social Policy Conferences, 80, 1-35. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000011

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstract

In today's business life, the effect of positive or negative feelings of employees about their jobs on people's business and even private lives has become increasingly important. This study aims to examine the impact of job-related emotions, work stress, and burnout on their intention to leave of nurses, which is one of the prominent professions in the Covid-19 epidemic that has recently affected the whole world and faced with many risks under a heavy workload. Within the framework of the hypotheses developed based on a model, the data obtained from a sample of 263 nurses working in the Karaman State Hospital in our province were evaluated with multiple regression analysis, and it was found that stress, burnout, and job-related emotions somehow predicted the meaning of the intention to leave (R2=0.18), and all variables together explain 26% (R2=O.26). Work-related negative emotional well-being was found to have positive and significant relationships with the variables of stress ($r = 0.523$, $p < 0.01$), intention to leave work ($r = 0.404$, $p < 0.01$), and burnout ($r = 0.604$, $p < 0.01$). Similarly, positive feelings related to work were negatively correlated with the variables of intention to leave ($r = -0.332$, $p < 0.01$), stress ($r = -0.270$, $p < 0.01$) and burnout ($r = -0.197$, $p < 0.01$) was found to be.

Keywords

Job-related Emotions, Stress, Burnout, Intention to Leave, Nurse

Extended Summary

The impact of working life on individuals is very important. Healthcare professionals, in particular, spend most of the day at work. For this reason, happiness in working life also affects family and private life. Employees' happiness is meaningful when work and private life are in balance. The satisfaction obtained from working life and the resulting success are factors that affect the happiness of working individuals. It is possible to associate this situation with the well-being of the job. The continuation of feelings about the job in a negative line leads to the employees' dissatisfaction, unwillingness, and dissatisfaction at the job. That is why the negativities, restrictions, and compulsions that individuals encounter in business life will affect the well-being of the job.

Employees decide to continue or discontinue work depending on their emotional well-being. The main determinant of this is the organizational commitment of the employee. The decision to continue or not to work can be understood from the employee's attitude towards the job. For example, the employee's absenteeism, inefficiency, and dissatisfaction at work is an indication of his intention to leave. For this reason, the organization should take measures to ensure the continuity of its employees in the organization in line with the monthly/annual data obtained. Otherwise, it will not be possible to ensure the continuity of the employee in the organization. Employees' positive feelings about the job increase their commitment to the job. Negative situations related to the job also affect the employees negatively. Therefore, these adverse conditions cause stress and tension.

There can be many individuals and organizational reasons for the reflection of stress at work. For this reason, it is not possible to say that stress has the same effect on everyone. According to their personality traits, some individuals are under more intense stress, while others do not feel the stress at all. In addition to individual characteristics, there are also factors stemming from the organization or the nature of the work done. If the stress levels of employees at work are high, their performance is also negatively affected. In addition, excessive stress can lead to burnout in employees.

Burnout means that employees are reluctant to their jobs, their motivation and energy are low, they feel chronically tired, they withdraw from their immediate surroundings and do not want to do anything, and they feel worthless.

For this reason, the efficiency of the employees in their work decreases in the event of burnout, they have the problem of focusing on their work and start to exhibit undesirable behaviors. There is a reciprocal relationship between job stress and burnout. Both can have negative consequences for employees. Therefore, the feeling of stress and burnout experienced by the employee causes the intention to leave the job.

The reason for considering all these concepts together in the study is to examine the effects of positive or negative feelings about job, job stress, burnout, and nurses' intention to leave. The relationships between the emotional state and burnout variable due to stress and the intention to leave are very important. Therefore, with the increase in burnout, the possibility of making mistakes of healthcare workers whose productivity at work decreases increases. However, the health sector does not accept the error because it is causally related to human life. There is little or no compensation for the mistake made. For this reason, this idea was taken as the reason why the study was conducted on nurses.

In this study, descriptive analyzes regarding demographic characteristics (age, marital status, working year, educational status, etc.) and items included in data collection tools were examined with frequency and percentage distributions. The relationship between the "Work Stress, Burnout, Job Related Affective Well-Being and the Intention to Leave Scales" used in this study was determined by correlation analysis. The testing of the model, which was created based on the literature, has been revealed by multiple regression analysis. Thus, the effect of job-related emotions, job stress, and burnout levels on nurses' intention to leave was examined.

SPSS 23.0 package program was used to evaluate the data. As a result of the reliability coefficient (Cronbach Alpha) of the data obtained, it was seen that all three scales were above acceptable limits.

Within the framework of the hypotheses developed based on a model, it was understood that there was a statistically significant relationship between the variables of job stress, burnout, job-related emotions and intention to leave, according to the data obtained from a sample of 263 nurses working in the Karaman State Hospital in our province were evaluated with multiple regression analysis, and it was found that stress, burnout, and job-related emotions somehow predicted the meaning of the intention to leave (R2=0.18), and all

variables together explain 26% (R2=O.26). Work-related negative emotional well-being was found to have positive and significant relationships with the variables of stress ($r = 0.523$, $p < 0.01$), intention to leave work ($r = 0.404$, $p < 0.01$), and burnout ($r = 0.604$, $p < 0.01$). Similarly, positive feelings related to work were negatively correlated with the variables of intention to leave ($r = -0.332$, $p < 0.01$), stress ($r = -0.270$, $p < 0.01$) and burnout ($r = -0.197$, $p < 0.01$) was found to be.

İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

İş yaşamı, bireylerin hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple, bireyler için özel yaşamdaki doyum ve mutluluk yeterli olmayıp aynı dengeyi iş yaşamında da kurmak istemektedirler. İş yaşamındaki doyum ve elde edilen başarı çalışan mutluluğuna etki eden faktörlerdir. Bu durumu işe ilişkin iyilik hali ile ilişkilendirmek mümkündür. İşe ilişkin duyguların olumsuz bir çizgide sürdürülmesi çalışanların işteki memnuniyetsizliğine, isteksizliğine ve tatminsizliğine yol açmaktadır. İşte bu sebepledir ki, bireylerin iş hayatında karşılaştıkları olumsuzluklar, kısıtlamalar ve zorlamalar işe ilişkin iyilik halini etkileyecektir. Bunun sonucunda bireylerin işten ayrılma eğilimi göstermesi kaçınılmazdır (Öngen Bilir ve ark, 2018, s. 55).

Özellikle sağlık hizmetlerinin sunumundaki yoğunlaşma, hastanelerin rutin çalışma düzenindeki değişiklikler, sağlık çalışanlarının iş yükünün artması, dolayısıyla iş stresi ve tükenme düzeylerinde artış, bulaş riskiyle karşı karşıya kalmalarından doğan kendilerini ve yakınlarını koruyabilmede karşılaştıkları zorluklar (Ülman, 2020, s. 366) bu meslek grubunda çalışanların önemini daha da arttırmıştır. Bu çalışmada, çalışma saatlerinin yoğun, çalışma koşullarının ağır olduğu sağlık sektörü çalışanlarından olan hemşireler üzerinden bir değerlendirme yapılmak amaçlanmıştır.

Sağlık kurumları bireyin ve toplumun sağlığını esas alarak koruyucu, önleyici, tedavi ve rehabilite edici, sağlığı geliştirici faaliyetlerde bulunan hizmet birimleridir. Teknolojinin yoğun kullanımının yanı sıra iletişimin yüz yüze yapıldığı ve emek yoğun bir sektördür. Dolayısıyla, sağlık kurumlarında verilen hizmetin başarıya ulaşmasında profesyonel meslek elemanlarının rolü oldukça büyüktür. Bu nedenle sağlık hizmetini verecek olan mesleki iş gücüne ihtiyaç hiç bitmemekte (Şahin, 2015, s.47), hatta salgın döneminde önemi fazlasıyla hissedilmektedir.

Sağlık hizmeti veren kurumlarda kadro yetersizliği ve buna bağlı olarak izlenen yanlış iş gücü politikaları sebebiyle hemşire yetersizliği sorunu sürekli kanayan bir yara haline gelmektedir. Sağlık çalışanlarına olan ihtiyaç güç geçtikçe artmaktadır. Hatta öyle ki, özellikle hemşire yetersizliğinin altında yatan en önemli neden olarak, bir dünya sorunu olarak da ifade edilen, hemşire çalışanların mesleki zorluklar sebebiyle işten ayrılma eğilimlerinin yüksek

olmasının ileri sürülmesidir. Bununla birlikte mesleğe yeni başlayan hemşirelerin mesleği bırakma eğilimleri ve hemşirelik dışında diğer mesleklere yönelmeleri bu alandaki ihtiyacın sürekliliğini ortaya koymaktadır. Hemşirelerin işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olması aynı zamanda yönetici hemşirelerin de iş gücünü yönetme bağlamında işlerini zorlaştırmaktadır. Bu sorunun ancak, hemşire çalışanlarının örgüte bağlılığın arttırılması ile mümkün olacağı düşünülmektedir (Mert Haydari ve ark., 2016, s.120; Yaprak ve Seren, 2010, s. 28).

Sağlık yöneticilerinin, sağlık çalışanlarının iş tatminlerini belli aralıklarla ölçmesi çalışanların işteki memnuniyet düzeylerinin arttırılması ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılmasına yönelik önlemler almasına fayda sağlamaktadır (Akpınar ve Taş, 2011, s. 165). Çünkü bir örgütün performansı aynı zamanda yöneticinin sorumluluğuna da bağlı olmaktadır. Dolayısıyla nitelikli ve yetenekli çalışanlar kurumun performansında oldukça etkilidir. Bu durum doğrudan bir şekilde verimlilik ile ilişkilendirilmektedir. Bu sebepledir ki, yöneticilerin personelinin işten ayrılma niyetini anlaması ve ortaya çıkan duruma göre planlama yapması gerekmektedir. Özellikle hemşireler, hastalar ve hasta yakınlarıyla daha yoğun ilişkiler kurması sebebiyle problemli durumlarla karşılaşabilmektedirler (Anafarta, 2015, s. 114-115).

Bireysel refah, çalışanın kendi yaşamını kendi bakış açısıyla değerlendirmesidir. Yapılan bu öz değerlendirme olumlu/olumsuz duygularla birlikte bireyin yaşam doyumuna da bağlıdır. Olumlu duygular, bireylerin yalnızca hayatta kalmasına değil, aynı zamanda olumsuz durumlarla karşı karşıya kaldıklarında bireysel gelişmelerine de yardımcı olmaktadır. Bireyin yaşadığı duygu yoğunluğu zaman zaman zevk alma şeklinde gerçekleşirken bazen de üzüntü, öfke, hayal kırıklığı gibi benzer olumsuz duygulara da yol açmaktadır. Olumlu duygusal durumun yüksek uyarılma gösterdiği hallerde kişi mutlu ve aktif bir rol üstlenir. Birey neşeli, sevinçli, hevesli ve istekli olmaktadır. Öte yandan olumlu duygusal durumun düşük uyarılma gösterdiği hallerde kişi huzurlu ve pasif bir rol üstlenmektedir. Birey halinden memnun ve rahat bir yaşam sürmektedir. Aksi takdirde, düşük zevk ve yüksek uyarılma halinde kişi endişeli, gergin, sinirli, korkmuş, öfkeli ve korkutulmuş bir duygu durumu içerisinde olmaktadır. Olumsuz duygu durumunun düşük zevk verdiği ve düşük uyarıldığı hallerde ise, motivasyonu olmadan yorgun, depresif, sıkılmış, tükenmiş ve endişeli bir tutum sergilemektedir (Aytaç ve ark, 2015, s. 2; Uncu ve ark., 2007, s. 514).

Bu çalışmada, hemşirelerin işe ilişkin duyguları, stres, tükenme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenecektir. Risk altında çalışan hemşirelerin duygu durumlarının stres ve tükenme ile ilişkisinin önemi oldukça yüksektir. Çünkü yaşadıkları iş stresi ve tükenme işteki verimliliğini olumsuz etkileyecek, bu durum hata yapma ihtimallerini yükseltecektir. Oysa sağlık sektörü insan hayatı ile doğrudan ilişkili olduğu için hatayı kabul etmez. Yapılan hatanın telafisi oldukça düşük ya da hiç yoktur. Bu nedenle çalışmanın yapılma gerekçesinde bu düşünceden hareket edilmiştir.

Çalışmada, öncelikle ilgili kavramlar açıklanmış, yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgular; demografik özelliklere (yaş, medeni durum, çalışma yılı, eğitim durumu vb.) ve veri toplama araçlarında yer alan maddelere ilişkin betimsel analizler, frekans ve yüzde dağılımları ile incelenmiş, değişkenler arasında ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, çok değişkenli istatistik tekniklerinden regresyon analizi ile işe ilişkin duygusal iyilik hali, stres ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti ile olan bağlantıları incelenmiştir.

İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali, Stres, Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Kavramları

Bir işe sahip olmak insan hayatını önemli ölçüde etkilemektedir. Bireylerin işe atfettikleri değer aynı zamanda bireysel yaşam ve iş yaşamına ilişkin bir dengeyi de gerekli kılmaktadır. Öte yandan, günlük yaşam ve iş yaşamı dengesi kurulmak istenirken birtakım olumlu/olumsuz durumlarla karşılaşmak muhtemeldir. Bu durum kişinin işteki doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir (Kuşdil ve ark., 2004, s. 207). Bireyin çalışma yaşamında maruz kaldığı baskı ve zorlamalar aynı zamanda bireyin fiziksel ve duygusal sağlığını da etkilemektedir. İşe bağlı olarak yaşanan olumsuzluklar çalışanın refah ve mutluluğunu da etkilemektedir. Bu durum kişinin işteki memnuniyetsizliğine ve isteksizliğine neden olmakla birlikte, işten ayrılmak isteme gibi duygusal durumlarla da sonuçlanmaktadır (Aytaç ve ark, 2015, s. 1.).

İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali

"İyi olma hali", birden fazla faktörden etkilenen psikoloji bilimi ile ilişkilendirilen bir kavramdır. Bu sebeple, bir bireyin iyi olması diğer faktörler dışında öncelikle kendi kişisel özellikleri ile ilişkilendirilmektedir. Çevresel ve fiziksel koşullar, diğer bireyler ile ilişkilerinden kaynaklanan durumlar ise

kişisel özellikleri takip eden faktörlerdir. Öte yandan iyi olma hali, öz yeterlilik ve başarı odaklı olma gibi kişisel özelliklerle yakın ilişki içinde olması sebebiyle pozitif ve negatif unsurlar ile de ilişkilendirilmektedir (Özarallı, 2015, s. 15). İyilik hali; sağlıklı bir bireyde ruh, akıl ve bedenin bütünleştiği bir ortamda kaliteli bir yaşam sürme olarak ifade edilmektedir (Owen, 2017, s. 1462).

Duygusal olarak iyi oluş, sadece psikolojik bir sorunun olmaması değil, bireyin belli bir yaşam amacının olması, diğer bireyler ile iyi ilişkiler kurabilmesi, sorumluluklarının farkında olup bunları yerine getirmesi ve yeteneklerini verimli bir şekilde kullanabilmesini ifade etmektedir.

İşe ilişkin duygusal iyilik hali ise, çalışanların işten ayrılmaya eğilimlerini arttıran ya da azaltan önemli bir faktördür. Çalışanın örgüte ilişkin psikolojik tutumunu ortaya koyan bir durumdur. Çalışanların duygu durumlarının psikolojik yansıması olarak da görülen duygusal iyilik hali çalışanları harekete geçiren itici güç olarak da ifade edilmektedir. Çalışanların işinden memnun olmaması devamsızlık, işe geç gelme ve verimlilik gibi iş gücü göstergelerinde de kendini göstermektedir. Bu durumda çalışanın işten ayrılma niyeti tahmin edilebilmektedir. Bu doğrultuda çalışanların örgütte kalmalarını sağlayan imkanlar sunulması gerekmektedir (Akça ve Devebakan, 2017, s. 241-243.).

İşe ilişkin duygular, iş yaşamındaki mutluluğun bir göstergesidir. Kişinin yaptığı işin bir zorunluluk mu yoksa mutluluk kaynağı mı olduğunu yansıtan temel faktör, işe ilişkin duygulardır. Özellikle işe karşı geliştirilen pozitif duyguların iş tatmini, örgütsel bağlılık, vatandaşlık davranışı, işe bağlılık oluşturduğu gibi, uzun çalışma saatleri, ağır ve yorucu çalışma koşulları, iş güvenliği tehlikesi, risklerle karşı karşıya kalmak, zaman kısıtı, hata yapma endişesi ve iş akdinin sonlandırılması korkusu çalışanları olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla bu olumsuz koşullar negatif duygular olarak stres ve gerilime yol açarak metabolizmayı ve zihinsel verimliliği etkilediği gibi vücut ısısında ve kan şekerinde de değişikliklere sebep olmaktadır. Tüm bunlar, çalışanın işteki mutluluğunu ve motivasyonunu etkileyen önemli sebeplerdir (Akduman ve İlkar Dündar, 2017, s. 31; Öngen Bilir ve ark., 2018, s. 58; Yıldız Bağdoğan ve ark., 2020, s. 195).

İş Stresi

Stres, genellikle olumsuz bir durum olarak algılanmakta olup bireyin çevresi ile uyum içinde olmadığını ifade etmektedir. Stres, sinirlilik ve gerilim

yaratmaktadır. Bu sebeple kişinin çalışma yaşamındaki motivasyonunu ve verimliliğini azaltmaktadır. Bireylerin fizyolojik ve psikolojik durumunu etkileyen tüm faktörler stres yapıcı olarak görülebilmektedir. Bu sebeple, bireyin günlük yaşamı ve çalışma yaşamı birbirini etkilemekle kalmayıp aynı zamanda işe ilişkin duygularını ve işten ayrılma niyetlerini de etkilemektedir (Aytaç, 2006, s. 834-835).

Stres hayatımızın her alanında karşılaştığımız ve yalnızca tek bir kaynaktan beslenmeyen bir kavramdır. İşe bağlı olarak yaşanan stresin de birden fazla kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bireysel faktörlerdir. Çalışanların kişiliğinden kaynaklı yaşadıklarına farklı tepkiler vermesi mümkündür. Dolayısıyla herkesin bir olayı aynı şekilde yorumlaması mümkün değildir. Bu doğrultuda bazı kişiler stresi daha yoğun yaşarken bazısı da daha az yaşamaktadır. Bireysel özelliklerin yanı sıra örgütten kaynaklanan ya da yapılan işin niteliğinden kaynaklanan faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörler; rol belirsizliği ya da rol çatışması, olumsuz çalışma koşullarının varlığı, değişiklik gösteren çalışma saatleri, yetersiz ücret, iş yoğunluğu, riskli meslek gruplarına mensup olmak sayılabilir (Şahin, 2015, s. 48; Aytaç, 2020, s. 218-219).

İş stresi tüm sektör çalışanları için yüksek sağlık masraflarına, işe devamsızlığa ve iş gücü devir hızında artışa neden olmaktadır. Bu nedenle stres, çalışanlar kadar örgüt üzerinde de maliyetlere yol açan bir kavramdır (Şenyiğit, 2004). İş stresi ve tükenmişlik arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Her ikisinin de sonuçları birbirine benzemekte, depresyon, yorgunluk, uyku ve yeme bozuklukları, özgüven kaybı, öfke, sinirlilik hali, ümitsizlik, güçsüzlük, huzursuzluk gibi birey üzerinde olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir (Filizöz ve Ay, 2011, s. 229-241).

Özellikle yoğun iş yükü altında çalışan sağlık görevlilerinin salgın hastalık dönemlerinde ortaya çıkan belirsizliklerle birlikte duygusal ve psiko-sosyal etkilerin yönetilememesi, stresi daha da arttırmakta, yaşanan tüm bu olumsuzluklar tükenme süreciyle birlikte bireylerin umudunu kaybetmesine yol açmaktadır (Karataş, 2020, s. 6).

Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1970'lerde ortaya atılmış olup, önceden psikolojik veya psikiyatrik bozukluk öyküsü olmayan bireylerde ortaya çıkan işle

ilgili semptomların bir bütünü olarak tanımlanabilir (Alan, 2020, s. 272). Yüksek düzeyde bitkinlik, bıkkınlık, başarısızlık, öfke kontrolünün olmaması, duyarsızlaşma ve kişinin kendini kaybetmesi olarak ifade edilmektedir (Maslach ve ark., 2001, s. 398; Yıldırım ve ark., 2014, s. 35; Öztürk ve ark., 2014, s. 753). Tükenmişlik, çalışanların işlerine karşı isteksiz olduğu, motivasyon ve enerjilerinin düştüğü, kronik yorgun hissettikleri, kendilerini yakın çevrelerinden geri çekmeleri ve hiçbir şey yapmak istememeleri, kendini değersiz hissetmesi anlamına gelmektedir. Kişinin duygu durumuna bağlı olarak sürekli hale gelen depresif halleri, sinirlilik durumu, kolay öfkelenme, hayal kırıklığı yaşama, suçluluk hissetme ve buna bağlı olarak kullanmış olduğu sigara ve alkol gibi maddelerin tüketiminin artması gibi ruhsal halleri de içinde barındırmaktadır. Bu doğrultuda, tükenmişliğin aslında basit bir rahatsızlık ya da mesleki anlamda bir tehlike olarak değil, aynı zamanda mesleki konumlarına yapılan bir saldırı olarak da ifade edilmektedir (Yıldırım ve ark., 2014, s. 35; Öztürk ve ark., 2014, s. 753). Dolayısıyla bireylerin tükenmişlik halinde yaptıkları işteki verimlilikleri düşmekte, işlerine odaklanma sorunu yaşamakta ve buna bağlı olarak istenilmeyen davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Çalışanlarının psikolojik açıdan duygusal iyilik halini göz önüne alan örgütler tükenmişliğin bireylerin üzerinde yaratabileceği etkiyi ve buna bağlı olarak verimliliklerinde meydana gelecek azalmayı göz ardı etmemesi gerekmektedir (Güran ve Kümbül Güler, 2019, s. 158).

Tükenmişliğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere kendi içinde üç boyutu bulunmaktadır (Maslach ve ark, 2001). Bu doğrultuda tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın artmasıyla birlikte kişinin işteki başarısının azalması durumunu ifade etmektedir. Duygusal boyutu, bireydeki stresin düzeyini ve duyularındaki tepkimeleri belirtmektedir. Aynı zamanda kişinin yaptığı işteki yükünün ağır olması ve motivasyonunun azalması sonucu kişisel çatışma yaşadığı durumu ifade etmektedir. Duyarsızlaşma, bireylerin kendilerini bulundukları kuruma ait hissetmemeleri ve ilişki halinde olduğu kişilere nesne muamelesi yapmaları anlamına gelmektedir. Yaşadıklarına genelde verdikleri tepki mesafeli, soğuk ve kayıtsız bir şekildedir. Dolayısıyla duygusal ayrışmanın psikolojik yansımasıdır. Kişisel başarının azalması ise, çalıştıkları işteki verimlerinin düşmesi ve eskisi gibi çalışma isteğinin olmamasını ifade etmektedir. Tükenmişlik sendromu, bireylerin işte karşılaştıkları stresin bu üç fonksiyon ile karakterize edilmiş hali olarak ifade edilmektedir (Öztürk, 2014, s. 753; Yıldırım ve ark., 2014, s. 36; Özsoylu ve ark, 2017, s. 105).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma, çalışanın bağlı bulunduğu kurum ile yapmış olduğu hizmet akdini sona erdirmesidir. İşten ayrılma niyeti, yakın zamanda kişinin işten ayrılma olasılığını ve sübjektif tahminini ifade etmek için kullanılmaktadır (Kaymaz; 2020, s. 244). Bireyin yakın bir zamanda kurumdan ayrılma ihtimalini ve ayrılma eyleminin öngörülmesi olarak tanımlanmaktadır Kısaca işten ayrılma niyeti, çalışanın çalıştığı işyerinde çalışmaya devam etmek istemediği bir durumu ifade etmektedir.

Çalışanların işten ayrılma eğiliminde olmasını sadece yaptığı işe yönelik duyguları, işini severek yapıp yapmaması değil; aynı zamanda, örgüt kültürü, yönetimin tutumu ve diğer çalışma arkadaşlarının davranışları da belirlemektedir. Dolayısıyla işten ayrılma sürecini, bireysel, kurumsal ve çevresel faktörler olmak üzere üç boyutlu bir süreç olarak değerlendirmek mümkündür (Yıldırım ve ark., 2014, s. 36; Mert Haydari ve ark., 2016, s. 120; Yaprak ve Seren, 2010, s. 29).

İşten ayrılma davranışı öncelikle çalışanın iş tatminini değerlendirmesiyle başlamaktadır. İş tatmini, bireyin iş uyumunu ve iş refahını yansıtan örgütsel davranışlarında merkezi bir değişkendir (Pindek ve ark, 2020, s. 2). İş tatmininin bilişsel ve duygusal boyutu bulunmaktadır. Bu iki boyutun birbiri ile ilişkili olduğu varsayılsa da birbirinden bağımsız yapılar olduğu unutulmamalıdır (Özdemir, 2015, s. 48). Yoğun stres ve tükenmişlik altında iş tatmini azalan bir seyir izliyorsa bu durum çalışanın işten ayrılmayı düşünmesine yol açar. Genel olarak sürekli maruz kalınan stresin verimi düşürdüğü, çalışanlarda tükenmişlik duygusunu oluşturduğu ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olduğu birçok araştırmada ortaya konmuştur (Gümüştekin ve Özdemir, 2005; Duraisingam ve ark., 2009; Gökler ve Işıtan, 2012; Yıldırım ve ark., 2014; Selvi ve ark., 2014; Aslan ve Etyemez, 2015; Serçeoğlu ve ark, 2016; Faiz, 2019; Erol ve ark., 2019; Kaymaz, 2020; Yıldız Bağdoğan ve ark., 2020). İşten ayrılma düşüncesinin temelinde aslında başka bir işe kolay geçip geçmeme durumu da vardır. Eğer işten ayrılacak kişi kolaylıkla başka bir işe geçeceğine inanıyorsa, mevcut işyerinden ayrılma niyeti kuvvetlenecektir. Başka bir işe geçmesi söz konusu değil ise, alternatif bir iş aramaya başlar. Öncelikle kişi alternatifleri kendi arasında değerlendirir ve ardından en uygun alternatifi mevcut işi ile kıyaslar. Son durumda, yapmış olduğu değerlendirme sonucu ya işten ayrılmaya karar verir ya da mevcut işinde çalışmaya devam eder (Yaprak ve Seren, 2010, s.29).

Literatür Taraması

Literatürde işe ilişkin duygusal iyilik hali, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, her bir değişkenin farklı değişkenlerle ilişkisine yönelik yapılan araştırma bulgularına rastlanmakta olup, hepsinin bir arada ele alındığı araştırma sayısı oldukça azdır.

Diğer taraftan iş stresinin çalışanların performanslarını olumsuz etkilemekte olduğu, iş tatminsizliğine yol açtığı, çalışma yaşam kalitesini bozduğu ve işe ilişkin olumsuz duygulara ve tükenmişliğe yol açtığı birçok araştırma ile tespit edilmiştir (Erdoğan, 1991; Miksaj-Todorovic ve Novak, 2008; Skakon ve ark, 2010; Mulki, ve ark, 2011; Luthans, 2011; Trivellas ve diğerleri, 2013; Morrissy ve ark, 2013; Duygulu ve ark, 2013; Dülgeroğlu ve Başol, 2017; Yıldız-Bağdoğan ve ark, 2020).

Pindek ve ark. (2020, s. 2), iş günleri, iş tatmini ve iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırmayı gerçekleştirmişlerdir. Çalışmaya göre, iş günlerinin eşit yaratılmadığı ve özellikle hafta başlarının hafta sonlarına göre kıyaslandığında farklı deneyimler içerdiği görüşünden hareket edilerek, iş stresine bağlı yaşanan iş tatminsizliğinin ve algılanan iş stresörlerinin hafta sonundan ziyade hafta başında daha yüksek ya da daha düşük olup olmadığına ilişkin bir araştırma yapmışlardır. Gözlemledikleri 139 çalışanın hafta başında daha yoğun bir iş stresine maruz kaldıkları, algılanan tutarsızlık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin çalışma haftasının başında daha güçlü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Aytaç ve ark (2016), çeşitli sektörlerde yaptıkları çalışmada işe bağlı stres ve tükenme durumunu ölçmüştür. Çalışma sonucunda çalışılan sektör ve cinsiyete göre bireylerdeki stres ve tükenmişlik düzeyinin farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Özellikle tükenmenin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında da aynı durumun görüldüğü belirtilmektedir. Bununla birlikte çalışmada, işe ilişkin duygusal iyilik hali ile iş stresinin istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Yıldırım ve ark (2014, s. 34), tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini ölçmek üzere bankacılık sektöründe bir çalışma yürütmüş ve iki değişken arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Öztürk ve arkadaşlarının (2014, s. 759) yaptığı çalışmada tükenmişlik ile sosyal destek arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit

etmişlerdir. Özellikle tükenmişliğin boyutu olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında pozitif ve yüksek, kişisel başarı ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif ve düşük bir ilişki olduğunu belirtmektedirler. Bu durumda tükenmişlik ile sosyal desteğin alt boyutlarından olan arkadaş desteğinin tükenmişliği azaltan ya da ortadan kaldıran en önemli faktör olduğunu ifade etmektedirler.

Smith (1992) ve Katwyk ve ark. (2000), işe ilişkin duygusal iyilik halini ölçmeye yönelik yaptıkları çalışmalarda negatif duygu durumlarının süreklilik göstermesi halinde bireylerin başta yüksek tansiyon ve kanser gibi birçok fiziksel rahatsızlık yaşayabileceğini ifade etmektedirler. Bununla birlikte Katwyk ve arkadaşları (2000) duygusal iyilik algısı ve iş stresi yaratan faktörler arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Sağlık sektöründe yapılan çeşitli araştırmalarda da iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ölçülmüştür. Özsoylu ve ark. (2017, s. 104), çocuk hastanesinde çalışan hemşirelerdeki tükenmişlik düzeyini ölçmek üzere bir çalışma yapmıştır. Bu doğrultuda özellikle yoğun bakım hemşirelerinin diğer birimlere kıyasla tükenmişlik düzeylerinin en üst seviyede olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yücel ve Koçak (2018, s. 297) Erzincan'da bir kamu hastanesinde çalışan 308 kişiye yaptıkları anket sonucu iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu ve tükenmişlik davranışının bu ilişkiye aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte hastane çalışanlarının iş tatminlerinin yüksek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğu verisini elde etmişlerdir.

Akpınar ve Taş (2011, s. 163-164) acil servis çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada iş doyumu ve tükenmişliğin etkisini incelemişlerdir. Acil servis çalışanlarının duygusal tükenme ve içsel doyum algıları arasındaki ilişkinin zayıf ve negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla çalışmada, çalışanların içsel iş tatmini düzeyleri arttıkça duygusal tükenme düzeylerinin azaldığını belirtilmektedir. Aynı sonucu duyarsızlaşma düzeyinde de görmek mümkündür. Buna bağlı olarak acil servis çalışanlarının iş doyum düzeylerinin artmasıyla işteki kişisel başarı oranı arasında doğrusal bir ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Anafarta (2015, s. 115, 119) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında, işten ayrılma niyeti ile örgüt desteği arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Bu ilişkinin seyrinde iş tatmininin etkisi incelemiştir. Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla örgütsel destek arttıkça hemşirelerin iş tatminlerinin arttığını ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığını belirtmektedir.

Abarghouei ve arkadaşlarının (2016), sağlık personeli üzerinde yaptıkları bir araştırmaya göre, iş stresi ve tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanlardaki yüksek iş stresi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya yol açarken, kişisel başarılarının da düşmesine neden olmaktadır.

Çam ve Engin (2017, s. 501-505) hemşirelerin tükenmişliği üzerine yapılan çalışmaları ve bu çalışmaların sonuçlarını incelemişlerdir. Bu doğrultuda yapılan çalışmaların genellikle tanımlayıcı nitelikte olduğu göz önünde bulundurarak yarı deneysel olarak planlanan çalışmalara ağırlık vermişlerdir. Yapılan çalışmaları hemşirelerin bireysel özelliklerinin ve çalışma ortamının tükenmişlik ile ilişkisi bağlamında gruplandırmışlardır. Çalışmada, işini anlamlı bulan, bireysel motivasyonu yüksek, iletişim kurma ve problem çözme becerisi kuvvetli olan hemşirelerin yaşam tatmini yüksek olduğu için tükenmişlik düzeyi daha az olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışma ortamı ve tükenmişlik ilişkisi ele alındığında ise, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, hasta başına düşen hemşire sayısının arttırılması ve performansın arttırılmasına ilişkin sistemin oluşturulması sonucunda hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin azalacağına ilişkin öneriler sunulmuştur.

Öcal ve arkadaşları (2015, s. 147) cerrahi bölümlerinde çalışan hemşirelerin stres ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesine ilişkin yaptıkları çalışmada, stres ve motivasyon düzeyleri ile demografik değişkenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Hemşirelerin yaşadıkları stresin motivasyon düzeylerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bu durumun sonucu olarak örgütün olumsuz etkileneceği ve bazı olumsuzluklar yaşayabileceği tespit edilmiştir. Bu nedenle yöneticilerin gerekli önlemleri alması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Yüksel Kaçan ve ark. (2016, s. 65), hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada tükenmişliğin üç boyutu çerçevesinde hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna

ulaşmışlardır. Ayrıca hemşirelerin tükenmişlik düzeyini işten memnuniyetsizlik, ekonomik yetersizlik korkusu, mesleki deneyimin 5 yıldan az olması gibi değişkenlerin etkilediği bulgusunu ortaya koymuştur.

Mert Haydari ve diğerlerinin (2016, s. 119, 124) yaptığı çalışmada hemşirelerin işten ayrılmalarını önlemenin ilk adımının hemşirelerin işlerine olan tutumların belirlenmesi gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini değerlendirirken kuşaklar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğunu belirtmektedirler. Özellikle Y kuşağının X kuşağına göre ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çelik ve Yıldız (2018, s. 47), hemşirelerin mesleğe bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi olup olmadığı araştırmışlar. Mesleki bağlılığın işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna ulaşmışlar. Ayrıca kamu ve özel sektör arasında mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusunu elde etmişlerdir.

Armutçuk ve arkadaşlarının (2011) hekim dışı sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmaya göre, tükenmişlik ve iş stresi arasında pozitif bir ilişki olduğu, iş stresi arttıkça, tükenmişlik duygusunun arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca yaş ve iş stresi ile tükenmişlik arasındaki ilişkide, yaş ve tükenmişlik arasında ters orantılı, iş stresi ile tükenmişlik arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmuştur.

Hemşireler üzerinde yapılan bir diğer araştırmaya göre de işle ilgili stresin tükenmişlik, iş tatmini ve genel sağlık ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada özellikle, çalışanlarla ilgili stresin duygusal tükenme oranında artışa yol açtığı ifade edilmiştir (Khamisa ve ark, 2015).

Doktorlar üzerinde yapılan bir çalışmada, tükenmişlik ve iyilik hali arasında negatif yönlü bir ilişki bulunurken; rol çatışmasının arabuluculuk etkisi gösterdiği görülmüştür (Schaufelia ve ark, 2009)

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir diğer araştırmada da işe ilişkin iyilik halinin tükenmişlikle negatif ilişkili olduğu, iki değişken arasındaki ilişkide sosyo-demografik ve işle ilgili faktörlerin etki ettiği ifade edilmiştir. Ayrıca tükenmişlik fiziksel, psikolojik ve sosyal düzeylerde olumsuz sonuçlar yaratırken, işe ilişkin duygusal iyilik halinin bu olumsuz sonuçları azaltmakta olduğu ortaya konulmuştur (Kareaga ve ark, 2009)

Diş hekimleri üzerinde yapılan bir araştırmada ise, stres ve tükenmişliğin çalışanların iyilik halleri üzerinde olumsuz etkide bulunduğu görülmüştür. Bu çalışmada diş hekimleri tarafından bildirilen yüksek tükenmişlik ve stres oranlarının temel olarak bireysel düzeyde değil, çalışma ortamında kronik sistematik bir sorun şeklinde görüldüğü de tespit edilmiştir (Collin ve ark, 2019).

Yıldız Bağdoğan ve ark. (2020) yaptıkları çalışmada, işe ilişkin duyguların tükenme üzerindeki etkisinin doğrudan değil dolaylı olduğu tespit edilmiş, işe ilişkin duygular ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi açıklarken iş stresinin kısmi aracılık rolünü oynadığı da ortaya konulmuştur.

Uygulama

Amaç

Bu çalışmanın amacı, yoğun iş temposuyla çalışan hemşirelerin stres ve tükenmişlik durumlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlerken, kişilerin işlerine ilişkin pozitif ve negatif duygularının da ne derece rol oynadığını tespit etmektir.

Bu amaçla bu çalışmanın temel sorunsalı;

· Hemşirelerin yaptıkları işe ilişkin duygusal iyilik halleri, stres, tükenme ve işten ayrılma eğilimleri hangi düzeydedir ve aralarında anlamlı bir ilişki var mıdır?

· Hemşirelerin işe ilişkin pozitif ve negatif duyguları, stres ve tükenmişlik durumlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır? sorularına cevap aranmıştır.

Bu nedenle bu çalışmada, farklı kliniklerde görev yapan hemşirelerin yaptıkları işe ilişkin duyguları, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri incelenerek, cinsiyete göre işe ilişkin duyguları, stres, tükenme ve işten ayrılma eğilimlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri:

H_1: Hemşirelerin işe ilişkin duygu durumları ile stres, tükenme ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_2: Hemşirelerin stres, tükenmişlik ve işe ilişkin negatif ve pozitif duygularının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi vardır.

H_3: Hemşirelerin pozitif ve negatif duygu durumları, tükenmişlik, stres ve işten ayrılma niyetlerinde cinsiyete göre farklılık vardır.

Yöntem

Bu araştırma tanımlayıcı bir çalışma olup, 2019 yılının 2. ve 3. aylarında Karaman Devlet Hastanesi'nde çalışan yaklaşık 350 hemşireye anket tekniği kullanılarak uygulanmıştır. Diğer bir ifade ile 350 hemşire araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın içeriği ve kullanılacak anket formundaki soruların uygunluğu, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 26.12.2018 tarih ve 44 sayılı etik kurul kararı ile kabul edilmiştir. Böylece, çalışmanın yapılabilmesi için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurul Başkanlığı'ndan ve ilgili hastanede çalışan hemşirelere anket uygulayabilmek için hastanenin bağlı bulunduğu Sağlık Bakanlığı Karaman İl Sağlık Müdürlüğü'nden 23.01.2019 tarih ve 87757741/799 sayılı kararı ile gerekli yazılı izinler alınmıştır. Ayrıca veri toplama aracını dolduran hemşirelerden yazılı ve sözel bilgilendirilmiş onam alınmıştır

Toplamda 68 sorudan oluşan anket formları, hastane başhekimliği aracılığı ile kapalı zarflarda hastanede çalışan tüm hemşirelere dağıtılmış ve bir hafta sonra, yine başhekimlik aracılığı ile geri toplanmıştır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeden evrenin tümüne ulaşmak hedeflenmiş ancak, araştırmaya katılmayı kabul eden 291 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Geri dönüş yapan 291 kişiden, eksik ve hatalı doldurulan toplam 28 anket formu değerlendirilmeye alınmamıştır. Böylece veriler 263 kişi (%74,5) üzerinden değerlendirilmiştir.

Veri toplama araçları

Verilerin toplanmasında; katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla Demografik Bilgi Formu, İşe Bağlı Stres Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır.

a- Demografik Bilgi Formu; Hemşirelerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çalıştığı birim, çalışma yılı gibi demografik özelliklerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

b- İş Stresi Ölçeği; House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen İşe Bağlı Stres Ölçeği, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomları ölçmektedir. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin içsel tutarlık değeri (Cronbach Alpha) 0,837 olarak hesaplanmıştır. Yedi sorudan oluşan 5'li likert tipi olan ölçek tek bir faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin kullanıldığı diğer çalışmalarda (Yıldırım, 2008, Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu, 2016; Yeşiltaş ve Ekici, 2017) içsel tutarlık değerlerine ilişkin benzer bulgular elde edilmiş ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup, faktör yükleri 0,69-0,85 arasında değişmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010). Ölçekte cevaplar, 1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplandırılmaktadır.

c- Maslach Tükenmişlik Envanteri; Tükenmişlik düzeyini ölçmek için, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve yedi dereceli Likert tipi bir ölçek olan bu ölçme aracı toplam 22 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden duygusal tükenme alt boyutu, 9 maddeden, duyarsızlaşma boyutu 5 maddeden ve kişisel başarısızlık alt boyutu ise 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri "1 hiçbir zaman" ve "7 her zaman" biçiminde puanlanmaktadır. Ergin (1992) tarafından Türkçe' ye çevrilen envanterde bazı değişikliklere gidilerek özgün formunda yedi dereceli olan cevap seçeneklerinin "0, hiçbir zaman", "4, her zaman" olmak üzere ölçeğin beş dereceli olarak düzenlenmiş olan hali kullanılmıştır. Ergin (1992: 145) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa katsayıları duygusal tükenme için 0,83, duyarsızlaşma için 0,65 ve kişisel başarısızlık için 0,72 olarak elde edilmiştir. Yapılan test/tekrar test analizi sonucunda ise güvenilirlik katsayıları duygusal tükenme için 0,83, duyarsızlaşma için 0,72 ve kişisel başarısızlık için 0,67 olarak bulunmuştur.

Çetin, Basım ve Aydoğan (2011: 65) tarafından yapı geçerliliğinin test edilmesi maksadıyla LISREL 8.30 programı kullanılarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda), Maslach Tükenmişlik Envanterinin yapı geçerliliğine sahip olduğu anlaşılmaktadır ($\chi 2$ (Ki-Kare) =977,06; df= 205; $\chi 2/df$=4,76; GFI=0,93; AGFI= 0,90; CFI= 0,91; RMSEA=0,078).

d- İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği; Katwyk ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen ve Bayram, Kuşdil, Aytaç ve Bilgel (2003) tarafından dilimize uyarlanarak geçerlilik ve güvenirliği saptanmış olan ölçek, işe ilişkin iyilik durumunu etkileyen farklı duyguların ölçülmesine olanak sağlamaktadır. Ölçekte "İşim bende bir huzur duygusu uyandırdı", "İşim kendimi sıkıntılı hissetmeme neden oldu" gibi olumlu ve olumsuz duyguların ölçülmesine yönelik ifadeler yer almakta olup, katılımcılara son 30 gün boyunca işiyle ilgili duyguların her birini ne sıklıkta yaşadıkları sorulmaktadır. Ölçek hem olumsuz hem de olumlu çok çeşitli duygusal deneyimleri içermektedir. İşe ilişkin duygusal iyilik algısı ölçeği yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU), düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) şeklinde 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu ölçek, 30 maddelik uzun ve 20 maddelik kısa versiyonlara sahiptir. Ankette işe ilişkin huzur, hoşnutluk, memnunluk, iftihar etmek, tatmin, neşe, coşku, sevinç, esinlenme, heves gibi toplam 15 olumlu duygular yanında; can sıkıntısı, kafa karışıklığı, bunalım duygusu, yorgunluk, bezginlik, tiksinti, korku, hayal kırıklığı, kızgınlık ve tehdit olarak algılama gibi 15 olumsuz duyguyu belirten ifadeler yer almaktadır. Yanıtlar 1=hiçbir zaman, 5=çok sık aralığında değişen 5'li Likert tipindedir. Bayram ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, Cronbach Alpha katsayısı negatif duygular için 0,93, Pozitif duygular için 0,94 ve toplamda 0,93 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarının 0,83- 0,95 arasında değişen Güvenilirlik katsayıları sergilediği görülmüştür. İşe ilişkin duygusal iyilik algısı ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına göre, Kaiser-Meyer-Olkin değeri örneklem hacminin yeterliğini (KMO=0,957), Bartlett Testi ise faktör analizinin uygulanabilirliğini (X^2=11332,635; p<0,001) ortaya koymuştur. Bu ölçek için yapılan DFA sonuçlarına göre (Akbaş, Boylu, 2016, s.512.), ölçeğin işe ilişkin olumlu duygular ve olumsuz duygular olmak üzere iki boyutlu bir yapı sergilediği görülmüştür. (X^2=690,78; sd=148; X^2 / sd= 4,66; RMSEA=0,072; NFI 0,98; CFI=0,99; GFI=0,91; AGFI=0,88). Ölçeğin orijinal değerlendirilmesinde, pozitif ve negatif duyguların iki boyutta yer alan uyarılmışlık ve memnuniyet eksenleri doğrultusunda her biri beş maddeden oluşan dört alt kategoriye yerleştirilerek (YMYU, YMDU, DMYU, DMDU) analiz edilebileceği gibi, olumsuz duyguları ters kodlayarak tüm öğelerin genel bir puanı elde edilerek, ya da negatif veya pozitif duyguları ters kodlama olmadan ayrı puanlayıp birleştirilerek analiz edilebileceği

belirtilmektedir (Spector, 2020.) Bu çalışmada anketin 30 maddelik uzun versiyonu kullanılmış olup işe karşı olumlu ve olumsuz duygu durumları iki alt faktör olarak ele alınıp analiz edilmiştir.

e- İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: (Predict Turnover Scale), Blau ve Boal (1989) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması Deliorman ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan ölçek, kişilerin işten ayrılma eğilimlerini ölçmektedir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin içsel tutarlık değeri (Cronbach Alpha) 0,864 olarak hesaplanmıştır. İşten Ayrılma Niyeti (İAN) Ölçeğinin KMO değeri sırasıyla 0,866, 0,944, 0,783 ve 0,766 olarak bulunmuştur. Ayrıca incelenen Bartlett's test istatistiği p değerinin 0,05'in altında olması, ön koşul olarak çalışma verilerinin faktör analizine uygun olduğunu göstermiş ve tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Ölçek toplam 4 ifadeden oluşan 5 li likert tipi bir ölçek olup tek faktörden oluşmaktadır.

Araştırmanın sınırlılığı

Bu araştırmanın sonuçları, 2019 yılında Karaman Devlet Hastanesi'nde anketin yapıldığı evren ve örneklem ile sınırlıdır. Diğer bir sınırlılık ise, veri toplama aracı olarak anket tekniği ile sınırlı olmasıdır (Büyüköztürk, 2017.) Ayrıca cevaplayan kişinin o anki duygu durumu ile sınırlı olduğunu söylemek mümkündür (Arıkan, 2018, s. 156.)

Analiz

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır. Çalışanlardaki "iş stresi", "tükenmişlik" düzeyleri "işe ilişkin duygusal iyilik algıları" ile "işten ayrılma niyetleri" arasındaki ilişki, çok değişkenli istatistiksel analizler ile değerlendirilmiştir.

Çalışmada, demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, çalıştığı birim vb.) ve veri toplama araçlarında yer alan maddelere ilişkin betimsel analizler, frekans ve yüzde dağılımları ile incelenmiştir. Çok değişkenli analizlere geçmeden önce, hangi analizlerin kullanılacağını belirlemek için Normallik Testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için veri setinin 50' den büyük olması nedeniyle Kolmogorov Smirnov testi kullanılmıştır (Altunışık ve ark., 2012, s. 166.) Yapılan normallik testinde tüm verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle ($z=0,71$, $p>0,05$) analizlerde parametrik test yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, işe ilişkin

duygusal iyilik hali, stres, tükenme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon Analizi; cinsiyete göre değişkenler arasındaki farkı tespit etmek için Bağımsız Örneklem "t" testi; işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan değişkenlerin tespiti için Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin daha önce sağlık çalışanlarını da kapsayan birçok sayıda farklı çalışmalarda kullanıldığı ve güvenirliği ve geçerliliği kabul gördüğü için yapı geçerliliğinin kontrol edilmesine gerek görülmemiştir (Karakoç ve Dönmez, 2014.)

Bulgular

Araştırmaya katılanların ortalama yaşı 32,6±8,11 olup, 20-55 yaş grubu arasında dağılmaktadır. Ortalama çalışma yılı 6,7±6,92'dir. Katılımcıların %20 ,2'si erkek, %79,8'i kadındır ve %58,6'sı evlidir. (Tablo 1).

Tablo 1
Sosyo-Demografik Özellikler

Yaş	**Min-Max**	**Ort±SS**		
	20-55	32,6±8,11		
Çalışma Yılı	1-33	6,7±6,92		
	Değişkenler		**n**	**%**
Cinsiyet	Kadın		210	79,8
	Erkek		53	20,2
Çalıştığı Birim	Cerrahi Birim		69	26,2
	Dahili Birim		61	23,2
	Yoğun Bakım-Acil-Ameliyathane		87	33,1
	Poliklinik Birimi		46	17,5
Medeni Durum	Evli		154	58,6
	Bekar		96	36,4
	Dul ve Boşanmış		13	5,0

Tablo-1 incelendiğinde, çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştığı birimlere bakıldığında yoğunluklu olarak cerrahi birimlerde çalıştığı görülmektedir. Bu doğrultuda %26,2'sinin cerrahi biriminde, %23,2'sinin dahili biriminde, %33,1'inin yoğun bakım, acil servis ve ameliyathanede, %17,5'inin diğer poliklinik birimlerinde çalıştığı anlaşılmaktadır.

Kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha katsayısı ile hesaplanan iç tutarlılıkları, ortalamalar ve standart sapmalarla birlikte Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2
İş Stresi, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçekleri Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	**Madde Sayısı**	**Ort.**	**SS**	**C.Alpha**
İş Stresi	7	3,06	,94	0,88
Tükenmişlik	22	1,92	,55	0,84
Duygusal Tükenme	9	1,93	,88	0,90
Duyarsızlaşma	5	1,24	,77	0,71
Kişisel Başarısızlık	8	2,36	,72	0,79
İşten Ayrılma Niyeti	4	2,79	,73	0,79
İşe ilişkin Duygusal İyilik Hali	30	2,43	,49	0,86
YMYU	5	2,30	,89	0,90
YMDU	5	2,58	,84	0,84
DMYU	5	2,25	,83	0,84
DMDU	5	2,48	,93	0,86
Negatif Duygular	15	2,35	,82	0.94
Pozitif Duygular	15	2,49	,82	0.94

Cronbach Alpha katsayısının 0,60 ile 0,80 arasında olması ölçeğin orta güvenilir, 0,80 ile 1,00 arasında olması ise ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2009; Kılıç, 2016). Tablo 2'ye göre tüm ölçeklerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sosyal bilimler alanı için kabul edilebilir sınırlar içinde olan 0,70'ten büyük olduğu için tüm ölçekler güvenilirdirler.

İstatistiksel analizlere geçmeden önce yapılan normallik testi sonucunda, verilerin normal dağıldığı, basıklık ve çarpıklık değerinin -1,5 ve +1,5 aralığında olduğu anlaşıldığı için parametrik analizler yapılmıştır. Stres ve tükenme ile işe ait duygular arasındaki ilişkileri görmek amacıyla, ölçeklerin toplam puanları alınarak**,** toplanan puanlar arasındaki ilişkiyi ölçmek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 3'te de görülebileceği gibi, tüm korelasyon katsayıları beklenen doğrultularda gerçekleşmiştir.

Tablo 3
Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar (n=263)

	İş Stresi	**İşten Ayrılma Niyeti**	**Tükenmişlik**	**İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı**	**Negatif Duygular**	**Pozitif Duygular**
İş Stresi	1					
İşten Ayrılma Niyeti	0,338**	1				
Tükenmişlik	0,518**	0,404**	1			
İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı	0,207**	0,051*	0,346**	1		

Negatif duygular	0,523**	0,404**	0,604**	0,615**	1	
Pozitif duygular	-0,270**	-0,332**	-0,197**	0,573**	-0,268**	1

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed); **p<0,05; * ; p < 0,01; **.**

Tablo-3 de görüldüğü gibi tüm faktörler arasındaki korelasyonlar da beklendiği gibi istatistiksel açıdan anlamlı olarak belirmiştir. İşe ilişkin iyilik algısı alt boyutlarından olan ve olumsuz duygu durumlarını betimleyen işe ilişkin negatif duygular, stres (r= 0,523, p <0,01), işten ayrılma niyeti (r=0,404, p < 0,01) ve tükenmişlik (r= 0,604, p < 0,01) değişkenleri ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler sergilemiştir. İşe ilişkin iyilik algısının alt boyutlarından bir diğeri olan İşe ilişkin pozitif duyguların ise, işten ayrılma niyeti (r=-0,332, p <0,01), stres (r=-0,270, p < 0,01) ve tükenmişlik değişkenleri ile (r=-0,197, p < 0,01) negatif ilişki içinde olduğu görülmektedir. Kısaca işe yönelik negatif duyguların stres ve tükenme ile aynı yönde güçlü bir ilişki sergilediği dikkat çekerken, pozitif duyguların da stres, tükenme ve işten ayrılma niyeti ile ters yönde güçlü bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre H_1 hipotezi doğrulanmıştır.

Diğer taraftan değişkenler arasında ne tür bir ilişki vardır, işten ayrılma niyetine ait ileriye dönük değerleri tahmin etmek mümkün müdür ve stres, tükenme ve işe ilişkin duyguların işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi nedir? gibi sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır. Bu nedenle de çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon modeli oluşturulurken ağırlıklı en küçük kareler yöntemine ait varsayımların sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. En önemli varsayımlar hata teriminin normal dağılması, çoklu doğrusal bağlantının olmaması, eşit varyanslılığa sahip olunması ve oto-korelasyonun olmamasıdır. Çalışılan veri seti, kesit serisi olduğu için oto-korelasyon varsayımı araştırılmayacaktır. Elde edilen bulgular ışığında, hata terimlerinin normal dağılım grafiği incelendiğinde hata terimlerinin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal bağlantı için "eigenvalue" değeri incelendiğinde; en yüksek değerin 4,73, en düşük değerin ise 0,02 olduğu görülmüştür. Bu değerlerin en yükseğinin, en düşük olanına bölümünün 236 olduğu tespit edilmiştir ve bu değerin 100-1.000 arasında olması orta düzey çoklu doğrusal bağlantı sorununa işaret etmektedir. Son olarak değişen varyans (Joint Test) için hesaplanan White testi chi-sq prob değeri 0,1314 çıkmış ve "değişen varyans yoktur" şeklindeki H0 hipotezi kabul edilmiştir. Varyans Arttırıcı Faktör (VIF=1/1-R^2) değeri incelendiğinde 5'ten

küçük olduğu (VIF=1,35) görülmüştür. Koşul Indeksinin (Condition Index) değerinin 15'in altında olduğu ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının 0,70'in altında olmasından dolayı varsayımların sağlandığı anlaşılmaktadır. Bu bilgilerden hareketle doğrusal regresyon modeli tahmin edilebilmektedir.

Tablo 4
Hemşirelerin stres, tükenme ve işe ilişkin duygularının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin çoklu regresyon analizi

	B	**Standart Hata**	**β**	**t**	**p**	**İkili r**	**Kısmi r**
Model 1							
Sabit	1,58	0,16		9,67	0,00*		
Stres	0,14	0,05	0,18	2,70	0,01*	0,17	0,15
Tükenme	0,42	0,09	0,31	4,79	0,00*	0,28	0,27
Model 2							
Sabit	2,19	0,23		9,48	0,00*		
Stres	0,06	0,05	0,08	1,13	0,26	0,07	0,06
Tükenme	0,29	0,09	0,22	3,06	0,00*	0,19	0,16
Negatif Duygular	0,16	0,06	0,18	2,44	0,02*	0,15	0,13
Pozitif Duygular	-0,20	0,05	-0,22	-3,94	0,00*	-0,24	-0,21

Bağımlı değişken: İşten Ayrılma niyeti
1.Model: R=0,43 R^2=0,19 Düzeltilmiş R^2= 0,18 F (2-260) = 29,72
2. Model: R: 0,51 R^2=0,26 Düzeltilmiş R^2= 0,25 F (4-258) = 22,32 DW=1,90 *p<0,01

Tablo-4 incelendiğinde, işten ayrılma niyetini, stres, tükenme ve işe ilişkin negatif ve pozitif duyguların anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. İşten ayrılma niyetini yordayan değişkenlere ilişkin aşamalı çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre 1. aşamada stres ve tükenmenin birlikte işten ayrılma niyetinin %19'unu açıkladığı, 2. aşamada negatif ve pozitif duygularla birlikte hepsi modele katılarak işten ayrılma niyetinin %26'sını açıklamakta olduğu görülmüştür. 2. Aşamada stres değişkeninin katsayısı anlamlı olmaktan çıkmıştır (p: 0,26). Diğer bir ifade ile tükenme ve işe ilişkin pozitif ve negatif duyguların, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu görülmektedir. Bu sonuç, H_2 hipotezimizi kısmen doğrulamaktadır.

Hemşirelerin iş stresi, tükenmişlik, işe ilişkin pozitif ve negatif duyguları ile işten ayrılma niyetleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiştir ve elde edilen veriler Tablo 5'te özetlenmiştir

Tablo 5
Cinsiyete göre bağımsız örneklem t testi

Değişkenler	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart Hata	T	p
Negatif Duygular	Erkek	53	2,217	0,833	-1,314	0,193
	Kadın	210	2,385	0,811		
Pozitif Duygular	Erkek	53	2,401	0,696	-0,984	0,328
	Kadın	210	2,512	0,851		
STRES	Erkek	53	2,862	0,932	-1,734	0,087
	Kadın	210	3,111	0,941		
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	Erkek	53	2,886	0,731	1,027	0,303
	Kadın	210	2,771	0,726		
TÜKENME	Erkek	53	1,766	0,566	-2,291	0,019
	Kadın	210	1,964	0,537		
Duygusal Tükenme	Erkek	53	1,750	0,888	-1,648	0,098
	Kadın	210	1,975	0,878		
Duyarsızlaşma	Erkek	53	1,309	0,653	0,768	0,388
	Kadın	210	1,218	0,800		
Kişisel Başarısızlık	Erkek	53	2,067	0,776	-3,131	0,001
	Kadın	210	2,432	0,686		

$p < 0,01$; **

Yapılan analiz sonucunda tükenmişlik hariç, diğer değişkenlerde cinsiyete göre bir farklılık görülmemiştir. Kadın ve erkekler arasında sadece tükenmişlik düzeyinde farklılık olduğu, ortalamalara bakıldığında özellikle kadınların daha fazla etkilendiği anlaşılmaktadır ($p < 0,01$). Tablo 5'te de görüldüğü gibi; cinsiyet değişkenine göre hemşirelerin işe ilişkin pozitif ($p=0,193>0,05$) ve negatif duyguları ($p=0,328>0,05$), stres ($p=0,087>0,05$) ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=0,303>0,05$). Ancak kadınların stres düzeylerine ilişkin ortalama değeri ($X=3,111$) iken, erkeklerin stres düzeylerine ilişkin ortalama değeri ($X=2,862$)'dir. Bu da bize kadınların stres düzeylerinin, erkeklerin stres düzeylerinden yüksek olduğu sonucunu göstermektedir. Bu sonuç, H_3 hipotezimizi doğrulamamış olup, ancak sadece tükenme düzeyinde farklılığın ortaya çıkmasının, hipotezimizi kısmi olarak doğruladığı söylenebilir.

Sonuç

Çalışmada, bir sağlık kurumunda hemşire olarak çalışan personelin stres ve tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Bu alanda iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile ilgili daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde bu çalışmada elde edilen benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir.

Sağlık sektöründe yapılan çeşitli araştırmalarda da iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ölçülmüştür.

Hemşirelerin tükenmişlik düzeyini ölçen çalışmalarda tükenmişliğin, bireyin çalıştığı birime göre değişkenlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin yoğun bakım hemşirelerinde, cerrahi ve acil servis birimlerinde çalışanlarda işe bağlı stresin yüksek olması ve iş doyumunun düşük olması sebebiyle tükenmişlik düzeyi yüksek olmaktadır. Yapılan çalışmalar, iş stresi ve tükenmişlik olgusu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Stres düzeyinin yüksek olması çalışanlarda tükenme, duyarsızlaşma ve işteki başarılarının düşmesine yol açmaktadır (Özsoylu ve ark, 2017, s.104, Akpınar ve Taş, 2011, s. 163-164, Abarghouei ve ark. 2016, Öcal ve ark., 2015, s. 147). Başka bir çalışmada tükenmişliğe bağlı olarak değişen iş tatmininin düşmesi, bireylerin işten ayrılma niyetine etki etmektedir. İşten ayrılma niyetini örgütsel desteğin boyutu da etkilemektedir. Çalışan işyerinde kendisine değer verildiğini gördüğünde örgüt ile aidiyet kurar ve işten ayrılma eğilimi düşer. Tersi durumda kendini örgüte ait hissedemez ve işten ayrılma eğilimi yükselir (Yücel ve Koçak, 2018, s. 297, Anafarta, 2015, s. 115, 119). Benzer bir ifadeyi Çelik ve Yıldız'ın (2018, s. 47) çalışması için de söylemek mümkündür. Hemşirelerin işten ayrılma niyetini örgütsel etkiler kadar mesleklerine olan bağlılıkları da etki etmektedir. Çelik ve Yıldız çalışmalarında özellikle kamu ve özel sektörü ayırımına yer vermişlerdir. Benzer bulguları bu çalışmada da görmekteyiz. Çalışmada işe ilişkin iyilik algısının alt boyutlarından olan işe ilişkin negatif duygular, stres, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkenleri ile pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. İşe ilişkin iyilik algısının alt boyutlarından bir diğeri olan işe ilişkin pozitif duyguların ise, işten ayrılma niyeti, stres ve tükenmişlik değişkenleri ile negatif ilişki içinde olduğu ifade edilmiştir. Kısaca işe yönelik negatif duyguların stres ve tükenme ile aynı yönde güçlü bir ilişki sergilediği dikkat çekerken, pozitif duyguların da stres, tükenme ve işten ayrılma niyeti ile ters yönde güçlü bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çam ve Engin (2017, s. 501-505) yaptıkları araştırmada tükenmişlik olgusunun çalışanların bireysel özelliğine ve çalışma koşullarına bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini ifade etmiştir. Yüksel Kaçan ve ark. (2016, s. 65), hemşirelerin tükenmişlik düzeyini işten memnuniyetsizlik, ekonomik yetersizlik korkusu, mesleki deneyimin 5 yıldan az olması gibi değişkenlerin etkilediği

bulgusunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada da tükenme ve işe ilişkin (çalışma koşulları, örgüt ve meslek ile ilgili düşüncelerin) pozitif ve negatif duyguların, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Görüldüğü gibi, literatürde çalışmamıza konu olan üç değişkenin kendi aralarında başka değişkenlerle ilişkisine yönelik çok sayıda çalışma bulunsa da hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda üçünün birlikte ele alındığı çok az çalışmaya rastlanmaktadır. Benzer çalışmalar incelendiğinde, bizim çalışmamızın bulgularının da diğer benzer çalışma sonuçlarıyla kısmen örtüştüğü anlaşılmaktadır.

Sağlam Arı ve arkadaşlarının (2010, s. 143) yatırım uzmanları üzerinde yaptıkları araştırmada, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işe bağlılığın tam aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere bakıldığında tükenmişlik düzeyinin bir alt boyutu olan duygusal tükenmişlik düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı ifade edilmiştir. Bulgulara bakıldığında tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık arasındaki ilişkilere bakıldığında duygusal tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Taslak'ın (2015) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada; duygusal tükenmişlik, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı değişkenlerinin anlamlı biçimde işten ayrılma niyetini açıkladığını, ancak örgüt-iş-birey uyumunun anlamlı bir sonuç göstermediğini ifade etmiştir. Korkmaz ve diğerlerinin (2015, s.14) yaptığı çalışmada yüzeysel davranışın duygusal tükenmeyi arttırdığı ve duygusal tükenmenin de işten ayrılma niyetini arttırdığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte derin davranışın ise kişisel başarı hissini arttırdığı bulunmuştur

Çelik ve Yıldız (2016, s. 734) 428 kamu ve 239 özel hastane çalışanı hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, yüzeysel rol yapmanın stresi ve işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, doğal duygular sergilemenin ve stresin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte çalışmada, yüzeysel rol yapmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde stresin aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.

Uştu ve Tümkaya (2017: s. 1262), sınıf öğretmenleri ile yaptıkları çalışmada örgütsel ve mesleki bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisini ölçmeye çalışmıştır.

Çalışmanın sonucunda, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılığın orta düzeyde, devam ve normatif bağlılığın ise düşük düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri de düşük düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Dirik'in (2019, s. 131) ulusal/uluslararası dergilerde işten ayrılma niyetine ilişkin yapılan araştırmaları incelediği çalışmasında İş stresi ve işten ayrılma niyeti değerlendirildiğinde pozitif yönlü ve orta düzey bir ilişki olduğu; iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasında ise, negatif yönlü ve çok zayıf bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Görüldüğü gibi farklı çalışan kesimler üzerinde yapılan stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyetine yönelik farklı çalışmalarda değişkenler arasında zayıf ilişkiler de olduğu anlaşılmaktadır (Dirik, 2019; Faiz, 2019; Koç ve ark., 2017, s. 69; Uştu ve Tümkaya, 2017; Anafarta, 2015, s. 124). Bu çalışmada da işten ayrılma niyetini, stres, tükenmişlik ve işe ilişkin duyguların anlamı bir şekilde bir arada yordadığı görülmüştür. Ancak açıklama gücünün çok yüksek çıkmamasının (R^2=O,26) nedeni, bu çalışmada toplanan veri setiyle ilgili olduğu söylenebilir. Bundan sonra yapılacak benzer çalışmalarla araştırmanın farklı sağlık kurumlarında tekrarlanması, sağlıkçıların işten ayrılma niyeti üzerinde etkide bulunan faktörleri tespit etmek açısından önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, yıpranma payı yüksek ve hızlı mesleklerden biri de hemşireliktir. Bu sebeple işten ayrılma davranışının en yoğun görüldüğü çalışma alanlarından da biridir. Aşırı iş yükü, çalışma saatlerinin yoğun ve uzun olması, zaman kısıtı, mesleki zorluk, tekdüzelik bu süreci hızlandıran etmenler arasında yer almaktadır. Tedavilerin gerçekleştirilmesinde uzun süre ayakta kalmak, nöbetler nedeniyle uyku yoksunluğu, işbaşında düzenli beslenmenin gerçekleştirilememesi yaşadıkları olumsuzluklardan bazılarıdır. Dolayısıyla hemşirelerin, kurumlarında göstermiş oldukları fedakarlığın karşılığını alamadıklarında işe ilişkin duygu durumlarının olumsuz etkilendiğini, işten ayrılma eğilimlerinin yükseldiğini söylemek mümkündür. Bu nedenle sağlık kurumları mevcut çalışanlarının değerli olduklarını hissettirmeli, kendilerini geliştirmelerine olanak tanımalı, yönetime katmalı ve örgütsel desteğini esirgememelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: G.Ç.A.; Veri Toplama Y.Ş.; Veri Analizi /Yorumlama: S.A.; Yazı Taslağı: G.Ç.A., Y.Ş.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: S.A.; Son Onay ve Sorumluluk: G.Ç.A., Y.Ş., S.A.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.
Author Contributions: Conception/Design of study: S.Ç., F.A.; Data Acquisition: Y.Ş.; Data Analysis/Interpretation: S.A.; Drafting Manuscript: G.Ç.A., Y.Ş.; Critical Revision of Manuscript: S.A.; Final Approval and Accountability: : G.Ç.A., Y.Ş., S.A

Kaynakça/References

Akbaş A. T., Boylu, Y. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 8(4), 505-521

Akça S., Devebakan N. (2017). Sağlık kurumlarında çalışanların kurumda kalma ya da ayrılma kararlarının belirlenmesinde örgütsel bağlılığın etkisi: İzmir ilinde bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 239-261.

Akduman G., İlkar Dündar G. (2017). Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi, *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 29-49.

Akpınar A. T., Taş Y. (2011). Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma, *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 11 (4), 161-165.

Alan H. (2020). Çalışanlarda sinizm ve tükenmişlik sendromu, Nilüfer Rüzgâr (Ed.) *İşletme Yönetimi Kitabı İçinde* (s.265-288) Nobel Yayınları.

Anafarta N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi,* 26 (79), 112-130.

Arıkan R. (2018). Anket yöntemi üzerinde bir değerlendirme, *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 1, 97-159.

Armutçuk A. K., Sevinç, Ö., Bozkurt, A. İ., Bostancı, M. ve Zencir, M. (2011). Denizli Devlet Hastanesi'nde çalışan hekim dışı sağlık personelinde tükenmişlik düzeyi ve ilişkili faktörler, *Pamukkale Tıp Dergisi*, 4 (1), 15–20.

Aslan Z. ve Etyemez, S. (2015). İş görenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 7 (3), 482-507.

Aytaç S., Dursun S., Aca Z. (2015). The effect of the perceptions of correctional officers of job-related affective wellbeing on tendency to leave the job, *Business and Economics Journal,* special Issue, Challenges and opportunities of Emerging Economies, December 10, (1), 1-5. ISSN: 2151-6219 BEJ, an open Access journal. http://dx.doi.org/10.4172/2151-6219.S1-001.

Aytaç S., Akalp G., Gökçe A. (2016). İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının işe bağlı stres ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.* 30 (5), 1207-1224.

Aytaç S. (2006). Çalışanların işlerine ilişkin duygularının stres üzerindeki etkisi, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*, 55 (1), 833-851.

Aytaç S. (2020). İş stresi, Nilüfer Rüzgâr (Ed.), *İşletme Yönetimi Kitabı içinde*. (s.209-238).Nobel Yayınları,

Bayram N., Kuşdil E. M., Aytaç S., Bilgel N. (2004). İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin (job-related affective well being-jaws) Türkçe versiyonunun güvenilirlik çalışması, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi: Öneri*, 6 (22), 1-7.

Blau G., Boal K., (1989); Using job ınvolvement organizational commitment ınteractively to predict turnover, *Journal of Management*, 15(1), 115-127.

Bulgurcu Gürel, E. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. Journal of International Social Research, 9(42), 1431–1438. doi:10.33206/mjss.460701.

Büyüköztürk, Ş. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri,* Pagem Akademi Yayınları, Ankara.

Collin V., Toon, M., O'Selmo, E., Reynolds, L., & Whitehea, P. (2019). A Survey of stress, burnout and well-being in UK dentists, *British Dental Jornal*, 226 (1), 40–49.

Çam M. O., Engin E. (2017). Hemşirelerde tükenmişlik, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 10 (51), 501-507.

Çelik M., Yıldız B. (2016). Duygusal emek düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde stresin aracı rolü, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(45), 734-745.

Çelik M., Yıldız B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması, *Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20 (2), 47-75.

Çetin F., Basım, H. N.,ve Aydoğan O .(2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70

Deliorman R. B., Taştan Boz İ., Yiğit İ., Yıldız S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlanması, *İ.Ü. Yönetim Dergisi*, 20 (63), 77-98.

Dirik D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, 26/1, 131-155.

Duraisingam V, Pidd, K. and Roche, A M. (2009). The impact of work stress and job satisfaction on turnoverintentions: A study of Australian specialist alcohol and other drug workers, *Drugs: Education, Prevention and Policy,* 16 (3), 217—231. http://dx.doi.org/ 10.1080/09687630902876171.

Duygulu E., Çıraklar, N. H., Güripek, E., & Bağıran, D. (2013). The effect of role stress on the employee's wellbeing: A study in the pharmaceutical companies in the city of İzmir, *Procedia Social and Behavioral Sciences,* 84 (2), 1361–1368.

Dülgeroğlu İ. ve Başol, O. (2017). İş stresi ve çalışma yaşamı kalitesi algısının yansımaları: satış temsilcileri üzerine bir araştırma, *Business and Economics Research Journal,* 8(2), 293–304.

Efeoğlu İ.E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana

Erdoğan İ. (1991). *İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri,* İstanbul: İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.

Ergin C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi,* Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Erol Y., Karakoç G.A.,ve Aydın N.C. (2016). İş yeri zorbalığı ve iş yeri nezaketsizliğinin algılanan stres üzerine etkisi: sağlık kurumlarında bir araştırma, *Conference: 2nd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress At: Cappadocia*: https://www.researchgate.net/publication/338980801 .

Faiz E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: satış personelleri üzerinde bir araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10 (1), 26-38, https://dergipark.org.tr/en/pub/cider/issue/41256/541043

Filizöz B. ve Ay, F. A. (2011). Örgütlerde mobbing ve tükenmişlik olgusu arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma, *Journal of New World Sciences Academy,* 6 (2),120-149.

Gökler R., Işıtan, G. (2012). Modern çağın hastalığı; stres ve etkileri, *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi,* ISSN: 2147-0626, 1(3), 154-168.

Gümüştekin Y, Öztemiz, A. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 14 (1), 271-288. https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/4371/59802

Güran R., Kümbül Güler B., (2019). Termik santral çalışanlarında iş yükü ve zaman baskısının tükenmişlik üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin aracılık etkisi, *İktisat Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 153-176.

House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467–505. doi:10.1016/0030-5073(72)90030-X

Karataş Z. (2020). Covid-19 pandemisinin toplumsal etkileri, değişim ve güçlenme, *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, MD Publishing, TUSHAD e-ISSN: 2602-3393, 4 (1), 3-17.

Kareaga, A. A., Exeberria, S. A., ve Smith, J. C. (2009). Assessment of burnout and psychological well-being among health professionals in the basque country, *Psychology in Spain*, 62–71.

Katwyk Van P. T., Fox S., Spector P. E., Kelloway K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (jaws) to ınvestigate affective responses to work stressors, *Journal of Occupational Health Psychology*, (5), 219-230.

Kayış A. (2009). Güvenirlik analizi, Ş. Kalaycı (Ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (s.403-419), 4.Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

Kaymaz K. (2020). Teknostresin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri, Nilüfer Rüzgâr (Ed.), *İşletme Yönetimi Kitabı içinde.* (s. 239-264).Nobel Yayınları,

Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses, *International Journal of Environmental Research Public Health,* (12), 652–666.

Kılıç S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient, *Journal of Mood Disorders,* 6 (1), 47-49.

Kızılırmak H., Demirbaş, E., Utlu, N. (2016). Hemşirelerde etik ikilem kaynaklı stres oluşumu ve başetme yöntemleri, *Anadolu Bilimleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (44), 0-0, https://dergipark.org.tr/tr/pub/abmyoder/issue/46666/585114 .

Koç S., Özkul A. S., Özdemir Ürkmez D., Özkul Özel H., Çelik Çevik L. (2017). Bir sağlık kuruluşunda görev yapmakta olan hemşirelerin stres kaynaklarının ve düzeylerinin analizi, *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 33 (2), 68-75.

Korkmaz H., Sünnetçioğlu S., Koyuncu M. (2015). Duygusal emek davranışlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: yiyecek içecek çalışanları üzerinde bir araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 14-33.

Kuşdil, E., Bayram, N., Aytaç, S. ve Bilgel, N. (2004). Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları işe ilişkin duygularının iş stres tepkileri üzerine etkisi, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 6(1), 207-216.

Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour an evidence-based approach.* The McGraw-Hill.

Maslach C., Zımbardo P. G. (1982). *Burnout the cost of caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

Mert Haydari S., Kocaman G., Aluş Tokat M. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3 (3), 119-131.

Miksaj-Todorovic, L., & Novak, T. (2008). Research of emotional well-being and job burnout of prison staff, *Kriminologija i Socijalna Integracija* (16), 61–77.

Morrissy, L., Boman, P., & Mergler, A. (2013). Nursing a case of the blues: an examination of the role of depression in predicting job-related affective well-being in nurses, Issues in *Mental Health Nursing*, (34), 158–168.

Mulki, J., Jaramillo, F., Goad, E.,ve Pesquera, M. (2011). Regulation of emotions, ınterpersonal conflict, and job performance for salespeople, *Journal of Health Management,* 3(2), 363–372.

Owen, F. Demirbaş-Çelik N., Doğan T. (2017). Üniversite öğrencilerinde iyilik halinin yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 16(64), 1461-1479.

Öcal D., Kürklu S., Tekin K. (2015). Bir eğitim ve araştırma hastanesi cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin stres ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi, *Health Care Academic Journal*, 2 (3), 147-154.

Öngen Bilir B., Yaman Tüfekçi U., Aytaç S., (2018). İşe İlişkin duyguların işten ayrılma niyetine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* (3), 53-71.

Özarallı, N. (2015). Örgüt kültürü ve işe ilişkin duygusal iyilik algısının çalışanların çatışma çözümü tarzları üzerindeki etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 7 (2), 7-37.

Özdemir, A.A. (2015). İş tatmini, pozitif/negatif duygulanım ve yaşam tatmininin etkisi, *Çalışma ve Toplum*, (3), 47-63.

Özsoylu S., Akyıldız B., Dursun A. (2017). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi ve etkileyen faktörler, *Çocuk Acil ve Yoğun Bakım Dergisi*, (4), 104-109.

Öztürk S., Özgen R., Şişman H., Baysal D., Sarıakçalı N., Aslaner E., Kum P., Gürel D., Gezer D., Akıl Y., Yıldızdaş R. D. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi ve sosyal desteğin etkisi", *Çukurova Medical Journal,* 39 (4), 752-764.

Pindek S., Zhou E. Z., Kessler S. R., Krajcevska A., Spector P. E. (2020). Workdays are not created equal: job saticfaction and job stressors across the workweek*", Human Relations,* 1-26. http://dx.doi.org/10.1177/0018726720924444

Sağlam Arı G., Bal H., Çına Bal E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(3), 143-166.

Schaufelia, W. B., Bakkerb, A. B., Heijdenc, F. M., Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict, *Work & Stress,* 23(2), 155–172.

Selvi M., Erdem, Y., Kayar, Y. (2014). Örgütsel stres kaynakları ve baş etme yolları: Tekirdağ adliyesi örneği, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi,* 3(6),56-75. https://dergipark.org.tr/tr/pub/ bsbd/issue/43818/538519 .

Serçeoğlu, N. Işık, Z., Çetinkaya M. Y. (2016). İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 9 (45). 1099-1108

Spector P. http://paulspector.com/scales/our-assessments/job-related-affective-well-being-scale-jawsob-relatedaffective- (Erişim Tarihi: 12.05.2020).

Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being behaviours and style associated with the affective well-being of employees? a systematic review of three decades of research, *Work and Stress,* 24(2), 107–139.

Smith T. W. (1992). Hostility and health: currentstatus of a psychosomatic hypothesis, *Health Pyschology,* (11), 130-150.

Şahin N. H., Durak A. (1994). Kısa semptom envanteri: Türk gençleri için uyarlanması, *Türk Psikoloji Dergisi,* 9 (31), 44-56.

Şahin S. (2015). Work-Related stress in nurses, *Journal of Strategic Research in Social Science*, 1(1), 47-62.

Şenyiğit G. (2004). Çalışma hayatında stres, *Verimlilik Dergisi* (3). 0-0, https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/30735/332161

Taslak S. (2015). Banka çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma: Muğla ili örneği, M*ehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 7(12), 145-160.

Trivellas P., Reklitis, P., Platis, C. (2013). The effect of job related stresson employees' satisfaction: a survey in health care. *Procedia-Social and Behavirol Sciences,* (73), 718–726.

Turunç Ö. ve Erkuş A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi.* Cilt 10, Sayı 19, 415-440, http://dergipark.gov.tr/susead/issue/28416/302522

Uncu Y. Bayram, N., Bilgel, N. (2007). Job related affective well-being among primary health care physicians, *European Journal of Public Health,* (17), 514-519.

Uştu H., Tümkaya S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi, *Elementary Eduation Online*, 16(3), 1262-1274.

Yaprak E., Seren Ş. (2010). Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve örgüt ikliminin hemşire istihdamına etkisi, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7 (1), 28-33.

Yeşiltaş, M. D. ve Ekici, E. (2017). İş akış deneyiminin kişilik özellikleri ve iş stresi ile ilişkisi: akademik personel üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 26(1), 1–11.

Yıldırım, S. (2008). Muhasebe öğretim elemanları ve meslek mensuplarının mesleki stres düzeyi üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 38(2) 153–162.

Yıldırım M. H., Erul E. E., Kelebek P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerine bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 34-44.

Yıldız Bağdoğan, S., Tüfekci Y., U., Öngen Bilir, K. B. ve Aytaç, S. (2020). "Mediator role of work stress between burnout and job related affective wellbeing: a case of public employees". *Journal of Economy Culture and Society,* 61(1), 189-205, https://doi.org/10.26650/JECS2019-0077

Yücel İ., Koçak D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: sağlık sektöründe bir çalışma, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (2), 297-321.

Yüksel Kaçan C., Örsal Ö., Köşgeroğlu N. (2016). Hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin incelenmesi, *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 5 (2), 65-74.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 37-65

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000391
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 24.08.2020
Reviyon talebi: 18.03.2021
Son revizyon teslimi: 12.04.2021
Kabul: 13.04.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Fazla Çalışmanın İşyükü ve İşgücü Belirleyicileri (Bir Şirketin Veri Seti Üzerine Ampirik Bir Araştırma)

Workload and Labor Predictors of Overtime Hours (An Empirical Study on Dataset)

Tekin Akgeyik[1]

Öz

Uluslararası Çalışma Teşkilatı, fazla çalışmayı normal yasal çalışmayı aşan çalışma süreleri olarak tanımlamaktadır. Fazla çalışma insan kaynağından daha fazla yararlanarak üretimi artırmanın alternatif bir yönetimidir. Fazla çalışmayı etkileyen değişkenler birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırmanın amacı, Tekirdağ'da faaliyet gösteren bir alüminyum üretim şirketinin verilerini kullanarak fazla çalışmanın belirleyicilerini analiz etmektir. Araştırmada aylık fazla çalışma, üretim hacmi, yıllık ücretli izin, devamsızlık ve diğer ücretli izin (doğum, evlilik ve ölüm izni gibi) verileri kullanılmıştır. Ocak 2012- Aralık 2016 dönemini kapsayan veriler, 4 üretim biriminde yer alan 10 operasyonel takıma ilişkin örneklemi içermektedir. Bağımlı değişken fazla çalışma süreleridir. Bağımsız değişkenler ise, üretim hacmi, birim, yıllık ücretli izinler, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli izinlerden oluşmaktadır. Üretim hacmi ton, diğer veriler ise, saat birimiyle ölçülmüştür. Araştırmada, Kruskal Wallis-H, Spearman korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Tüm örneklem grubu için hiyerarşik regresyon analizleri, işle ilgili değişkenlerin fazla çalışmadaki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubu olduğunu göstermektedir. Üretim hacmi ve üretim birimi değişkenleri, varyasyondaki değişimi %45,6 oranında açıklayabilmektedir. Çalışanlarla ilgili faktörlerin (yıllık ücretli izin, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli devamsızlıkların) fazla çalışma saatindeki değişime katkısı %8,1 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada, fazla çalışmadaki değişimi %53,6 oranında açıklayabilmektedir. Ayrıca yıllık ücretli izin, işleme birimi alt örnekleminde negatif bir açıklayıcı değişken olarak saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Çalışılan fazla mesai saatleri, İş yükü faktörleri, Çalışan faktörleri

1 **Sorumlu Yazar:** Tekin Akgeyik (Prof. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: akgeyik@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-7339-363X

Atıf: Akgeyik, T. (2021). Fazla Çalışmanın İşyükü ve İşgücü Belirleyicileri (Bir Şirketin Veri Seti Üzerine Ampirik Bir Araştırma). Journal of Social Policy Conferences, 80, 37-65. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000391

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstract

According to Turkish Labor Code 4857, overtime is extra working hours that exceed 45 hours per week. It is a method of increasing production through a greater usage of human capital (Jirjahn, 2008). However, excessive work hours may negatively affect workers' physical and mental wellbeing. Consequently, the International Labor Organization and European Union place restrictions on working hours.

This paper seeks to find the workload and labor predictors of the hours from overtime using data from an aluminum company, Tekirdag. The sample period covers team-level data from January 2012 to December 2016. The study included company data on ten production teams working in four units: preparation (casting and molding teams), processing (powder coating, extrusion, and anodizing teams), finishing (wood effect coating, thermal break, and machining teams), and distribution (packaging and shipping teams). The data originate from the departments of production planning and of personnel. The hierarchical regression model of all the samples demonstrated that the volume of production as workload factor was the main determinant of overtime work hours, accounting for 45.6%. Additionally, employee factors such as the hours of sick leave, annual paid leave, and other leaves were found as predictors of overtime hours worked. All these variables explained 53.6% of the variance in the dependent variable. Secondly, the analysis of the sub-groups suggested that workload volume was a significant determinant of overtime hours worked for the processing, finishing, and distribution teams.

Keywords

Overtime hours worked, Workload factors, Employee factors

Extended Summary

According to Turkish Labor Code 4857, overtime is extra working hours that exceeds 45 hours per week. It is a method of increasing production using higher labor force (Jirjahn, 2008). However, excessive work hours may negatively affect workers' physical and mental wellbeing. Consequently, the International Labor Organization and European Union place restrictions on working hours.

This paper seeks to find the workload and labor predictors of overtime hours using data from an aluminum company, Tekirdag. The sample period covers data from January 2012 to December 2016. The study includes team-level data on ten production teams working in four units of Tekirdag: preparation (casting and molding teams), processing (powder coating, extrusion, and anodizing teams), finishing (wood effect coating, thermal break, and machining teams), and distribution (packaging and shipping teams). The data originate from the departments of production planning and of human resources.

The dependent variable was annual overtime work hours. There were four independent variables: tons of production, hours of sick leave, paid annual leaves, and other leaves (such as marriage, maternity, and funeral leave).

This study seeks to answer three main questions: (1) Do overtime work hours statistically differ between production teams? (2) Are overtime work hours correlated with the independent variables? and (3) How do the independent variables predict overtime work hours?

The statistics of means and standard errors were employed to present and compare the data. The differences between the production teams were investigated through the Mann–Whitney U test. The relationships between the dependent variable and predictors were evaluated by Spearman's rank correlation. Finally, the predictors of overtime hours worked by the hierarchical regression model were analyzed.

Generally, the hierarchical regression model of all the samples demonstrated that the volume of production as a workload factor was the main determinant of overtime work hours, accounting for 45.6%. Additionally, employee factors such as the hours of sick leave, paid annual leave, and other leaves were found as predictors of overtime hours worked. All these variables explained 53.6%

of the variance in the dependent variable. Our results were parallel with Bauer and Zimmerman's (1999) study, in that the rising of production was the determinant of overtime hours worked. Our results also agree with those of Uchida, Kaneko, and Kawa (2014), showing that paid leaves were the predictor of overtime hours worked. Moreover, the findings are similar to Ehrenberg's (1971), pointing out that there was a relationship between overtime hours worked and employee absenteeism. However, the results disagree with those of Brown (1995), reporting that the absence of employees was negatively correlated with overtime hours.

Further, the analysis of the sub-groups suggested that the volume of aluminum manufacturing was a significant predictor of overtime hours for processing, finishing, and distribution units. Regarding employee variables, the paid annual leave was a negative predictor of overtime hours worked for finishing and processing. Our results are in line with Fakih's (2014), claiming that higher-paid vacation correlates to a decline in overtime hours.

Alternatively, the full sample correlation analysis indicated that overtime hours worked were significantly and positively correlated to the volume of aluminum manufacturing, production teams, the hours of sick leave, paid annual leave, and other leaves. This result agrees with Preston (1995), suggesting that overtime hours were linked to the higher absence levels. However, the findings are not similar to Kenyon and Dawkins's (1989), concluding that there was a negative correlation between extra working hours and employee absence (Colley, 2006). Again, the results are in line with Hopkins (1990), stating that overtime hours were observed not to be linked to absence.

The correlations for the sub-groups showed that overtime hours worked were significantly and positively correlated with the volume of production only for finishing and processing. However, for all the sub-samples, the correlation between overtime hours worked and hours of paid annual leave was statistically significant. A noteworthy finding was that overtime was observed to be negatively and significantly correlated to the hours of paid annual leave in finishing (−16%) and processing (−19%), pointing out that higher hours worked caused a fall in the use of paid annual vacation for the two units.

Fazla Çalışmanın İşyükü ve İşgücü Belirleyicileri (Bir Şirketin Veri Seti Üzerine Ampirik Bir Araştırma)

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (International Labor Organization-ILO) fazla çalışmayı normal yasal çalışmayı aşan süreler olarak tanımlamaktadır (Seo, 2015: s. 5). Tanımda yer alan "normal çalışma süresi" kavramı ülkeler arasında büyük bir farklılık göstermektedir. Örneğin Avrupa Birliği (AB) üyeleri arasında haftalık çalışma süreleri dört farklı biçimde tanımlanmaktadır. Bulgaristan, Estonya, Litvanya, Polonya ve Romanya gibi ülkelerde haftalık normal çalışma süresi mevzuatla düzenlenmektedir. Fransa, İrlanda, Yunanistan ve Portekiz'de ise, yasal düzenleme olmasına rağmen, haftalık çalışma sürelerinin uygulanmasında toplu sözleşmelerin de etkili olduğu görülmektedir. Bazı üye ülkelerde ise (Almanya, Avusturya, Hollanda, İspanya ve İtalya gibi), haftalık çalışma süreleri bütünüyle toplu pazarlıkla (genellikle sektörel düzeyde) belirlenmektedir. Nihayet İngiltere'de konu, bireysel sözleşmelerin alanına terk edilmiş durumdadır (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 6). Bu farklılıklar ülkeler arasında fazla çalışma sürelerinin karşılaştırılmasını güçleştirmektedir.

Fazla çalışma, insan kaynağından daha fazla yararlanarak işgücünü artırmanın alternatif bir yöntemidir. Özellikle kısa dönemli ilave işgücü ihtiyacı fazla çalışmayla kolaylıkla karşılanabilmektedir. Fazla çalışma bu açıdan işletmelerin esnek üretim sistemine uyumunu mümkün kılan bir araç niteliğindedir. Bu sayede işletmeler değişken piyasa koşullarına hızla yanıt verebilmektedirler (Jirjahn, 2008: s. 133).

Ancak aşırı çalışma süreleri çalışanın psikolojik ve fizyolojik sağlığını olumsuz etkiyebilmektedir. Özellikle haftalık 48-50 saatlik çalışma sürelerinin iş güvenliği açısından potansiyel riskleri barındırdığı yönünde ciddi bulgular mevcuttur (Seo, 2015: s. 6). Örneğin, Japonya'da aşırı uzun (sistematik olarak haftada 60 saatten daha fazla) çalışma saatleri işçiler arasında kalp-damar hastalıkların bağlı ölümlerin artmasına neden olmuştur. Fazla çalışma sürelerinden kaynaklanan ölümler Japon toplumunda aşırı çalışmaktan kaynaklanan ölüm (Karoshi) olarak bilinmektedir (Shields, 1999: s. 49). Çin'de bir çimento fabrikasında fazla çalışmanın etkilerini sorgulayan Verite (2004), bir ay boyunca her gün 2,5 ile 3,5 saat fazla çalışma yapan çalışanlar arasında tükenmişlik duygusunun yaygın bir sorun olduğu sonucuna varmıştır (Aktaran: Seo, 2015: s. 11).

Açıklanan bu riskler nedeniyle uluslararası kuruluşların düzenlemeleri (ILO ve AB gibi) fazla çalışmayı sınırlamaktadır. Nitekim ILO'nun konuyla ilişkili yürürlükte olan 15 sözleşmesi bulunmaktadır. ILO'nun çalışma süreleriyle ilgili onayladığı tavsiye kararları ise 18'e ulaşmıştır. ILO'nun regülasyonları, üye ülkelerin haftalık çalışma saatlerini günde 8 saatle sınırlandırılmasını öngörmektedir. Haftalık çalışmanın ise, 48 saat olması talep edilmektedir (ILO, 2014: s. 20). AB ise, 23 Kasım 2003 tarihli Çalışma Süresi Direktifi ile üye ülkelerinde fazla çalışma dâhil haftalık çalışma süresinin 48 saati geçmemesini öngörmektedir (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 4).

Bu sınırlayıcı düzenlemelerin ulusal mevzuatlara da yansıdığı görülmektedir. Örneğin Japon'da hükümet bu kapsamda 1988 yılında çalışma mevzuatını değiştirmiştir. Yeni iş kanunu ile haftalık çalışma süresi 8 saat azaltılarak 40 saatle sınırlandırılmıştır. Bu değişimin çalışan başına ortalama çalışma süresini belirgin biçimde gerilettiği açıktır (Nagamachi and Yugami, 2015: s. 625). Birçok AB ülkelerin konuyla ilgili mevzuatında son dönemlerde çeşitli değişikler yapılmıştır. Örneğin Fransa'da 35 saatlik haftalık çalışma süresi yakın zamanda esnetilmiştir. Bu değişiklik haftalık ortalama çalışma sürelerinde bir artışa yol açmıştır. Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İtalya ve Yunanistan gibi ülkelerde ise, fazla çalışma dâhil çalışma süreleri 48 saatle sınırlandırılmıştır (Eurofound, 2015: s. 10).

Türkiye'de ise, fazla çalışma tanımı 4857 sayılı Yasa ile yeniden düzenlenerek haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Ancak "denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacağı" ifade edilmiştir. Bu esnek düzenlemelere rağmen yılda maksimum 270 saat fazla çalışma yapılabileceğine ilişkin düzenleme 4857 sayılı Yasada da korunmuştur.

Sınırlayıcı düzenlemelere rağmen, Meksika, Kore, Şili ve ABD gibi birçok ülkede fazla çalışma OECD ortalamasının üzerinde seyretme eğilimindedir (OECD, 2019). Örneğin Çalışma İstatistikleri Bürosu'nun (2018) istatistiklerine göre, ABD'de imalat sektöründe çalışan başına ortalama yıllık çalışma saati 2008 yılında 35,7 saatten %53'lük bir artışla 2018'de 54,5 saate yükselmiştir (BLS, 2019)

Aynı dönemde fazla çalışma süreleri diğer OECD ülkeleri için farklı bir eğilim izlemiştir. Örneğin Kanada'da aynı dönemde çalışan başına fazla çalışma süresi %11'lik bir gerileme ile 98,9 saatten 88,4 saate düşmüştür (Statcan, 2019). AB-28 ülkeleri arasında ise, referans dönemde çalışan başına ortalama yıllık fazla çalışma saati %10,7 oranında gerilemiştir (Eurostat, 2019). Benzer biçimde Türkiye'de de çalışan başına fazla çalışma süresi 2009-2018 döneminde %16,7 düzeyinde azalmıştır (TÜİK, 2019).

Öte yandan, fazla çalışma yapan işçilerin oranı ülkeler bağlamında ciddi biçimde farklılaşmaktadır. Ekonomik gelişme düzeyinin bu farklılaşmaya yol açan başat faktör olduğu açıktır. Örneğin Verite (2004) tarafından Çin'de yapılan bir araştırmada örnekleme dâhil şirketlerin %93'ünde fazla çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Filipinler'de ise, işgücünün %90'ı haftada 48 saatlik çalışma yaptığını bildirmektedir (Seo, 2015: s. 6).Bu bulgular,5 AB üyesi (Almanya, Danimarka, İngiltere, İspanya ve Romanya) ve Türkiye'yi kapsayan bir diğer araştırmada da teyit edilmiştir. Fazla çalışma (ücretli veya ücretsiz) yapan işçi sayısının analiz edildiği araştırmada, örneklem grubu arasında fazla çalışmaya kalan işçi sayısı açısından Türkiye %66,8 oranı ile açık ara ilk sırada bulunmaktadır. Romanya (%33,3) ve Danimarka (%32,7) yüksek oranlara sahip diğer ülkelerdir. Fazla çalışma yapan işçi sayısının en düşük olduğu ülkeler ise, İngiltere (%26,2) ve Almanya'dır (%24) (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 26).

Bu araştırmanın amacı, Tekirdağ'da faaliyet gösteren bir alüminyum üretim şirketinin verilerini kullanarak fazla çalışmanın belirleyicilerini analiz etmektir. Çalışmanın önemi, fazla çalışmayı etkileyen değişkenleri diğer araştırmalardan farklı olarak birim ve ekip bazlı bir temelde analiz etmesidir. Makale bu amaçla üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, konunun teorik boyutu ve fazla çalışmayı etkileyen faktörleri inceleyen literatür ele alınmaktadır. İkinci bölümde araştırma metodolojisi açıklanmakta; son olarak, analizler sonucunda elde edilen bulgular ortaya konmaktadır.

Konuyla İlgili Literatür

Kuramsal Perspektif

Kuramsal açıdan fazla çalışma, çoğunlukla arz ve talep boyutlarıyla değerlendirilmektedir. Örneğin Neo-klasik işgücü arz teorisi, çalışan tarafından sunulan emek miktarının bireyin ücret ve ücret dışı gelirlerine bağlı olduğu görüşündedir. Teori; emek arzının gelir ve ikame etkisine bağlı olarak değişeceğini ileri sürmektedir. Gelir etkisi ile ücretinin artmasına bağlı olarak çalışanın geliri artacak, dolayısıyla daha fazla boş zamanı tercih edecektir. Buna karşılık; ikame etkisi ise, tersi yönde işleyen bir ilişkiye işaret etmektedir. Ücret yükseldikçe, boş zamanın fırsat maliyeti çalışanın emek arzını artırmasına yani fazla çalışma yapmasına yol açacaktır (Kesici, 2013: s. 48).

Neo-klasik emek talep teorisi ise, fazla çalışma talebinin istihdam ve işten çıkarma maliyetlerine bağlı olduğu görüşündedir. İşletme açısından, çalışan işten çıkarıldığında hem çıkarma maliyetleri söz konusu olacak (kıdem ve ihbar tazminatı gibi) hem de yeni insan kaynağının tedariki bir maliyet yaratacaktır. Ayrıca yeni çalışanın bulunması ve iş-işyerine uyumu süresince üretim kaybının yol açacağı maliyetler de olacaktır. Dolayısıyla, özellikle işgücü tedarik ve işten çıkarma maliyetlerinin daha yüksek olduğu ekonomilerde, işletmeler yeni çalışan yerine mevcut çalışanlardan daha fazla yararlanmayı isteyecektir (içsel sayısal esneklik). Bu durum, çalışma sürelerini arttıracak yani çalışanların fazla çalışma yapmasına yol açacak bir faktördür. Buna karşılık, koruyucu çalışma mevzuatının yetersiz olduğu ülkelerde ise; işletme, çalışan sayısını üretim talebine göre ayarlamayı tercih edecektir (dışsal sayısal esneklik) (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 8). Bu ülkelerde fazla çalışma kullanımının daha sınırlı olması beklenir.

Öte yandan beşeri sermaye kuramına göre, ücretli ve ücretsiz fazla çalışma, işletmenin insan sermayesine yapılan ilave bir yatırımdır. Bu yatırım, insan kaynağı kapasitesinde bir artış yaratılmasına olanak sağlamaktadır. Bu sayede bireysel üretkenlik ve örgütsel getiriler artmaktadır. Sonuçta, fazla çalışma ücretlerin artmasını sağlayacak bir döngü yaratır (Zapf, 2015: s. 9).

Fazla çalışmayı genç işçilerin geleceklerine yaptıkları yatırım olarak değerlendiren kuramlar de mevcuttur. Nitekim teşvik düzenlemesi teorisi ve ertelenmiş ücret teorilerine göre, genç işçiler ücretli veya ücretsiz fazla mesailerle daha çok çalışmaya teşvik edilir. Bu durum, özellikle kıdem dayalı

ücret sistemlerinin kullanıldığı işyerlerinde daha yüksek ücretler anlamına gelmektedir (Anger, 2008: s.172) .

Benzeri bir yaklaşımı savunan turnuva teorisine göre, bir işyerinde birbirleriyle rekabet halinde olan çalışanların nihai amacı, daha yüksek kazanç elde etmektir. Özellikle fazla çalışma işgücünün performansı artırırken, daha yüksek ücretli işlere terfi etmelerine olanak sağlayan önemli bir araç konumundadır (Zapf, 2015: s. 10).

Etkin ücret teorisi ise, fazla mesaiyi verimlilikle ilişkilendirme eğilimindedir. Bu teoriye göre, işverenler, çalışanlarına fazla çalışma yoluyla daha yüksek ücretler ödeyerek verimliliğinin düşmesini önlemeye çalışırlar. Dolayısıyla fazla çalışma ücretleri işçilere piyasanın üzerinde bir ücret olanağı yaratırken, işveren açısından daha yüksek verimliliğe ulaşmayı sağlayan bir işlev görür (Jirjahn (2008: s. 140).

Fazla çalışmaları verimlilik bağlamında analiz eden bir diğer kuram sinyal teorisidir. Buna göre, fazla mesailer yoluyla çalışanlar işverenlerine üretken bir iş performansına ilişkin pozitif sinyaller gönderir. Özellikle ücret almadan yapılan fazla çalışmaların, işçilerin çaba, bağlılık, sadakat veya motivasyon isteklerine ilişkin verdiği güçlü sinyallerdir. İşveren ise, çalışanlarına verdiği değeri, terfiler ve ücret artışları ile gösterir. Dolayısıyla verimliliğe kıyasla çok daha kolay ölçülebilen ve izlenebilen fazla mesailer çalışanların işyerindeki kariyerlerine ilişkin kararlarda önemli bir yere sahiptir (Anger, 2008: s.175) .

Konuyla İlgili Ampirik Araştırmalar

Araştırmalarda fazla çalışmayı etkileyen birçok faktör irdelenmiştir. Konuyla ilgili araştırmalar, işle ilişkili, devamsızlık ve bireysel-sosyal değişkenler kapsamında açıklanmıştır.

İşle İlişkili Faktörler

Birçok araştırmacı fazla çalışma sürelerini etkileyen işle ilişkili değişkenleri sorgulamıştır. Örneğin Bauer ve Zimmermann (1999: s. 419) tarafından Almanya'da 1984-1997 dönemine ilişkin Sosyo-Ekonomik Panel verilerinin kullanmasıyla yapılan bir araştırmada, üretimin fazla çalışmaları belirleyen başat faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analizler, üretimdeki %1'lik artışın fazla çalışma sürelerini %2,4 oranında yükselttiğini göstermektedir. Ayrıca, bulgular küçük işyerlerinde çalışan bireylerin daha yüksek fazla çalışma yapma olasılığına sahip olduğuna işaret etmektedir. Nihayet, araştırma sonuçları, vasıflı olmayan mavi yakalı meslektaşlarına kıyasla vasıflı mavi yakalı çalışanların fazla çalışma yapmak olasılığının %3,6 oranında daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Bauer ve Zimmermann, 1999: s. 433).

Konuyu Almanya örneklemi bağlamında çalışan diğer bir araştırmacı Jirjahn'dır. İmalat şirketlerinin verilerini kullanan Jirjahn (2008: s. 419) araştırmasında; örgütsel nitelikler, yönetsel çevre, üretim teknolojisi, işgücünün yapısı ve endüstri ilişkilerini fazla çalışmaları etkileyen faktörler olarak tanımlamıştır. İşyeri ölçeği, ihracat faaliyetleri ve kadın çalışanların oranı gibi bazı faktörlerin fazla çalışmanın kullanımında benzer bir rol oynadığı gözlenmiştir. Araştırmada, ayrıca, örneklem grubu arasında fazla çalışmayı farklılaştıran önemli bazı değişkenler de tespit edilmiştir. Örneğin bazı şirketlerde fazla çalışmanın kısa dönemli şokları karşılamak için bir araç olarak kullanıldığı değerlendirilmiştir. Özellikle yetkin çalışan oranının daha yüksek olduğu işletmelerin fazla çalışmaları daha yoğun kullandığı görülmüştür. Bulgular, otonom çalışma ekiplerinin fazla çalışma ile pozitif yönlü ilişkisine işaret etmektedir. Bu durum, fazla çalışma programının şirketler tarafından üretimi esnekleştirmenin bir aracı olarak kullanıldığını göstermektedir. Araştırmada endüstri ilişkilerin rolüyle ilişkili olarak çeşitli farklılıklar gözlenmiştir. Örneğin; analizler, toplu sözleşme kapsamının fazla çalışma üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, Alman sendikalarının standart haftalık çalışma saatlerini azaltmasının yarattığı bir sonuç olarak değerlendirilmiştir (Jirjahn, 2008: s. 419).

Bir diğer araştırma Uchida vd. tarafından (2014: s. 7) Japonya'da yapılmıştır. Araştırmacılar fazla çalışma sürelerindeki değişkenliği açıklayan işle ilgili çeşitli değişkenleri analiz etmişlerdir. Bulgular, siparişler, pozisyon, ücretli yıllık tatiller ve amirden korkulması gibi faktörlerin hem uzun dönemli hem de aşırı fazla çalışmanın belirleyicileri olduğu yönündedir.

Öte yandan çok sayıda araştırmacı konuyu sağlık sektördeki örneklemler bağlamında irdelemiştir. Örneğin Berney (2003: s. 62) 1995-2000 yılları arasında New York'ta faaliyette bulunan 160 sağlık kuruluşunun verilerini kullanarak örgütsel faktörlerin (lokasyon, mülkiyet yapısı, sendikalaşma ve öğretim statüsü gibi) fazla çalışmalara etkisini sorgulamıştır. İki değişkenli analizler, kırsal hastanelere kıyasla kentsel hastanelerin daha fazla çalışma yaptığına işaret etmektedir. İkinci olarak, kamu hastanelerinde fazla çalışma kullanımının özel ve vakıf hastanelerine kıyasla daha yaygın olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, sendikalı olmayan hastanelerin sendikalı hastanelere kıyasla (sınırlı düzeyde de olsa) daha düşük oranda fazla çalışma yaptığı gözlenmiştir. Nihayet, 1995-2000 döneminde, eğitim statüsü olmayan hastanelerdeki fazla çalışma kullanımının eğitim hastanelerine kıyasla çok daha hızlı arttığı değerlendirilmiştir (Berney, 2003: s. 64).

Benzer bir çalışma Beltempo vd. (2016: s. 17) tarafından Kanada'nın Quebec eyaletinde yapılmıştır. 1 Nisan 2011 ile 31 Mart 2013 periyodunu kapsayan araştırmada; yeni doğan ünitelerindeki hemşirelerin verileri kullanılarak doluluk oranı, hasta sayısı ve dönem gibi faktörlerin fazla çalışma süreleri üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Araştırmacılar doluluk oranı ve yoğun bakımdaki hasta sayısının hemşirelerin fazla çalışma saatlerini etkileyen en önemli değişkenler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca yaz döneminin (Haziran, Temmuz ve Ağustos) yüksek fazla çalışmalara ilişkili olduğu gözlenmiştir. Bir diğer bulgu ise, gündüz vardiyasında akşam veya gece vardiyasına kıyasla çok daha sınırlı düzeyde fazla çalışma yapıldığı yönündedir (Beltempo vd., 2016: s. 20).

Berney vd. (2005: s. 170) tarafından New York eyaletindeki hemşirelerin verileri kullanılarak gerçekleştirilen başka bir araştırma, hastanelerde fazla çalışma sürelerinin dramatik şekilde farklılaştığına işaret etmektedir. Araştırmacılar; hemşireler arasında ortalama haftalık fazla çalışmanın toplam çalışma süresinin %4,5'ine karşılık geldiğini ve bu oranın bazı hastanelerde %16,6'ya kadar çıktığını tespit etmişlerdir. İkinci olarak, ortalama fazla çalışma süreleri açısından hemşirelerin imalat çalışanlarının gerisinde kalmasına rağmen bazı hastanelerde haftada 6 saat fazla çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, örneklem grubu arasında mülkiyet ve sendikalaşma statüsü açısından da hastaneler arasında önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Örneğin kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin özel sektör ve vakıf hastanelerindeki

meslektaşlarına kıyasla çok daha az fazla çalışma yaptıkları görülmüştür. Nihayet, araştırmada fazla çalışma saatleri açısından sendikalı ve sendikalı olmayan hastaneler arasında da anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Berney vd., 2005: s. 170).

Konuyu hemşire örnekleminde inceleyen diğer bir araştırma Bae (2012: s. 72) tarafından North Carolina ve West Virginia'da gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, hemşireler arasındaki ücret farkının fazla çalışma sürelerini etkileyen temel etmen olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna göre, saatlik kazancı 27,9$'dan daha düşük olan hemşirelerin, saatte 27,9$'dan daha fazla kazanan meslektaşlarına kıyasla haftalık bazda daha yüksek fazla çalışma yaptıkları tespit edilmiştir.

Ücretlerin fazla çalışmaya etkisini değerlendiren bir diğer araştırmacı Brown'dır. Brown (1995: s. 125) Haziran 1988-Aralık 1989 dönemini kapsayan ve 2092 çalışanın verilerini kullandığı araştırmada, günlük ücret değişkeni ile fazla çalışma yapma olasılığı arasında negatif yönlü bir korelasyon ilişkisi gözlemlemiştir. Dolayısıyla daha yüksek ücret düzeyine sahip çalışanların fazla çalışma yapma olasılığı düşmektedir. Araştırmacı, bu bulguyu gelir etkisi olarak tanımlamaktadır (Brown, 1995: s. 188).

Gelir etkisini gözlemleyen bir diğer araştırma, Bell ve Hart tarafından İngiltere'de gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, temel ücretlerdeki artışın haftalık çalışma sürelerindeki artışla ilişkili olduğunu teyit etmişlerdir. Buna karşılık, Trejo (1993) ABD örneklemini kapsayan çalışmasında tersi yönde bir ilişkiyi, yani fazla çalışma sürelerinin ücret hadlerini yükselttiğini, not etmiştir (Aktaran: Kalwij ve Gregory, 2005: s. 209).

Kalwij ve Gregory (2005: s. 207) ise, İngiltere'de 1975-2001 dönemine ait Yeni Kazançlar Araştırması'nın bireysel düzeydeki verilerini kullanarak ücretler yanında istihdamın mesleki ve sektörel yapısı, standart çalışma saatleri ve sendikalaşma gibi makro faktörlerin fazla çalışma süreleri ve sıklıkları üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Bulgular, standart haftalık çalışma sürelerindeki azalmanın hem kadın hem de erkek çalışanlar arasında ücretli fazla çalışma sıklıklarını ve sürelerini arttırdığı yönündedir. Ayrıca, ücret oranındaki artışın fazla çalışma sıklıklarını azaltmakla birlikte, fazla çalışma sürelerini arttırdığı gözlenmiştir. Bu etkinin kadınlara kıyasla erkek örneklem grubu için daha güçlü olduğu değerlendirilmiştir. Sendikalaşmanın ise, fazla

çalışma üzerinde oldukça sınırlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir bulguya istihdamın mesleki ve sektörel dağılımı açısından da ulaşılmıştır. Tüm değişkenler bir arada, erkeklerin fazla çalışma sıklıklarındaki değişimin yaklaşık yarısını açıklayabildiği görülmüştür (Kalwij ve Gregory, 2005: s. 207).

Sektörel değişkenlerin fazla çalışma üzerindeki etkisini sorgulayan bir diğer araştırma Anxo ve Karlsson tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar 6 ülkeyi (Almanya, Danimarka, İngiltere, İspanya, Romanya ve Türkiye) kapsayan çalışmalarında, bazı sektörlerin (inşaat, toptan ve perakende satış, ulaşım ve finansal hizmetler gibi) fazla çalışma yapma olasılığının diğer sektörlere kıyasla çok daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İmalat sanayilerindeki çalışanlarla karşılaştırıldığında ise, diğer sektör çalışanları arasında fazla çalışma yapma eğiliminin daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bir diğer bulgu, özel sektör çalışanlarının kamu sektörü çalışanlarına kıyasla fazla çalışma yapmaya daha fazla eğilimli oldukları yönündedir. Araştırmada, ayrıca, yüksek vasıflı çalışanlar arasında fazla çalışma (ücretli ve ücretsiz) yapma olasılığının daha yaygın olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, sadece ücretli fazla çalışma dikkate alındığında, bu eğilimin düşük vasıflı işgücü arasında daha yüksek olduğu değerlendirilmiştir. Araştırmacılara göre, bu sonuç, yüksek vasıflı işgücünün çoğunlukla yönetsel niteliği olan işlerde çalışmasından kaynaklanmış olabilir (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 33)

Berneyve Needleman (2005: s. 184) tarafından New York hastanelerinin 1995 ve 2002 yılı verileri kullanılarak yapılan karşılaştırmalı bir araştırmada ise, fazla çalışmanın referans dönemde eğitim niteliği olmayan hastanelerde daha hızlı artma trendinde olduğu gözlenmiştir. İkinci olarak, 1995 ile 2002 yılları arasında vakıf ve özel hastanelerine kıyasla kamu hastanelerinde fazla çalışma kullanımının en düşük düzeyde kaldığı tespit edilmiştir. Bir diğer araştırma sonucu, hem sendikalı hem de sendikalı olmayan hastanelerde fazla çalışma kullanımının referans dönemde anlamlı şekilde yükseldiği yönündedir (Berneyve Needleman, 2005: s. 188).

Son olarak, Zapf (2015: s. 4) 2014 yılı kadın ve kısmi süreli çalışanlara ilişkin Alman Sosyo-Ekonomik Panel Araştırma verilerini kullandığı çalışmasında yönetsel pozisyon ile ücretli ve ücretsiz fazla çalışma arasında pozitif yönlü bir korelasyonun varlığına dikkat çekmektedir. Ayrıca, bulgular, performans değerlendirme sonuçları ile ücretli fazla çalışma arasında pozitif buna karşılık ücretsiz fazla çalışma ile negatif yönlü korelasyon ilişkisinin

varlığına işaret etmektedir. Araştırmacı, çalışanın işyerinde otonomisinin artmasına bağlı olarak ücretsiz fazla çalışma sürelerinin de yükselme eğiliminde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Nihayet belirli süreli iş sözleşmesinin ücretli fazla çalışma üzerinde sınırlı da olsa etkiye sahip olduğu görülmüştür (Zapf, 2015: s. 21).

Devamsızlık

Kuramsal açıdan devamsızlıkla fazla çalışma süreleri arasındaki ilişkinin pozitif olması beklenir. Daha fazla devamsızlığın fazla çalışmayı arttırması gerektiği düşünülebilir. Ancak bu yaklaşıma katılmayan araştırmacılar da mevcuttur. Örneğin Leslie'ye göre, işverenin ilave çalışmalar için yapacağı ekstra ödemeler nedeniyle yüksek fazla çalışma süreleri devamsızlığı düşürebilmektedir (Hopkins, 1990: s. 162).

Devamsızlığın fazla çalışma üzerindeki etkisi birçok çalışmaya konu olmasına rağmen, ampirik bulgular çelişkilidir. Sözgelimi Hopkins (1990: s. 82) bir metal pres imalathanesinde vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsız işgücü oluşan bir örneklem grubu arasında yaptığı bir araştırmada, çalışan devamsızlığı ile fazla çalışma süreleri arasında güçlü bir korelasyon ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada incelenen 10 birimden sadece 3'ünde fazla çalışma süreleri ile devamsızlık arasında zayıf pozitif bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ehrenberg (1971: s. 357) ise, devamsızlık ve fazla çalışma süreleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Araştırmacıya göre, devamsızlıktaki artış, çalışan başına ilave fazla çalışmaya yol açacaktır. Benzer bir sonucuna ulaşan Preston'a göre (1995) daha yüksek devamsızlığın yaşandığı şirketlerde fazla çalışmanın artması kaçınılmaz bir sonuçtur. Hart (1987) ise, yüksek fazla çalışma sürelerinin olduğu bazı sektörlerde yüksek işsizlik oranlarının gözlendiğini kaydetmektedir (Aktaran: Hopkins, 1990: s. 161). Kenyon ve Dawkins (1989) tarafından yapılan araştırmada da paralel bulgulara ulaşılmıştır (Aktaran: Colley, 2006: s. 10).

Buna karşılık, Brown (1995: s. 189) fazla çalışma yapma olasılığı ile devamsızlık arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığına dikkat çekmektedir. Bu sonucun işletmenin izlediği yönetim politikasıyla ilişkili olabileceği görüşünü savunan araştırmacıya göre, fazla çalışma programının geç açıklanması çalışanın devamsızlığını planlamasını güçleştiren bir etki yaratmaktadır. Walker ve Mare (1971: s. 36) ise, Londra metropoliten bölgesinde faaliyet gösteren bir şirketin

üç farklı yerleşkesinde yaptıkları araştırmada, yüksek fazla çalışma saatine sahip çalışanlar arasında devamsızlığın azalma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonucu destekleyen bir diğer araştırma, eyalet yönetimi tarafından Batı Avusturalya'da kamu sektöründe yapılmıştır. Bulgular, ücretli fazla çalışmaya kalan çalışanlar arasında hastalık devamsızlığının anlamlı şekilde düştüğü yönündedir (Colley, 2006: s. 10).

Bireysel ve Sosyal Değişkenler

Çeşitli araştırmalarda bazı bireysel ve sosyal değişkenlerin fazla çalışma süreleri üzerindeki etkisi sorgulanmıştır. Örneğin Kang vd. (2017: s. 125) Asya kökenli şirketlerde kıdem, doğruluk, ilişki ve yardımseverlik gibi kültürel değerlerin fazla çalışma eğilimini etkilediği görüşündedirler. 1612 Hollandalı tam süreli çalışan arasında yapılan çalışmada Beckers vd. (2008: s. 44) gönüllü fazla çalışma yapan grubun gönüllü olmayan gruba kıyasla daha yüksek eğitimli, daha yüksek gelirli ve işyerinde daha yüksek otonomiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu grubun; fazla çalışmayı karşılığında ücret almamış olsa bile, tükenmişlik hissi yaşamadığı ve iş tatmininin düşmediği değerlendirilmiştir. Buna karşılık; gönüllü olmayanların ise, daha fazla tükenmişlik hissi yaşadıkları ve iş tatminlerinin daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bu durum, özellikle fazla çalışmaları ücretlendirilmeyen gruplar için daha belirgin bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır (Beckers vd., 2008: s. 45).

Uchida vd. (2014: s. 7) ise, cinsiyetin, beden kitle indeksinin ve yemek molası sürelerinin aşırı fazla çalışma saatleriyle anlamlı ilişkisini saptamıştır. Araştırmacılar, ayrıca, Beş Faktörlü Kişilik Özelliklerinin (Gelişime Açıklık, Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk ve Duygusal Denge) fazla çalışma üzerindeki etkisini de analiz etmişlerdir. Bulgular, düşük Dışa Dönük kişilik yapısının aşırı fazla çalışma ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Nihayet; karar serbestisi ve eve gitmenin güçlüğü gibi diğer bireysel değişkenlerin fazla çalışmayı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Uchida vd., 2014: s. 9).

Zapf ise, kadın çalışanlarla ücretli fazla çalışma arasında negatif yönlü bir korelasyonun varlığına dikkat çekmektedir (Zapf, 2015: s. 21). Benzer bir bulguya, Anxo ve Karlsson da ulaşmıştır. Araştırmacılar erkeklerin kadınlara kıyasla çalışma yapma olasılığının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Romanya (1,43), İngiltere (1,51) ve Türkiye'de (1,16) bu olasılığın belirgin şekilde daha güçlü olduğu gözlenmiştir (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 36). Brown da,

araştırmasında kadın olmanın fazla çalışma yapma olasılığını negatif yönde etkilediğini teyit etmiştir. Araştırmacı, bu durumun kadınların aile içi sorumluluklarının bir sonucu olduğu kanaatindedir (Brown, 1995: s. 188).

Konuyu yaş değişkeni boyutuyla araştıran Saborowski vd. (2005) genç ve başarılı çalışanların daha az izin kullandıkları ve daha yüksek fazla çalışma yaptıkları sonucuna ulaşmıştır (Aktaran: Fakih, 2014: s. 13).Uchida vd. (2014: s. 7) tarafından Japonya örneklemi kapsamında ulaşılan bulgular bu sonucu desteklemektedir. Araştırmacılar; 30-39 yaş grubuna kıyasla 20-29 yaş grubunda fazla çalışma yapma olasılığının 1,5 kat daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Buna karşılık, Reimherr (2015: s. 21) ABD'de 1974 yılı verileri kapsamında restoran sektörü çalışanlarını kapsayan araştırmada haftada 40 saati aşan çalışma sürelerinin ileri yaşlarda daha yaygın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Anxo ve Karlsson'ın bulguları da paralel yöndedir. Araştırmacılar, fazla çalışma ya da ücretli fazla çalışma yapma olasılığının yaşla birlikte (azalan oranda ancak) artma eğiliminde olduğunu gözlemlemişlerdir. Nitekim analizler, fazla çalışma süresinin erkekler için 44; kadınlar için ise 43 yaş civarında maksimum düzeye ulaştığına işaret etmektedir(Anxo ve Karlsson, 2019: s. 31). Zapf ise, analizlerinde ne ücretli ne de ücretsiz fazla çalışmada yaşın etkisini saptayamamıştır (Zapf, 2015: s. 20).

Medeni durum ve fazla çalışma ilişkisini sorgulayan araştırmalara da rastlanmaktadır. Örneğin Bauer ve Zimmermann tarafından yapılan araştırmanın bulguları, evli ve beyaz yakalı çalışanların bekâr ve mavi yakalı meslektaşlarına kıyasla fazla çalışma yapma olasılığının daha yüksek olduğu yönündedir (Bauer ve Zimmermann, 1999: s. 433).Bu bulgu, Brown'un(1995: s. 125) araştırma sonuçlarıyla paralellik taşımaktadır. Araştırmacı, evli olmanın fazla çalışma yapma olasılığını güçlendirdiği iddiasındadır(Brown, 1995: s. 188). Anxo ve Karlsson (2019: s. 36) ise, 7-12 yaş grubunda çocuğu olan babaların, evli ve çocuğu olmayan babalara kıyasla daha yüksek fazla çalışma süresine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 36).

Nihayet, bazı araştırmalarda kıdemin fazla çalışmadaki rolü sorgulanmıştır. Bauer ve Zimmermann, işyeri kıdemin artmasına bağlı olarak hem ücretli hem de ücretsiz fazla çalışmada artış olduğunu tespit etmiştir (Bauer ve Zimmermann, 1999: s. 431). Brown da, kıdem değişkeninin fazla çalışma yapma olasılığı ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu gözlemlemiştir (Brown, 1995: s. 188). Buna karşılık, 2005 Avrupa Çalışma Koşulları Araştırmasının veri setini

kullanarak gerçekleştirdiği araştırmasında Avgoustaki (2015: s. 13), fazla çalışma ile kıdem değişkeni arasında negatif bir ilişkinin varlığına dikkat çekmektedir.

Ampirik Araştırma Yöntemi

Model ve Veri Seti

Araştırma, bir örnek olay bağlamında fazla çalışma sürelerindeki değişkenliği farklı değişkenler açısından analiz etmeyi amaçladığından, nicel veri toplama modellerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

Veriler, Tekirdağ'daki bir alüminyum üretim şirketinin üretim planlama ve insan kaynakları yönetimi kayıtlarından edinilmiştir. Araştırma verileri, örneklem periyodunda bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait bilgileri içermektedir. Örneklem periyodu, verilerin derlendiği şirketin paylaşmayı uygun gördüğü 2012 ile 2016 dönemini (5 yılı) kapsamaktadır. Veriler, aylık (fazla çalışmanın olduğu 571 ay) ve üretim takımları bazında toplanmıştır.

Veriler 4 üretim biriminde faaliyet gösteren 10 operasyon ekibinden oluşmaktadır. Bunlar; hazırlama birimi (kalıphane ve dökümhane takımları), işleme birimi (preshane, eloksal ve toz boyama takımları), tamamlama birimi (mekanik, kaplama ve fitil takımları) ve sevkiyat biriminden (paketleme ve lojistik ekipleri) oluşmaktadır. Ekipler, üretim sürecinin birbirini tamamlayan spesifik aşamalarını temsil etmektedir. Dolayısıyla kalıphane işlemleri ile başlayan üretim süreci lojistik ekibinin işlemleri ile tamamlanmış olmaktadır. Buna bağlı olarak, ekiplerin birindeki işyükü artışı doğal olarak diğer ekipleri de aynı ölçüde etkilemektedir.

Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni fazla çalışma süresidir. Bu değişken, haftalık çalışma süresini (45 saat) aşan ilave çalışma saatleri bazında ölçülmüştür. Bağımsız değişkenler ise, üretim hacmi, yıllık ücretli izinler, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli izinler (doğum, evlilik ve ölüm izni gibi).Üretim hacmi değişkeni ton bazında, diğer değişkenler ise, saat bazında ölçülmüştür.

Araştırma Soruları

Analizler üç temel araştırma sorusunu yanıtlamayı amaçlamaktadır: (1) Değişkenler üretim ekipleri arasında istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır mıdır? (2) Fazla çalışma süreleri ile bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin gücü ve yönü nedir? (3) Bağımsız değişkenler fazla çalışma sürelerindeki değişimi ne ölçüde açıklayabilmektedir?

Normallik Testi

Tercih edilecek analiz yöntemlerini saptamak için normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 güven aralığı içinde olmadığından verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla parametrik olmayan (Kruskal Wallis-H ve Spearman) analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Veri Analizi

Değişkenlerin ortalama ve standart değerleri kullanılarak betimleyici istatistikler ortaya konmuştur. Alt örneklem gruplarındaki farklılıklar Kruskal Wallis-H testiyle irdelenmiştir. Spearman korelasyon analizi ile fazla çalışma süreleri ile bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin yönü ve gücü irdelenmiştir. Son olarak, fazla çalışma sürelerini etkileyen değişkenleri ölçümlemede hiyerarşik regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır.

Bulgular

Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1'de örneklem periyodunda (2012-2016) tüm örneklem ve alt örneklem gruplarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler gösterilmektedir. Tüm örneklem için ortalama takım büyüklüğü 24,3 çalışandır. Üretim birimleri arasındaki takım büyüklüğü 11,6 ile 51,6 kişi arasında değişmektedir. En küçük ekip büyüklüğü işleme biriminde görülürken, hazırlama birimi en kalabalık ekip büyüklüğüne sahiptir.

Tablo 1'deki diğer değişkenler çalışan başına ortalama değer olarak ifade edilmiştir. Tüm örneklem grubu için çalışan başına yıllık ortalama fazla çalışma süresi 56,8 saat; Üretim ise, 17,8 ton düzeyindedir. Çalışan başına ortalama yıllık ücretli izin süresi 6,8 saattir. Hastalıkların yol açtığı devamsızlık çalışan

başına yıllık 3 saat düzeyinde gerçekleşmiştir. Diğer ücreti izinler ise, çalışan başına 0,2 saat düzeyinde kalmıştır.

Tablo 1'deki Kruskal-Wallis-H testi sonuçları, değişkenler açısından üretim birimleri arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Örneğin, sevkiyat birimi diğer üretim birimlerine kıyasla çalışan başına fazla çalışma saati (ort.=73,2, $p < .001$), üretim miktarı (ort.=37,8, $p < .001$) ve yıllık ücretli izin süreleri (ort.= 8.7, $p < .001$) açısından belirgin şekilde daha yüksek değerlere sahiptir.

Tablo 1
Tanımlayıcı İstatistikler

	Tüm Örneklem	**Alt Örneklem Grupları: Üretim Birimleri**			
		Hazırlama	**İşleme**	**Tamamlama**	**Sevkiyat**
	Ortalama (S.S.)	**Ortalama (S.S.)**	**Ortalama (S.S.)**	**Ortalama (S.S.)**	**Ortalama (S.S.)**
Ekip büyüklüğü (kişi)	24,3 (0,2)	51,6 (0,1)	11,6 (0,0)	42,0 (0,8)	32,4 (15,7)
Çalışan Başına					
Fazla çalışma	56,8 (19,5)	28,6 (3,7)	61,9 (10,4)	63,3 (9,6)	73,2 (12,9)**
Üretim hacmi(ton)	17,8 (12,9)	4,1 (1,2)	18,3 (1,9)	11,1 (1,0)	37,8 (3,6)***
Yıllık ücretli	6,8 (3,6)	3,6 (1,4)	7,3 (3,2)	7,4 (3,8)	8,7 (3,8)***
Hastalık devamsızlık	3,0 (1,5)	0,9 (0,6)	4,2 (0,9)**	3,5 (1,0)	3,3 (1,0)
Diğer ücretli devamsızlık	0,2 (0,2)	0,1 (0,1)**	0,3 (0,1)	0,3 (0,3)	0,3 (0,1)

*p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Buna karşılık, işleme birimi hastalık devamsızlığı açısından (ort.=4,2, $p < .001$) diğer üretim birimlerinden farklılaşmaktadır. Bu birimdeki çalışanlar, hazırlama birimi personelinden 4,7 kat daha yüksek oranda hastalık devamsızlığı yapmıştır. Benzeri bir istatistiki farklılık diğer ücretli devamsızlığı değişkeni için de geçerlidir. Bu değişken, hazırlama biriminde diğer birimlere kıyasla çok daha düşük düzeyde (ort.=0,1, $p < .01$) kalmıştır. Diğer ücretli devamsızlık saati, diğer birimlerde 3 kat daha yüksektir.

Korelasyon Analizi

Tablo 2, tüm örneklem grubu için değişkenler arasındaki korelasyon değerlerini göstermektedir. Fazla çalışma süreleri, üretim değişkeni ile güçlü şekilde ilişkili bulunmuştur ($r= .67$; $p<.001$). Esasen fazla çalışma ile üretim artışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olması çok doğaldır. Korelasyon ilişkisi bunu teyit etmektedir.

Benzer biçimde, fazla çalışma ve hastalık devamsızlığı arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif yönlüdür (r = .53; p < .001). Fazla çalışmayı etkileyen bir diğer faktör işgücü miktarının azalmasıdır. Hastalık devamsızlığı işgücünün bir kısmının işyerine gelememesini ifade eder. Bu durum, diğer çalışanların işe gelmeyen meslektaşlarının açığını kapatması için ilave çalışma yapmasını yani fazla çalışmaya kalmasını gerektirir.

İşgücü arzını olumsuz etkileyen bir diğer faktör, yıllık ücretli izin süreleridir. Nitekim, bulgular fazla çalışma saati ile yıllık ücretli izin süreleri arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon ilişkisine işaret etmektedir (r= .47; p<.001). Dolayısıyla bu iki değişkenden birindeki değişim diğer değişken üzerinde de aynı yönde bir değişim yaratma eğilimindedir.

Tablo 2

Korelasyon Analizinin Bulguları (Tüm Örneklem İçin)

Araştırma Değişkenleri	1	2	3	4	5
1. Fazla çalışma saati	-				
2. Üretim hacmi(ton)	,67**	-			
3. Yıllık ücretli izin saati	,53**	,43**	-		
4. Hastalık devamsız saati	,47**	,44**	,40**	-	
5.Diğer ücretli devamsızlık saati	,37**	,34*	,38**	,30**	-

*p<.05, **p<.01

Diğer devamsızlık sürelerinin de fazla çalışma üzerinde benzer bir etkiyi yaratacağı açıktır. Gerçekten de fazla çalışma süreleri ile diğer ücretli (doğum, evlilik ve ölüm izni gibi) devamsızlıklarla arasındaki korelasyon ilişkisi daha zayıf olmakla birlikte pozitif yönlüdür (r = .37; p < .001).

Araştırmada ayrıca fazla çalışma ile bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisi alt örneklem grupları açısından da analiz edilmiştir (Tablo 3). Fazla çalışma, işleme (r = .46) ve tamamlama birimlerinde (r = .51) üretimle pozitif bir korelasyon ilişkisi gösterirken, hazırlama ve sevkiyat birimlerinde bu ilişkiye rastlanmamıştır.

Teorik olarak fazla çalışma yıllık ücretli izinle arasında bir korelasyon ilişkisi beklenir. Daha yüksek yıllık ücretli izin süresi, doğal olarak, çalışanların işgücü açığını fazla çalışma ile kapatması ile sonuçlanır. Ancak şaşırtıcı biçimde fazla çalışma ve yıllık ücretli izin arasındaki korelasyon ilişkisi işleme (r = -.16) ve tamamlama birimleri için negatif yönlüdür (r = -.19) . Bu durum için muhtemel

bir açıklama, bu birimlerdeki çalışanların aşırı fazla çalışma süreleri nedeniyle yıllık ücretli izinleri kullanamadıklarıdır.

Tablo 3

Korelasyon Analizinin Sonuçları (Alt Örneklem Grupları İçin)

		Bağımsız Değişkenler			
Bağımlı Değişken Birim Bazında Fazla Çalışma	**Üretim Birimi**	**Üretim Hacmi (ton)**	**Yıllık Ücretli İzin Saati**	**Hastalık Devamsızlık Saati**	**Diğer Ücretli Devamsızlık Saati**
	Hazırlama	.16	.23*	.02	.10
	İşleme	.46**	-.16*	.15*	-.04
	Tamamlama	.51**	-.19**	.11	.17*
	Sevkiyat	.15	.65**	.49**	.40**

*p<.05, **p<.01

Nihayet, fazla çalışma ile ücretli diğer devamsızlıklar arasındaki korelasyon ilişkisi sevkiyat birimi için orta düzeyde($r = .40$, $p<.001$) ancak tamamlama birimi için istatistik açıdan zayıf düzeyde ($r = .17$, $p < .05$) anlamlıdır.

Fazla Çalışmayı Belirleyen Faktörler

Fazla çalışmanın belirleyicilerini analiz etmek için, tüm örneklem ve alt örneklemler için ayrı çoklu hiyerarşik regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Çoklu hiyerarşik regresyon analizi yöntemi kullanmanın çeşitli avantajları söz konusudur. Öncelikle analizin her aşamasında açıklayıcı değişken bloğunun bağımlı değişkeni ne ölçüde açıklayabildiğini değerlendirmeyi kolaylaştıran bir yöntemdir. Ayrıca, çoklu hiyerarşik regresyon analiziyle modelin her aşamasında beta değerinin anlamlılık katsayısındaki değişim izlenebilmektedir.

Bağımsız değişkenler modele iki adımda dâhil edilmiştir. İlk aşamada işle ilgili faktörler (üretim hacmi ve üretim birimi) modele dâhil edilmiştir. İkinci aşmada 1. modeldeki değişkenlere ilave olarak çalışanla ilgili faktörler (yıllık ücretli izin, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli devamsızlıklar) katılmıştır. Tablo 4'de bağımlı değişkenin fazla çalışma saati olduğu tüm örneklem için regresyon analizinin sonuçları görülmektedir.

Genel olarak, model 1 istatistiki açıdan anlamlıdır. Model, fazla çalışma süresindeki değişimi %45,6 ($F = 237.625$, $p < .001$) oranında açıklayabilmektedir. Modeldeki her iki değişken de fazla çalışmanın tahminine istatistiki olarak anlamlı şekilde katkıda bulunmaktadır. Üretim hacmi, beklendiği gibi, fazla çalışmadaki değişimi en güçlü şekilde açıklayan

değişkendir (β = .719, p < .001). Bu sonuç, daha yüksek üretim hacimlerinin doğal olarak daha yüksek fazla çalışma kullanımı gerektirdiğine işaret etmektedir.

Tablo 4

Hiyerarşik Regresyon Analizinin Bulguları (Tüm Örneklem İçin)

Açıklayıcı Değişkenler	(Bağımlı Değişken: Birim Bazında Fazla Çalışma (N=571					
	Model 1			Model 2		
	B	SE	β	B	SE	β
Sabit	1452.2	124.2		969.3	125.1	
İşle İlgili Faktörler						
(Üretim hacmi (ton (1)	1.99	09.	***72,	1.4	10.	***52,
Üretim birimi (2)	-136.5	20.9	***22,-	-84.1	20.2	***13,-
Çalışanla İlgili Faktörler						
Yıllık ücretli izin saati (3)				89,	179,	***16,
Hastalık devamsızlık (4) saati				2.5	37,	***23,
Diğer ücretli devamsız- (5) lık saati				6.9	3.5	*06,
Model için R^2	%45,6			%53,6		
R^2Değişim	%45,6			%8,1		
F	***237.6			***130.7		

.Not: Hazırlama= 1, İşleme= 2, Tamamlama=3, Sevkiyat= 4

.p < .05. **p < .01. ***p < .001*

Öte yandan üretim birimi değişkeninin göstergesi negatiftir. Dolayısıyla, bu sonuç; hazırlama ve işleme birimlerinin diğer birimlere kıyasla daha yüksek oranda fazla çalışma sürelerine ihtiyacı olduğunu göstermektedir.

Çalışanlarla ilgili değişkenlerin modele dâhil edilmesiyle varyansın açıklayıcılık oranı %8,1 düzeyinde artmıştır. Model 2'deki tüm değişkenler fazla çalışma sürelerinde değişimi açıklamaya istatistiki olarak anlamlı şekilde katkıda bulunmaktadır. 2. modelde fazla çalışma ile en güçlü ilişkiye sahip olan değişken hastalık devamsızlığıdır (β = .229, p < .001). Çalışanlarla ilgili değişkenlerin beta değeri, daha yüksek yıllık ücretli izin, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli devamsızlıkların daha yoğun fazla çalışma süresi kullanılmasıyla sonuçlandığına işaret etmektedir.

Tablo 5 alt örneklem gruplarının regresyon analizine ilişkin sonuçları göstermektedir. Modelde bağımlı değişken olarak birim bazlı fazla çalışma süreleri kullanılmıştır. Tüm örnekleme kıyasla hazırlama birimi analizi farklı sonuçlar göstermiştir. Her iki model de istatistiki açıdan anlamlı ve fazla çalışmadaki değişimi %53,6 oranında açıklayabilmektedir. Buna karşılık, üretim

hacmi değişkeni istatistiki açıdan anlamlı değildir. Dolayısıyla üretim hacmi bu birimlerdeki fazla çalışma sürelerindeki değişimin açıklayıcı bir değişkeni değildir.

Tablo 5
Hiyerarşik Regresyon Analizinin Sonuçları (Alt Örneklem Grupları İçin)

Bağımsız Değişkenler		**Hazırlama (n=100)**		**İşleme(n=179)**		**Tamamlama(n=179)**		**Sevkiyat (n=113)**	
Sabit		**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**
İşle İlgili Faktörler	B	1.735,24	1.872,95	2.710,50	4052,11	-312,79	-372,63	3.4613,75	3.1909,69
Üretim hacmi	B	.299	.17	1.28	1,20	3.35	3.29	1,92	1.93
	β	.06	.03	.48***	.45***	.59***	.58***	.29***	.29***
Üretim ekibi	B	-.713,3	-751,15	-180.87	-375,61	87.98	104.34	-3.638,04	-3378.13
	β	-.72***	-.76***	-.10	-.20*	.22**	.26***	-.78***	-.73***
Yıllık ücretli izin saati	B		-.60		-.73		-.44		.56
	β		-.10		-.18**		-.14*		.10
Çalışanla İlgili Faktörler Hastalık Devamsızlığı	B		-.37		-.38		-.28		1.02
	β		-.03		-.05		-.07		.09
Diğer ücretli devamsızlıklar	B		-3.53		-8.36		.91		-11.16
	β		-.06		-.10		.03		-.09
Model için R^2		%50.2	%51.5	%30.3	%34.2	33.9%	39.9	62.1%	64.1%
R^2 Değişim		%50.2	%1.3	%30.3	%3.9	33.9%	2%	62.1%	2.1%
F		48.947***	19.983***	38.273***	18.013***	45.185***	19.417***	90.067***	38.272***
		Üretim Ekibi Kalıphane= 1 ve Dökümhane= 2 olarak kodlanmıştır		Üretim Ekibi Preshane= 1, Eloksal= 2 veToz boya= 3 olarak kodlanmıştır		Üretim Ekibi Mekanik= 1, Kaplama = 2 veFitil= 3 olarak kodlanmıştır		Üretim Ekibi Paketleme= 1 veLojistik= 2 olarak kodlanmıştır	

*p < .05. **p < .01
***p < .001.

İşleme biriminin regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini göstermektedir. Genel olarak her iki model de anlamlıdır. Ancak sadece üç değişken (üretim hacmi, üretim ekibi ve yıllık ücretli izin) fazla çalışmadaki değişimi açıklayabilmektedir. Bu birimde yıllık ücretli izin değişkeni negatif yönlüdür. Dolayısıyla fazla çalışmadaki artış çalışanların yıllık ücretli izin kullanımını düşürdüğü değerlendirmesi yapılabilir.

Tamamlama birimi örneklemi için regresyon analizinin bulguları işleme birimi örneklemi ile benzer niteliktedir. Genel olarak her iki regresyon modeli de istatistiki açıdan anlamlıdır. Modeller için R^2 değeri sırasıyla %33,9 ve %39,9'dur. Model 1'de her iki değişken de fazla çalışmadaki değişimi güçlü şekilde açıklamaktadır (sırasıyla β .58 ve. 26). Model 2'de "üretim hacmi" ve "operasyonel takım" değişkenleri istatistiki olarak anlamlılık değerlerini korumaktadırlar. Yıllık ücretli izin değişkeni için negatif beta göstergesi, fazla çalışma değişkeninde bir birimlik değişkenin fazla çalışma süresinde 0,14 birimlik tersi yönde bir değişime yol açtığını ifade etmektedir.

Sonuç olarak, sevkiyat biriminin analizi diğer regresyon analizi sonuçlarına kıyasla farklı bir tablo ortaya koymaktadır. Tüm model istatistiki açıdan anlamlı ve varyansın önemli bir kısmını açıklayabilmektedir (%62'den fazla). Ancak 1. ve 2. modelde sadece "üretim hacmi" ve "operasyonel ekip" değişkenleri fazla çalışmadaki değişimi istatistiki olarak anlamlı şekilde açıklayabilmektedir ($p < .001$). Üretim takımı değişkeninin negatif beta değeri, lojistik takımının paketleme takımına kıyasla daha düşük fazla çalışma yapma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Fazla çalışma işletmelere yeni insan kaynağı almadan mevcut çalışanlarından daha fazla yararlanmayı mümkün kılan dolayısıyla ilave işgücü yaratılmasına olanak sağlayan önemli bir planlama aracıdır. Fazla çalışmayı etkileyen değişkenler literatürde birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu makale, alüminyum üreticisi bir şirketin birim ve ekip bazlı örneklemi kapsamında fazla çalışmanın belirleyicilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada 2012 ile 2016 dönemine ait 5 yıllık veriler kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak, fazla çalışma süreleri; bağımsız değişenler olarak; üretim miktarı, yıllık ücretli izin saati, hastalık ve diğer ücretli izin saati kullanılmıştır. Araştırmada, fazla çalışma sürelerindeki değişimi açıklayan değişkenleri analiz etmek amacıyla hiyerarşik

regresyon analizi yöntemi uygulanmıştır. Ulaşılan sonuçlardan hareketle bazı değerlendirmelere ulaşmak mümkündür.

Genel olarak, tüm örneklem grubu için hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre, işle ilgili değişkenler fazla çalışmadaki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubudur. Üretim hacmi ve üretim biriminin payı değişkenleri varyasyondaki değişimi %45,6 oranında açıklayabilmektedir. Çalışanlarla ilgili faktörlerin (yıllık ücretli izin, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli devamsızlıkların) fazla çalışma saatindeki değişime katkısı %8,1 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada, fazla çalışmadaki değişimi %53,6 oranında açıklayabilmektedir.

Araştırma bulguları,Bauer ve Zimmerman (1999: s. 419) gerçekleştirilen ve üretim artışının fazla çalışmanın göstergesi olduğunu ortaya koydukları araştırma ile örtüşmektedir. Bulgular, ayrıca, Uchida vd. (2014: s. 7) tarafından yapılan ve ücreti izinlerin fazla çalışma süreleri ile ilişkili olduğunu gözlemledikleri araştırmayla paralellikler taşımaktadır. Nihayet, bulgular, Ehrenberg'in (1971: s. 357) devamsızlıkların fazla çalışma sürelerini etkilediğine ilişkin araştırma sonuçlarıyla uyuşmaktadır. Ve benzer şekilde Brown'un (1995: s. 187) fazla çalışma ile devamsızlık arasında pozitif ilişki ortaya koyduğu araştırmasıyla uyuşmaktadır.

Öte yandan alt örneklemler için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları üretim hacminin, hazırlama hariç, tüm birimlerde fazla çalışma sürelerindeki değişimi açıklayan en önemli değişken olduğunu göstermektedir. Çalışanla ilişkili değişkenler açısından yıllık ücretli izin işleme ve tamamlama birimi alt örneklemlerinde fazla çalışmayı negatif yönlü yordayan tek değişkendir. Bu sonuç, Fakih'in (2014: s. 17) ilave ücretli izinlerin fazla çalışma süresini azalmayla ilişkili olduğuna işaret ettiği araştırma sonucuyla paralellik taşımaktadır.

Ayrıca, tüm örneklem için korelasyon analizi bulguları; fazla çalışmanın üretim hacmi, üretim ekibi, yıllık ücretli izin, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli izinlerle anlamlı ve pozitif yönlü ilişkisini ortaya koymuştur. Bu bulgu, Preston'ın (1995) fazla çalışma ile yüksek devamsızlık arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlemlediği araştırmasıyla örtüşmekte; ancak Kenyon ve Dawkins'in (1989) devamsızlık ile fazla çalışma arasında negatif yönlü ilişki bulduğu araştırmasından ve Hopkins'in (1990: s. 82) devamsızlık ile fazla çalışma

arasında ilişki tespit edemediği araştırmasından farklılaşmaktadır. Benzer biçimde Hopkins'in (1990: s. 82) fazla çalışma süreleri ile devamsızlık arasında bir ilişki tespit edemediği araştırmasından farklılaşmaktadır.

Alt-örneklemlerin korelasyon analizi sadece işleme ve tamamlama birimleri için fazla çalışma ile üretim hacmi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Buna karşılık, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin arasındaki ilişki tüm örneklem grubu için istatistiki açıdan anlamlıdır. Ancak fazla çalışma ile yıllık ücretli izin arasındaki korelasyon ilişkisi işleme ve tamamlama birimleri için şaşırtıcı biçimde negatiftir (sırasıyla -%16 ve -%19). Bu sonuç, bu birimlerde yüksek fazla çalışma sürelerinin yıllık ücretli izinlerin kullanımını olumsuz etkilediği anlamına gelebilir.

Nihayet, Kruskal Wallis-H testinin sonuçları; üretim birimleri arasında çalışan başına fazla çalışma süresi, üretim miktarı, yıllık ücretli izinler, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli izinler açısından istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma fazla çalışmanın belirleyicilerini analiz ederek literatüre katkıda bulunmaya çalışmıştır. Buna karşılık örnek olay incelemesine dayanması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırma bulguları genelleştirilemez. Gelecekte yapılacak çalışmalarda; gecikmeler, işgücü devri, mola süreleri ve verimlilik gibi çalışanlarla ilişkili diğer faktörleri de araştırılması uygun olur.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The author have no conflict of interest to declare.
Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

Anxo, D. ve Karlsson, M.s (2019). *Overtime Work: A Review of Literature and Initial Empirical Analysis*. ILO. Geneva.

Anger, Silke (2008). "Overtime Work as a Signaling Device". *Scottish Journal of Political Economy*. V. 55 (2): 167-189.

Avgoustaki, A. (2015). "*Human Resource Practices, Employee Overtime, and Work Uncertainty: Is Overtime Wasted Time?".* [www.dee.uib.eu]. (Erişim: 04.02.2020).

Bae, S. (2012). "Nursing Overtime: Why, How Much, and Under What Working Conditions". *Nursing Economic*. V. 30 (2): 60–71.

Bauer, T. ve Zimmermann, K. F. (1999). "Overtime Work and Overtime Compensation in Germany".*Scottish Journal of Political Economy*. 46 (4): 419–436.

Beckers, D., Linden, D., Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., Taris, T.W. ve Geurts, S.A.E. (2008). "Voluntary or Involuntary? Control over Overtime and Rewards for Overtime in Relation to Fatigue and Work Satisfaction". *Work & Stress*.V. 22 (1): 33–50.

Beltempo, M., Lacroix, G., Cabot, M.ve Piedboeuf, B. (2016). "Factors and Costs Associated with the Use of Registered Nurse Overtime in the Neonatal Intensive Care Unit". *Pediatrics and Neonatal Nursing*. 4 (1): 17–23.

Berney, B. (2003). *Use, Trends, and Impacts of Nurse Overtime In New York Hospitals: 1995-2000*. Boston University. Ph. D Thesis. Boston.

Berney, B., Needleman, J.ve Kovner, C. (2005). "Factors Influencing the Use of Registered Nurse Overtime in Hospitals, 1995-2000". *Journal of Nursing Scholarship*. V. 37 (1): 165–172.

Berney, B.ve Needleman, J. (2005). "Trends in Nurse Overtime, 1995-2002". *Policy, Politics, & Nursing Practice* 6 (3): 183–190.

BLS (2019). "*Manufacturing Average Weekly Overtime Hours of Production and Nonsupervisory Employees: 2008-2018*". U.S. Bureau of Labor Statistics. [www.bls.gov]. (Erişim: 16.12.2019).

Brown, S. (1995). *The Absence Decision: A Theoretical and Empirical Analysis*, PH. D Thesis. Loughborough University. Leicestershire.

Colley, L. (2005)."*Who's There? Analysis of Absence Trends in the Public Sector*". Proceedings of the 13th International Employment Relations Association Conference. 13th International Employment Relations Association Conference. Aalborg. Denmark. 26-29 June.

Ehrenberg, R. G. (1971). "Absenteeism and the Overtime Decision". *American Economic Review*. V. 60 (3). 352–357.

Eurofound (2017). *Developments in working time 2015–2016*.Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat (2017). "*Hours Worked per Week of Full-Time Employment: 2008-2018*". [http://ec.europa.eu]. (Erişim: 16.12.2019).

Eymen, U. E. (2007). *SPSS Kullanma Klavuzu (E-Baskı).* İstanbul: İstatistik Merkezi Yayın (No: 1).

Fakih, A. (2014). "Vacation Leave, Work Hours, and Wages: New Evidence from Linked Employer–Employee Data". *Labour*. V. 28 (4).376–398.

Hopkins, T. D. (1990). *The Relationship between Absenteeism and the Amount of Overtime Worked in Various Job Classifications in a Metal Fabrication Plant*. PH. D Thesis. Western Michigan University. Michigan.

ILO (2014). *Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries*. Geneva: GDFTCLI/2014.

Jirjahn,U. (2008). "On the Determinants of Shift Work and Overtime Work: Evidence from German Establishment Data". *British Journal of Industrial Relations*. V. 46 (1): 133–168.

Kalwij, A.S. ve Gregory, M. (2005). "A Panel Data Analysis of the Effects of Wages, Standard Hours and Unionization on Paid Overtime Work in Britain". *Journal of the Royal Statistical Society*. Series A. V. 168 (1): 207–231.

Kang, J. H., Matusik, J. G. ve Barclay, L. A. (2017). "Affective and Normative Motives to Work Overtime in Asian Organizations: Four Cultural Orientations from Confucian Ethics". *Journal of Business Ethics*. V. 140 (1): 115–130.

Kesici, M. R. (2013).*Emek Piyasaları*.İstanbul: Dipnot Yayınevi.

Nagamachi, R.ve Yugami, K.. "The Consistency of Japan's Statistics on Working Hours, and an Analysis of Household Working Hours". *Public Policy Review*. V.11 (4). 2015: 623-655.

OECD (2019). "Dataset: Average Annual Hours Actually Worked Per Worker". [www.oecd.org]. (Erişim: 16.12.2019).

Preston, A. (1995). "What Causes Absenteeism? Understanding the Economic and Psychological Theories and Evidence", Managing Absenteeism: Analysing and Preventing Labour Absence, Department of Industrial Relations (eds. by Riedel and Preston), Canberra: Industrial Relations Research Series Number 18.

Reimherr, P. M. (2015). *Time-And-A-Half: The Effect of Overtime on Work Schedules in the Retail Trade Industry*. Washington: Master Thesis. Georgetown University.

Seo, J. (2011). *Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work*. Geneva: ILO Discussion Paper Series: No. 2.

Shields, M. (1999). "Long Working Hours and Health". *Health Reports*. V. 11 (2): 49-56.

Statcan (2019). "*Labour Force Survey Estimates (LFS), Employees Working Overtime (weekly) by North American Industry Classification Table 282-0083*". Statistics Canada. [www.statcan.gc.ca]. (Erişim: 16.12.2019).

TÜİK (2019). "Fiili Çalışma Süresine Göre İstihdam Edilenler". Türkiye İstatistik Kurumu [www.tuik.gov.tr]. (Erişim: 16.12.2019).

Uchida, M., Kaneko, M.ve Kawa, S. (2014). "Effects of Personality on Overtime Work: A Cross-Sectional Pilot Study among Japanese White-Collar Workers". *BMC Research Notes*. V. 7 (180). 1–9.

Walker, J. ve Mare, G. (1971). "Absence from Work in Relation to Length and Distribution of Shift Hours". *British Journal of Industrial Medicine*. V. 28 (1). 36-44.

Zapf, I. (2015). *Individual and Workplace-Specific Determinants of Paid and Unpaid Overtime Work in Germany*. Nuremberg: IAB Discussion Paper (15/2015).

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 67-94

DOI: 10.26650/jspc.2020.80.884060
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Submitted: 22.02.2021
Revision requested: 31.05.2021
Last revision received: 03.06.2021
Accepted: 03.06.2021
Online publication: 18.06.2021

RESEARCH ARTICLE

The Leadership Style of Managers and the Effect of Power Distance Perception on Job Insecurity in Bank Employees: A Research on the Mediating Effect of the Locus of Control*

Perihan Tüzün[1], Mustafa Öztürk[2]

Abstract

In this study, it has been investigated whether the perception of job insecurity is affected by the leadership behaviors of the managers to which the employees are connected to the organization, and whether this effect is altered through the locus of control. It was also a matter of curiosity whether leadership styles would be affected by the employee's perception of power distance. The study includes public and private bank employees living in Antalya, Burdur and Isparta provinces. For this purpose, the data obtained by a survey method from 383 bankers were quantitatively analyzed. Analyses completed with IBM SPSS 23 and AMOS 17. Factor analysis, structural equation modeling were used as methods. As a result of the study, it has been observed that employees' perception of job insecurity is directly affected by their leadership style and perception of power distance, but the focus of control does not play an mediator role in these relationships.

Keywords

Job insecurity, Leadership styles, Locus of control, Bank employees, Power distance

* This article is derived from the doctoral thesis titled "Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliği Algısında Yöneticilerin Liderlik Tarzı ve Güç Mesafesinin Etkisi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", completed under the consultancy of Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK and presented by Perihan Tüzün.

1 **Corresponding author:** Perihan Tüzün (Lec. Dr.), Applied Sciences University of Isparta, Department of Finance, Banking and Insurance, Isparta, Turkey. E-mail: perihantuzun@isparta.edu.tr ORCID: 0000-0003-3245-2100

2 Mustafa Öztürk (Prof. Dr.), Süleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Labor Economics and Industrial Relations, Isparta, Turkey. E-mail: mustafaozturk@sdu.edu.tr ORCID: 0000-0002-7496-4385

To cite this article: Tuzun, P., & Ozturk, M. (2021). The Leadership Style of Managers and the Effect of Power Distance Perception on Job Insecurity in Bank Employees: A Research on the Mediating Effect of the Locus of Control. Journal of Social Policy Conferences, 80, 67-94. https://doi.org/10.26650/jspc.2020.80.884060

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Introduction

The banking sector in Turkey, determined as the universe of research, emerges as a sector where technological infrastructure is used extensively. For example, enter the branches today, robots greet you, or you can send the money with only adress, not with IBAN. Mechanization and robotization enable banking to become a job that one can do on his own through electronic applications. For this reason, many banks prefer to invest in information technology infrastructures rather than employing new personnel. Developed banking systems, applications such as internet banking and mobile banking are increasing the banking services out of branches every day, regardless of location and time. Therefore, banks may take measures such as closing branches or reducing the number of branch employees. These practices, which have great advantages for the employer such as cost and avoidance of responsibility, will allow employees to work on thorns. Employees ask themselves as "When will it be our turn?" or "When will I lose my job?" and these cause such concerns. These concerns can negatively affect the employees as much as those experienced after they are dismissed. This problem, called "job insecurity", can arise from (1) changes in the working conditions of organizations, (2) as well as from the individual's own characteristics or from the combination of changes in the organization and (3) the individual's own characteristics.

The study was conducted with bank employees living in West Mediterranean region of Turkey. Private and public bank employees were included in the study. With the determination of private and public bank employees Antalya, Burdur and Isparta as the universe, it is aimed to research whether the bankers working in the West Mediterranean region are affected by the leadership style of the manager and their power distance, and whether the locus of control variable has an effect on the perception of job insecurity. The data were analyzed through SPSS 23 and AMOS 17 programs. First, the validity and reliability of the scales were calculated and it was decided that they were sufficient for analysis.

Then, nonparametric tests were applied as it was seen that the data were not suitable for normal distribution with the analysis. Values of meaningful and interrelated dimensions were shared with explanatory factor analysis. In the next step, confirmatory factor analysis models of the scales were created separately. Finally, the structural equation modeling (SEM) made it possible

to explain the relations between the dimensions and the results obtained in line with the findings of the study were presented.

The mediating role of the locus of control in the influence of the manager's leadership style and power distance in the perception of job insecurity of bank employees, which was determined as the main hypothesis, was examined. As a result of the study, it was seen that while the leadership style and power distance of managers have a direct effect on the perception of job insecurity of bank employees, when all variables are evaluated, locus of control has no mediating effect in any dimension.

In the conclusion and suggestions section, the issue that leadership style has a direct effect on bank employees and that power distance affects job insecurity, even if not as much as leadership, are discussed and comparisons have been made with the studies on these issues in the literature. Finally, precautions that can be taken and suggestions that can be made to reduce the perception of job insecurity experienced by bank employees, who are the focal point of the study, were made. In the literature, there is no study in which the perception of job insecurity, the leadership style of the manager, the power distance of the employee, and the locus of control are evaluated together. With this aspect, it is thought that the study will contribute to the literature.

Literature Review

Job Insecurity

The issue of job security has been evaluated within the new management and organizational structure that emerged within the framework of legal regulations and liberal economic policies until today (Çakır, 2007, p.117). Job insecurity was defined as "the weakness felt to maintain the desired continuity in a threatened job situation" by Greenhalgh and Rosenblatt (1984), among the first studies on the subject. According to another view, job security is defined as an individual's expectations about the continuity of the work situation (Davy et al., 1997, p.323). Job insecurity experience depends on a person's probability of losing their job and the perceived severity of this effect (Hartley et al., 1991, p.43). Job security has been considered as an important research topic for social economists because it has a structure that affects human dignity and social justice. Job security is directly related to human dignity, as it affects the ability

of employees to meet their basic physiological and safety needs. For example, psychologists have defined job security as an important source of personal stress that includes anxiety and fear (Bertaux and Queneau, 2002, p.1). According to Dereli (2012), job security has been defined as a mechanism that will prevent the guarantee that a person has about getting a job, and the employer's arbitrarily changing work conditions and arbitrarily termination of the employment contract after they are employed.

Based on the above definitions, it would not be wrong to call the deficiencies of those mentioned as job insecurity. In the literature, job insecurity is considered as a more common concept than job security (Ashford et al., 1989; Hellgren et al., 1999; Burchell et al., 2002; Çakır, 2007; De Witte et al., 2010; Seçer, 2011; Dereli, 2012; Dursun, 2013).

The issue of job insecurity first came to the agenda with the loss of a large group of workers in the USA after the "Great Depression" in the 1930s. Then, with the rapid changes in the industrial structure and the mergers and acquisitions that started in the mid-1960s, it was understood that it was a subject to be researched. In the first place, the job insecurity variable has been considered as a part of job satisfaction in many studies, especially the research conducted by Hackman and Oldman (1975) (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984). Greenhalgh and Rosenblatt (1984) defined job insecurity as the weakness to maintain the desired continuity in a threatened job situation. De Witte (1999) mentions that job insecurity is globally related to people who are afraid of losing their jobs and becoming unemployed. More recently, Burgard and Seayla (2017) cite perceived job insecurity as a broad sense of job loss and threat perception or a general concern about the continued existence of work in the future.

An individual's concerns about the continuation of his job (quantitative insecurity) and concerns about the possibility of loss of important job characteristics (qualitative insecurity) can yield different results (Hellgren et al., 1999, s.179). The loss of important job characteristics is expected to have a strong psychological effect on people affected by such feelings, because there is a risk of losing economic and other valuable values of life (Ashford et al., 1989). As noted by Greenhalgh and Rosenblatt (1984, p.441): "the loss of valuable job attributes is an important but often overlooked aspect of job insecurity."

Quantitative job insecurity refers to concerns about the future existence of the current job. Qualitative job insecurity is related to the perceived threats of quality impairment in the employment relationship, such as deterioration in working conditions, lack of career opportunities, and reduced salary development (Hellgren et al., 1999, p.182).

Leadership Styles

Leadership is one of the most interesting and focused topics of social scientists, both because it is one of the management functions and its subject is entirely human. The concept of leadership, which means intertwined with management and administratorship, has been studied a lot by management scientists and it seems that it will continue to be studied for a long time. The most basic, ancient and comprehensive approach defining leader and leadership is based on human characteristics. It is known that ancient Greek thinkers such as Aristotle, Socrates and Plato have views on the characteristics that distinguish rulers from other people (Adair, 2002, p.6).

The conceptualization of leadership generally includes four central elements. Leadership;

(a) is a process,

(b) requires an influence,

(c) occurs in a group setting or context,

(d) involves achieving goals that reflect a common vision (Hunt, 2004; Shortell and Kaluzny, 2006; Northouse, 2007; Shaw, 2007; Cummings et al., 2018).

In order to understand the changes that leadership has undergone, it will be useful to examine four basic leadership theories. (1) "Traits Theory", which defends that leadership stems from the personal characteristics of the leader, (2) "Behavioral Leadership Theories" that emphasize the importance of the leader's behavior while leading rather than the characteristics of the leader, (3) "Contingency Leadership Theories" that emphasize the conditions that exist while leadership is displayed. (4) "Transformational, Interactionist, Charismatic Leadership and Leader-Member Exchange Theories", which are considered to be more recent than others (4), will be examined (Fairholm and Fairholm, 2009, p.6; Koçel, 2014, pp.676-699; Eren, 2016, pp:501-502).

Due to the varying leadership and the need for leadership in organizations, it would be appropriate to refer to modern approaches that emerged chronologically later in leadership. For this reason, it is necessary to explain the concepts of Charismatic leadership, Interactionist and Transformational leadership and Leader-member exchange theory, which are called new approaches in leadership. In this study, it would be appropriate to talk about the essence of leader member exchange, as analyzes will be conducted through leader member exchange. Because of the stressful nature of the banking sector, which is always competing with time and the sales pressure is intense, it is thought that the leadership style of the first managers with whom the employees are in contact affects the perception of job insecurity that people feel.

Leader-member exchange theory explains the nature of the relationship between leaders and followers and how this relationship affects the leadership process. Graen (1976) divided employees into two groups as in-group and out-of-group. The relationship between the leader and each group is different, so the type of work of the members of each group is affected. Research often supports this theory and has been concerned with investigating the relationship of each follower to the leader (as opposed to the general or average leadership style) (Horner, 1997, p.272). Graen and Cashman (1975) suggested that exchange relationships are established on the basis of personal compatibility and sub-competence and reliability. Over time, it is predicted that a leader is likely to establish a high change or low change relationship with each subordinate (Yukl, 2010, p.122).

Power Distance and Locus of Control

In Hofstede's research to define national cultures, 4 different criteria named as "dimension" are mentioned (Karaçelebi, 2016, p.6). It has been mentioned that four different criteria emerge in almost all possible combinations. These four different criteria are largely independent of each other:

1. Individualism versus collectivism,
2. High or Low Power Distance;
3. Avoiding Uncertainty;
4. Masculinity or femininity (Hofstede, 1980 b, pp.45-47).

In organizations, inequality in management is inevitable and functional. This inequality often arises in hierarchical boss-subordinate relationships. The term power distance is derived from the work of Dutch social psychologist Mauk Mulder (1971; 1977). Mulder (1977), basing his theory of power distance on laboratory and field experiments with simple social structures, defines power as "the potential to determine or direct the behavior of another person or another event more than the other direction" and power distance as the "degree of inequality". (Hofstede, 2001, p.83). At the same time, it would not be wrong to say that the individual, group or society is a ranking form in terms of dignity, power, authority, material wealth, wealth and status (Ertürk, 2014, p.43). According to Hofstede (2001, p.83), the power distance between a "P" boss and an "S" employee, as he took from Mulder, consists of the difference between the degree to which he can determine the behavior of the "P" and the degree to which he can determine the behavior of the "P".

Power distance, which expresses to what extent the inequality based on power and hierarchy is acceptable in both societies and businesses, is classified into two categories as high and low power distance (Ertürk, 2014, p.44).

Hofstede (2001, p.87), in his study on intercultural values with IBM employees, found that the power distances in countries such as Malaysia, Guatemala, Panama, Philippines, Mexico and Venezuela are quite high compared to other countries. He listed the mentality of the employees of this country with high power distance in the face of events as follows;

- There must be a sequence of inequality in which everyone has a rightful place in this world; this rank should be maintained high and low.
- Few people are independent, the remaining majority must depend on them.
- Hierarchy means existential inequality.
- Superiors see their subordinates as different kinds of people.
- Subordinates see their superiors as different types of people.
- Superiors are not accessible.
- Power is a fundamental phenomenon for society to distinguish between good and bad.

- Power holders have privileges.
- Those in power should try to appear as powerful as possible.
- Being oppressed is being a criminal.
- The way to change a social system is to take power.
- Other people are potentially dangerous for someone's power, rarely can be trusted.
- There is always a hidden conflict between the strong and the weak.
- Cooperation among the weak is difficult to attain due to low-faith human norms (Hofstede, 1980 b, p.46).

Societies that try to reduce inequalities stemming from power are those with low power distance (Terzi, 2004, p.68). Again, within the scope of Hofstede's research, countries with low power distance have listed their thinking styles against different events as follows;

- Inequality in society should be minimized.
- All people living in the community should be dependent on each other.
- Hierarchy refers to role inequality established for convenience.
- Superiors acknowledge that their subordinates are people like them.
- Subordinates accept that their superiors are people like them.
- Tops are accessible.
- The use of force must be legitimate and judged to be good or bad.
- Everyone should have equal rights.
- Those in power should appear less powerful than they are.
- Systems should be blamed, not individuals, in cases where a crime would be considered.
- Renewal of a social system is done by redistributing power.
- People of varying strengths feel less threatened and more prepared to feel safe.

- There is a secret harmony between the strong and the weak.
- Cooperation among the weak can be based on solidarity (Hofstede, 1980 b, p.46).

One of the determinants of the perception of job insecurity is the "Locus of Control". It is a concept that has an impact on decision-making processes in all areas of work life. According to Rotter (1966), the role of reinforcement, reward or satisfaction plays an important role in the acquisition and performance of students' skills and knowledge, universally due to human nature. However, an event that is accepted as a reward or reinforcement by some people can be perceived and reacted differently by others. The effect of a boost on a person after a behavior depends on whether the person perceives a causal relationship between his own behavior and reward. When an act of reward occurs after one's own action, it is often perceived that it is under the control of forces such as luck and fate, as it is thought that this reward is not necessarily connected with one's own action. While the situations in which the event is perceived by the person in this way are defined as "belief in external control", if the person has the perception that the event occurs depending on his own behavior or his own permanent characteristics, it is named as "belief in internal control". Since those with an internal locus of control think that the rewards given come true after their actions, these rewards may appear in them as a more enthusiasm to work. However, people with an external locus of control may think that the pressure on them will increase rather than the enthusiasm to work.

In the framework of the theory of Rotter, the internal and external locus of control mean the degree of perception of success and failure depending on an individual's personal initiatives (Andrisani and Nestel, 1976, p.156). For the first time, Rotter used the internal locus of control in his social learning theory in order to describe the people who believe that his own behavior is determined by the positive reinforcers and rewards he receives (Rotter, 1954 transmitting Özbezek, 2018, p.88). It is said that those who assign control of events to themselves have an internal locus of control (Spector, 1982, p.482). When a reinforcer is perceived as following one's own action but not completely dependent on his action, that is, when it is perceived as being under the control of luck, fate, the powerful, or is considered unpredictable due to the great complexity of the forces surrounding the person, it is stated that the individual is focused on external control (Bakan, 1966, p.1).

The Leadership Style of Managers and the Effect of Power Distance (PD) on the Perception of Job Insecurıty (JI) of Bank Employees: A Research On The Intermediary Role of the Locus Of Control (LC)

Method

In this part of the study, the method of the research, the sample, information on the measurement tools used in the study and the methods used in data analysis are given.

The Sample of the Research

The data related to the research were collected between 01/11/2019 and 30/04/2020. The number of employees in the "Distribution According to Provinces and Territories of Bank Employees" report by Banks Association of Turkey (TBB), dated as the end of December, 2018**,** were taken into account. Since the most up-to-date issues were published by the Authority (TBB) as of the end of 2018, these figures were used. According to the report, at the end of December, 2018, in Antalya province, while a total of 5482 people work in the private and public banks, these numbers are 637 employees in the province of Isparta and Burdur province has got 395 employees (Banks Association of Turkey). The size of the universe is (5482 + 637 + 395) 6514 people. It can be said that the sample size of 370 will be sufficient, based on studies that indicate that the sample size that should be obtained in the research population should be n = 370 (N = 10000) at 95% confidence level. The stratified sampling method was used to collect the data. In stratified sampling, the research universe is divided into various layers in terms of variables that are expected to have an impact on the research problem. Units to be included in the sampling are selected randomly from these strata (Gürbüz and Şahin, 2018, p.136).

Data Collection Tools

The research is a study where data analysis has been performed using quantitative research method. The feature of quantitative research is that it allows quantitative inferences and interpretations to be made based on a previously prepared data collection tool. For this reason, the questionnaire method, which is frequently used in quantitative research methods, was preferred. The most appropriate method to reach a sufficient sample size for

the study is the survey method (Gürbüz and Şahin, 2018, p.175). Information on the scales is shown below.

Demographic information is included in the first part of the questionnaire. The second part of the questionnaire form, the job insecurity perception scale consisting of 9 statements, Ashford, Lee and Bobko (1989); De Witte (1999); It was created by Hellgren, Sverke and Isaksson (1999) in order to measure the perceived job insecurity and translated into Turkish by Şeker (2011) (Dede, 2017, p.135). In the third part, in order to determine the leadership style of managers, Liden and Maslyn (1998) and Baş et al. (2010), a 12-item leader-member exchange (LMX) scale, which has four sub-dimensions: loyalty, influence, contribution to change and professional respect, has been used. In the fourth part of the questionnaire form, it was developed by Dorfman and Howell (1988) in order to measure employees' perception of power distance, and Clugston et al. (2000), and the scale adapted to Turkish by Bolat (2011, pp.194-195) was used. The power distance scale is a one dimensional scale consisting of 6 statements. In the fifth and last chapter, it was developed by Spector (1988) to measure the person's locus of control perception and "Locus of Control" scale was used, which was translated and adapted into Turkish by Prof. Mustafa Paksoy. The items in all scales were measured with a five-point Likert-type assessment ranging from "1: strongly disagree" to "5: totally agree" and the calculated Cronbach Alpha value of the scale is 0,721 (Özbezek, 2018, p.101). Its reliability was found to be sufficient (Nunnally and Bernstein, 1994).

Hyphothesis

The hypotheses formed for the study are indicated in the Table 1 below.

Table 1

Hyphothesis

Code	Hyphothesis
H1	There is a significant relationship between leader-member exchane and perception of power distance (and its sub-dimensions) and job insecurity perception.
H2	Leader-member exchange and perception of power distance (and its sub-dimensions) have a significant effect on the perception of job insecurity.
H3	Locus of control has a mediating effect on the perception of job insecurity (and its sub-dimensions) of leader-member exchange and power distance.

Data Analysis

In the study, an average value was calculated for each individual's dimensions by taking the average of the answers given to the sub-dimensions of Job Insecurity (JI), Manager's Leadership Style (LMX), Perception of Power Distance (PD) and Locus of Control (LC). Whether a data shows a normal or close distribution can be understood by various methods. One of these methods is the Kolmogorov-Smirnov test. The significance of this test result ($p < 0.05$) means that the data are not normally distributed (Gürbüz and Şahin, 2018, p.214). As a result of the Kolmogorov-Smirnov test, it was observed that the distributions were not normal. For this reason, non-parametric tests were used to determine the differences between the levels of demographic characteristics such as gender, age, and marital status, taking into account the averages of the scores given to the questions in these sub-dimensions.

Results

In this part of the research, firstly, the information about the variables and then the test results of the hypotheses are included.

Table 2 shows the fit values all of the scales. Firstly, in the first-level confirmatory factor analysis (CFA) performed for the job insecurity scale, the two-factor model suggested goodness of fit values (Gürbüz and Şahin, 2018, p.345) and very good fit values (GFI = 0.923, GFI> 0 , 90). Then, since the goodness of fit was not at the expected level in the first-level confirmatory factor analysis for Leader-Member Exchange scale (GFI <0.90), question Y25 was excluded from the analysis. As a result of the fit analysis performed after the update (GFI = 0.928, GFI> 0.90), the goodness of fit was very good. The proposed four-factor model has good compatibility with the data. Thirdly, fit values for the power distance perception scale were calculated. Since the goodness of fit was not at the expected level in the first level confirmatory factor analysis (GFI <0.90), question no. G37 was removed from the analysis and questions no. G38 and G39 were modified. As a result of the fit analysis made after the update (GFI = 0.989, GFI> 0.90), the goodness of fit was very good. The proposed model has good compatibility with the data. Finally, since the goodness of fit was not found at the expected level in the first-level confirmatory factor analysis for the locus of control scale (GFI> 0.90), questions K41 and K42 and K44 and K45 were modified to increase the fit. As a result

of the fit analysis performed after the update (GFI = 0.886, GFI <0.90), the goodness of fit approached to an acceptable level. Not only calculated GFI's acceptable, but also all of the calculated CFI values are acceptable (Gürbüz and Şahin, 2018, p.345). Although it is considered that RMSEA values higher than 0.8 are not sufficient for fit, it is accepted as an average fit value up to 0.10 (Kline, 2005; MacCallum, 1996). RMSEA = 0, 10 for LMX and RMSEA=0,10 for JI values are average fit values.

Table 2

Fit values of scales

Ölçek	Ki-Kare (CMIN)	DF	RMR	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	Average SS
Leader- Member Exchange (LMX)	135,777	29	0,059	0,928	0,863	0,953	0,10	2,64±0,711
Perception of Power Distance (PD)	9,037	4	0,030	0,989	0,960	0,990	0,06	3,46±0,751
Perception of Job Insecurity (JI)	139,037	26	0,104	0,923	0,866	0,936	0,10	2,38±0,781
Locus of Control (LC)	244,133	62	0,082	0,886	0,833	0,913	0,09	2,94±0,715

Structural Equation Model (SEM)

The structural equation model predicted at the beginning of the study is shown in the

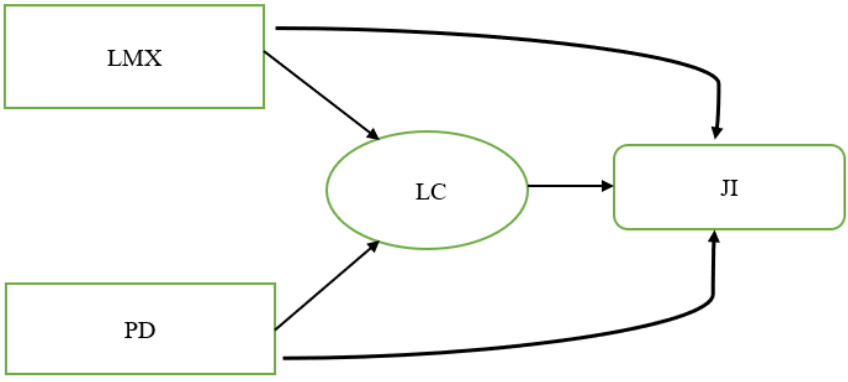


Figure 1. Proposed Structural Equation Model

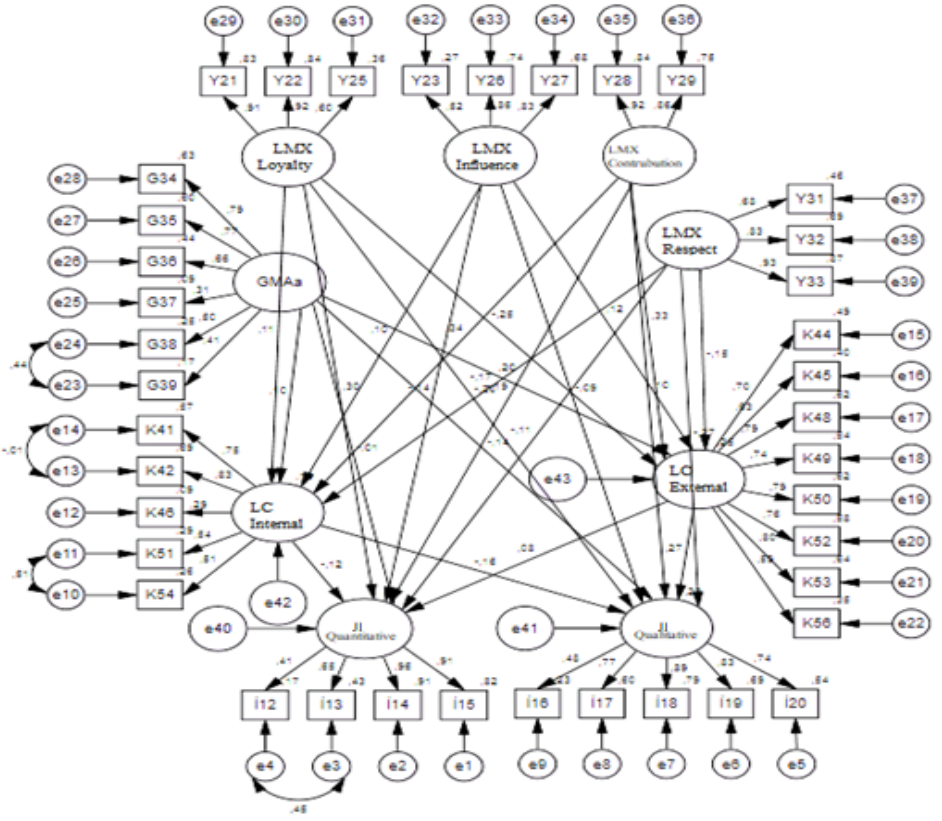


Figure 2. Structural Equation Model

According to the structural equation model shown in the figure, internal locus of control (LC internal) and external locus of control (LC external), Power distance perception (PDa), Leader-member exchange (LMX loyalty, LMX influence, LMX contrubution, LMX respect) are calculated as above. It has been found that there is no intermediary effect between the perception of qualitative and quantitative job insecurity (JI quantitative, JI qualitative).

The fit values of the structural equation modeling are shown in the Table 3. Chi-square / df = 3,837. Since the chi-square / df is less than 5, it can be said that the fit of the model is at an acceptable level (Gürbüz and Şahin, 2018, p.345).

Table 3
Structural equation model fit values

Model	Ki-kare (CMIN)	DF	RMR	CMIN/DF	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
Default	2585,9	674	0,185	3,837	0,715	0,67	0,752	0,091

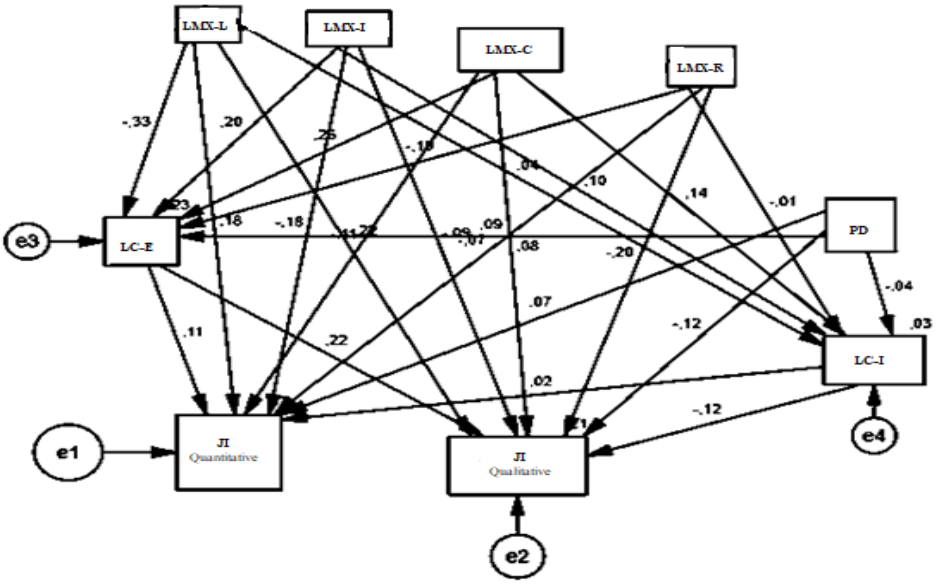


Figure 3. Structural Equation Model with General Averages

When the figure is examined, the direct relationship between LMX Loyalty sub-dimension and JI Qualitative is an inverse and close to weak relationship (r = -0.22, 0.00 <r <0.25). The relationship between LMX Impact and JI Qualitative is inverse and very weak (r = -0.08, 0.00 <r <0.25). The relationship between LMX Contribution and JI Qualitative is 0.04. The relationship is the same and a very weak relationship. LMX is an inverse and almost weak relationship between Respect and JI Qualita (r =-0.20, 0.00 <r <0.25). When the direct relations of all sub-dimensions of LMX with JI Quantitative are examined, there is a similar and weak relationship between LMX Loyalty and JI Quantitative (r = 0.21), while LMX Impact and JI Quantitative correlation is inversely and close to weakness (r = 0.21). =-0.22). There is a same directional and very weak (r =-0.12) relationship between LMX Contribution and JI Quantitative. There is an inverse and very weak relationship between LMX Respect sub-dimension and JI Quantitative (r =-0.08). The relationship between

PD dimension and JI qualitative (r =-0.12) is an inverse and very low level relationship. The relationship between PD size and JI quantitative (r = 0.09) is in the same direction but at a very weak level. The relationship between the LMX Loyalty dimension and the JI qualitative (r =-0.1) over the LC is a very low and inverse relationship. The relation of the LMX Impact sub-dimension over the LC interior with the JI qualitative (r =-0.01) is inversely and at a very low level. The JI qualitative (r = 0.00) relationship was not found between the sub-dimension of LMX Contrubution and LC Internal. The relation of the LMX Respect sub-dimension with JI Qualitative over LC Internal (r =-0.01) is very low and reverse. When we look at the relationship of PD with JI Qualitative through LC Internal, it is understood that the relationship level is very low (r =-0.01) and in reverse direction. The relation of all sub-dimensions with JI quantitative (r = 0.10) on the inside of the LC is a very low level and the same direction. In addition, when the direct effects were eliminated, there was a small increase (r = 0.11) in the LMX Loyalty sub-dimension, the relationship level remained the same in the LMX Influence and Respect, and PD dimensions, and a small decrease in the LMX Contribution sub-dimension (r = 0.09) happened. When we look at the sub-dimensions of LMX Loyalty, LMX Influence, LMX Contribution, LMX Respect, and the relationship of PD with JI Qualitative through LC External, the relationship levels for each sub-dimension were again calculated as very low (r = 0.12). When we look at the sub-dimensions of LMX Loyalty, LMX Impact, LMX Contribution, LMX Respect, and the relationship of PD with JI Quantitative over LC External, the r value was calculated as 0.14 and a very low relationship in the same direction in all sub-dimensions.

In the structural equation model developed, when all dimensions of LMX and the effects of PD on JI (qualitative and quantitative) over LC (both internal and external) were removed, the effect of LC on JI did not change at all, consequently, the effect of LMX and PD on LC. It was determined that there is no mediator effect on JI size. Only external locus of control (CO external) has an effect of 0.12 on the perception of qualitative job insecurity (JI qualitative). However, when the JI (qualitative and quantitative) direct relation of each sub-dimension is removed from the model sequentially, it was observed that the effect of LC on JI qualitative did not change, only in the LMX loyalty sub-dimension, this effect increased from 0.12 to 0.17. In the light of this information, when the direct effect on the perception of qualitative job insecurity is eliminated

through the loyalty sub-dimension of the leader-member exchange, this effect becomes very mildly effective in individuals with external locus of control. Sample structural equation modeling related to all sub-dimensions of LMX and whether PD has a direct and external mediating effect on LC is shown in Figure 4.

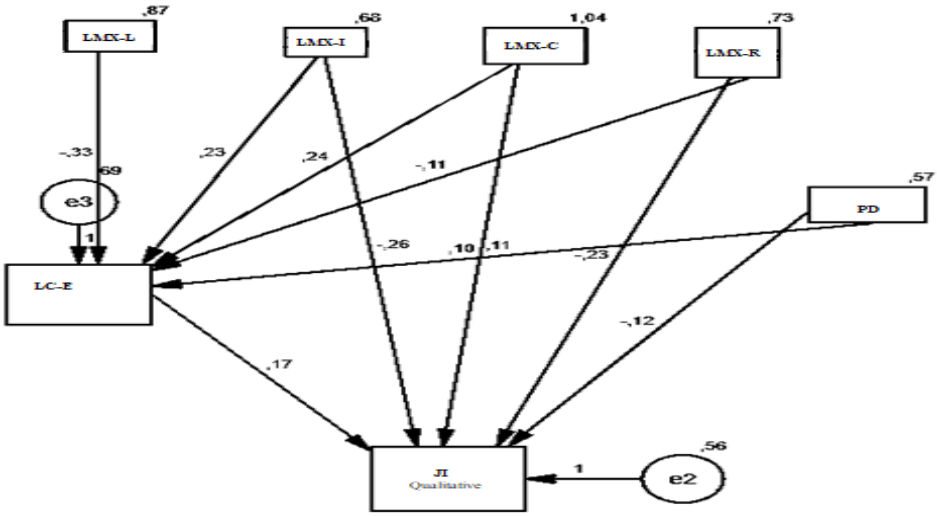


Figure 4. SEM Prediction on the Perception of Qualitative Job Insecurity by External Locus of Control

In addition, the changes that occur when the direct effects of all sub-dimensions are removed, respectively, are shown in Table 4.

Table 4

Effects changes on JI qualitative sub-dimension of all variables when the effect of LC internal and LC external mediators is removed from the model

	to LC external effect	**to JI Qual. direct effect**	**from LC ext. to JI Qual. effect**	**to LC int. effect**	**from LC int. to JI Qual. effect**
LMX Loyalty	-0,33	-0,22	0,12 (0,17)	0,03	-0,01 (-0,02)
LMX Influence	0,23	-0,08	0,12 (0,12)	0,1	-0,01 (-0,01)
LMX Contrubution	0,24	0,07	0,12 (0,14)	0,11	0,00 (0,00)
LMX Respect	-0,11	-0,2	0,12 (0,14)	-0,01	-0,01 (-0,01)
PD	0,11	-0,12	0,12 (0,11)	-0,04	-0,01 (-0,01)

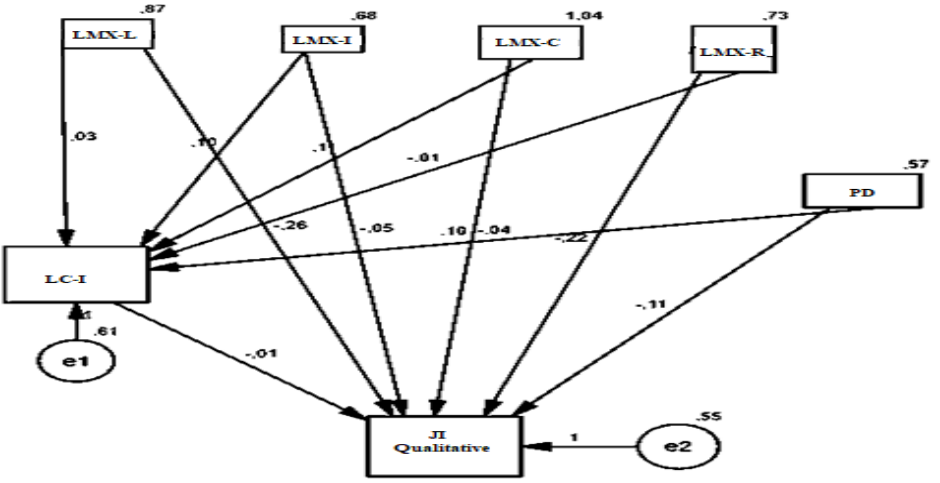


Figure 5. SEM Prediction on Internal Locus of Control's Perception of Qualitative Job Insecurity

In addition, the changes that occur when the direct effects of all sub-dimensions are removed, respectively, are shown in Table 5.

Table 5
Effects changes on JI quantitative sub-dimension of all variables when the LC internal and LCexternal mediator effects are removed from the model

	to LC external effect	**to JI Quan direct effect**	**from LC ext. to JI Quan. effect**	**to LC int. effect**	**from LC int. to JI Quan. effect**
LMX Loyalty	-0,33	0,21	0,14 (0,10)	0,03	0,10 (0,11)
LMX Influence	0,23	-0,22	0,14 (0,12)	0,1	0,10 (0,10)
LMX Contrubution	0,24	-0,12	0,14 (0,12)	0,11	0,10 (0,09)
LMX Respect	-0,11	-0,08	0,14 (0,14)	-0,1	0,10 (0,10)
PD	0,11	0,09	0,14 (0,15)	-0,04	0,10 (0,10)

The results of the suggested hypotheses are shown in Table 6.

Table 6
Hypothesis Results

Code	Hypothesis	Results
H1	There is a significant relationship between leader-member exchange and perception of power distance (and its sub-dimensions) and job insecurity perception.	Partially accepted
H2	Leader-member exchange and perception of power distance (and its sub-dimensions) have a significant effect on the perception of job insecurity.	Partially accepted
H3	Locus of control has a mediating effect on the perception of job insecurity (and its sub-dimensions) of leader-member exchange and power distance.	Rejected

Discussion and Conclusion

Despite the fact that the technology and informatics sector can be improved every minute and the development of automation processes make life easier for employees in all sectors, it also brings a serious threat of unemployment. Since banking is a sector that uses technology very well, constantly investing in its development and can afford it in monetary terms, it will not be wrong to say that unemployment causes an increasing threat for the banking sector employees from the perspective of human resources. Probst (2002), who mentioned the change in job characteristics related to organizational technology, mentions that the end of the need for the employee due to technological changes or the difficulty in adapting to the new order after the technological change may cause the person to feel job insecurity.

Employees of the bank, especially those working in departments that continue their business using the bank's system infrastructure, are more affected by rapid technological developments. To give as an example, the deposit and withdrawal transactions made intensively by the teller clerks are made up to certain limits, through ATMs (Automatic Teller Machines) located in front of the branches or in other locations. This situation provides an opportunity for the employee to be sacrificed more easily by the employer, considering the box office position. Not only the box office employees, but also those working in many different departments of the bank are affected by this threat both psychologically and physiologically. For example, employees in marketing departments are one of the units that feel the job insecurity at the highest level as stated in the findings of the study. It is clear that the employees in the marketing staff experience job insecurity not only due to technological developments, but also because of the target and sales pressure on them with even greater violence. Although

performance evaluations of public bank employees have been applied more seriously in the last 5-10 years, employees in the marketing staff of private banks are more affected by the perception of job insecurity. Even though factors such as state sanctions, articles in the labor law, long seniority of the employee, and union activities limit the employers to a certain extent, the employer can take shelter in various excuses when he wants to dismiss the employee.

In this study, only the locus of control was considered as the mediating effect, but when the direct effect of leadership style (within the framework of leader-member exchange theory) on the perception of job insecurity was examined, it was revealed that the manager's leadership style was effective in all sub-dimensions of job insecurity. As leader-member exchange increases, there is a decrease in both qualitative job insecurity and quantitative job insecurity. Similarly, in another leadership research, Castanon (2006) obtained results that support the moderate effects of transformational leadership on the perception of job insecurity. This means that the results obtained with transformational leadership, where leader-member exchange occurs at a higher level than other leadership types, is similar to this study. Probst, Jiang, and Graso (2016) found that the quality of the bilateral relationship between managers and subordinates is significantly associated with the negative health and safety consequences of job insecurity. Sarp et al. (2019) made on paternal leadership, not being at work and job security. As a result of the study of (2019), a positive relationship was found between the paternal leadership perception of research assistants and job security. Accordingly, it was mentioned that the paternal leader provides support to his employees in terms of job security and can provide a healthy working environment. The effect of the leadership style examined in this study on people's job insecurity perception is similar to the literature. The structural equation modeling estimation made in the study also supported that the variable with the highest value on the perception of job insecurity is the leadership style of the manager (leader-member exchange).

Based on the relationships on structural equation modeling (SEM), direct relationships between all dimensions are generally found to be weak. For this reason, in cases where leader- member exchane is high, it cannot be said that the relationship between the perception of job insecurity is affected by this height. Although high leader-member exchange means that there is a positive communication between the employee and the leader, this good communication

does not have a positive or negative effect on job insecurity. In the study conducted by Porter and Roberts (1976), three communications in job insecurity are mentioned and the most important one is between a top manager and an employee. He explained that the reason is that employees learn organizational information from first-level managers. However, such a relationship can be partially mentioned in this study.

As the perception of power distance increases, the relationship between the perception of quantitative job insecurity is almost not affected, but as the perception of power distance increases, the perception of qualitative job insecurity decreases to some extent. Since qualitative job insecurity is not a complete job loss, but a phenomenon that occurs when there is a negative change in the current conditions of the job, the decrease in the perception of qualitative job insecurity could not be considered as a predicted result as the perception of power distance increases. As the distance of power increases, it is more difficult to communicate with the manager to whom the employee is connected and the manager is seen as inaccessible. Therefore, at the beginning of the study, it was thought that as the power distance increased, the qualitative job insecurity that people perceived would not decrease, but would increase.

When it comes to the relationship between the influence sub-dimension of the leader member exchange and the perception of job insecurity, there is a slight decrease in the perception of qualitative job insecurity when the employee is affected by the leader. Employees who are affected by their managers think that as the level of influence increases, the qualifications of the job related to their current job (excluding dismissal) will not change negatively. It is an expected situation for the employee to feel safe and secure to the extent that the manager affects the employee. In terms of the quantitative job insecurity sub-dimension, the relationship was found to be similar to the qualitative job insecurity, but the level of the relationship was higher than the qualitative job insecurity perception. The more the manager can affect the subordinate, the lower the perception that the subordinate will be dismissed. This result is an expected result, just like the perception of qualitative job insecurity. The same relationship with qualitative job insecurity is also valid in the contribution sub-dimension of leader member exchange. However, when the quantitative job insecurity is analyzed in terms of the leader-member exchange contribution sub-dimension, the relationship is found to be in the same direction. This means

that as the employee's desire to contribute to the leader increases, the anxiety of losing his job also increases. In general, the two effects can be mutually triggering, and as the anxiety of losing their job increases, the desire to contribute to the leader may increase.

Considering the effects of the locus of control on the perception of job insecurity, as can be seen on the structural equality model, there is a negative relationship between the qualitative job insecurity perception felt by employees with a low level of internal control. Employees with a high internal locus of control feel a little bit less of job insecurity. Internal control-oriented employees, who tend to attribute the causes of the events to themselves, feel job insecurity at a lower level than employees with an external locus of control. On the subject, Misafir (1966) stated that people with an internal locus of control tend to be less affected by environmental events and have more power to cope with the risks faced in the work environment. Ashford et al. (1989), those with an internal locus of control generally see environmental events as less of an impact and believe they have the power to resist any threat their environment may pose. Therefore, he feels less job insecure. König et al. (2010) and Keim et al. (2014) found the same results. All of the studies mentioned are similar to the results found in this study.

The relationship between the leader-member exchange and the perception of power distance and qualitative job insecurity in terms of the mediating effect of the internal locus of control is the same in all aspects and has a very weak relationship. This means that when there is an increase in leader-member exchange in all sub-dimensions or power distance perception, the mediating effect of internal locus of control, albeit at a low level, is in question in the increase of the perception of qualitative job insecurity. In terms of leader-member exchange, the perception of power distance and the mediating effect of external locus of control, the relationship between the perception of qualitative job insecurity is the same in all aspects and very weak. This means that when there is an increase in the leader-member exchange in all sub-dimensions or power distance perception, there is a mediating effect of external locus of control, albeit at a low level, in the increase of the perception of job insecurity.

As a result, there are qualitative and quantitative factors that directly affect the perceptions of job insecurity among the variables. However, as predicted at the beginning of the study, when the sub-dimensions of locus of control, leader-member exchange, and power distance are examined together, it has

been determined that they do not have any mediating effect on their effects on job insecurity. This result is thought to be because the study was conducted together in public and private banks. In the study conducted by Porter and Roberts (1976), three communications in job insecurity are mentioned and the most important one is between a top manager and an employee. He explained that the reason is that employees learn organizational information from first-level managers. However, in this study, such a relationship can be mentioned partially. Probst, Jiang, and Graso (2016) found that the quality of the dyadic relationship between supervisor and subordinate had a significant impact on the extent to which job insecurity is associated with adverse health and safety outcomes. Also, Richter, Tavfelin, and Sverke (2018) mentioned that leadership is the mechanism that can reduce job insecurity in their studies that show how leadership styles can affect employees' perceptions of job insecurity. In the study of Naswall, Sverke, and Hellgren (2005) on emergency nurses, employees with a high external locus of control reported more mental health complaints compared to those with a low external locus of control in case of high job insecurity. However, no difference was found in cases where job insecurity was low. At the same time, Loi, Lam, and Chan (2012) found in their study that they discussed job insecurity, ethical leadership, and power distance together, that when procedural justice is higher, employees perceive less job insecurity and ethical leadership further strengthens this negative relationship. In addition, it has been stated that this effect is more pronounced among employees with low power distance orientation. It is thought that this study will contribute to the literature as it is a study in which job insecurity, leadership styles, power distance, and locus of control are discussed together.

To combat the perception of job insecurity, which is a serious problem for bank employees, training and meetings can be organized periodically to provide psychological support and rehabilitation, in addition to vocational and business development training. These pieces of training can be organized by the bank itself or by platforms such as the Banks Association of Turkey (TBB). To make the leadership styles of managers more positive, training that only covers managers can be organized. Motivation meetings can be organized so that employees can get together with their superiors more frequently in social settings to analyze each other's social lives outside of work. To reduce the perception of job insecurity among bank employees, it may be that the positions of the employees are not needed concerning the technological infrastructure. In such cases, it may be

possible to see dismissal as a last resort and to enable the employee to be evaluated in other positions, and to provide the support requested by the employee (such as various special courses, internship programs to be applied in other workplaces of the institution, professional development training) by the employer.

It would be appropriate to carry out further studies on employees who have to fight against the perception of job insecurity by using private bank employees only to increase the interpretability of the data and to confirm whether the locus of control has an intermediary effect.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.
Authors Contributions: Conception/Design of study: P.T., M.O.; Data Acquisition: P.T.; Data Analysis/Interpretation: P.T.; Drafting Manuscript: P.T.; Critical Revision of Manuscript: M.O.; Final Approval and Accountability: P.T., M.O.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: P.T., M.O.; Veri Toplama: P.T.;Veri Analizi /Yorumlama: P.T.; Yazı Taslağı: P.T.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: M.O.; Son Onay ve Sorumluluk: P.T., M.O.

References

Adair, J. (2002). *Inspiring Leadership.* London: Thorogood Press.

Andrisani, P., & Nestel, G. (1976). Internal-External Control as Contuributor to and Outcome of Work Experience. *Journal of Applied Psychology , 61* (2), 156-165.

Ashford, S., Lee, C., & BobLC, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal , 32* (4), 803-829.

Baş, T., Keskin, N., & Mert, İ. (2010). Lider Üye Etkileşimi (LÜE) Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi. *Ege Akademik Bakış , 10* (3), 1013-1039.

Bertaux, N., & Queneau, H. (2002). The Social Economics of Job Security. *Forum for Social Economics , 32* (1), 1-19.

Bolat, O. (2011). *Öz Yeterlilik ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi: Göze Girme Davranışları ve Güç Mesafesinin Etkisi.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (Dü). (2002). *Job Insecurity and Work Intensification.* Londra: Routledge.

Burgard, S., & Seelye, S. (2017). Histories of Perceived Job Insecurity and Psychological Distress among Older U.S. Adults. *Society and Mental Health , 7* (1), 21-35.

Castanon, A. (2006). *Managing traumatic change: The role of leadership as a buffer against the negative impact of job insecurity on employee outcomes*. California: Alliant International University California School of Business and Organizational Studies.

Clugston, M., Howell, J., & Dorfman, P. (2000). Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment? *Journal of Management , 26* (1), 5-30.

Cummings, G., Tate, K., Lee, S., Wong, C., Paananen, T., Micaroni, S., vd. (2018). Leadership Styles and Outcome Patterns for the Nursing Workface and Work Environment: A Systematic Review. *International Journal of Nursing Studies* (85), 19-60.

Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum* (1), 117-140.

Davy, J., Kinicki, A., & Scheck, C. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Efects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behaviour* (18), 323-349.

De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology , 8* (2), 155-177.

De Witte, H., Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Naswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *International Studies of Management & Organization , 40* (1), 40-56.

Dede, E. (2017). *İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerin Bir Araştırma*. (Doktora Tezi) İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dereli, B. (2012). İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (21), 237-256.

Dorfman, P., & Howell, J. (1988). Dimensions of national culture and effective leadership patterns: Hofstede revisited. *Advances in International Comparative Management* (3), 127-150.

Dursun, S. (2013). İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi , 15* (3), 20-27.

Eren, E. (2016). *Yönetim ve Organizasayon.* İstanbul: Beta Ya.

Ertürk, E. (2014). *Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi*. (Doktora Tezi). Konya: T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ya.

Fairholm, M. R., & Fairholm, G. W. (2009). *Understanding Leadership Perspectives:Theoretical and Practical Approaches.* New York USA: Springer Science+Business Media.

Graen, G. (1976). Role-making processes within complex organizations. M. Dunnette (Ed.) in, *Handbook of industrial and organizational psychology.* Chicago: Rand McNally.

Graen, G., & Cashman, J. (1975). A Role-making Model of Leadership in Formal Organizations: A Developmental Approach. J. Hunt (Ed.) in, *Leadership Frontiers* (s. 143-165).

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review , 9* (3), 438-448.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz.* Ankara: Seçkin Yayaıncılık.

Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Vuuren, v. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk.* London: SAGE Publications.

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology , 8* (2), 179-195.

Hofstede, G. (1984 b). Cultural Dimensions in Management and Planing. *Asia Pacific Journal of Management* (January), 81-99.

Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences Second Edition Compairing Values, Behaviour, Institutions and Organizations Across Nations.* California: Sage Publications.

Hofstede, G. (1980 b). Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad? *Organizational Dynamics* , 42-63.

Horner, M. (1997). Leadership Theory: Past, Present and Future. *Team Performance Management , 3* (4), 270-287.

Hunt, J. (2004). *What is Leadership? The Nature of Leadership.* (J. C. Antonakis, Ed.) Tousand Oaks, California: Sage Publications.

Karaçelebi, F. (2016). *Algılanan Güç Mesafesinin İşletmenin Personel Güçlendirme Faaliyetlerine Etkisi.* Konya: T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.

Keim, A., Landis, R., Pierce, C., & Earnest, D. (2014). Why Do Employees Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictos of Job Insecurity. *Journal of Organizational Health Psychology* (19), 269-290.

Kline, R. B., (2005). Principles and practice of structural equation modeling. New York: The Guilford Press.

Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği.* İstanbul: Beta Ya.

König, C., Debus, M., Hausler, S., Lendenmann, N., & Kleinmann, M. (2010). Examining Occupational Self-efficacy, Work Locus of Control and Communication as Moderators of the Job Insecurity–Job Performance Relationship. *Economic and Industrial Democracy , 31* (2), 231-247.

Liden, R., & Maslyn, J. (1998). Multi-dimensionality of LMX: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management* (24), 43-72.

Loi, R., Lam, L.W. & Chan, K.W. (2012). *Coping with Job Insecurity: The Role of Procedural Justice, Ethical Leadership and Power Distance Orientation.* J Bus Ethics (108), 361-372.

MacCallum, R.C., Browne, M.W., Sugawara, H.M., (1996). *Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling,* Psychological Methods, 1(2), ss. 130-149.

Mulder, M. (1977). *The Daily Power Game.* Leiden: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.

Mulder, M., Ritsema van Eck, J., & de Jong, R. (1971). An Organization in Crisis and Non-crisis Situations. *Human Relations , 24* (1), 19-41.

Naswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2005). *The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain.* Work & Stress, *19* (1), 37-49.

Northouse, P. G. (2007). *Leadership Theory and Practice.* California: Sage Publications.

Nunnally, J. & Bernstein, L. (1994). *Psychometric theory.* New York: McGraw-Hill Higher, INC.

Özbezek, B. (2018, Haziran). *Kontrol Odağı ve Duygusal Zekanın Liderlik Etme Motivasyonuna Etkisi Üzerine TRC1 Bölgesinde Bir Araştırma: Üniversite Öğrencileri Örneği.* (Doktora Tezi), Gaziantep: T.C. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Porter, L. W., & Roberts, K. H. (1976). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Chicago, IL: Rand McNally College Publishing.

Probst, T. (2002). The Impact of Job Insecurity on Employee Work Attitudes, Job Adaptation, and Organizational Withdrawal Behaviors. J. Brett, & F. Drasgow (Ed.) in, *The Psychology of Work Theoretically Based Empirical Research* (s. 141-168). Manwah New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Probst, T., Jiang, L., & Graso, M. (2016). Leader–Member Exchange: Moderating the Health and Safety Outcomes of Job Insecurity. *Journal of Safety Research* (56), 47-56.

Richter, A., Tavfelin, S. & Sverke, M. (2018). *The Mediated Relationship of Leadership on Job Insecurity.* Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, *3*(1): 2, 1–14,

Rotter, J. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: Generel and Applied , 80* (1), 1-28.

Sarp, P., Kumral, T., & Bozkurt, S. (2019). Babacan Liderlik ve İşte Var Olamama İlişkisinde İş Güvencesinin Aracı Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (41), 161-168.

Seçer, B. (2011). İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi. *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi , 13* (4), 43-60.

Shaw, S. (2007). *Nursing Leadership.* Oxford, UK: Blackwell Publishing.

Shortell, S. M., & Kaluzny, A. (2006). *Healthcare Management:Organization Design and Behavior 5th Ed.* Albany NY: Delmar Publishers.

Spector, P. (1982). Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control. *Psychological Bulletin , 91* (3), 482-497.

Spector, P. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology , 61* (4), 335-340.

Terzi, A. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma Algıları Üzerine Bir Araştırma. *AKÜ Sosyal Bilimler Dergisi , 6* (2), 66-76.

Türkiye Bankalar Birliği Kaynak: https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59. Erişim tarihi05/05/2020

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization-Seventh Edition.* New Jersey: Prentice Hall.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 95-115

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000263
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 30.09.2020
Reviyon talebi: 27.11.2020
Son revizyon teslimi: 05.04.2021
Kabul: 07.04.2021
Online Yayın: 17.05.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Örgütsel Sessizliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

The Impact of Organizational Silence on Turnover Intention

Ercan Öge[1]

Öz

Örgütsel sessizliğin çalışanlar üzerindeki olumsuz sonuçlarından biri de işten ayrılma niyetlerini etkilemesidir. Bu durum, işten ayrılma niyetine neden olan öncülün araştırılmasını önemli kılmaktadır. Bu araştırmanın amacı, örgütsel sessizliğin çalışanların işten ayrılma niyetlerine etkisinin araştırılması olup, bu etkinin nasıl modellenebileceğini amaç edinir. Literatürde, örgütsel sessizlik ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik sınırlı sayıda çalışma olmasından yola çıkılarak, yapılan bu çalışma ile literatüre bu yönde katkı sağlanmaya çalışılmıştır. İlişkisel tarama yöntemi ile yapılan araştırmanın örneklemi İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde faaliyetlerine devam eden bir plastik işletmesinde çalışan 107 kişiden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda örgütsel sessizlik ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde anlamlı korelasyon bulunmuştur. Örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyetini yordaması anlamlı bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti ve örgütsel sessizliğin demografik farklılaşmaları anlamlı bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel sessizlik, İşten ayrılma niyeti, Korumacı sessizlik

Abstract

One of the negative consequences of organizational silence on employees is its impacts on their turnover intentions. This fact makes it important to investigate the antecedent that caused the turnover intention. The purpose of this study is to investigate the impact of organizational silence on employees' turnover intentions their jobs and aims how this impact can be modelled. Considering the limited number of studies in the literature regarding the relationship between organizational silence and turnover intention, with this study it has been tried to contribute to the literature in this direction. The sample of the study, which has been conducted with the causal survey model, consists of 107 people, working in a plastics enterprise, which carries on its operations in Büyükçekmece district of Istanbul. As a result of the study, it has been found that there is a high level of significant correlation between organizational silence and turnover intention. It has

1 **Sorumlu Yazar:** Ercan Öge (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İstanbul, Türkiye. E-posta: eoge@aydin.edu.tr ORCID: 0000-0001-2345-6789

Atıf: Oge, E. (2021). Örgütsel Sessizliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Journal of Social Policy Conferences, 80, 95-115. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000263

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

been found significant that organizational silence predicts the turnover intention. Demographic differentiations of turnover intention and organizational silence have not been found significant.

Keywords

Organizational silence, Turnover intention, Prosocial silence

Extended Summary

In today's competitive environment, where rapid changes and developments are experienced in every field, the continuation of organizations' existence depends on qualified human resources and their contributions to the organization. Within this period, organizations' need for information sharing within the organization is gradually increasing. However, the occurrence of the need for employee's knowledge, that is, information sharing, within the organization poses a different problem. Employees may limit their intellectual contributions, that is, information sharing, within organization for various reasons or may remain silent by not making the contribution they can make. The fact that employees don't tell their knowledge and thoughts regarding problems about the organization or keep these in themselves (Morrison and Milliken, 2000, s.707.) is stated as "organizational silence" in literature. Organizational silence, which started to be the subject of studies in organizational behavior literature in recent years, can be considered as a behavior pattern that can negatively affect organizations' performance. Employees not expressing their thoughts regarding the organization's activities will prevent the development and improvement of their work, as well as emergence of new ideas. This situation may pose a problem for the organization's future. For the employee, keeping silent regarding decisions made by organization or matters regarding organization, increases the importance of the subject even more, as being an antecedent to quit. Hence, in the context of the organizational silence, the employee's inability to clearly express his/her issues and concerns regarding organization his/her works effect turnover intention (Karadal, 2011, s.379.).

The aim of this study is to investigate the impact of the organizational silence on employees' turnover intention. It also aims how this impact can be modelled. There are limited number of studies within literature regarding the relationship between organizational silence and turnover intention. It is tried to contribute to literature in this direction, with this study. The sample of the study, conducted with causal survey method, consists of 107 people working in a plastics company active in Istanbul province, Büyükçekmece district. As a result of the study, the demographic differences of turnover intention and organizational silence are found significant. A high level of significant correlation is found between organizational silence and turnover intention. Organizational silence predicting turnover intention is found significant and as a result of linear

regression analysis, various findings are reached. Organizational silence total score, predicting turnover intention scores with 65% is found significant at p <0.001 level. Findings obtained as a result of the study, reveal that there is a relationship between employees' attitudes towards organizational silence and their turnover intention.

Various studies within the literature also support this finding. For example, it is reached to the conclusion by Uslu and Aktaş (2017) that there is a significant relationship between employees' attitudes towards organizational silence and their turnover intention; that there is a positive significant relationship in a study on the relationship between organizational silence and turnover intention by Elçi, Karabay Erdilek, Alpkan, and Şener (2014); that there is a moderately positive relationship between organizational silence and turnover intention by Acaray (2014); that there is a negative relationship between prosocial silence and quit, and a positive significant relationship between others by Çarhoğlu (2016); that there is a low-grade positive significant relationship between turnover intention and defensive silence and acquiescent silence, a low-grade negative significant relationship between turnover intention and prosocial silence by Olğun (2017).

As a result of the findings of this study and the others, it can be said there's a positive relationship between organizational silence and turnover intention. Although this situation differs partially within sub-dimensions of organizational silence, it supports the relationship between organizational silence within literature and turnover intention (Bagheri et.al.,2012;Hoffmann 2006; Meyer and Allen, 1991; Kolarska and Aldrich, 1980;Cited:Uslu and Aktaş, 2017, s.154.). Reducing organizational silence is easier for organizations than measuring employees' turnover intention, while their ability to interpret organizational silence is more observable than turnover intention. Thus, an employee who intends turnover, failing to reflect this intention to his/her behaviors may create an important problem for the organization. Therefore, organizations should approach organizational silence subject sensitively, to avoid employees' turnover intention. In this regard, in order for organizations to manage their human resources effectively, it can be suggested them to involve their employees in the management process, get their opinions, act with awareness of us, and use communication channels effectively within the organization. Besides, it's also useful to create an organizational climate where

employees can easily express their thoughts within the company. The prevalence of organizational silence within organization will pose a risk for corporate development, and also prevent the emergence of creative thoughts and create important problems for the organization. For this purpose, organizations should determine the factors that cause organizational silence and take necessary precautions by involving employees in the management process.

Örgütsel Sessizliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Örgütsel sessizlik, insan kaynağının çalıştığı kurumda düşüncelerini açıklamaktan sakınması ve görüşlerini ifade etmemesi olarak tanımlanabilir. Kavram, örgütsel iletişimin yetersizliğinin bir sonucu olarak da ifade edilebilirken (Şimşek ve Aktaş, 2014, s.123.) aynı zamanda bir iletişim sorunu olarak düşünülmelidir (Şimşek ve Aktaş, 2015, s.207.). Kurumlarda yaşanan bu olgunun, işletmedeki başarılı veya başarısız yönetim anlayışının bir neticesine bağlı olduğu kesin olarak bilinmemektedir (Şimşek ve Aktaş, 2015, s.206). Örgütsel bağlılık anlamında değerlendirildiğinde, çalışanların karşılaştıkları sorunlar karşısında sessiz kalmaları, düşüncelerini açıklamaması olumlu olarak algılanabilir. Ancak alanyazında konu ile ilgili yapılan çalışmalar konunun tam da bu şekilde olmadığını ortaya çıkarmıştır. Çalışanların belirli bir aşamaya kadar sessiz kalmaları anlaşılabilir, diğer yandan o aşamayı geçtikten sonra çalışanların seslerini çıkarmaları ise işletmenin faydasına olabilecektir (Özyer, 2017, s.22.).

Kavram, aynı zamanda işletmenin sahip olduğu insan kaynağını da yeterli derecede değerlendiremediği ve kendisinden yeterli oranda yararlanamadığı şeklinde de düşünülebilir. Zira işletmelerde verimsizliğe neden olan birçok faktör bulunmakla birlikte, bunda sahip olduğu insan kaynağını etkin olarak kullanamamasının da etkisi yüksektir. Aynı zamanda sahip olunan bu değerli kaynağı verimsiz kılan nedenlerden biridir. Çalışanlar; bireysel, sosyal ve örgütsel gibi nedenlerden dolayı çalıştıkları işletmede düşüncelerini ve kaygılarını dile getirememelerine bağlı olarak "örgütsel sessizlik" durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Dolayısıyla bu durum, çalışanlarda motivasyon eksikliği, iş tatminsizliği, stres, kendini değersiz hissetme gibi birçok sorunu beraberinde getirirken işten ayrılma niyetlerini de etkilemektedir. Bu nedenle çalışmada; işten ayrılma niyetine neden olan bir öncül olarak ele alınan örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyetine üzerine etkisinin olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır.

Örgütsel Sessizlik, Nedenleri ve Türleri

İlk defa 2000 yılında Morrison ve Milliken adlı yazarlar örgütsel sessizlik kavramını ifade etmiş (Özyer, 2017, s.23.), kavram hakkında zaman içinde alanyazında değişik tanımlar yapılmıştır. Örgütsel sessizliği; Morrison ve Milliken (2000) işgörenlerin işletmedeki sorunlar hakkında fikir ve bilgilerini bilerek dile getirmemeleri veya kendilerinde saklamaları; Pinder ve Harlos (2001) çalışanların işletmelerindeki mevcut durumu ve çalışma koşullarını

değiştirme veya düzeltmeye yönelik duygusal, davranışsal ve bilişsel bazı düşüncelerini paylaşmayarak kendilerinde tutmaları ve bilinçli bir şekilde paylaşmamaları; Henriksen ve Dayton (20006) çalışanın işletmesi açısından önemli bir durumu arz etmesine rağmen veya işletmesi için önemli bir sorun teşkil eden duruma ihtiyaç duyulan tepkiyi yeterli kadar göstermemesine yönelik bir tutum; Donaghey ve diğerleri ise (2011), çalışanların, işletmesine olumlu katkıda bulunacak bilgi veya düşüncelerini söylemeyip kendisine saklaması şeklinde tanımlamışlardır.

İşletmelerin başarılı olmasında olumsuz bir etkide bulunan bu olgu, işletmeler tarafından olması çok istenen bir durum olmamakla birlikte (Salha, Cinnioğlu, Yazıt ve Yenişehirlioğlu, 2016, s.6.), işletmede böyle bir iklimin hakim olması halinde konuya yönelik tutumun kırılmasının oldukça zor olacağı yaşanılabilecek en büyük sorunlardan birini oluşturmaktadır (Morrison ve Milliken, 2000, s.722.). Örgütsel sessizlik, işletmelerin tercih etmediği bir husus olmakla birlikte bu durumu ortaya çıkaran çeşitli nedenler söz konusudur. Bu nedenleri incelediğimizde; örgütsel, sosyal ve bireysel faktörler şeklinde gruplamak mümkündür. Bireysel faktörler olarak; kişilik, motivasyon, çalışanların rolleri ve statüleri, çalışanların tutumları, özyeterlilik, kısa yol kullanma, algı, önyargı, kaygı, düşük özgüven, mevcut durumu koruma isteği, kendini izleme ve dinleme ve demografik özellikler (Özyer, 2017, s.25. ; Şimşek ve Aktaş, 2015a, s.86.) söz konusu iken, sosyal faktörler olarak; işletmedeki sosyal ağlar arasındaki kopukluk, birey-grup ilişkileri, grup normları ve kültür (Şimşek ve Aktaş, 2015a, s.86.) ve örgütsel faktörler olarak; yönetim tarzı, örgütsel iletişim yapısı, yöneticilerin olumsuz geribildirim alma korkusu, örgüt kültürü, örgüt iklimi, çalışılan ortam, kurum normları, rekabete dayalı kurumsal işleyiş, örgütsel adalet, yoğun gözetim, insan ilişkilerinin iş ilişkilerinden daha değersiz görülmesi, (Özyer, 2017, s. 25.; Şimşek ve Aktaş, 2015a, s.86.; Yeşilaydın vd., 2016, s.16.) ifade edilebilir.

Dyne ve diğerlerine (2003) göre, çok boyutlu bir yapı olarak örgütsel sessizlik; savunmacı, kabullenici ve korumacı (koruyucu) sessizlik şeklinde üç alt boyuttan meydana gelmektedir. *Kabullenici Sessizlik;* işletmeye ait sorunların ve bu sorunların çözümlerinin bilincinde olan ama yine de sessiz kalmayı tercih eden çalışanların sessizlik davranışlarıdır (Özyer, 2017, s.28.). Çalışanın, sunacağı düşünce ve önerilerini açıkça ifade etmesinin anlamsız ve gereksiz olduğu inancıyla sessiz kalmayı tercih etmesidir (Dyne ve diğ., 2003, s.1366.). Dolayısıyla

çalışanların bu davranışı göstermesinin nedeni, işletmeden umudunu kesme veya çatışmadan kaçınma vb. birçok farklı nedenden kaynaklanabilir (Özyer, 2017, s.28.). Çakıcı'ya göre (2010) kabullenici sessizlik davranışının altında yatan temel neden çalışanların kasıtlı olarak işletmeye karşı olan ilgisizliklerinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların "konuşsam da yararı yok" veya "boş ver böyle gelmiş böyle gider" şeklindeki düşünceleri kabullenici sessizliğe örnek olay verilebilir (Çakıcı, 2010, s.32.). *Savunmacı (Korunmacı) sessizlik*; çalışanların ileride ortaya çıkabilecek birtakım tehlikelerden kendisini korumasını ifade etmektedir. Bu sessizlikte, çalışanlar korkuya bağlı olarak ve kendini koruma amacıyla çalıştığı işletme ve işi ile ilgili bilgi ve düşüncelerini saklama eğilimindedirler (Özyer, 2017, s.28.). Dyne ve arkadaşları (2003) ise bu sessizlik içerisindeki çalışanların bilgi ve düşüncelerini ifade etmeyerek ileride ortaya çıkabilecek koşullarda değerlendirebilmek amacıyla öngörücü davranıp kişisel bir strateji izleyerek sessiz kalmayı tercih etiklerini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, savunmacı sessizlik, karşılaştırıldığında, kabul edilmiş sessizlikten esasen farklı olduğu gibi daha aktif bir davranıştır (Dyne ve diğ, 2003, s.1367.). Savunmacı sessizlikte çalışanlar, maksatlı olarak işe yönelik sorunları farkında değilmişçesine ya da yanlışlarını kamufle etme davranışlarında bulunabilirler (Çakıcı, 2010, s.33.). *Korumacı (Koruyucu) sessizlikte ise;* Dyne ve arkadaşları (2003), Pinder ve Harlos'un kabullenici ve savunmacı sessizlik boyutlarının örgütsel sessizliği açıklamada yetersiz kalacağını ifade ederek üçüncü sessizlik boyutu olan korumacı sessizliği de ekleyerek örgütsel sessizlik literatürüne önemli bir katkıda bulunmuşlardır (Özyer, 2017, s.28.). Korumacı sessizlik türünde çalışan, genellikle kendisini değil, diğer çalışanları da düşünerek işletme içindeki bir konu, iş veya duruma ait bilgi ve düşüncesini, işletmenin menfaatleri ve diğer çalışanları da muhafaza etmek amacıyla söylemeyerek sessiz kalmayı tercih etmektedir (Özyer, 2017, s.28-29). Burada çalışan, diğer çalışanlarla ilişkisinin bozulmamasına dikkat ederken, aynı zamanda diğer çalışanların kendi konuşmaları nedeniyle zor durumda kalmamasına da çaba göstermektedir (Özyer, 2017, s.29.).

İşten Ayrılma Niyeti

Son yıllarda örgütsel davranış alanyazınında araştırmacıların yoğun ilgisini çeken işten ayrılma niyeti konusu, çalışanların işlerinden ayrılmalarının öncülü olarak düşünülebilir (Yücel ve Demirel, 2013, s.160.). İşten ayrılma niyeti; bireysel ve/veya örgütsel ihtiyaçların karşılanmaması neticesinde çalışanlarda oluşan iş ilişkisini sonlandırma ve işletmeyi terk etme isteği (Özdemir ve Özdemir,

2015, s.336.); işgörenlerin örgütten ayrılma niyetine yönelik bilinçli ve temkinli bir kararı (niyeti) veya bir işgörenin işletmeden ayrılmayı planlaması veya düşünmesi (Yücel ve Demirel, 2013, s.162.); çalışanın işletmeden ayrılmadan önceki sürece kadar geçen sürede ayrılma plan ve düşüncesine sahip olması (Fong ve Mahfar, 2013, s.35.); çalışanın çalıştığı işletmeden ayrılmayı bilinçli bir şekilde planlayarak gerçekleştirme isteği ve bu isteğin sürekliliği olarak ifade edilmesi (Uslu ve Aktaş, 2017, s.143.) şeklinde tanımlanabilir.

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen nedenler (faktörler); örgütsel, çevresel bireysel nedenler (faktörler) olarak gruplanabilir. İşletmelerin çalışanların işten ayrılma niyeti ile ilgili nedenleri belirlemeleri, sorunun çözümüne yönelik önlemlerin alınmasına yardımcı olacaktır (Seyfullahoğulları, 2018, s.53.). Hangi faktörlerden kaynaklanırsa kaynaklansın işten ayrılma niyeti, sonuçta işletme açısından bir maliyet yaratacaktır. İşten ayrılma niyetinde, çalışanın henüz işinden ayrılmamış olmasına bağlı olarak işletmede işine devam etmesi, maliyet arttırıcı bir unsura dönüşürken, örgütteki gruplara yönelik sosyal ilişkilerin olumsuz etkilenmesine neden olmakta ve diğer yandan zaman kaybettirici bir unsura dönüşmektedir (Poyraz ve Kama, 2008, s.149.).

İşten ayrılma niyeti, örgütsel sessizliğin çalışanlar üzerindeki olumsuz sonuçlarından biridir. İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye baktığımızda konu ile ilgili sınırlı araştırmalar söz konusu olmakla birlikte, yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyetinin örgütsel sessizlikten etkilendiği söylemek mümkündür. İşletmede örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların memnuniyetsizliklerini seslerini çıkararak ifade edebildikleri, düşük olan çalışanların ise bu memnuniyetsizliklerini işten ayrılarak gösterdiğini ifade edilmektedir (Afşar, 2013, s.45.). Dolayısıyla örgütsel sessizlik bağlamında, çalışanın çalıştığı işletme ile ilgili sorunlarını ve kaygılarını açık bir şekilde dile getirememesi veya bunları konuşmakta kendisini güçsüz görmesi; kuruma bağlılık, çalışanın aidiyeti, takdir, güven ve destek duygusunda azalma, iş doyumsuzluğu gibi sonuçların yanında işten ayrılma niyetini de etkilemektedir (Karadal, 2011, s.379.).

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemektir. Araştırma İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde faaliyetine devam eden bir plastik işletmesinin çalışanları üzerinde yapılmıştır.

Örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyetine etkisi isimli bu çalışmada araştırma amaçlarına ulaşmak için aşağıdaki hipotezler sınanacaktır:

Hipotez 1: Çalışanların örgütsel sessizlik tutumları (alt boyutları dâhil) ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Çalışanların örgütsel sessizlik tutumlarının işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi vardır.

Hipotez 3: Çalışanların örgütsel sessizlik tutumları demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim durumları, çalıştığı pozisyondaki unvanı, medeni durum ve pozisyonda çalışılan süre) farklılaşma göstermektedir.

Yöntem

Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada, İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde faaliyetlerine devam eden bir plastik işletmesinin çalışanlarının örgütsel sessizlik tutumlarının işten ayrılma niyetlerine olan etkisini araştırmak amacıyla nicel desenli ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Değişkenler ve alt boyutlarını içeren araştırma modeli Şekil 1.'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma ilişkisel tarama yöntemi ile yapılmış nicel desenli bir çalışmadır. İlişkisel tarama yöntemi bir bağımlı değişkenin ilişkili olduğu en az bir bağımsız değişken barındıran araştırma türüdür. Araştırmanın bağımlı değişkeni işten ayrılma niyetidir. Bağımsız değişkeni örgütsel sessizliktir. Araştırmada veriler İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde faaliyetlerine devam eden bir plastik işletmesinin çalışanlarından toplanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde faaliyetlerine devam eden bir plastik işletmesinin çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada herhangi bir kişisel bilgi sorulmadığı ve çıktıların sadece bilimsel amaçlarla

kurum ve kişi isimlerine yer vermeden değerlendirileceği bilgisi katılımcılarla paylaşılmış ve sadece gönüllü katılımcılardan veri toplanmıştır. Doldurulan 120 veri toplama formundan 107 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Dönüş oranı %89'dur. İlgili kurumda toplamda 147 çalışanın olması toplanan verinin yüksek temsil gücüne sahip olduğunu göstermektedir (%73). Katılımcıların sosyo-demografik dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1
Katılımcıların Dağılımına Dair Betimleyici İstatistikler

Değişken	**Grup**	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Cinsiyet	Kadın	21	19,6
	Erkek	86	80,4
Yaş kategorileri	21-30	21	19,6
	31-40	44	41,1
	41-50	32	29,9
	50 üstü	10	9,3
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	25	23,4
	Lise	64	59,8
	Üniversite	18	16,8
Medeni durum	Evli	107	100,0
Unvan	Yönetici	12	11,2
	Yönetici olmayan	95	88,8
Pozisyonundaki süresi (kıdemi)	1 yıldan az	4	3,7
	1-3 yıl	23	21,5
	3-5 yıl	27	25,2
	5-10 yıl	22	20,6
	10 yıldan çok	31	29,0
İşletmedeki Çalışma Süresi (Kıdemi)	1-5 yıl	52	48,6
	5-10 yıl	29	27,1
	10-20 yıl	11	10,3
	20 üstü	15	14,0
Toplam		107	100,0

Tablo 1 de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %19,6'u (21) kadın, %80,4'ü (86) erkektir. %19,6'sı (21) 21-30 yaş, %41,1'i (44) 31-40 yaş, %29,9'u (32) 41-50 yaş, %9,3'ü (10) 50 üstü yaş aralığındadır. %23,4'ü (25) ilköğretim, %59,8'i (64) lise ve %16,8'i (18) üniversite mezunudur. %100,0'ü (107) evlidir. %11,2'si (12) yönetici, %88,8'i (95) yönetici olmayan çalışanlardır. %3,7'si (4) 1 yıldan az süredir, %21,5'i (23) 1-3 yıldır, %25,2'si (27) 3-5 yıldır, %20 ,6'sı (22) 5-10 yıldır ve %29,0'u (31) 10 yıldan çok süredir aynı pozisyonda çalışmaktadır. %48,6'sı (52) 1-5 yıldır, %27,1'i (29) 5-10 yıldır, %10,3'ü (11) 10-20 yıldır ve %14,0'ü (15) 20 üstü yıldır aynı işletmede çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyo-demografik bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde Örgütsel Sessizlik Ölçeği, üçüncü bölümde ise İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği bulunmaktadır.

Sosyo-Demografik Sorular şunlardan oluşmaktadır: Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu, pozisyon ünvanı, bulunulan pozisyonda çalıştığı süre ve işletmedeki çalıştığı süre

Örgütsel Sessizlik Ölçeği: Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından çalışanların örgütsel sessizlik algıları ve davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilen ve 15 maddeden oluşan Örgütsel Sessizlik Ölçeği; Taşkıran (2010) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Beşli Likert tipi ölçekte; kabullenici, savunmacı ve korumacı sessizlik olmak üzere 3 alt boyut bulunmaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Wayne vd. (1997) tarafından geliştirilip, Küçükusta (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği", tek boyutta toplanmış 3 maddeden oluşmaktadır üç ifadeden oluşmakta ve tek boyutludur. Araştırmada cevaplar 5'li Likert ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

Araştırmada kullanılan her iki ölçek 1 ile 5 arasında puanlanan Likert tipi ölçek olduğu için ölçek puan ortalamaları 1,00-1,80 arası çok düşük, 1,80-2,60 arası düşük, 2,61-3,40 arası orta, 3,41-4,20 arası yüksek ve 4,21-5,00 arası çok yüksek olarak betimlenmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma, araştırmacı tarafından ilgili işletmede veri toplama araçlarının basılı olduğu formların çalışanlara dağıtılması ile toplanmıştır. İşletmede araştırmaya katılanlardan geri toplanan formlardaki veriler SPSS paket programına girilerek analiz edilmiştir. Hangi analizlerin kullanılacağına Tablo 2'de gösterilen dağılımın normallik göstergelerine bakılarak karar verilmiştir. İlişki testleri için Pearson Korelasyon ve Regresyon analizleri kullanılırken, demografik değişkenlere göre farklılaşmaları incelemek için Bağımsız Gruplar T Testi ve Anova testleri kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmada analizlerinden önce verilerin dağılımı, güvenirliği ve betimleyici bulguları incelenmiş ve aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2
Betimleyici Bulgular

	X_{ort}	SS	Çarpıklık	sh	Basıklık	sh	Cronbach Alfa
Kabullenici Sessizlik	2,35	0,80	0,40	0,23	-0,68	0,46	0,76
Savunmacı Sessizlik	2,32	1,03	0,75	0,23	-0,40	0,46	0,88
Korumacı Sessizlik	3,67	0,94	-0,70	0,23	-0,09	0,46	0,81
Örgütsel Sessizlik (toplam ort)	2,78	0,83	0,29	0,23	-0,60	0,46	0,84
İşten Ayrılma Niyeti	1,68	0,62	0,62	0,23	-0,21	0,46	0,67

Sh: Standart Hata; $X_{ort:}$ Aritmetik Ortalama; SS: Standart Sapma

Hesaplanan değişkenlere ve alt boyutlarına ait betimleyici istatistikler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi, Örgütsel Sessizlik Ölçeği çarpıklık katsayısı 0,29 ve basıklık katsayısı -0,46'dır. İşten ayrılma niyetinin basıklık çarpıklık katsayısı 0,62 ve basıklık katsayısı -0,21'dir. Her iki ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasında olduğundan (Bayram, 2013, s.49.; Büyüköztürk vd., 2012,s.40.; Çokluk vd., 2012, s.16.) veri dağılımının normal olduğu değerlendirilmiş ve araştırmada parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği iç tutarlılık göstergesi olan Cronbach Alfa değeri 0,84 ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,67 ile yeterli güvenirlik düzeyine sahiptir.

Örgütsel sessizlik düzeyi X=2,78 ile orta orta düzeyde tespit edilirken, işten ayrılma niyeti x=1,68 ile çok düşük düzeydedir.

İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Sessizlikle İlişkisi

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Analizde herhangi bir değişkenle anlamlı ilişki göstermeyen kontrol değişkenleri (demografik değişkenler) sadelik açısından tablodan çıkarılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre (Tablo 3), işten ayrılma niyeti sadece koruma amaçlı sessizlik ile anlamlı ilişki göstermektedir. İlişkinin yönü negatiftir. Çalışanların işten ayrılma niyeti arttıkça koruma amaçlı sessizlikleri azalmaktadır. Sessizlik türlerinden kabullenici sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik arasında güçlü

ve pozitif bir ilişki olduğu ancak koruma amaçlı sessizliğin bu diğer iki sessizlik türü ile ilişkili olmadığı görülmüştür. Cinsiyet kabullenici sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik ile anlamlı ilişki göstermiştir.

Tablo 3
Örgütsel Sessizlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelatif İlişkiler

		Kabullenici Sessizlik	Savunmacı Sessizlik	Korumacı Sessizlik	Örgütsel Sessizlik (Toplam Ort.)
1. Kabullenici Sessizlik	r	1			
	p				
2. Savunmacı Sessizlik	r	,717**	1		
	p	,000			
3. Korumacı Sessizlik	r	,668**	,742**	1	
	p	,000	,000		
4. Örgütsel Sessizlik (Toplam Ort)	r	,869**	,924**	,899**	1
	p	,000	,000	,000	
5. İşten Ayrılma Niyeti	r	,523**	,599**	,635**	,655**
	p	,000	,000	,000	,000

*p<0,05; **p<0,01

Örgütsel Sessizlik ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki korelatif ilişkileri incelemek için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonucunda Örgütsel Sessizlik alt boyutları ve toplam puanının işten ayrılma niyeti ile ilişkileri p<0,001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyetini yordama büyüklüklerini incelemek için doğrusal (lineer) regresyon analizleri yapılmış ve aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4
Örgütsel Sessizlik Toplam Puanının İşten Ayrılma Niyetini Yordaması

Yordayan	Regresyon Modeli 1					Katsayı Tablosu					
						Başlangıç Değerler			Standardize Edilmiş Değerler		
	R	R^2	R_{che}	F	p	Sabit	B	Sh	β	t	p
Örgütsel Sessizlik (Toplam Ort.)	,655	0,43	0,42	78,88	,000	0,33	,487	,055	,655	8,882	,000

Tablo 4'te görüldüğü gibi 1 no'lu regresyon modelinde, Örgütsel Sessizlik toplam puanın işten ayrılma niyetini yordamasını sınamak için yapılan basit doğrusal regresyon modeli p<0,001 düzeyinde anlamlı bulunarak onaylanmıştır (p=0,000; R_{che}=0,42; F_{che}=78,88). Modele göre işten ayrılma puanlarının %43'ü örgütsel sessizlik puanlarıyla açıklanabilmektedir (R^2=0,43). Örgütsel sessizlik puanlarının işten ayrılma niyeti puanlarını %65 büyüklüğündeki yordaması p<0,001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur (p=0,000; β=0,655).

Tablo 5
Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyetini Yordaması

Yordayan	Regresyon Modeli 2.1					Katsayı Tablosu					
						Başlangıç Değerler			Standardize Edilmiş Değerler		
	R	R^2	R_{che}	F_{che}	p	Sabit	B	Sh	β	t	p
Kabullenici Sessizlik	,665	0,44	0,43	27,23	,000	0,23	,063	,085	,081	,736	,463
Savunmacı Sessizlik							,146	,073	,244	1,988	,049
Korumacı Sessizlik							,263	,075	,400	3,484	,001

Tablo 5'de görüldüğü gibi 2.1 no'lu regresyon modelinde, Örgütsel Sessizlik alt boyutlarının işten ayrılma niyetini yordamasını sınamak için yapılan çoklu doğrusal regresyon modeli p<0,001 düzeyinde anlamlı bulunarak onaylanmıştır (p=0,000; R_{che}=0,43; F_{che}=27,23). Modele göre işten ayrılma puanlarının %44'ü örgütsel sessizlik alt boyutlarının puanlarıyla açıklanabilmektedir (R^2=0,44). Katsayı tablosunda görüldüğü gibi, örgütsel sessizlik alt boyutlarından Kabullenici Sessizliğin, işten ayrılma niyeti puanlarını yordaması anlamlı bulunmamıştır (p=0,463). Kabullenici Sessizlik modelden çıkarılarak yordama yeniden sınanmış ve veriler aşağıdaki model Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6
Örgütsel Sessizlik Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyetini Yordaması

Yordayan	Regresyon Modeli 2.2					Katsayı Tablosu					
						Başlangıç Değerler			Standardize Edilmiş Değerler		
	R	R^2	R_{che}	F_{che}	p	Sabit	B	Sh	β	t	p
Savunmacı Sessizlik	,663	0,44	0,43	40,75	,000	0,26	,170	,066	,283	2,587	,011
Korumacı Sessizlik							,279	,072	,425	3,874	,000

Tablo 6'da görüldüğü gibi 2.2 no'lu regresyon modelinde, Örgütsel Sessizlik alt boyutlarının işten ayrılma niyetini yordamasını sınamak için yapılan çoklu doğrusal regresyon modeli p<0,001 düzeyinde anlamlı bulunarak onaylanmıştır (p=0,000; R_{che}=0,43; F_{che}=40,75). Modele göre işten ayrılma puanlarının %44'ü örgütsel sessizlik alt boyutlarının puanlarıyla açıklanabilmektedir (R^2=0,44). Katsayı tablosunda görüldüğü gibi, Savunmacı Sessizlik puanlarının işten ayrılma niyeti puanlarını %28 büyüklüğündeki yordaması p<0,05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur (p=0,011; β=0,283). Korumacı Sessizlik puanlarının işten

ayrılma niyeti puanlarını %43 büyüklüğündeki yordaması p<0,001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur (p=0,000; β=0,425).

Çalışanların örgütsel sessizlik davranışlarının ve işten ayrılma niyetlerinin demografik özelliklere göre farklılaşması için fark testleri yapılmıştır. Cinsiyet ve kurumdaki unvan grupları için bağımsız gruplar T testi; yaş, eğitim, mevcut iş pozisyonundaki kıdem ve işletmedeki çalışma süresi (kıdemi) grupları için de tek yönlü varyasn analizi Anova testleri yapılmış ancak alt grupların hiçbirinde örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti puanlarında anlamlı farklılaşma tespit edilmemiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, tek bir işletmede yapılmış olması nedeniyle, plastik sektöründeki durumu açıklamayı, plastik sektörünün tümüne yönelik genel sonuçlara ulaşmayı hedeflememektedir. Sınırlı sayıda çalışmaya konu olan örgütsel sessizlik-işten ayrılma niyeti ilişkisi ve sektöre yönelik de çalışmaların sınırlı olması nedeniyle bu sektörde araştırma yapılarak literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır. Çalışmada, plastik sektörünün alt sektörü konumundaki plastik mobilyaları üretimi sektöründe, sektörün lideri olan, her mekâna uygun kaliteli ve dayanıklı ürünlerini müşterilerinin beğenisine sunan, nitelikli ürün tasarlama çizgisiyle, Türkiye'den dünyaya 100'ü aşkın ülkede 500 satış noktasına ulaşarak, sektöründe en çok ihracat yapan ve 2019 yılında TURQUALITY® Marka Destek Programı kapsamına alınarak küresel platformda faaliyetlerine devam eden bir işletmenin çalışanları ana kütle olarak belirlenmiştir. Anakütle/örneklemin seçiminde plastik sektörünün ülkemizin gelişmekte olan bir sektörü olması da dikkate alınmıştır.

Bu çalışmada, çalışanların örgütsel sessizlik tutumlarının işten ayrılma niyetleri üzerine olan etkisi araştırılmıştır. Bununla birlikte, çalışanların örgütsel sessizlik davranışlarının ve işten ayrılma niyetlerinin demografik özellikler olarak sınıflandırılan; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, pozisyon unvanı, bulunulan pozisyonda çalıştığı süre ve işletmedeki çalıştığı süre gibi özelliklerle olan ilişkisi incelenmiştir.

Örgütsel sessizlik puanları ile işten ayrılma niyeti puanları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiş ve örgütsel sessizlik puanlarının işten ayrılma niyetini yordaması için yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır.

Örgütsel sessizlik toplam puanının işten ayrılma niyeti puanlarını %65 büyüklüğündeki yordaması anlamlı bulunmuştur. Örgütsel sessizlik alt boyutlarından Kabullenici Sessizliğin, işten ayrılma niyeti puanlarını yordaması anlamlı bulunmamıştır. Savunmacı Sessizlik puanlarının işten ayrılma niyeti puanlarını %28 büyüklüğündeki yordaması anlamlı bulunmuştur. Korumacı Sessizlik puanlarının işten ayrılma niyeti puanlarını %43 büyüklüğündeki yordaması anlamlı bulunmuştur. Yani araştırma sonucunda elde edilen bulgular, çalışanların örgütsel sessizliğe yönelik tutumları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, Uslu ve Aktaş'ın (2017) tarafından yapılan araştırmada elde edilen bulguları destekler niteliktedir. İlgili çalışmanın sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel sessizliğe ilişkin tutumları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır. Kim ve Park (2019) yaptıkları çalışmada kabullenici ve korumacı sessizlik ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ve anlamlı bir etkinin olduğunu ortaya koyarken, Yan (2017) araştırma kuruluşlarındaki 315 çalışan üzerinde yaptığı çalışma sonucunda örgütsel sessizlik ile işten ayrılma niyeti arasında önemli bir pozitif ilişki olduğunu, Joong ve Yoon (2017) ise gıda sektöründe 337 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada savunmacı sessizliğim işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Elçi, Karabay Erdilek, Alpkan ve Şener (2014) tarafından yapılan ve örgütsel sessizlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik çalışmada da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Acaray (2014) yaptığı doktora çalışmasında ise, örgütsel sessizlik ile işten ayrılma niyeti arasında orta seviyede pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel sessizliğin alt boyutları açısından bakıldığında ise, kabullenici sessizlik ile isten ayrılma niyeti arasında ve korunma amaçlı sessizlik ile isten ayrılma niyeti arasında orta seviyede pozitif yönlü ilişkilerin varlığı görülmektedir. Çalışanların kabullenici ve korunma amaçlı sessizlik tutumları arttıkça, isten ayrılma niyetleri de artmaktadır. Çarhoğlu (2016) da yaptığı yüksek lisans çalışmasında örgüt yararına (korumacı) sessizlik ile işten ayrılma arasında negatif ilişki, diğerleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Olğun (2017) ise yaptığı yüksek lisans çalışmasında işten ayrılma niyeti ile savunmacı sessizlik ve kabullenici sessizlik arasında düşük dereceli pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, işten ayrılma niyeti ile korumacı sessizlik arasında ise düşük dereceli negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Bu araştırmanın ve diğer araştırmaların sonucunda ulaşılan bulgular dikkate alındığında, örgütsel sessizlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir

ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu durum, her ne kadar örgütsel sessizliğin alt boyutlarında kısmen farklılık arz etse de alanyazında bulunan örgütsel sessizlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir (Bagheri vd., 2012; Hoffmann 2006; Meyer ve Allen, 1991; Kolarska ve Aldrich, 1980; Aktaran: Uslu ve Aktaş, 2017, s.154.). İşletme ve yöneticilerin örgütsel sessizliği azaltmalarının çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmekten daha kolay olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel sessizliği yorumlayabilmek işten ayrılma niyetine göre daha gözlemlenebilir bir durumdur. Dolayısıyla işten ayrılma niyetinde olan bir çalışanın bu niyetini davranışlara fazla yansıtmadığı için işletme açısından önemli bir sorun teşkil edeceği kesindir. Bu nedenle işletme ve yöneticilerinin çalışanların işten ayrılma niyetlerini önlemek amacıyla, örgütsel sessizlik konusuna hassasiyetle yaklaşmalarında fayda bulunmaktadır. Bu bağlamda işletme ve yöneticilerinin sahip oldukları insan kaynağını etkin bir şekilde yönetebilmeleri için; çalışanlarını yönetim sürecine katmaları, görüşlerine yer vermeleri, biz bilinciyle hareket etmeleri, kurum içinde iletişim kanallarını etkin kullanmaları önerilebilir. Diğer yandan çalışanların düşüncelerini işletme içinde rahatlıkla dile getirebileceği bir örgüt ikliminin oluşturulmasında yarar bulunmaktadır. Farklı düşüncelerin işletme içinde dile getirilmemesi diğer bir ifadeyle örgütsel sessizliğin hakim olması kurumsal gelişim açısından da risk teşkil edecektir. Yaratıcı düşüncelerin ortaya çıkması engellenecek kurum açısından önemli sorunların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu amaçla işletmeler örgütsel sessizliğe neden olan faktörleri tespit ederek ve çalışanları da yönetim sürecine dahil ederek gerekli önlemleri almalarında fayda bulunmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.
Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

Afşar, L. (2013). *"Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma",* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.

Bagherı, G., Zarei, R. & Aeen, M.N. (2012). "Organizational Silence (Basic Concepts and its Development Factors)", *Ideal Type of Management*, 1(1), 47-58.

Bayram, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş.* Bursa: Ezgi.

Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (4. bs). Ankara: Pegem A.

Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İşgören Sessizliği.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Çokluk, Ö., Şekerçioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları.* Ankara: Pegem A.

Donaghey, J., Cullinane, N., Dundon T., & Wilkinson A. (2011). Re-Conceptualising Employee Silence: Problems and Prognosis. *Work, Employment and Society. 25*(1):51-67.

Dyne, L.V., Ang, S., & Botero, I.C. (2003). "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", *Journal of Management Studies, 40*(6), 1359-1392.

Elçi, M., Karabay E., Melisa, A.L. ve Şener, İ.(2014). "The Mediating Role of Mobbing on the Relationship Between Organizational Silence and Turnover Intention", *Social and Behavioral Sciences*. S. 150, s. 455-464.

Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013) Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Journal Technology, 64*(1), 33-39.

Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). Organizational Silence and Hidden Threat Stopatient Safety", *Health Services Research, 41,* No. 4, 1539- 1555.

Hoffmann, E.A. (2006). "Exit and Voice: Organizational Loyalty and Dispute Resolution Strategies", *Social Forces,* 84(4), 2313-2330.

Karadal, H, (2011*). Örgütsel Sessizlik Davranışı: Etkenleri ve Etkileri, Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar. Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışları,* (Ed), Bursa: Ekin Yayınevi, 365-386.

Kim, S.D. and Park, J. (2019). The Effect of Employee Silence on Organisational Commitment and Turnover Intention of the Public Sports Organisation in South Korea, *Indian Journal of Public Health Research & Development,* November 2019, Vol. 10, No. 11.

Kim, Y.J. and Yoon, D.H. (2017). The Effect of Organizational Silence on Counter-Productive Work Behavior and Turnover Intention in the Food Service Industry: Focus on the Difference Between Contract and Regular Workers, *Journal of Tourism Sciences*, 41(9), pp.25-39.

Kolarska, L. & Aldrich, H. (1980). "Exit, Voice, and Silence: Consumers' and Managers' Responses to Organizational Decline", *Organization Studies*, 1(1), 41-58.

Küçükusta, D. (2007). *"Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi",* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.

Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review.* 1(1),61-89.

Morrison, E.W. & Milliken, F.J. (2000), "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World", *Academy of Management Review, 25*(4), 706-725.

Özdemir, S. ve Özdemir, Y. (2015). *İşten ayrılma niyeti ve işten ayrılma niyeti ile ilgili akademik çalışmaların incelenmesi.* Ankara: Gazi Kitabevi.

Özyer, K. (2017). Örgütsel Sessizlik. Sema Polatçı ve Kubilay Özyer (Ed), *21.Yüzyılda Örgütsel Davranış,* İstanbul: Beta Yayınları.

Pinder, C.C., & Harlos, K.P. (2001). Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice, *Research in Personal and Human Research Management, 20,* 331-369.

Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 13 (2), 143-164.

Salha, H., Cinnioğlu, H., Yazıt,H.ve Yenişehirlioğlu, E. (2016). İşgörenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Tekirdağ'daki Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi,* 2(3), 5-15.

Seyfullahoğulları, Ç.A. (2018). *İşten Ayrılma Niyeti,* İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumu etkileşimi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14*(2), 121-136.

Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2015). Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11*(24).

Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2015a). *Örgütsel Sessizlik, Editörler: Derman Küçükaltan vd., Örgütsel Davranışta Güncel Gelişmeler,* Ankara: Detay Yayıncılık.

Taşkıran, E. (2010), *Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma,* (Yayımlanmış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uslu, S. ve Aktaş, H. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Sessizlik Etkileşiminde İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin Aracı Rolü: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 12*(1), 141- 160.

Yen, M.P. (2017). *The relationship between organizational silence, mobbing with turnover intention*, Master Thesis, http://keep.hcmiu.edu.vn:8080/handle/123456789/2880

Yeşilaydın, G. ve diğerleri (2016). Örgütsel Sessizliğin Nedenleri: Kamu Hastaneleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 18*(31): 14-22.

Yücel, İ. ve Demirel Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerinde Etkisi: "Başka Bir Yol Daha Olmalı!", *Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences, 27*(2), 159- 177.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 117-138

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000258
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 20.11.2020
Reviyon talebi: 01.04.2021
Son revizyon teslimi: 26.04.2021
Kabul: 04.06.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Duygusal Emek Çalışanlarının Tükenmişlik Riskine Karşı Korunması

The Protection of Emotional Labor Employees Against Burnout Risk

Özgür Öngöre[1]

Öz

Fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerde olduğu gibi psikososyal riskler de çalışanların sağlığı için ciddi bir tehdittir. Hizmet sektörü çalışanları tarafından yoğun kullanılan duygusal emek, gerekli önlemler alınmadığında çalışanların ruh sağlığı için tehlike arz etmektedir. Araştırmalar, duygusal emeğin bir türü olan yüzeysel rol yapmanın yoğun kullanımının çalışanların psikolojik sağlığını bozduğunu ve çalışanları tükenmişliğe ittiğini göstermektedir. Duygusal emeğin diğer türleri olan derinlemesine rol yapma ve doğal duyguların ise çalışanların iyilik haline olumlu katkı sağladığını belirtmektedir. Ancak bu iki duygusal emek türü yoğun kullanıldığında, yoğun duygusal çabaların sonucunda strese bağlı çalışanların sağlığı olumsuz etkilenebilmekte ve çalışanlarda tükenmişlik sendromu gibi rahatsızlıklar yaşanabilmektedir.

Bu araştırmada, derinlemesine rol yapma ve doğal duyguların kullanımı esnasında örgütsel desteğin önemi üzerinde durulmaktadır. Daha iyi bir çalışma ortamı yaratan ve iyilik halini artırabilen örgütsel desteğin çalışanlara sağlanması ile derinlemesine rol yapma ve doğal duyguların yoğun kullanımından kaynaklı gerçekleşebilecek ruhsal ve fiziksel sağlık sorunlarının önemli ölçüde önlenebileceği savunulmaktadır. Ayrıca yüzeysel rol yapmanın çalışanlarda yarattığı olumsuzluklar nedeniyle asgari düzeyde kullanılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Psikososyal riskler, Duygusal emek, İşe bağlı stres, Örgütsel destek, İyilik hali

Abstract

As with physical, chemical, and biological risks; psychosocial risks are a serious threat to employee health. Emotional labor, which is used extensively by service sector employees, poses a danger to their psychological health if necessary precautions are not taken. Studies show that the intense use of surface acting, which is a type of emotional labor, impairs the psychological health of employees and pushes them to burnout, whereas deep acting and natural emotions, which are other types of emotional labor, contribute positively to their well-being. However, when these two types of emotional labor are used intensively, the health of

1 **Sorumlu Yazar:** Özgür Öngöre (Öğr. Gör. Dr.), Kastamonu Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Kastamonu, Türkiye. E-posta: ozgurongoretr@yahoo.com ORCID: 0000-0003-1366-1345

Atıf: Ongore, O. (2021). Duygusal Emek Çalışanlarının Tükenmişlik Riskine Karşı Korunması. Journal of Social Policy Conferences, 80, 117-138 . https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000258

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

employees due to stress can be negatively affected as a result of intense emotional efforts and employees may experience diseases such as burnout syndrome.

This research focuses on the importance of organizational support during in deep acting and the use of natural emotions. It is advocated that the mental and physical health problems caused from the intensive use of deep acting and natural emotions can be prevented by providing organizational support to employees that creates a better working environment and improves well-being. It is emphasized that surface acting should be used at a minimum level due to the negative effects of employees.

Keywords

Psychosocial risks, Emotional labor, Work-related stress, Organizational support, Well-being

Extended Summary

In terms of occupational health and safety, it is useful to briefly mention the concept of danger before risk. First of all, it should be noted that risk cannot be mentioned without danger. In other words, risk is a result of danger. Danger is the unique characteristic or potential capacity of a vehicle, process, or situation (a work environment, a work organization, or work practices that cause negative consequences, etc.) that can harm or negatively affect the health of people in the workplace. Risk is the possibility that a person will be harmed or experience negative health effects if exposed to psychosocial danger (Forastieri, 2017).

The intense emotional demands expected from employees in workplaces can negatively affect their psychological health and lead to burnout (Eurofound & ILO, 2019). Emotional labor, such as monotony or exclusion, depending on the intensity of emotional labor, can be considered a psychosocial hazard related to the context of the work (Vatansever, 2014).

Although psychosocial risks can arise in any profession, they are a more dangerous risk group for those who work through emotional labor, especially in jobs with intense human interaction, such as those in the service sector. Employees in service jobs (for example, accountants, security workers, or designers) in other sectors such as manufacturing also perform the requirements of their jobs by showing emotional labor. Therefore, such service jobs can be evaluated in the same way as service sector jobs, even though they are not included in the service sector.

It is important which dimension of emotional labor is predominant in employee's emotional efforts. Studies show that when surface acting, that is, fake emotional representations, is used extensively, employees experience emotional exhaustion and depersonalization, dimensions of burnout. However, intense use of deep acting, such as trying to feel the emotions required by the job, and natural feelings do not create negative results such as stress and burnout, but rather contributes to positive outcomes such as personal success, performance, job satisfaction, and organizational commitment (Brotheridge & Grandey, 2002; Cheung et al., 2018; Grandey, 2003; Humphrey et al., 2015).

The intense use of deep acting and natural emotions does not create emotional dissonance, but the emotional energy of employees decreases due to emotional efforts (Grandey, 2003; Jeung et al., 2018). The decrease in emotional energy causes the risk of burnout.

Organizational support should be provided to employees while working intensively with deep acting and natural feelings. Thus, well-being can be increased while reducing the risk of burnout (Grandey, 2000).

Studies have shown that enhancing organizational support variables such as fairness, executive support, rewards, and improvement in working conditions can lead to increased job satisfaction, positive emotions, emotional commitment, and performance while reducing delays, absenteeism, and turnover (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Organizational supports that involves paying attention to the demands of employees will positively affect employee attitudes and behaviors by creating a better working environment. Better results can be achieved by managers diversifying organizational supports and offering different supports to employees by taking into consideration the personality differences of employees.

Employees who are the most exposed to psychosocial risks are the service sector employees who do their jobs by offering intensive emotional labor. Service sector employees are more vulnerable to and damage from risks related to the context of the job, such as role conflict, inadequate communication, and exclusion as they work in jobs where human relations are at the forefront. Intensive use of emotional labor by service sector employees also poses a psychosocial hazard to their physical and mental health. In the risk assessments of service sector employees, it is necessary to pay attention to and take protective measures against psychosocial hazards and the risks arising from these hazards. Workplaces need to be aware of the intensive use of emotional labor and make demands that will not harm employee health.

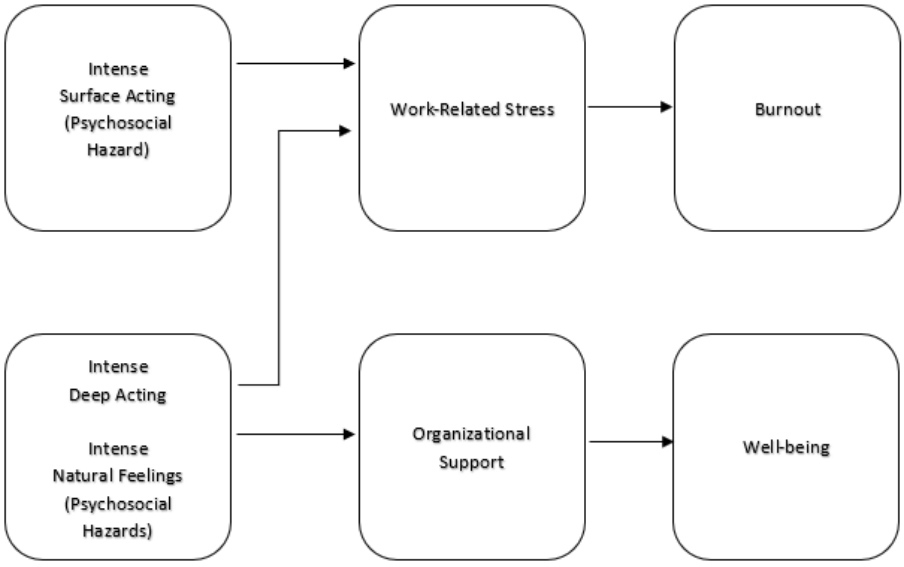


Figure 1. A Theoretical Approach to Emotional Labor and the Consequences of Emotional Labor

While service sector employees must inevitably perform emotional labor, not all types of emotional labor have the same impact. Studies have shown that surface acting, which is called the display of false emotions, can harm employees. It is a form of labor that should be used at a minimum level due to the internal conflict it may create in employees. Deep acting and natural feelings positively affect employee well-being and productivity. However, it should not be forgotten that in deep acting and the presentation of natural feelings, employees can be depleted as a result of their emotional efforts. Therefore, these positive forms of labor need to be supported by the organization.

Duygusal Emek Çalışanlarının Tükenmişlik Riskine Karşı Korunması

1990'lardan beri istihdamda hizmetin payı giderek artmaktadır. Yaratılan işlerin çeşitlerinin değişmesi ile birlikte bazı ülkelerde istihdamın dörtte üçünün hizmet sektöründeki işlere kaydığı görülmektedir (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü [OECD], 2001). Son otuz yılda hizmet sektörünün payı tüm dünyada genişlemiştir. 2000'li yıllardan beri geçici işlerle, kısmi süreli işlerin istihdamdaki payı giderek artmaktadır. Avrupa'da her beş çalışandan biri kısmi süreli çalışır hale gelmiştir (Uluslararası Çalışma Örgütü [UÇÖ], 2016a).

Endüstrileşmiş ülkeler dahil dünyanın birçok yerinde standart istihdam ilişkileri aşındırılmıştır. Standart dışı (atipik) olarak kabul edebileceğimiz geçici, kısmi süreli ve bağımlı serbest çalışan gibi işlerin sektörler içerisindeki payı ve önemi artmıştır. (UÇÖ, 2016a). Yaratılan işler incelendiğinde kısmi süreli işler ile geçici işlerin artarken sürekli işlerin azaldığı görülmektedir (OECD, 2001).

Geçmişten günümüze, genişleyen küresel arz zincirlerinin bir sonucu olarak endüstrileşmiş ülkelerdeki birçok üretim ve hizmet işleri gelişmekte olan ülkelere doğru kaymaktadır (Moon ve Nolan, 2018). Gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü maliyetleri başta olmak üzere üretim maliyetlerinin gelişmiş ülkelere göre düşük olması, gelişmekte olan ülkelere yatırımı cazip kılmaktadır. Ancak atipik çalışmanın artması ve yüksek maliyet kaygısı bir araya geldiğinde, iş sağlığı ve güvenliği ihmal edilebilmektedir.

Çalışanların sağlığını etkiyen fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikososyal risklerin sayısı her geçen gün artmaktadır. UÇÖ, 1919'da kurulduğundan beri güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları yaratılması için mücadele etmektedir (UÇÖ, 2010). Hizmet sektörünün büyümesi ve istihdam yoğunluğunun hizmet işlerine kayması ile psikososyal tehlike ve risklere karşı çalışanların sağlığının korunması daha önemli hale gelmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, yoğun duygusal emek ile çalışan hizmet sektörü çalışanlarının önemli bir psikososyal risk olarak görülen tükenmişliğe karşı korunmasında örgütsel desteğin öneminin sorgulanması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Problemi

Yoğun duygusal emek ile çalışanlarda, çalışanların sağlığı olumsuz etkilenebilmekte ve çalışanların psikolojik iyilik hali azalabilirken tükenmişlik artabilmektedir.

Araştırma Soruları

1. Duygusal emek, çalışanların sağlığı için tehlike midir?
2. Duygusal emeğin sonucunda tükenmişlik yaşanmasına örgütsel destek ile engel olunabilir mi?

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, alanyazın taramasına dayalı nitel bir araştırmadır. Alanyazın taramasında toplanan ve analiz edilen belgelerin, kavramsal çerçeveden türetilen araştırma soruları ile ilgili olması gerekmektedir (Marshall ve Rossman, 1995). Araştırma sorularını yanıtlayabilmek için OECD ve UÇÖ gibi uluslararası niteliği olan örgütlerin çalışmaları incelenmiş ayrıca uluslararası ve ulusal akademik çalışmalardan yararlanılmıştır.

Duygusal Emek

Duygusal emeği alanyazına kazandıran Hochschild, duygusal emeği "açıkça gözlemlenebilen yüzeysel ve bedensel gösterimlerin yaratılabilmesi için duyguların yönetimi" olarak tanımlamıştır (1983, s. 7). Morris ve Feldman (1996) işyerlerinde duyguların kontrolü ve yönlendirilmesi üzerinde durmuş ve duygusal emeği, örgütsel olarak tasarlanmış duyguların hizmet sunumu esnasında çalışanlar tarafından sergilenmesi şeklinde ele almıştır. Ashforth ve Humphrey (1993) davranış üzerine yoğunlaşarak duygusal emeği, işyerindeki kurallara uygun olan duyguların gösterilmesine yönelik bir eylem olarak açıklamıştır.

Grandey (2000) sonuç odaklı bir yaklaşım ile duygusal emeği, duyguların ve duygusal gösterimlerin örgüt amaçlarına uygun biçimde düzenlenmesi olarak tanımlamıştır. Glomb ve Tews (2004) duygusal sunumların karmaşıklığından yola çıkarak duygusal emeği, duyguların yönetimi ile ilgili bir iletişim ağı olarak tanımlamıştır. Wharton (2009) ise duygusal emeği, örgütsel kurallar ve ilkeler ışığında çalışanların duygularını yönetebildikleri bir süreç olarak tanımlamıştır.

Görüldüğü gibi farklı tanımlamalar olsa da ortak payda duygusal emeğin çalışanın işini yaparken gösterdiği duygusal çabalarını temsil etmesidir. Duygusal emek daha çok hizmet sektörü çalışanlarında görülmektedir. Hizmet sektöründe çalışanların birçoğunda insan ilişkileri ön plana çıkmaktadır. Müşteriler, hastalar ve öğrenciler gibi hizmet sunulan gruplar ile olan ilişkiler başta olmak üzere meslektaşlar ve yöneticiler gibi farklı gruplarla yoğun bir iletişim yaşamaları gerekmektedir. Bu yoğun ilişkiler ağının başarılı olabilmesi için çalışanların yoğun biçimde duygusal emek sarf etmeleri gerekmektedir.

Duygusal emek, alanyazında genellikle yüzeysel rol yapma, derinlemesine rol yapma ve doğal duygular olmak üzere üç boyutlu bir kavram olarak kabul edilmektedir. Yüzeysel rol yapma, çalışanın hissetmediği ve hissetmek için çaba göstermediği ancak beden dili ile o duyguyu yaşıyormuş gibi yaptığı fiziksel çabalarını temsil etmektedir. Derinlemesine rol yapma, çalışanın işini yapmak için gereksinim duyduğu duyguyu hissedebilmek için gösterdiği duygusal çabalardır. Derinlemesine rol yapma, çalışanın hissettiği duygular ile işinin gerektirdiği duygular arasında uyumsuzluk olduğu durumlarda başvurulan bir duygusal emek biçimidir. Doğal duygular ise çalışanın zaten var olan duygularını işine aktarmasıdır. Duygu durumunu değiştirmek için çaba gerektirmez. Çalışanın hissettiği duygular ile işinin gerektirdiği duygular arasında uyum olduğunda geçerlidir (Hochschild, 1983; Ashforth ve Humphrey, 1993).

Duygusal emek, işte çalışanların duygularının işin gerektirdiği gibi düzenlenebilmesi için çalışanlardan talep edilir. Duygusal emek, çalışanların enerjisini azaltır çünkü çalışanların duygularını yönetebilmesi için çaba harcaması gerekmektedir (Eurofound ve UÇÖ, 2019). Duygusal emeğin yoğun kullanımı yani çalışanların duygusal enerjisinin azalması çalışanlar için psikososyal bir tehlike anlamına gelmektedir. Yoğun duygusal emek kullanıma bağlı olarak çalışanların ruh sağlığı başta olmak üzere fiziksel sağlığının da bozulma riski olduğu söylenebilir.

Hizmet sektöründe çalışanlar işlerinin gereği olarak duygularını yönetmek ve duygularını sunmak amaçlı duygusal çaba göstermek zorundadırlar (Ashforth ve Humphrey, 1993; Hochschild, 1983). Daha önce açıklandığı gibi işle ilgili gösterilen bu duygusal çabalar alanyazında duygusal emek olarak kabul edilmektedir (bkz. Ashforth ve Humphrey, 1993; Grandey, 2000; Hochschild, 1983; Morris ve Feldman, 1996). Bu sebeple hizmet ile ilgili işlerde çalışanların tümünün duygusal emek ile çalıştığını belirtmekte fayda vardır. Böylece farklı

mesleklerde hizmet sunumu yapan birçok çalışanın yoğun biçimde gösterdiği bir emek türü olduğu anlaşılmaktadır.

Duygusal emek gerektiren işler, insan ilişkilerinin önem arz ettiği, bireysel ve toplumsal yönü olan işlerdir. Duygusal emek yoğun işlerde çalışanların psikososyal tehlikelerle ve bu tehlikelere bağlı risklerle karşılaşma olasılıkları, duygusal emek gerektirmeyen işlere göre daha fazladır.

Psikososyal Tehlike ve Riskler

Mesleki sağlık ve güvenlik açısından risk kavramından önce tehlike kavramına kısaca değinmekte fayda vardır. Öncelikle belirtmek gerekir ki tehlike olmadan riskten bahsedilemez. Başka bir deyişle risk, tehlikeden kaynaklı bir sonuçtur. Tehlike, işyerinde insana zarar verebilecek veya sağlığını olumsuz etkileyebilecek bir aracın, sürecin veya durumun (olumsuz sonuçlara neden olan çalışma ortamı, iş örgütlenmesi veya çalışma uygulamaları vb.) kendine özgü özelliği veya potansiyel kapasitesidir. Risk ise kişinin psikososyal tehlikeye maruz kalması durumunda zarar görmesi veya sağlığının olumsuz etkilenmesi olasılığıdır (Forastieri, 2017).

UÇÖ'ye (2016b) göre, psikososyal tehlikeler işin içeriği (content of work) ve işin bağlamı (context of work) olmak üzere iki grupta sınıflanmaktadır. İşin içeriği, çalışma koşulları ve çalışma örgütü ile ilgili psikososyal tehlikeleri temsil etmektedir. İşin bağlamı ise çalışmanın örgütlenmesi ve çalışma ilişkileri ile ilgili psikososyal tehlikeleri temsil etmektedir. İş yükü fazlalığı, yüksek düzeyde belirsizlik ve vardiyalı çalışma gibi işin içeriği ile ilgili veya yetersiz iletişim, rol çatışması, kariyer durgunluğu ve dışlanma gibi işin bağlamı ile ilgili tehlikelerin varlığı, kalp damar rahatsızlıkları, tükenmişlik ve depresyon gibi psikososyal risklere neden olmaktadır (Cox ve ark., 2000).

Psikosoyal risk, kişinin psikososyal bir tehlikeye maruz kaldığında zarar görme veya sağlığının olumsuz etkilenmesi olasılığını ifade eder (UÇÖ, 2020). Psikososyal riskler, çalışanların yetkinlikleri ve gereksinimleri ile işin niteliği, örgütlenmesi, yönetimi, çevresel ve toplumsal koşulların uyuşmadığı durumlarda, bu uyuşmazlığın psikolojik ve fiziksel zarara yol açma ihtimali olarak tanımlanabilir (Heper, 2017). Çalışanların işyerlerindeki çalışma ortamında karşılaşabilecekleri psikolojik (birey) ve sosyolojik (toplumsal) yönü olan risklerdir.

Psikososyal riskler, bütün meslekler için geçerli olsa da, özellikle insan ilişkilerinin yoğun olduğu işlerde, duygusal emek sarf ederek çalışanlar için daha fazla risk anlamına gelmektedir. Duygusal emek yoğun işlerde çalışanlar, günlük faaliyetlerinin genelinde psikososyal risklerle karşılaşmaktadır. Hizmet sektöründe çalışanlar başta olmak üzere imalat ve diğer sektörlerde de hizmet işlerinde (örneğin fabrikada muhasebeci, güvenlikçi veya tasarımcı vb.) çalışanlar da duygusal emek göstererek işlerinin gereklerini yaparlar. Günümüzde hizmet sektörü işleri veya hizmet işleri olarak adlandırabileceğimiz bu işler, birçok fabrika ve diğer işyerlerinde taşeron işletmelerin çalışanları tarafından yapılmaya başlanmış böylece hizmet sektörünün istihdam içindeki payı da artmıştır (Akçomak ve Gürcihan, 2013).

Psikososyal risklerin cinsiyet açısından önemine değinmekte fayda vardır. Araştırmalar göstermektedir ki işyerlerinde karşılaşılan psikososyal riskler cinsiyete göre anlamlı düzeyde değişebilmektedir (Pillinger, 2017).

Cinsiyete göre Psikososyal Riskler

UÇÖ'nün 150'den fazla ülkeyi kapsayan araştırmasında, kadınların toplam ücretler içerisindeki payı % 40 bulunmuş, kısmi süreli istihdam içerisindeki payının ise % 57 olduğu saptanmıştır (UÇÖ, 2016a). Kadınların kısmi süreli işlerde daha çok tercih edilmesi ve toplam ücretten daha az pay alarak çalıştırılması, çekirdek işgücü yerine çevre işgücü olarak istihdamda tercih edildiğinin önemli bir göstergesidir.

Kadınlar çevre işgücü olarak görüldüğünden daha kötü koşullarda, daha düşük ücretlerle, güvencesiz işlerde çalıştırılabilmektedir. Bu durum işgücü piyasasında, kadınların erkeklere göre daha fazla psikososyal risk altında olduğu anlamına gelmektedir. Kayıt dışı istihdamın ve güvencesiz işlerin yaygınlaşması ve işyeri uygulamalarında cinsiyet ayrımcılığı gibi birçok psikososyal riskle kadınlar, erkeklere göre daha fazla karşılaşmaktadır (Pillinger, 2017).

Dünya genelinde hizmet sektöründe kadınların % 58, erkeklerin ise % 45 oranında istihdam edildiği görülmektedir (UÇÖ, 2016a). Hizmet sektöründeki işlerin, duygusal emek yoğun işler olması ve hizmet sektöründe kadınların daha fazla istihdam edilmesi bir arada değerlendirildiğinde oransal olarak da kadınların erkeklere göre daha çok psikososyal risk altında olduğu söylenebilir.

Stres

Stres, herhangi bir uyarana karşı vücudun göstermiş olduğu genel bir tepkidir (Selye, 1956). İnsanlar tehlikeler veya zorluklarla karşılaştıklarında stres yaşarlar. Stres yaratan uyarana karşı hayatta kalma dürtüsünün gereği olarak diğer memeliler de olduğu gibi insanlarda da hormonsal değişimler ve psikolojik tepkiler görülebilmektedir (Harvard Health Publishing [HHP], 2018). Sağlık üzerinde stresin etkileri genellikle olumsuz yöndedir (American Psychological Association [APA], 2013).

Stres, vücudun bilişsel, kimyasal ve bağışıklık işlevlerini olumsuz etkileyerek insanların biyolojik sisteminin dengesini bozabilen tehditkar bir uyarandır (Russell ve Lightman, 2019). Yoğun veya kronik stresin, insanların ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde yıkıcı etkileri olabilmektedir (Fink, 2017).

UÇÖ, psikososyal risklere karşı çalışanların korunması gerektiğini öngörerek bu konuda rehberlik niteliği taşıyan birçok belge yayımlamıştır. Psikososyal risklerin çalışanlar üzerinde yarattığı rahatsızlıkları işe bağlı stresin (work related stress) önemli bir nedeni olarak açıklamaktadır (UÇÖ, 2016b). İşyerlerinde strese neden olabilen etmenler, psikososyal tehlikeler olarak kabul edilmektedir (André, 2017).

İşe Bağlı Stres

İşe bağlı stres, kişiler ile çalışma ortamları arasındaki geniş etkileşim sürecini etkileyen ve bu sürecin parçası olan psikososyal bir durum olarak tanımlanabilir (Cox ve ark., 2000). İşe bağlı stres, insanların bilgi ve yetenekleriyle eşleşmeyen ve başa çıkmakta zorlandıkları iş talep ve baskılarına verebilecekleri tepkidir (Dünya Sağlık Örgütü [DSÖ], 2019). İş taleplerini karşılamada yetersiz olduğunu hisseden çalışanların stres düzeyleri artmakta ve buna bağlı olarak çalışanlarda kalp krizi, hipertansiyon, obezite, bağımlılık, kaygı ve depresyon gibi sağlık sorunlarında da artış görülmektedir (Fink, 2017).

Hizmet sektörü çalışanları için stres önemli bir psikososyal sağlık sorunudur. Stres; gürültü, zayıf ilişkiler, iş yükü fazlalığı veya işte kontrol eksikliği gibi birçok farklı etmenden kaynaklanabilmektedir (Wendy, 1999). UÇÖ (2016), işe bağlı stresin yarattığı sağlık sorunlarının çalışanlar ile sınırlı kalmadığını, çalışanların ailelerinin de bu sorunlardan etkilendiğini vurgulamaktadır. Eş, çocuk gibi aile üyeleri işten kaynaklı stresten etkilenerek zarar görebilmektedir.

Aile üyeleri, refah anlamına gelen işten ve işe bağlı tehlikelerden kimi zaman olumsuz etkilenebilmektedir. Çalışanın karşılaştığı psikososyal tehlikeler, örneğin iş yaşam dengesizliği ve güvencesiz çalışma gibi olumsuzluklar, aile üyelerinin sağlığı için de tehlike anlamına gelebilmektedir.

Yüksek düzeyde stres yaşayan kişilerde, bilişsel ve davranışsal bozukluklar olarak değerlendirebileceğimiz duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik, endişe ve depresyon gibi rahatsızlıklar görülebilmektedir. Kalp damar hastalıkları ve kas iskelet sistemi rahatsızlıkları da yoğun strese maruz kalan kişilerde görülebilen fiziksel rahatsızlıklardır (Forastieri, 2017). Strese bağlı olarak yaşanan alkol, uyuşturucu, sigara kullanımı, sağlıksız beslenme ve uykusuzluk gibi sorunlar ile bu sorunların iş kazaları ve bulaşıcı olmayan hastalıklarla ilişkisi de dikkat edilmesi gereken önemli bir sorundur (UÇÖ, 2016).

UÇÖ'nün (1975) kararına göre iş, çalışanların yaşamlarına ve sağlığına saygı göstermeli ve çalışanlara boş zaman sağlamalı, ayrıca çalışanların topluma hizmet etmelerine ve kendilerini geliştirerek tatmin olmalarına olanak tanımalıdır (UÇÖ, 2011). Böylece çalışanların daha az stres yaşayacağı, daha iyi bir çalışma ortamı amaçlanmaktadır.

Araştırmalar, stresli çalışma koşullarının yaşandığı ortamlarda çalışanların zararlı alışkanlıklara sürüklenebildiğini ve iyilik hallerinin de bu durumdan olumsuz etkilenebildiğini göstermektedir (UÇÖ, 2016).

Yoğun ve sürekli strese maruz kalan duygusal emek çalışanlarında tükenmişliğin görülmesi olasıdır. Tükenmişlik, kişinin duygu durumu ile ilgili olumsuz bir kavramdır. Duygusal emek çalışanları, işlerinin gereği olarak duygularını sunarak çalışırlar. Duygusal gösterimlerinin fazlalığına bağlı olarak duygusal emek çalışanlarının zamanla tükenmişlik yaşama riski vardır. Başta hizmet sektörü çalışanları olmak üzere duygusal emek yoğun işlerde çalışanların, psikososyal risk olarak kabul edebileceğimiz tükenmişliğe yakalanma olasılıkları yüksektir.

Tükenmişlik

Tükenmişlik, işteki kronik duygusal ve kişilerarası stres etkenlerine karşı gösterilen uzun süreli bir tepkidir. Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutları ile tanımlanan psikolojik bir sendromdur. Duygusal tükenmişlik, tükenmişliğin stres boyutunu temsil eder ve duyguların

aşırı yaşanması ile kişinin duygusal ve psikolojik kaynaklarının bitmesi durumunu açıklar. Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası bağlamsal boyutunu tanımlar ve işin çeşitli yönlerine karşı kişinin olumsuz, duyarsız veya kopuk olma durumunu belirtir. Düşük kişisel başarı, tükenmişliğin öz değerlendirme boyutunu temsil eder ve işte yetersizlik duygusu ile başarı ve üretkenlikte eksiklik durumunu anlatır (Maslach ve ark., 2001).

Çalışanların işe bağlı strese verdiği tepkiler, kişilik özelliklerine veya tükenmişlik düzeylerine göre değişebilmektedir (Maslach, 2011). Tükenmişlik yaşayan çalışanlarda, baş ağrısı, uykusuzluk, yeme problemleri, yorgunluk, huzursuzluk, duygusal dengesizlik ve sosyal ilişkilerde katılık gibi belirtiler görülebilir (Forastieri, 2017).

Hizmet sağlayan kurumlarda çalışanlar, işlerinin gereği zamanlarının çoğunu diğer insanlarla yürüttükleri yoğun ilişkilere ayırmaları gerekmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Hizmet sektörü işlerinde çalışanlar diğer insanları bilgilendirme, yönlendirme, yardım, ikna ve memnun etme gibi yoğun ve çok yönlü iletişime dayalı görev ve sorumluluklara göre çalışmaktadırlar. Bu ilişki ağı başta yöneticiler olmak üzere ve diğer çalışanlar tarafından desteklenmediğinde çalışanların stres altında kalması ve sağlıklarının olumsuz etkilenme olasılığı artmaktadır.

Hizmet sektöründe çalışanlar, farklı meslek grupları altında yoğun bir duygusal emek ile işlerini yapabilmektedir. İşlerinin doğası gereği insanlar ile iletişim kurarak duygusal çaba gösteren çalışanların, bu iletişimden doğan psikososyal risklere karşı korunmaları gerekmektedir.

Hizmet sektöründe fazla iş yükü, rol belirsizliği, zayıf iletişim, psikolojik veya fiziksel şiddet gibi kötü koşullarda çalışanlarda tükenmişlik sendromunun görülme olasılığı yüksektir (Forastieri, 2017). İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu işlerde, psikososyal risklere bağlı çalışanda görülen stres halinin yoğun ve uzun vadeli olması, tükenmişliğin yaşanmasını kolaylaştırmaktadır. Hatta bu durumdaki çalışanlarda, insanın doğası düşünüldüğünde tükenmişlik, kaçınılmaz bir sonuç olarak düşünülebilir.

Duygusal Emek ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Alanyazın incelendiğinde duygusal emeğin yüzeysel rol yapma boyutunun çalışanın tükenmişlik yaşamasında önemli bir etken olduğu belirtilmektedir

(bkz. Brotheridge ve Grandey, 2002). Çalışanın hissetmediği yani sahte duyguların sunumu olarak kabul edebileceğimiz yüzeysel rol yapmanın çalışanda duygusal ve psikolojik bir çatışma yaratma olasılığı vardır. Yüzeysel rol yapma çalışan tarafından yoğun kullanıldığında, çalışanın iyilik hali olumsuz etkilenebilmekte ve özsaygısı ile öz yeterliliği zarar görebilmektedir (Hülsheger ve Schewe, 2011; Jeung ve ark., 2018). Araştırmalar, duygusal emeğin yüzeysel rol yapma boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ve kimi zamanda duyarsızlaşma ile birlikte duygusal tükenmişlik boyutu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Brotheridge ve Grandey, 2002; Hülsheger ve Schewe, 2011; Kim, 2008).

İşyerlerinde çalışanlardan beklenen yoğun duygusal talepler, çalışanların psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilmekte ve tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir (Eurofound ve UÇÖ, 2019). Duygusal emeğin yoğunluğuna bağlı olarak monotonluk veya dışlanma gibi duygusal emekte işin bağlamı ile ilgili psikososyal bir tehlike olarak kabul edilebilir (Vatansever, 2014). Yoğun duygusal emek kullanımına bağlı oluşabilen tükenmişlik, çalışanların sağlığı için bir risk oluşturmaktadır.

Duygusal emeğin hangi boyutunun çalışanın duygusal çabalarında ağırlıklı olduğu önem arz etmektedir. Araştırmalar göstermektedir ki yüzeysel rol yapma yani sahte duygusal gösterimlerin yoğun biçimde kullanıldığında çalışanlarda tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşanabilmektedir. Ancak derinlemesine rol yapma yani işin gerektirdiği duyguları hissetmeye çalışma ve doğal duyguların yoğun kullanımı, stres ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlar yaratmamakta aksine çalışanların kişisel başarısı, performansı, iş doyumu ve örgütsel bağlılığı gibi olumlu çıktılara katkı sağlamaktadır (Brotheridge ve Grandey, 2002; Cheung ve ark., 2018; Grandey, 2003; Humphrey ve ark., 2015). Derinlemesine rol yapmanın ve doğal duyguların çalışanlar üzerinde yarattığı bu olumlu sonuçlar, derinlemesine rol yapma ve doğal duygular ile çalışanların iyilik halinin artabildiğinin önemli bir göstergesidir.

Derinlemesine rol yapma ve doğal duyguların yoğun kullanımı, yüzeysel rol yapmadaki gibi duygusal bir uyumsuzluk yaratmamaktadır. Ancak gösterilen duygusal çabaya bağlı olarak çalışanların duygusal enerjisinin azalması anlamına gelmektedir (Grandey, 2003; Jeung ve ark., 2018). Duygusal enerjisinin azalması ise tükenmişlik riskine neden olmak olmaktadır.

Yüzeysel rol yapmayı yoğun kullanan çalışanlarda görülen tükenmişlik, derinlemesine rol yapan ve doğal duyguları yoğun kullanan çalışanlarda ise bir risk haline dönüşmektedir. Yoğun biçimde derinlemesine rol yapma ve doğal duygular ile çalışılırken çalışanlara örgütsel desteğin sağlanması gerekmektedir. Böylece tükenmişlik riski azaltılırken iyilik hali artırılabilir (Grandey, 2000).

Örgütsel Destek

Örgütsel destek ile ilgili çalışmalara bakıldığında Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından ortaya konan algılanan örgütsel destek kavramının, alanyazında kabul edildiği görülmektedir. Algılanan örgütsel destek, örgütün hangi dereceye kadar çalışanların katkılarına değer verdiği ve iyilik halini önemsediği ile ilgili çalışanlarda oluşan inanç olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger ve ark., 1986).

Örgütlerde çalışanlara değer verilmesi, sağlık ve güvenliğe önem verilmesi gibi çalışanların örgütsel destek algısını etkiyecek uygulamalar ile çalışanların olumlu tutum ve davranışlar geliştirebileceği bir çalışma ortamı sağlamak amaçlanmaktadır (Vallerand, 2010). Çalışanların işyerinden destek gördüğünü düşünmesi, çalışanların işyerinde kendilerini iyi hissetmeleri ve işe devam etmelerinin en önemli sebeplerindendir (Yıldız Bağdoğan, 2018).

Araştırmalar göstermiştir ki adalet, yönetici desteği, ödüllendirme ve çalışma koşullarında iyileşme gibi örgütsel destek içerisinde değerlendirebileceğimiz değişkenler sayesinde iş doyumu, olumlu duygular, duygusal bağlılık ve performansta artış sağlanırken gecikme, devamsızlık ve gönüllü işten ayrılmalarda azalma sağlanmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Saygı, değer, içerleme, yetki paylaşımı, iş kaynakları, iş güvencesi, sosyal ve ekonomik imkanlar gibi maddi ve manevi birçok unsurun yeterli düzeyde çalışanlara sunulması ile çalışanların olumlu tutum geliştirebilmeleri ve işten kaynaklı stres ile baş edebilmeleri mümkün olabilmektedir. Araştırmalar neticesinde sosyal destek, mesleki eğitim, içerleme ve işin olumlu yönlerini vurgulama gibi yöntemlerin tükenmişlik ile mücadelede faydalı olduğu saptanmıştır (Maslach, 2011; Zapf, 2002).

Çalışanların taleplerine dikkat edilerek sağlanacak örgütsel destekler daha iyi bir çalışma ortamı yaratarak çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu

etkilemektedir. Duygusal emek çalışanları, işlerinin gereklerini yaparken duygularını yoğun bir biçimde kullanırlar. Bu duygusal yoğunluk, çalışanları tükenmişliğe iten psikososyal bir tehlike anlamına gelmektedir (Jeung ve ark., 2018). Derinlemesine rol yapan ve doğal duygular sergileyen çalışanların örgüt içi destekten mahrum kaldığında işe bağlı stres ile birlikte zamanla tükenmişlik yaşamaları sağlıkları açısından ciddi bir risk oluşturmaktadır.

Duygusal emek çalışanlarının duygusal dirençlerini koruyabilmesi hatta artırabilmesi için örgütsel desteğe gereksinimleri vardır. Yöneticilerin çalışanların kişilik farklarını da gözeterek örgütsel destekleri çeşitlendirmesi ve çalışanlara farklı destekler sunabilmesi ile daha iyi sonuçlar elde edilebilir.

İyilik Hali

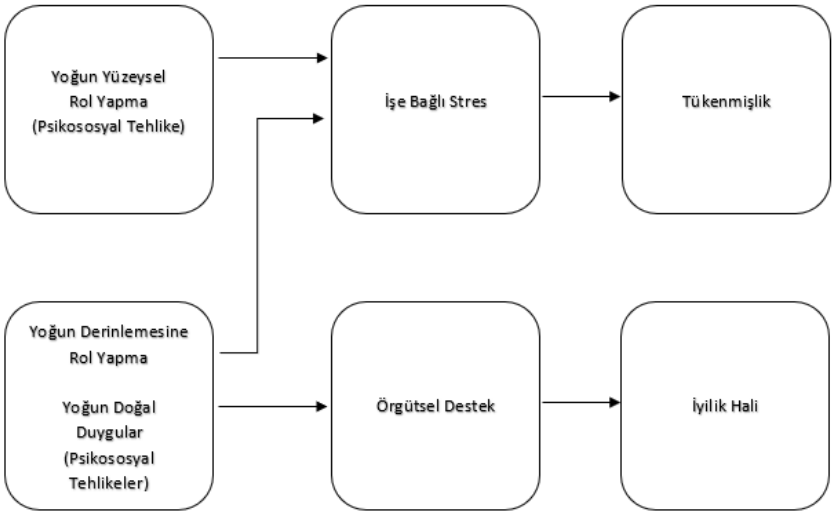
İşyerlerinde iyilik hali, çalışma yaşamının bütün yönlerini kapsayan geniş bir kavramdır. Çalışma ortamının kalitesinden, güvenliğine, çalışanların iş ve işyeri ile ilgili duygularına kadar birçok konuyla ilgilidir. İşyerlerinde sağlık ve güvenlik ölçümleri içerisinde iyilik haline yer verilmesindeki amaç, çalışanların işte sağlığı, güvenliği, doyumu ve bütünleşmesinden emin olabilmektir. Çalışanların iyilik hali, örgütlerin uzun dönemde etkinliğinin önemli bir göstergesidir. Birçok araştırma çalışanların üretkenliği ile sağlığı ve iyilik hali arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu göstermektedir (UÇÖ, 2009).

İyilik hali kavramı çalışma yaşamı ile ilgili alanyazında genellikle kişilerin psikolojik durumunu anlatmak için kullanılmaktadır. Kimi zaman mesleki iyilik hali, işyerinde iyilik hali veya çalışanların iyilik hali gibi farklı adlar ile kullanılan iyilik hali kavramı, işyerlerinde çalışanların geliştirdikleri olumlu tutum ve davranışları bir arada değerlendirmek için tercih edilmektedir. Örneğin; iş doyumu, örgütsel bağlılığı, iş yaşam dengesi ve performans gibi olumlu çıktıların varlığı, iyilik halinin önemli göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Olumlu çıktıların düşük düzeyde saptanması veya tükenmişlik, psikolojik sıkıntılar, stres, devamsızlık gibi olumsuz çıktıların varlığı, iyilik halinin düşük veya hiç olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (bkz. Humphrey ve ark., 2015; Hülsheger ve Schewe, 2011; Morris ve Feldman, 1996). İyilik hali çalışanların duygu durumlarının iyi olduğu ve kendilerini iyi hissettikleri olumlu bir psikososyal durumu anlatmaktadır.

Araştırmalar, duygusal emeğin boyutları olan derinlemesine rol yapma ve doğal duyguların, çalışanların iyilik hali üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir (bkz. Humphrey ve ark., 2015). Doğal duygular, çalışanlarda herhangi bir duygusal çatışma yaratmadığından yani çalışanlar hissettikleri doğal duygularını işlerini yaparken sunduklarından, çalışanların sağlığını ve iyilik halini olumsuz etkilememektedir (Diefendorff ve ark., 2005).

Şekil 1'de alanyazın ışığında duygusal emek ve duygusal emeğin sonuçları olarak değerlendirebileceğimiz tükenmişlik ve iyilik haline ilişkin süreçlerin, işe bağlı stres ve örgütsel destek aracılığı ile açıklandığı bir yaklaşım sunulmaktadır. Buna göre yoğun düzeyde yüzeysel rol yapan çalışanlarda işe bağlı stresin yaşanabileceği ve bu stresinde çalışanları tükenmişliğe sürükleyebileceği anlatılmaktadır. Derinlemesine rol yapma ve doğal duyguların yoğun kullanımında ise örgütsel destek aracılığıyla çalışanların işe bağlı stres yaşamasının önlenebileceği anlatılmakta ve örgütsel desteğin çalışanların iyilik haline olumlu katkı sağladığı vurgulanmaktadır.

Alanyazın taraması sonucunda örgütsel desteğin olmadığı durumlarda işe bağlı stresin yaşanmasının ve tükenmişliğin görülmesinin daha olası olduğu görülmüştür (örn., Walters ve Raybould, 2007; Xu ve Yang, 2018). Tükenmişliğin istenmeyen, çalışan ve örgüt için zararlı bir sonuç olduğu düşünüldüğünde, çalışma ortamını derinden etkileyen ve çalışanların iyilik haline hizmet eden örgütsel desteğin önemi daha iyi anlaşılmaktadır.



Şekil 1. Duygusal Emek ve Duygusal Emeğin Sonuçlarına İlişkin Kuramsal Bir Yaklaşım

Tartışma

Psikososyal risklere en çok maruz kalan çalışanlar, yoğun duygusal emek sunarak işlerini yapan hizmet sektörü çalışanlarıdır. Hizmet sektörü çalışanları, insan ilişkilerinin ön planda olduğu işlerde çalıştıklarından rol çatışması, yetersiz iletişim, dışlanma gibi işin bağlamı ile ilgili risklerden daha fazla etkilenebilmekte ve zarar görebilmektedirler. Hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emeği yoğun kullanmaları da fiziksel ve ruhsal sağlıkları açısından psikososyal bir tehlike oluşturmaktadır.

Hizmet sektörü çalışanlarının risk değerlendirmelerinde psikososyal tehlikelere ve bu tehlikelere bağlı oluşan risklere karşı gereken önemin verilmesi ve koruyucu önlemlerin alınmasına ihtiyaç vardır. Yoğun duygusal emek kullanımı konusunda da işyerlerinin bilinçlenmesi ve çalışanlarının sağlığına zarar vermeyecek taleplerde bulunmaları gerekmektedir.

İşyerlerinde psikososyal risklerle kadınların erkeklere göre daha fazla karşılaşabildiğinin farkında olarak kadınların bu risklere karşı korunması için gerekli önlemlerin alınması sağlanmalıdır. Böylece cinsiyete göre değişebilen tükenmişlik gibi psikososyal riskler önlenebilir ve daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılabilir.

Hizmet sektörü çalışanları için duygusal emek işlerini yapabilmek için göstermeleri gereken bir emek çeşididir. Duygusal emek, çalışanların sağlığı için tehlike midir sorusu cevaplanacak olursa öncelikle duygusal emeğin yüzeysel rol yapma, derinlemesine rol yapma ve doğal duygular olmak üzere kendi içinde üç farklı biçiminin olduğuna dikkat etmek gerekmektedir.

Araştırmalar göstermiştir ki sahte duyguların gösterimi olarak adlandırılan yüzeysel rol yapma, çalışanlara zarar verebilmektedir. Çalışanlarda yaratabildiği içsel çatışma nedeniyle asgari düzeyde kullanılması gereken bir emek biçimidir. Yüzeysel rol yapma yoğun kullanıldığında çalışanların sağlığı için psikososyal bir tehlike olmakta ve yarattığı içsel çatışma ile işe bağlı stres sonucu çalışanlar tükenmişlik riski ile karşı karşıya kalabilmektedir. Yoğun yüzeysel rol yapmanın çalışanların sağlığı için tehlike olduğu söylenebilir.

Derinlemesine rol yapma ve doğal duygular ise çalışanların iyilik halini ve üretkenliğini olumlu etkilemektedir. Ancak unutulmamalıdır ki derinlemesine rol yapma ve doğal duyguların sunumunda da çalışanlar duygusal çabalarının

sonucu olarak tükenebilirler. Yoğun derinlemesine rol yapma ve doğal duyguların kullanımı çalışanların sağlığı için tehlike olduğu söylenebilir.

Araştırmalar göstermektedir ki saygı duyma, değer verme, adaletli davranma, ödüllendirme ve yönetici desteği gibi örgütsel destek olarak adlandırabileceğimiz uygulamalar ile çalışanların işe bağlı stres düzeyi ve tükenmişlik riski azaltılabilmektedir. Ayrıca örgütsel destek çalışanların iyilik halini de olumlu etkilemektedir.

Duygusal emeğin sonucunda tükenmişlik yaşanmasına örgütsel destek ile engel olunabilir mi sorusunu cevaplayacak olursak yoğun derinlemesine rol yapma ve doğal duyguların sunumu biçimde görülen olumlu duygusal emek biçimlerinin örgüt tarafından desteklenmesi ile bu emek biçimlerinin olumsuz etkilerinden çalışanların sağlığı korunabilir. Çalışanların talepleri, gereksinimleri ve kişilik özellikleri göz önünde tutularak oluşturulacak örgütsel destekler ile çalışanların iyilik halleri artırılabilir.

Sonuç olarak yoğun yüzeysel rol yapma, yarattığı içsel çatışma ve stres ile tükenmişliğe neden olabilirken yoğun derinlemesine rol yapma ve doğal duygular ancak örgütsel destekten yoksun kalındığı durumlarda çalışanların tükenmişliğine neden olabilmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The author have no conflict of interest to declare.
Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

Akçomak S. ve Gürcihan H. B. (2013). *Türkiye işgücü piyasasında mesleklerin önemi: hizmetler sektörü istihdamı, işgücü ve ücret kutuplaşması*. Çalışma Tebliğ No: 13/21, Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası.

André, M. H. (2017). Preface, *International Journal of Labour Research*, 8(1/2), 7-9.

APA, (2013). How stress affects your health. Retrieved May 18, 2020 from https://www.apa.org/helpcenter/stress-facts

Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.

Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39.

Cheung, F., Lun, V., & Cheung, M. W. L. (2018). Emotional labor and occupational well-being: Latent profile transition analysis approach. *Frontiers in Psychology*, 9, 1084.

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000), *Research on work related stress*. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Diefendorff, J. M., Croyle, M. H., & Gosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. J*ournal of Vocational Behavior*, 66(2), 339-357.

DSÖ, (2019). Occupational health: Stress at the workplace. Retrieved August 28, 2019 from https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.

Eurofound & UÇÖ (2019). *Working conditions in a global perspective*, Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization.

Fink, G. (2017). Stress: Concepts, definition and history. In J. Stein (Ed.), *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*, Elsevier, 549-555.

Forastieri, V. (2017). Prevention of psychosocial risks and work-related stress, Psychosocial risks, stress and violence in the world of work, *International Journal of Labour Research*, 8(1/2).

Glomb, T. M., & Tews, M. J. (2004). Emotional labor: A conceptualization and scale development. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 1-23.

Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110.

Grandey, A. A. (2003). When "the show must go on": Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86-96.

Heper, H. (2017). İşçinin korunması ve psikososyal riskler. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 154, 21-24.

HHP, (2018). Understanding the stress response. Retrieved June 03, 2020 from https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/understanding-the-stress-response

Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.

Humphrey, R. H., Ashforth, B. E., & Diefendorff, J. M. (2015). The bright side of emotional labor. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6), 749-769.

Hülsheger, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: a meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 361.

Jeung, D. Y., Kim, C., & Chang, S. J. (2018). Emotional labor and burnout: A review of the literature. *Yonsei Medical Journal*, 59(2), 187-193.

Kim, H. J. (2008). Hotel service providers' emotional labor: The antecedents and effects on burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 151–161.

Marshall, C., & Rossman, G. B. (1995). *Designing qualitative research*. USA: Sage Publications.

Maslach C. (2011). *Burnout*, The ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. Retrieved September 11, 2019, from http://www.iloencyclopaedia.org/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/chronic-health-effects/66-chronic-health-effects/burnout

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

Moon, G., & Nolan, J. (2018). *Embedded liberalism compromise revisited*. G. Moon & L. Toohey (Eds.), The *future of International economic integration: The embedded liberalism compromise revisited*. Cambridge University Press.

Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.

OECD, (2001). *The characteristics and quality of service sector jobs*, Employment Outlook 2001. Retrieved September 16, 2019 from https://www.oecd.org/els/emp/2079411.pdf

Pillinger, J. (2017). Psychosocial risks and violence in the World of work: A trade union perspective, Psychosocial risks, stress and violence in the world of work, *International Journal of Labour Research*, 8(1/2).

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.

Russell, G., & Lightman, S. (2019). The human stress response. *Nature Reviews Endocrinology*, 15(9), 525-534.

Selye, H., (1956). *The stress of life*, New York: McGraw-Hill.

UÇÖ, (2009). *Workplace well-being.* Retrieved September 25, 2019, from https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm

UÇÖ, (2010). List of occupational diseases, Occupational Safety and Health Series, No. 74, Geneva: ILO.

UÇÖ, (2011). *Psychosocial and organizational factors: Theories of job stress*, The ILO Encyclopaedia of occupational health and safety. Retrieved August 28, 2019, from http://www.iloencyclopaedia.org/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/theories-of-job-stress

UÇÖ, (2016a). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva: ILO.

UÇÖ, (2016b). *Workplace Stress: A collective challenge*, Turin – Italy: International Training Centre of the ILO.

UÇÖ, (2020). *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*, Geneva: ILO.

Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. *In Advances in Experimental Social Psychology*, (42), 97-193.

Vatansever, Ç. (2014). Risk değerlendirmede yeni bir boyut: Psikososyal tehlike ve riskler, *Çalışma ve Toplum*, 40(1).

Walters, G., & Raybould, M. (2007). Burnout and perceived organisational support among front-line hospitality employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 14(2), 144-156.

Wendy, H. (1999). Offices: A hazard summary. In J. M. Stellman (Ed.), *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. (Vol. 3), Geneva: ILO Retrieved August 27, 2019, from http://www.iloencyclopaedia.org/part-xvii-65263/office-and-retail-trades/99/offices-a-hazard-summary

Wharton, A. S. (2009). The sociology of emotional labor. *Annual Review of Sociology*, 35, 147-165.

Xu, Z., & Yang, F. (2018). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role?. *Current Psychology*, 1-12.

Yıldız Bağdoğan, S. (2018). Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(3), 5-20.

Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237-268.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 139-174

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000340
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 16.12.2020
Reviyon talebi: 23.03.2021
Son revizyon teslimi: 15.04.2021
Kabul: 18.04.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Mesleki Sonuç Beklentisinin Sendikal Farkındalık Ve Sendikal Tutuma Olan Etkisi: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Professional Outcome Expectations on Union Awareness and Union Attitudes: Research on Students of a Turkish Economics and Administrative Sciences Faculty

Ebru Kanyılmaz Polat[1], Siyret Ayas Şarman[2], Bahattin Hamarat[3]

Öz

Türkiye, OECD ülkeleri arasında sendikalaşma oranı en düşük ülkeler arasında yer almaktadır. 2021 yılı Ocak ayında sendikalaşma oranı %14,40 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran yaklaşık 14 milyon işçi arasında oldukça sınırlı kalmaktadır. Bireylerin sendikalara yönelik tutum ve farkındalığının sendikalaşma eğilimini belirleyen önemli faktörler olduğu bilinmektedir. Sendikaların işçi haklarını savunan, işçilerin çıkarlarını yükseltebilen örgütler olduğuna yönelik algı ve farkındalığı olan bireylerin sendikalara üye olma oranlarının daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Diğer yandan bireysel pazarlık gücü artan nitelikli ve eğitimli işgücünün sendikalara daha az gereksinim duyduğu bilinmektedir. Bu çerçevede çalışmada kısa bir süre sonra işgücü piyasasına giriş yapması beklenen İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) dördüncü sınıf öğrencileri ile nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentisi ve sendikal farkındalıklarının sendikal tutuma etkisi Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi ile araştırılmıştır. Ayrıca öğrencilerin sendikal farkındalıklarının düzenleyici etkiye sahip olup olmadığı da incelenmiştir. Veriler anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilmiştir. Analiz sonucunda öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinin sendikal tutuma etkisi belirlenmez iken sendikal farkındalık artarken sendikal tutumun artığı tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki sonuç beklentisinin sendikal farkındalık üzerinden sendikal tutumu dolaylı etkilediği belirlenmiştir. Araştırmada son olarak sendikal farkındalığın düzenleyici etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Mesleki Sonuç Beklentisi, Sendikal Algı, Sendikal Farkındalık, SmartPLS, PLS-SEM, Düzenleyici Etki

1 Ebru Kanyilmaz Polat (Dr. Öğr. Üyesi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Çanakkale, Türkiye. E-posta: ekanyilmaz@comu.edu.tr ORCID: 0000-0002-3396-0791

2 Sorumlu Yazar: Siyret Ayas Şarman (Arş. Gör.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İstanbul, Türkiye. E-posta: siyret.ayas@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-1868-8283

3 Bahattin Hamarat (Öğr. Gör,). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Çanakkale, Türkiye. E-posta: bhamarat@comu.edu.tr ORCID: 0000-0002-6745-5785

Atıf: Kanyilmaz Polat, E., Ayas Sarman, S. ve Hamarat, B. (2021). Mesleki Sonuç Beklentisinin Sendikal Farkındalık Ve Sendikal Tutuma Olan Etkisi: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Journal of Social Policy Conferences, 80, 139-174. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000340

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstract

Turkey has one of the lowest unionization rates among the OECD countries. In January 2021, the unionization rate was recorded as 14.40%; an extremely low figure, given the nation's approximately 14 million workers. Attitudes and awareness of individuals toward unions are influential factors that stimulate the tendency toward unionization. When individuals perceive unions as organizations that defend workers' rights and raise the interests of workers, this can result in higher membership rates. In contrast, a qualified and educated workforce with increased individual bargaining power requires fewer trade unions. Within this framework, a quantitative study was conducted with senior students expected to soon graduate and enter the labor market. The effects of university students' vocational outcome expectations, trade union awareness, and perceptions were examined with partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), to assess whether students' awareness of trade unions exerts a regulatory impact. Data for this study were collected through surveys, employing an easy sampling method. The analysis of the students' vocational outcome expectations did not reveal an effect on trade union attitudes. Conversely, when students' awareness of trade unions increases, trade union attitudes simultaneously rise. Finally, the research indicated that union awareness exerts a regulatory impact.

Keywords

Vocational Outcome Expectations, Trade Union Perception, Trade Union Awareness, SmartPLS, PLS-SEM, Regulatory Impact

Extended Summary

Unionization rates have decreased in all nations around the world in contemporary times. Individual perceptions and awareness regarding unions are among the contributing factors that determine the tendency toward unionization. When individuals perceive unions as organizations that defend workers' rights and raise the interests of workers, this can result in higher membership rates. In contrast, a qualified and educated workforce with increased individual bargaining power requires fewer trade unions. Accordingly, a quantitative study was conducted with senior students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences (FEAS), who are expected to graduate and enter the labor market in the near future. The study sought to determine the relationships between students' professional expectations, union awareness, and attitudes toward unions, also investigating whether professional outcome expectations affect union attitudes through raising the awareness of unions. Finally, whether the variable of trade union awareness has a regulatory effect between professional outcome expectations and union attitude was also examined.

Methodology

Data for were collected through a quantitative survey method, employing an easy sampling approach. The research sample consists of students enrolled in Çanakkale Onsekiz Mart University studying at the Biga FEAS. Survey responses were received from 312 senior students, using the convenience sampling method. Three scales were used to collect the data. The Vocational Outcome Expectations Scale, which was originally conducted by McWhirter et al. (2000), has one dimension and 12 items to measure the beliefs of individuals regarding perceptions of expected professional success. The validity coefficient of the scale was Cronbach's alpha, yielding 0.83. The Turkish adaptation of the scale was developed by Işık (2010), who calculated a Cronbach's alpha of 0.85. In this study, Cronbach's alpha was determined as 0.910.

Trade Union Awareness (TUA), an approach developed by Kıroğlu in his 2019 master's thesis, was used as the Trade Union Awareness Scale. The author calculated the Cronbach's alpha for the reliability of the scale as 0.896. There is only one dimension in the scale. In this study, the Cronbach's alpha of the scale was calculated as 0.891.

The Trade Union Perception Scale was developed by McShane (1986) to measure individuals' attitudes toward unions. The scale consists of 8 questions presented in a 7-point Likert type scale, wherein the perceptions of participants with higher scores to statements such as, "I would not be a member of a union if I had a choice," were determined positively. In this study, a 5-point Likert scale was applied for compatibility with the other instruments used. McShane (1986) determined the Cronbach's alpha of the scale as 0.94 (409). In this research, the Cronbach's alpha for the scale is 0.812. Two items in the scale that were determined to impair the construct validity were discarded.

Findings

The relationships between students' professional outcome expectations, union awareness, and union attitudes were determined by Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The regulatory effect of the union awareness variable was assessed using the Process V3.3 Macro application developed by A. F. Hayes. The analysis revealed that while the effect of students' professional expectations on union attitude was undetermined, union awareness did increase, wherein, as union awareness increased in students, results indicated that union attitude rose. In addition, expectations of professional outcome were shown to indirectly affect union attitude through raising union awareness. Finally, the research indicated that union awareness exerts a regulatory effect. No statistically significant difference was found between students' expectations of professional results, union awareness, and union perceptions.

Regarding departments, the highest professional outcome expectation scores were obtained from business and econometrics students, whereas the lowest score was obtained from students of the department of economics. The highest union awareness score according to departments was obtained from students of labor economics and industrial relations and students studying in the economics department, whereas the lowest score was obtained from students studying in the finance department. The study further investigated whether there is a statistically significant difference between students' union attitudes according to department, generating the highest averages in the attitude scale from students of the departments of economics and public administration. The lowest average scores were obtained from students studying in the finance and business departments.

Conclusion and Discussion

Trade unions are organizations established to protect workers' social and employment rights. To increase unionization rates, individuals' union awareness and union attitudes should be raised. Since those with high individual bargaining power have less motivation for joining unions, efforts to unionize among these individuals should be increased.

The establishment of professional unions will increase positive perceptions of unions through awareness-raising activities across all ages and sectors. For this purpose, awareness activities are of critical importance, particularly for students in educational institutions. Since the impact of union awareness on union attitude was revealed in this research, the existence of union organizations, the activities they are involved in, and the practical rights they advocate and provide for workers should be taught from a young age, to ensure that young people realize the value of unions, maintain a positive attitude toward unions, and choose to become members at the start of their professional lives.

Given that the study population of students of the department of Labor Economics and Industrial Relations, which presents the most courses related to unions in higher education institutions, exhibits the highest union awareness is an indication of the positive perceptions that knowledge and awareness can bring. Unions should endeavor to raise such awareness among students by establishing and maintaining the existence and benefits of unions through joint activities, meetings, and social activities with universities.

Mesleki Sonuç Beklentisinin Sendikal Farkındalık ve Sendikal Tutuma Olan Etkisi: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

Yeni liberal politikalar ve küreselleşme sürecinin ortaya çıkardığı gelişmeler, bütün dünyada işgücü piyasalarında bir değişim ve dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Geleneksel sanayi üretiminin yerini almaya başlayan bilgi temelli teknolojiler esnek çalışma modellerinde yaygınlaşmaya neden olmuştur. Geleneksel çalışma şekillerinin yerini alan esnek çalışma modelleri ile çalışma yaşamında sendikasız endüstri ilişkileri hâkim olmaya başlamıştır. Diğer yandan hızla artan rekabet baskısı ve işsizlik oranları tüm dünyada sendikaların güç kaybı yaşamasına neden olmuştur. Yaşanan güç kaybı sonrası sendikalar kendilerini toparlayamamış; aynı düşüş trendi 2000'li yıllarda da devam etmiştir.

Küreselleşme sürecinin yarattığı dönüşüm benzer şekilde işgücünün yapısında da bir değişime neden olmuştur. Artan teknolojik gelişmeler, iletişim araçları ve internet beyaz yakalı çalışanların sayısını arttırmıştır. Örgütlenme kapasitesi yüksek olan mavi yakalıların yerini beyaz yakalıların alması ve beyaz yakalıların bireysel pazarlık gücünün nispeten fazla olması sendikalaşma oranlarını olumsuz yönde etkilemiştir (Işık, 2009: 153; Kalça, 2015: 865; Etçi, 2018: 133). İşgücünde yaşanan bireyselleşme çalışanların kolektif ilişkilere duydukları ihtiyacı azaltmıştır. Sendikalaşma oranlarındaki düşüş bireysel pazarlık gücü artan işçilerin sendikalara olan olumlu tutumlarındaki bir azalmayı düşündürebilir. Oysaki yüksek işsizlik oranları, eğreti istihdamdaki artış, güvencesiz çalışma, deneyim eksikliği ve esnek çalışma modellerindeki artış gençlerin sendikalara daha çok ihtiyacı olduğunu gösterir niteliktedir (Palaz ve Poyraz, 2019).

Günümüzde hâkim olan bilgi ve teknolojiye dayalı üretim süreçleri niteliği yüksek işgücü talep etmektedir. Sanayi üretiminde yer alan işgücünün genel karakteristik özelliklerini taşımayan ve örgütlenmeye uzak olan bu yeni işgücü sendikalara daha uzak durmaktadır. Genel olarak ücret sendikacılığı politikaları izleyen sendikal hareket, yeni nesil işgücünü örgütlemek konusunda yeterince motive edememektedir. Mavi yakalı işgücünün ücret artışı taleplerini karşılayabilen sendikalar, beyaz ve altın yakalı çalışanlar için aynı oranda kazanımlar sunamamaktadır (Etçi, 2018: 132- 133). Sendikalarca bireysel pazarlık güçlerinin üzerinde bir kazanım sunamadıkça sendikal hareketin eski gücüne kavuşması ve yeni nesil işgücünü örgütlemesi güç görünmektedir. Diğer

yandan gençlerin sendikaların faaliyetleri, hizmetleri ve kazandırdıkları konusunda farkındalık sahibi olmaları, sendikalara yönelik olumlu tutum geliştirmeleri sendikalara üye olmalarını sağlayacaktır.

Bu nedenle araştırmada beyaz yakalı niteliklerle donanan iktisadi ve idari bilimler fakültesi (İİBF) öğrencilerinin sendikalara yönelik tutum ve farkındalıkları incelenmiştir. Çalışma içerisinde değişkenlerin kavramsal çerçevesi çizilmiş; ardından araştırmanın metodolojisine değinilmiştir. İİBF öğrencilerinin nasıl bir mesleki beklenti içinde oldukları araştırılmıştır. Ardından bireysel pazarlık gücü inancını yükseltebileceği düşünülen mesleki sonuç beklentisinin sendikal farkındalık ve sendikal tutum üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada kariyer basamağının ilk adımını oluşturan eğitim aşamasının sonuna yaklaşmış; geleceğin potansiyel beyaz yakalı çalışanları olan son sınıf öğrencilerine odaklanılmıştır. Araştırmaya 312 İİBF öğrencisi dahil edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinin sendikal farkındalıkları ve sendikal tutumlarını nasıl etkilediği araştırılmıştır.

Mesleki Sonuç Beklentisi

Yaşamın önemli bir kısmının iş başında geçtiği modern dünyada kariyer ve meslek seçimi büyük önem arz etmektedir. Doğru yapılmış bir meslek tercihi kişinin yaşamında önemli bir zamanı verimli, etkin, mutlu geçirmesine imkân tanıyacakken, yanlış bir meslek seçimi ise mutsuz bir yaşama işaret edebilecektir.

Kişilerin meslek seçimini belirleyen çok sayıda faktör mevcuttur. Çocukluktan itibaren aile, çevre ve eğitim yaşamı ile şekillenmeye başlayan tercihler kişilerin meslek seçimi kararlarında etkili olmaktadır. Pek çok kariyer yaklaşımı bu faktörler ve tercihler üzerine araştırmalar yapmaktadır. Kariyer gelişimini Bandura'nın geliştirdiği Sosyal Bilişsel Teori'den hareketle inceleyen teorilerden biri de Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT)'dir (Lent ve ark., 2002: 258).

Bu teoriye göre ergen ya da gençlerin kariyer gelişimleri sosyo-bilişsel davranış çerçevesinde yorumlanmaktadır. Teori, kariyer seçiminde etkili olan bilişsel değişkenleri öz yeterlilik, sonuç beklentisi ve amaçlar olarak ele almaktadır. Bu değişkenler aynı zamanda kişilerin cinsiyet, etnik köken ve aldığı destekler ile engellenmeler gibi çevresel şartlarla etkileşim halindedir (Lent ve ark., 2000: 36). Teoride ele alınan sonuç beklentisi, bir işin yapıldığı zaman elde edilen sonuçlara ilişkin beklenti olarak ifade edilmektedir. Öz

yeterlilik "Bunu yapabilir miyim?" sorusuna yanıt ararken; sonuç beklentisi "Bunu yaparsam sonucunda ne olacak?" sorusuna yanıt vermektedir (Lent ve ark., 1994: 83). SBKT, sonuç beklentilerinin kişilerin kariyer hedefleri ve seçimlerinde önemli bir belirleyici olduğunu ileri sürmektedir. Öz yeterlilikle birlikte sonuç beklentisi bir davranış sonucunda hangi olumlu sonuçları elde edeceğine yönelik beklenti oluşturmaktadır. Birey davranışı sonucunda olumlu sonuçlar elde edeceğine inanıyorsa davranışa motive olurken, inanmıyorsa harekete geçmekten kaçınmaktadır (Durmuş ve ark., 2019: 1383-1384).

Teorinin ileri sürdüğü üç değişken dışında bireylerin kariyer seçimlerinde aile ve sosyal çevrenin de etkili olduğu bilinmektedir. Aile ve çevresinin iyi bir iş sahibi olması arzusunu fark eden çocuk, hem aile beklentilerini yerine getirmek hem de geleceğini yapılandırmak için iyi bir iş sahibi olmayı hedeflemektedir. Bu hedefler çocukta mesleki beklentiler oluşturmaktadır (Uzunbacak ve ark., 2017: 43). "Bu mesleği yaparsam ne elde edeceğim?" sorusuna verilen yanıt çocuğun mesleki sonuç beklentisini şekillendirerek kariyer seçiminde etkili olmaktadır.

Mesleki sonuç beklentisi bireyin bir işi yapmaya başlaması ile elde edeceği başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlarını ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile kişilerin kariyerleri ile elde etmeyi bekledikleri kazanç, statü, üretkenlik ve saygınlık gibi mesleki değerlere ulaşabilme ihtimallerine yönelik inançları mesleki sonuç beklentisi olarak adlandırılmaktadır (Işık, 2013: 1420). Seçeceği meslek karşısında yüksek gelir ve statü kazancı elde edeceğine yönelik yüksek inanç taşıyan kişilerin mesleki sonuç beklentisi yüksekken; o mesleği yaptığında bir kazancı olmayacağına inanan kişilerin mesleki sonuç beklentisi düşük olarak nitelendirilmektedir. Bu inançlar alınan eğitimlere, eğitim sonucunda ortaya çıkan kazanımlara ya da kariyer beklentilerine göre şekillenmektedir (Fouad ve Guillen, 2006).

Mesleki sonuç beklentisi yüksek olan bireylerin yaptıkları işe ilişkin ilgileri, koydukları hedefler ve performanslarının da yüksek olacağı yorumu yapılabilir (Sarı ve ark., 2017: 148). Konuyla ilgili öğrenciler üzerinde bazı çalışmalar yapılmıştır. Örneğin Sarı ve arkadaşları 2017 yılında bir devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiş; araştırmada öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim değişkenlerinin mesleki sonuç beklentisini açıklama düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda mesleki sonuç beklentisi ile öz kontrol, öz bilinç, öz yönetim ve öz aşkınlık

gibi değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre; kendilerine ilişkin olumlu algıya (öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri) sahip olan bireylerin mesleklerinden elde edecekleri sonuçlara dair olumlu beklentileri bulunmaktadır.

Yine üniversite öğrencileri üzerine yapılan bir başka çalışmada ise mesleki sonuç beklentisi ile sosyal destek ve iç/dış denetim odağı arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır (Işık, 2010: 1423- 1424). Yapılan bu araştırmaya göre sosyal destek (özellikle aile desteği) alan öğrenciler ile iç kontrol odağına sahip öğrencilerin mesleki sonuç beklentisi yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, çevreleri tarafından destek gören kişiler yanında kontrolün kendilerinde olduğuna dair inanışları olanların da meslek seçimleri sonucunda olumlu sonuçlar alacaklarına dair inançları olduğuna işaret etmektedir.

Özden, (2014) ise üniversite öğrencileri üzerine yapmış olduğu araştırmada algılanan sosyal destek, algılanan ebeveyn tutumları, kariyer kararı öz-yeterliği ve mesleki sonuç beklentilerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini incelemiştir. Söz konusu araştırmada sosyal destek algısı ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide mesleki sonuç beklentisinin aracı etkisinin bulunduğu görülmektedir. Meslek yüksekokulu öğrencileri ile gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisi analiz edilmiştir. Söz konusu çalışmaya 158 öğrenci katılmış; öğrencilerin yetkinlik beklentileri ile mesleki sonuç beklentileri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yani yetkin olduğuna dair inanışı yüksek olan öğrencilerin meslekleri ile ilgili olumlu sonuçlar elde edeceklerine dair inanışları da yüksek olmaktadır (Uçkun ve ark., 2015: 187-188). Bağlamsal destek, algılanan eğitim engelleri, mesleki/eğitimsel öz yeterlik ve sonuç beklentileri arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik yapılan başka bir çalışma ise Amerika Birleşik Devletleri'nde 114 lise öğrencisi arasında gerçekleştirilmiş; öğrencilerin mesleki/eğitimsel öz yeterlilikleri ile mesleki sonuç beklentileri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Ali ve ark., 2005: 53).

Kısacası yapılan araştırmalar göstermektedir ki sonuç beklentilerinde kişiler öğrenme tecrübelerine dayanarak karar almakta ve buna göre hareket etmektedir. Bir davranışın başarıyla sonuçlanması ya da bu davranıştan olumlu sonuçlar elde edilmesi kişileri aynı sonuçları elde edebilmek adına güdülemektedir. Aksi bir durumda ise yani kişilerin başarısız olacağına inanması halinde yine bu kişiler harekete geçmekten kaçınmaktadır (Durmuş vd., 2019: 1384).

Sendikal Farkındalık

Küreselleşme sonrası günümüz dünyasında gerek çalışma gerekse yaşam koşulları sürekli değişmektedir. Değişen koşullar karşısında insana yaraşır düzeyde çalışma koşullarına sahip olma hakkı korunmalıdır. Bilindiği üzere çalışma koşullarının iyileştirilmesinde sendikalar büyük rolü olan örgütlerdir. Sendikalaşma oranlarının yükselmesi, çalışanların sendikaların rolü ve gücünün fakında olmaları ile gerçekleşecektir.

Farkındalık sözlük anlamı ile "*farkında olma durumu"* (https://sozluk.gov.tr); "*görünmesi ya da bilinmesi gereken şeylerden haberi bulunmak, kavranması gereken bir şeye dikkat etmek*" anlamına gelmektedir (TDK, 2011). Sendikal farkındalık kavramı ise; sendikalar ile sendikaların faaliyetlerinden haberdar olma durumu olarak tanımlanabilir (Kıroğlu, 2019: 54). Daha kapsamlı bir tanım yapmak gerekirse sendikal farkındalık için "sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve yükseltmek için ne gibi faaliyetler yaptıkları ve toplu görüşme, toplu pazarlık ve grev gibi hakların kullanımlarının işçilere kazandırdığı haklardan haberdar olma durumu" denilebilir.

Türkiye'de sendikal haklar örgütlü bir mücadelenin ardından elde edilmemiştir. Yasal düzenlemelerin sendikal mücadeleler sonucunda elde edilmeyip devlet tarafından verilmesi bu hakların zaman zaman kontrol altında tutulmasına neden olmaktadır. Sendikaların devlet güdümünde ve etkisinde olması hak arama mücadelelerinin etkin yapılamamasına ve halkın sendikalara güven duymamasına neden olmaktadır. Pek çok Avrupa ülkesinde ise işçi hareketleri ve sendikalar demokratik hak ve özgürlüklerin elde edilmesinde önemli mücadeleler göstermişlerdir. Bu mücadeleler sendikaları demokrasinin bir koruyucusu konumuna getirmektedir (Uçkan, 2015: 130-131).

Bu tarz ülkelerde işçiler ve toplum, sendikaların kendilerine ne tür hak ve özgürlükler kazandırdığının daha çok farkında olabilmektedir. Türkiye gibi sendikalar ile ilgili yasal düzenlemelerin bir mücadele sonucunda elde edilmediği ülkelerde ise pek çok insan "sendika" adını duymakta ancak sendikaların hangi amaçla kurulduğu, ne tür faaliyetlerde bulunduğu, işçilere sağladığı fayda ve pazarlık gücünden haberdar olamamaktadır.

Diğer yandan özellikle 1980'lerden sonra Avrupa ile birlikte Türkiye'de de sendikalaşma oranlarında düşüşler yaşanmıştır. Sendikalara ilişkin yıllık bazda elde edilen veriler incelendiğinde; 1984'te toplam işçi sayısının 2.553.384

olduğu ülkemizde aynı yıl içerisinde 1.427.271 sendikalı işçinin bulunduğu görülmektedir. Sendikalaşma oranı ise %55.89'dur (Mahiroğulları, 2001: 126). Ocak 2003'e gelindiğinde toplam sendikalı işçi sayısı 2.717.326'ya ulaşmıştır (AÇSHB, 2003). Geçen 20 yıllık süreçte sendikalı işçi sayısı yaklaşık iki kat artmış gibi görünse de ücretli çalışanların sayısının da aynı şekilde artış göstermesi dolayısıyla bu artış sendikalaşmaya oldukça düşük bir oranda yansımıştır. 2003 yılında sendikalaşma oranı %57,98 düzeyinde iken 2000'li yılların başından itibaren sendikalaşma oranları incelendiğinde bu oranların günümüze değin düşüş trendi içerisine girdiği göze çarpmaktadır. Bu düşüş üzerinde her ne kadar sendikalar yasası, yasanın getirdiği üyelik koşulları ve sendikalaşma oranlarının hesaplanma yöntemleri üzerinde yapılan değişikliklerin etkisi olduğu bilinse de sendikaların yaşadıkları güç kayıpları sendikalaşma oranlarının azalmasında önemli bir neden olarak görülmektedir.

Öyle ki günümüzde bu oran %14 civarında kalmıştır. 2021 Ocak ayı verilerine göre toplam işçi sayısı 14.371.096 iken, sendikalı işçi sayısı yalnızca 2.069.476 kişidir (AÇSHB, 2021). Görüldüğü üzere zaman içerisinde sendikaların üye kaybetmeleri güç kaybını da beraberinde getirmiştir. Sendikaların; sosyal, ekonomik ve politik alanda etki güçlerinin geçmişe oranla zayıflaması, üye sayılarındaki gerilemeler, kadın, genç ve göçmen çalışanların işgücü piyasasında daha aktif olması, esnek istihdam modellerinin gün geçtikçe yaygınlaşması sendikaların gücünü kırmakta ve sendikal farkındalığı azaltmaktadır (Selamoğlu, 2016: 758-759).

Yalnızca Türkiye'de değil dünyada da sendikal farkındalığın azalmasıyla üye kaybetmeleri sonucu sendikalar söz konusu kayıpları en aza indirmek adına gençleri örgütleyerek sendikaya çekebilmenin yeni yollarını aramaktadır (Işık, 2018: 19). Aksi takdirde yaşanan üye kayıpları nedeniyle sendikaların uzun vadede işveren karşısında güç kaybetmesine neden olmaktadır (Öcal, 2005: 565). Sendikaların güç kaybı ise işverenin lehine sonuçlar doğururken güç dengesi değişmeye başlamıştır (Sarı Gerşil, 2004: 150). Güç dengesinin bozulması işçi aleyhine düzenlemelerde kendisini gösterirken; işçileri işverenle "bireysel pazarlık" yapmaya itmektedir (Sarımehmet Duman, 2012: 127). Ayrıca işletmelerde insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarının yaygınlık kazanması söz konusu durumu perçinlemektedir. Öyle ki Gomez ve arkadaşları (2002) genç ve yetişkin çalışanların sendikalara ilişkin beklentilerini araştırmaya yönelik yaptıkları çalışmada, gelişmiş İKY uygulamalarının genç işçilerin

sendikalaşma tercihleri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılara göre bu tür uygulamalar koruma sağlama ihtiyacını azalttığı ölçüde, sendikalaşmanın yerini alabilmektedir.

Sendikaların yeniden güç kazanma çabaları özellikle 2000'li yıllardan sonra kadınlar, göçmenler ve gençler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu yıllar özellikle gençlerin örgütlenme konusunda farkındalığının arttığı yıllardır. Her ne kadar sözü edilen farkındalık artmış olsa da yetersiz kalmaktadır. 1990 ve sonrası doğanların ise sendikal hareketi deneyimleme fırsatları ise geçmiş yıllara oranla oldukça sınırlıdır. Bu durum gençler arasında sendikalaşma hareketlerini kısıtlamakta, sendika üyesi olmayı "olmasa da olur" ya da "bir sorunum olursa bakarım" şeklinde düşünmelerine neden olmaktadır (Selamoğlu, 2016: 762).

Ayrıca gençlerin istihdam edildiği yarı zamanlı ve geçici işlerde sendikalaşma oranlarının düşük olması ya da hiç olmaması, ücretlerin düşük, işgücü devrinin yüksek olması; yahut farklı bir bakış açısıyla değerlendirecek olursak sendikaların yaşlı işçilere göre örgütlenme faaliyetlerini şekillendirmeleri (Bain ve Elsheikh, 1979) genç neslin sendikal farkındalıklarını ve sendikalaşma oranlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Palaz ve Poyraz, 2019: 62). Unutmamak gerekir ki sendikacılığın gelecekteki varlığı, bu gençlerin karmaşık gerçeklerini sendikaların ne ölçüde kavrayabileceğine bağlıdır (Hodder ve Kretsos, 2015).

Sendikal Tutum

Sendika üyeliğini etkileyen diğer bir kavram da sendikal tutumdur. Tutum kelimesinin sözlükteki karşılığı "*bir konu veya mesele karşısında takınılan tavır; tutulan yol, tavır; hal, durum; hareket tarzı, muamele"*dir (Doğan, 2001; Ayverdi, 2011). Sosyal psikolojiye göre tutum; nesneler, olaylar ya da insanlar hakkında olumlu ya da olumsuz öznel değerlendirmelerdir. Diğer bir tanımla tutum, bireyin duygu, düşünce ve davranışlarını oluşturan eğilimlerdir (Dursun, 2014: 31). Tutum için yapılabilecek diğer bir tanım "*harekete hazır olma hali*" şeklinde yapılabilir (Çöllü ve Öztürk, 2006: 376).

Sutton'a (1998: 1318) göre tutumlar niyetlerin önemli birer belirleyicisidir. Niyetler ise davranışa dönüşmede en iyi tahminci olma özelliğini taşımaktadır. Bu bağlamda tutumların davranışları yönlendiren gizli güçler olduğu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Kırel, 2004: 71). Niyetlerin davranışın hemen

öncüsü olduğu göz önüne alındığında, sendikalara karşı olumlu tutumların sendikalara oy vermek gibi sendika yanlısı eylemlere yol açma eğiliminde olması ise şaşırtıcı değildir (Gomez vd., 2002: 524). Dursun'a (2014: 31) göre bireyin tutumunun bilinmesi davranışı hakkında tahminde bulunmamıza olanak tanımaktadır. Dolayısıyla sendikalara yönelik olumlu tutumların sendika üyeliğine dönüşmesi beklenmektedir. Literatürde sendikalara yönelik olumsuz tutumların sendikalar açısından üye kayıpları ile sonuçlanacağı ifade edilmektedir. Ayrıca sendikaların etkinliğini arttırmada yine sendikalara yönelik tutumlar dolaylı bir etkiye sahiptir. Çünkü sendikaların gücü, üyelerin sendikal faaliyetlerine katılmasıyla doğru orantılıdır. Üyelerin sendikal faaliyetlere katılımı ise sendikalara yönelik tutumlara göre değişkenlik göstermektedir (Seçer, 2009: 38).

Sendikalara yönelik tutumlar iki boyutta incelenmektedir. Bunlar genel ve özel tutumlardır (Seçer, 2009: 35). McShane (1986: 404) genel sendika tutumunu kişinin sendikalara ve belirli bir toplumdaki emek hareketine duyduğu duygusal tepki olarak tanımlamaktadır. Fakat yapılan tanımlama içerisinde; toplu pazarlık, yerel sendikalar, sendika araçları, sendika liderliği, sendika-yönetim ilişkileri, sendika militanlığı ve benzeri kavramları kapsam dışında bırakmıştır. Clark (2009: 24) ise sendikalara yönelik genel tutumu; bireylerin örgütlü emek kurumunu, hedeflerini, kazanımlarını ve liderliğin nasıl gördükleriyle ilişkilendirmiştir.

Sendikal tutumların oluşmasında pek çok faktör rol oynamaktadır. Literatür incelendiğinde sendikal tutumla ilişkili olduğu belirlenen pek çok değişkene rastlanmaktadır. Örneğin Chang (2003: 189) yapmış olduğu çalışmada sendikal tutumu dolaylı ya da doğrudan biçimlendiren değişkenleri; ırk, cinsiyet, sınıfsal farklılıklar, işsizlik, ücrette yaşanan değişmeler, yaşanılan ekonomik güçlükler olarak nitelendirmektedir. Barling ve ark., (1991) işe yönelik inançların, Deery ve De Cieri (1991) kişilerin sahip olduğu politik görüşün; Morand (1998) ise işletme yönetimindeki otoriter yönetim rejiminin kişilerin sendikal tutumları üzerindeki rollerini yaptıkları çalışmalarda gözler önüne sermiştir. Sendikalara yönelik toplumsal bakış açısı yine sendikal tutum üzerinde rol oynayan bir başka faktördür (Kochan, 1979: 23).

Cinsiyet açısından bakıldığında kadınların erkeklere oranlar daha olumlu bir sendikal tutum içerisinde olduğunu bulan çalışmalar mevcuttur (Schur ve Kruse, 1992; Seçer, 2009; Gökçe, 2019). Kıroğlu ise yaptığı araştırmada

perakende sektöründe çalışan erkeklerin sendikal tutumunun kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Kıroğlu, 2018: 123). Diğer yandan sendikal tutumla cinsiyet arasında ilişki bulamayan çalışmalar da mevcuttur (Dursun, 2014; Etçi ve Kağnıcıoğlu, 2017).

Sendikal tutum üzerinde etkisi bulunan bir faktör ailenin sendikal tutumudur. Buna göre sendikal tutumların oluşumunda veya belirlenmesinde ailenin ve eğitim alınan alanın önemli bir yeri olduğunu ifade etmektedir. Ailesi sendikal katılım sağlamış ve olumlu sendikal tutumları olan bireylerin çocuklarının da sendikal tutumları pozitif yönlüdür (Dursun, 2014; Aydoğan ve Öztürk, 2019: 221). Bu sonuçlar sendika üyeliğinin arttırılması için bireylerin sendikal tutumlarının olumlu yönde geliştirilmesinin önemini gözler önüne sermektedir. Diğer yandan sendika üyesi olan işçiler hiç üye olmayan ve daha önce üyelik deneyimi yaşayan işçilere göre daha olumlu sendikal tutum içeresindedirler. En olumsuz tutum daha önce sendikaya üye olmuş ancak şu an sendika üyesi olmayan işçilerdir (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 190).

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Modeli

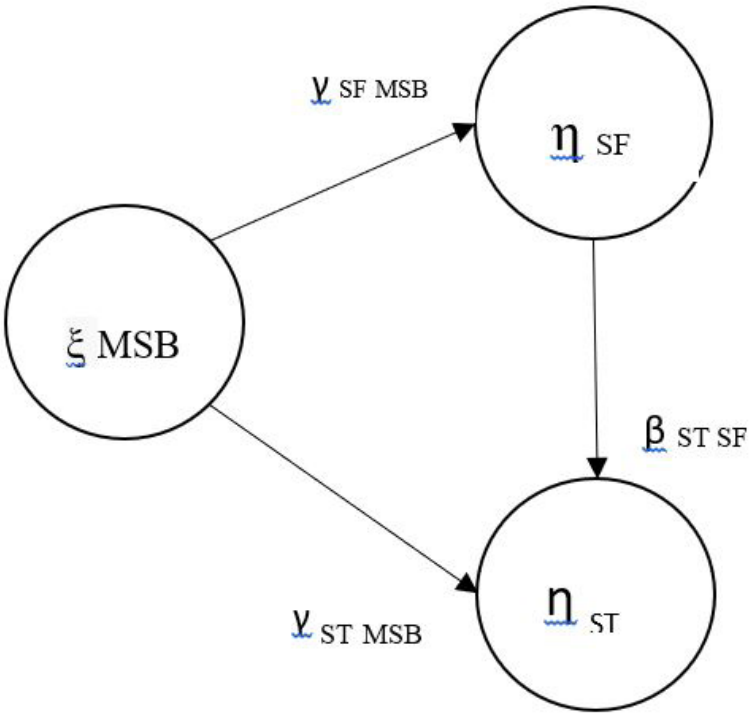
Bireylerin sendikaya üye olma tercihlerini etkileyen pek çok faktör vardır. Sendikal farkındalık ve sendikal tutum bunlardan ikisidir. Bireysel pazarlık gücü yüksek çalışanlarda sendikalaşma eğiliminin az olduğu bilinmektedir. Bu anlamda çalışmada bireysel pazarlık gücünü yükselteceği düşünülen mesleki sonuç beklentisinin sendikaya üye olma davranışını etkileyen sendikal farkındalık ve tutum üzerindeki etkisi incelenmektedir. Günümüzde hâkim olan çalışma şekilleri ve ilişkilerinde bireysel pazarlık gücü yüksek meslekler ve iş ilişkilerinin baskınlığı bilinmektedir. Özellikle hizmetler sektöründe istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların sayısında yaşanan artış ve bu kişilerin daha çok bireysel mücadele yollarını tercih etmeleri sendikalaşma oranlarının düşmesinde etkili olduğu görüşünden (Erikli, 2018: 21) yola çıkarak bu değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinin üye ve güç kazanmak isteyen sendikaların stratejileri üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir.

Tüm dünya ülkeleri gibi sendikal anlamda güç kaybeden Türkiye'de kişilerin sendikalara üyelik kararlarını etkileyen değişkenlerin belirlenmesi ve olumsuz tutum ve düşük farkındalık gibi faktörlerin ortadan kaldırılması için çalışmalar

yapmak sendikaların geleceği için büyük önem arz etmektedir. Bu amaçla araştırmada öğrencilerin sendikal tutumuna, mesleki sonuç beklentileri ve sendikal farkındalıklarının etkisi belirlenmeye çalışılmaktadır. Araştırmanın modeli araştırma değişkenleri ve kuramdaki neden sonuç ilişkileri dikkate alınarak oluşturulmuştur. Model Şekil 1'de gösterilmektedir.

Araştırma modelinde yer alan değişkenler/faktörler, mesleki sonuç beklentisi (MSB), sendikal tutum (ST) ve sendikal farkındalık (SF) olarak belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki etkileri araştırmak için aşağıda yer alan hipotezler test edilmiştir. Araştırma modelinde yer alan faktörlerin tanımları aşağıda verildiği gibidir.

Araştırma modelinde sendikal tutum değişkeni içsel, mesleki sonuç beklentisi dışsal ve sendikal farkındalık değişkeni aracı içsel latent değişkenlerdir. Araştırma modelinde yer alan faktörlerin ve faktörler arası varsayımsal ilişkiler özet olarak aşağıda verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

$\gamma_{SF\ MSB}$ mesleki sonuç beklentisinin sendikal farkındalık üzerindeki doğrudan etkisini, $\gamma_{ST\ MSB}$ mesleki sonuç beklentisinin sendikal tutum üzerindeki doğrudan etkisini göstermektedir. $\beta_{ST\ SF}$ sendikal farkındalık içsel latent değişkenin sendikal tutuma doğrudan etkisini göstermektedir. Mesleki sonuç beklentisi ($\square_{MSB}$) dışsal latent değişken olarak tanımlanmıştır. Mesleki sonuç beklentisinin sendikal farkındalığı (η_{SF}) etkileyeceği varsayımından, SF değişkeni aracı içsel latent değişken olarak tanımlanmıştır. Araştırmada araştırılacak bir diğer durum ise mesleki sonuç beklentisi değişkeninin sendikal farkındalık üzerinden sendikal tutuma dolaylı etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın hipotezleri ise aşağıda ifade edildiği gibidir.

H_1: Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi artarken sendikal farkındalık artar.

H_2: Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi artarken sendikal tutum artar.

H_3: Öğrencilerde sendikal farkındalık artarken sendikal tutum artar.

H_4: Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi, sendikal farkındalık üzerinden sendikal tutumu olumlu etkiler.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesine kayıtlı ve Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) bölümlerinde son sınıfta öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile son sınıf öğrencilerinden ulaşılan ve araştırmaya dahil edilen 312 öğrencinin verisi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Kısa süre sonra çalışma yaşamına atılacak ve yoğunlukla hizmet sektöründe istihdam edilecek olan bu öğrencilerin mesleki sonuç beklentilerinin daha belirgin olacağı düşünüldüğü için dördüncü sınıf öğrencileri araştırmaya dahil edilmiştir. 2019-2020 güz döneminde kayıtlı dördüncü sınıf öğrenci sayısı 2005'dir. Öğrencilerin bölümlere göre dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1
Biga İİBF 2019- 2020 Güz Dönemi Bölümlere Göre 4. Sınıf Öğrenci Sayıları

Bölüm	**İktisat**	**İşletme**	**ÇEEİ**	**Kamu Yönetimi**	**Maliye**	**Uluslararası İlişkiler**	**Ekonometri**
Örgün Öğrenim	134	165	129	122	131	134	156
İkinci Öğrenim	148	147	136	137	146	148	172
Toplam	282	312	265	259	277	282	328

ÇEEİ: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Çalışmaya ilişkin anketler 2019-2020 güz döneminde öğrenim gören dördüncü sınıf öğrencilerinden 13.05.2019- 13.06.2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Analize eksiksiz doldurulan 312 anket dahil edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile toplanmıştır. Verilerin toplanması için üç ölçekten faydalanılmıştır.

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ): Ölçek, 2000 yılında McWhirter ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Tek boyut ve 12 maddeden oluşan ölçek, bireylerin sahip olacakları meslekten elde etmeyi bekledikleri başarıya yönelik inançlarını ölçmektedir. McWhirter ve arkadaşlarının (2000) yaptığı çalışmada ölçeğin geçerlik katsayısı Cronbach Alpha sayısı; 0.83 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Işık (2010) tarafından yapılmıştır. Işık çalışmasında Cronbach Alpha sayısını 0,85 olarak hesaplamıştır. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha sayısı 0,910 olarak tespit edilmiştir.

Sendikal Farkındalık (SFÖ): SFÖ olarak 2019 yılında Kıroğlu tarafından yüksek lisans tezinde geliştirilen form kullanılmıştır. Yazar çalışmasında ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alpha istatistiğini 0,896 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte tek boyut yer almaktadır. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha sayısı 0,891 bulunmuştur.

Sendikal Tutum Ölçekleri (STÖ): Ölçek McShane (1986) tarafından kişilerin sendikalara yönelik tutumlarını ölçmek üzere geliştirilmiştir. 8 ifadeden oluşan ölçek 7'li Likert tipinde oluşturulmuştur. Katılımcılar "seçme şansım olsaydı bir sendikaya üye olmazdım" gibi ifadelere daha yüksek puan verenlerin tutumları olumlu olarak belirlenmektedir. Bu çalışmada diğer ölçeklerle uyumlu olması açısından 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır**.** Yazar çalışmasında ölçeğe

ait Cronbach Alpha sayısını 0,94 olarak tespit etmiştir (McShane, 1986: 409). Bu araştırmada ise Cronbach Alpha sayısı 0,812'dir.

Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi

Öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinin ve sendikal farkındalıklarının sendikal tutumlarına etkisine yönelik model Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesiyle (PLS-SEM) sınanmıştır. Sınama SmartPLS ile gerçekleştirilmiştir. SmartPLS hazır yazılımı son yıllarda sosyal bilimlerde sıkça kullanılmaya başlayan veri analiz araçlarından birisidir. Analiz mantığı PLS-SEM'e dayanmaktadır. PLS-SEM, varyans temelli yapısal eşitlik modellemesi olarak adlandırılır. PLS-SEM analiz yöntemleri, tahmin yöntemi olarak regresyon gibi en küçük kareler yöntemini kullanmaktadır. Analiz bağımlı değişkenin R^2 değerini maksimize eden ilişki katsayılarının tahminine dayanmaktadır. Diğer bir ifadeyle bağımlı değişken olan latent değişkenin açıklanan varyansını maksimize ederken, hata terimlerinin varyansını minimize etmek amaçlı yazılmış bir yöntemdir (Hair ve ark., 2014). Yöntem kovaryans temelli yapısal eşitlik modellemesinde olduğu gibi model karmaşıklaştıkça, tahmin edilen parametre sayısı artıkça daha büyük örnekleme gereksinim duymamaktadır. Ayrıca yöntem yapısal eşitlik modellemesinde herhangi bir dağılım varsayımına gerek duymamakta, veri setinden bootstrap tekniğine dayanarak örneklemler oluşturmaktadır. Her bir örneklemlerden elde edilen parametrelerle ilgilenen parametrik olmayan bir yöntemdir (Civelek, 2018). Araştırmada kovaryans temelli yaklaşımların yerine PLS-SEM tekniğinin seçilme nedeni, PLS-SEM tekniğinin bu özelliğinin yanında açıklanmaya çalışılan bağımlı değişkenin açıklanan varyansını maksimize etmesi ve hata varyanslarını ise minimize etme amaçlı olmasındandır.

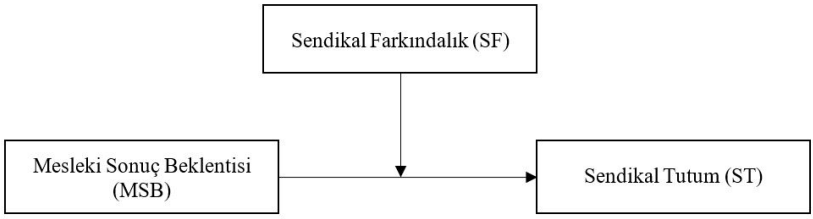
SEM modellerinde iki tür değişken bulunur. Bunlardan biri olan içsel değişkenler, tamamen sistemdeki diğer bağımsız değişkenler tarafından belirlenen değerlere sahiptir. Sistemdeki bağımsız değişkenlere ise dışsal değişken denilmektedir. Dışsal değişkenler modeldeki diğer değişkenlerden etkilenmezler. SEM iç ve dış model olmak üzere iki farklı model sunar. İç model içsel ve dışsal değişkenler arasındaki ilişkiyi gösterirken, dış model latent değişkenler ve bunları gözlemlenebilir göstergelerini sunan modeldir. İç model yapısal modeli, dış model ise ölçüm modelini gösterir. Ölçüm modeli; yapı Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) ve

ölçümler arasındaki ilişkiyi belirtir. İlişkinin yönü yapıdan ölçütlere doğru ise reflective ölçüm, ölçütten yapıya doğru ise formative ölçüm yapılıyor demektir. PLS-SEM'in klasik SEM uygulamalarında hesaplanan uyum iyiliği değerlerine sahip olmayıp kendine ait bazı uyum indeksi değerlerine göre yorumlanmaktadır (Çakır 2019). PLS-SEM'de model geçerliliği ve uyumu, faktör yükleri, yol katsayıları R^2, f^2, Q^2 istatistikleri kullanılarak değerlendirilmektedir (Kline, 2011).

Düzenleyicilik Etkisi

Araştırmada Mesleki Sonuç Beklentisi ile araştırmanın bağımlı değişken konumundaki sendikal tutum arasında sendikal farkındalık değişkenlerinin düzenleyici etkisinin olup olmadığı da araştırılmıştır. Düzenleyici etkinin varlığı IBM SPSS 25.0 hazır yazılımında A. F. Hayes tarafından geliştirilen Process v3.3 Makro uygulaması kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Düzenleyici etki, bir etkileyen değişken X'in etkilenen değişken Y üzerindeki etkisinin W gibi değişkene bağlı olarak etkilenip etkilenmediğini incelemektedir. Düzenleyici etkide X'in Y üzerindeki etkisinin bir W değişken tarafından belirlendiği, düzenlendiği incelenir. Başka bir anlatımla, X değişkenin Y değişkeni üzerindeki etkisinin hangi durumlarda artacağını veya azalacağını ya da bu etkinin neye bağlı olduğunu gösteren değişken düzenleyici değişkendir (Gürbüz, 2019). Sendikal farkındalığın düzenleyici, sendikal tutumun bağımlı değişken olduğu araştırma modeli Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Sendikal Tutuma Yönelik Düzenleyici Model

Bulgular

Tanımlayıcı Sonuçlar

Araştırma 312 öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Öğrencilerin % 60,3'ü erkek öğrencilerden oluşurken, % 39,7'si kız öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin % 17'si çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkiler bölümünde, % 15,1'i ekonometri, % 8'i kamu yönetimi, % 11,2'si iktisat, % 24,7'si işletme, % 13,5'i uluslararası ilişkiler ve % 10,6'sı maliye bölümünde eğitim görmektedirler. Öğrencilerin % 20,8'inin ailesinde sendikalı bir birey var iken % 79,2'sinde ise sendikaya üye bir birey bulunmamaktadır.

Araştırma Modelin Geçerliliği ve Parametre Tahminleri

Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modelinin yakınsaklık geçerliliğinin (Convergent valitity) sağlanabilmesi için temelde üç kriterin sağlanması gerekmektedir. Birincisi; latent değişkenlere ait her bir gözlenen değişkenin standart faktör yükünün 0,70'den büyük 0.90'dan daha az olması gerekmektedir (Chin, 1998). İkincisi, her bir yapı için Yapı Güvenilirliği (Composite Reliability-CR) ve Cronbach Alpha (CA), birleşme geçerliliği (convergent validity) ve ayrışma geçerliliğinin sağlanması ve değerlerin 0,70'den büyük olmasıdır (Hair ve ark., 1998). Son olarak, her yapı için Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted- AVE) değerinin 0,50'den yüksek olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Ayrıca CR > AVE olmalıdır (Gürbüz 2019).

Araştırmada yakınsak geçerlilik için standart faktör yüklerinin 0,769 ile 0,860 arasında yer aldığı belirlenmiştir. Modelde yer alan boyutların güvenirlikleri incelenmiş ve Gerek Cronbach Alpha (CA) gerek rho_A güvenirlikleri 0,80 üzeri elde edilmiştir. Bileşik güvenirlik CR istatistiği 0,85 üzeri elde edilmiştir. Dolayısıyla ölçeklerin yeterli güvenirlik değerlerine sahip olduğu söylenebilir. Birleşme geçerliliği için AVE değerleri 0,50 üzeri elde edildiğinden birleşme geçerliliği de sağlanmıştır. Ayrışma geçerliliğine (Discriminant Validity) 0,50 den büyük elde edilmiştir. PLS-SEM analizinde açıklanan diğer bir kriter Fomernell-Larcker kriteridir. Fomernell-Larcker kriteri faktörlerin birbirinden ne kadar ayrıldığını ve modeli nasıl temsil edildiğini gösterir. Fornell ve Larcker (1981)'e göre bu değer açıklanırken satır ve sütundaki tüm değerlere bakılır. Her bir latent değişken için hesaplanan değer aynı satır ve sütundaki değerlerden büyük olmalıdır. Diğer bir ifadeyle

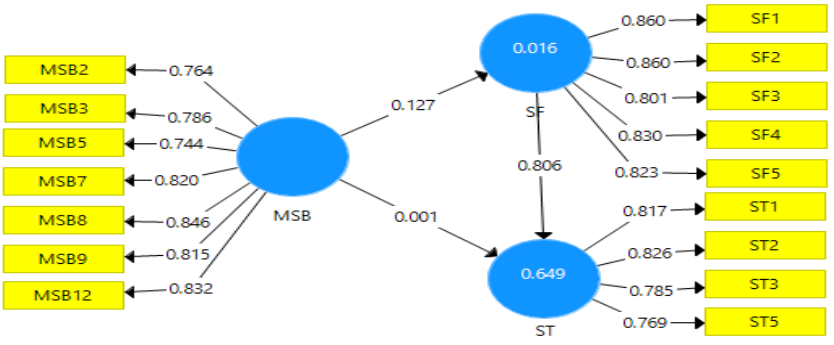
köşegen üzerindeki değerlerinin diğer korelasyonlarla karşılaştırıldığında büyük olması gerekir. Tablo 2'de ilk üç satırda koyu renk ile gösterildiği gibi modelde Fornell-Larcker kriterine göre ayrıştırma geçerliliği sağlanmıştır. Bu değerler aynı zamanda AVE değerlerinin karekköküdür. MSB için $\sqrt{0,643} = 0,802$,SF için $\sqrt{0,697} = 0,835$ ve ST için $\sqrt{0,639} = 0,800$ hesaplanmıştır.

Araştırma modeli için gözlenen değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı da incelenmiştir. Eğer değişkenler arasında korelasyonlar 0.90 ve üzerindeyse çoklu bağıntıya yol açabilmektedir. Çoklu doğrusal bağıntıyı test eden Varyans Artırıcı Faktör (Variance Inflation Factor, VIF) değeridir (Hair ve ark., 2010). Araştırmada 3 ve daha büyük VIF değerlerine sahip MSB6, MSB7 ve MSB 10 gözlenen değişkenleri analizden çıkartılmış ve maddeler (değişkenler) çoklu doğrusal bağıntı etkisinden arındırılmıştır. Gözlenen değişkenlere yönelik en küçük VIF değeri 1,512, en büyük VIF değeri de 2,89 olarak elde edilmiş ve analize devam edilmiştir. Ayrıca MSB 4 değişkenin faktör yükü 0,70'den daha düşük olması ve ST 4 değişkenin analizden çıkarıldığında Fornell-Larcker kriterini sağladığından analiz dışında tutulmuştur. Ayrıca PLS-SEM analizinde temel koşullardan birisi VIF, AVE gibi koşullar sağlanmadan yapısal modelin sınanmaması gereğidir. Gözlenen değişkenlere yönelik VIF değerlerinin üçten az olduğu değişken sayısıyla yapısal eşitlik modeli sınanmıştır. Yapısal model analizinin son aşamasında bir başka güç değeri tahmin gücü Q^2 değeridir. Q^2 değerleri, ilişki katsayılarının gözlenen bir içsel değişkeni ne kadar iyi tahmin ettiğini göstermeye yaramaktadır (Yılmaz ve ark., 2019). İçsel değişkenler için hesaplanan tahmin gücü katsayılarının Q^2 sıfırdan büyük olması, araştırma modelinin, içsel değişkenleri tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Hair ve ark., 2014). Q^2 değerinin 0,02 ve üzerinde olması küçük, 0,15 ile 0,34 arasında olması orta, 0,35 ve üzerinde olması ise büyük tahmin edicilik olarak gösterilmektedir (Yıldız 2020). Araştırmada Q^2 değerleri SF için 0,010 ve ST için ise 0,407 olarak elde edilmiştir. Yapısal modelinin Q^2 değerlerinin sıfırdan büyük olması, tahmin geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Chin, 1998). Ayrıca SRMR değeri 0,054 iyi uyumu göstermekte olup NFI=0,90 değeri kabul edilebilir uyum değerleri arasında hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2
Sendikal Tutuma Yönelik Kriterler

	MSB	SF	ST
Mesleki sonuç beklentisi (MSB)	0,802		
Sendikal farkındalık (SF)	0,127	0,835	
Sendikal tutum (ST)	0,103	0,798	0,800
AVE	0,643	0,697	0,639
Cronbach Alpha	0,910	0,891	0,812
rho_A	0,933	0,892	0,813
CR	0,926	0,920	0,876
SRMR	0,054	NFI	0,900
Tahmin gücü Q^2		0,010	0,407
VIF	En küçük	1,512	
	En büyük	2,89	

Mesleki sonuç beklentisi değişkeninin dışsal latent, sendikal farkındalığın içsel aracı latent ve sendikal tutum değişkenin içsel latent değişken olduğu model SmartPLS hazır yazılımı ile sınanmıştır. Elde edilen standart yol grafiği Şekil 3'de verilmiştir.



Şekil 3. Mesleki Sonuç Beklentisi ve Sendikal Farkındalığın Sendikal Tutuma

Etkisine Yönelik Yapısal Model

Şekil 3'e göre;

- Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi ile sendikal farkındalık arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı 0,127 birimlik bir ilişki belirlenmiştir (t=2,119 P=0,034). Buna göre öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi artarken sendikal farkındalık artmaktadır. Dolayısıyla H_1 desteklenmiştir.

- Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi ile sendikal tutum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir (t=0,018 P=0,986). Dolayısıyla H_2 desteklenememiştir.
- Öğrencilerde sendikal farkındalık ile sendikal tutum arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı 0,806 birimlik bir ilişki belirlenmiştir (t=33,771 P=0,0001). Öğrencilerde sendikal farkındalık artarken sendikal tutumda artmaktadır. Dolayısıyla H_3 desteklenmiştir.
- Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi, sendikal farkındalık üzerinden sendikal tutumu olumlu etkilemektedir (t=2,116 0,034). Dolayısıyla H_4 desteklenmiştir.

İçsel latent değişken olan SF için R^2 değeri 0,016 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada açıklanmaya çalışılan ST değişkenine yönelik R^2 değeri 0,649 olarak hesaplanmıştır. R^2 değeri etki büyüklüğünü göstermekte olup dışsal değişkenlerin içsel değişkenin yüzde kaçını açıkladığını gösteren değerlerdir. R^2 değerleri 1'e yakın çıkmazlar. R^2 değeri 0,25 ise zayıf, 0,50 ise orta, 0,75 ise güçlü kabul edilmektedir. Sarstedt ve arkadaşları (2017) yaptıkları çalışmada bazı durumlarda R^2 değerinin 0,10 olmasının bile yeterli sayılabileceğini belirtmektedirler. Yazarlar R^2 değeri ile ilgili beklentinin yapılan literatür araştırmasına göre belirlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

f^2 (effect size), tüm içsel latent değişkenlerin R^2 değerlerinin değerlendirilmesine ek olarak, belirli bir dışsal latent değişkenin modelden çıkarıldığında, R^2 değerindeki değişim, bu çıkarılan yapının içsel latent değişkenler üzerinde önemli bir etkiye sahip olup olmadığını değerlendirmek için kullanılır (Yılmaz ve ark., 2019). Etki ölçüsü f^2 tahmin edici bir latent değişkenin yapısal düzeyde zayıf ($0,02 < f^2 < 0,14$), orta ($0,15 < f^2 < 0,34$) veya yüksek ($f^2 > 0,34$) bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir (Hair ve ark., 2014). MSB değişkeni SF değişkeni üzerinde 0,016 birimlik etkiye sahip iken, ST değişkeni üzerinde etkisi belirlenmemiştir. SF değişkenin ST değişkeni üzerindeki etkisi ise 1,82 ile 0,34'den daha büyük olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3
Mesleki Sonuç Beklentisi ve Sendikal Farkındalığın Sendikal Tutuma Etkisine Yönelik Standartlaştırılmış Parametre Tahminleri ve t Değerleri

Hipotezler		Parametre	Std. Sapma	t	P	R^2	f^2	Sonuç
H_1	MSB -> SF	0,127	0,060	2,119	0,034	0,016	0,016	Desteklendi
H_2	MSB -> ST	0,001	0,039	0,018	0,986			Desteklenmedi
H_3	SF -> ST	0,806	0,024	33,771	0,000	0,649	1,820	Desteklendi
H_4	MSB -> SF ->ST	0,102	0,048	2,116	0,034	0,649		Desteklendi

Düzenleyicilik Etkisine Yönelik Bulgular

Düzenleyici regresyon analizine dahil edilen etkileyen değişken, sonuç değişken aktif karlılığın üzerindeki değişimin % 65,77'sini açıklamaktadır (F=197,27 P=0,000). Regresyon analizi sonucunda etkileyen veya bağımsız değişken βi'lerin anlamlılıklarına bakılmış ve mesleki sonuç beklentisine yönelik β=0,2943 parametre değerinin sendikal tutumu anlamlı bir şekilde artırdığı bulunmuştur (t=3,0353 P=0,0026). Benzer şekilde sendikal farkındalığa yönelik parametre değeri β=1,0842 anlamlı bulunmuş ve sendikal tutumu pozitif etkilediği belirlenmiştir (t=10,8063 P=0,000). Sabit parametre ise istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Modele yönelik düzenleyici etkiye bakılmış ve mesleki sonuç beklentisi ile sendikal farkındalık değişkeninin etkileşimsel etkisi (Int_1) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=-3,2078 P=0,0015). Ayrıca güven aralığı (LLCI-ULCI), sabit parametre hariç sıfır değerini kapsamamaktadır. Sendikal tutum değişkenin analize dahil edilmesiyle R^2 değerinde 0,0114 birimlik değişim olduğu ve R^2 değerini artırdığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4
Sendikal Farkındalık Değişkenin Düzenleyici Özelliğine Yönelik Özet ve Katsayılar Tablosu

	β_i	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	0,0791	0,2293	0,3449	0,7304	-0,3721	0,5302
MSB	0,2943	0,0970	3,0353	0,0026	0,1035	0,4850
SF	1,0842	0,1003	10,8063	0,000	0,8868	1,2816
Int_1	-0,1331	0,0415	-3,2078	0,0015	-0,2148	-0,0515
Etkileşimsel Etki		Int_1	MSB X SF			

R=0,8110, R^2=0,6577, F=197,27 P=0,000; ΔR^2=0,0114 F=10,2898 P=0,0015

Düzenleyici değişkenin etkisi belirlendikten sonra düzenleyici değişkenin durumsal etkileri incelenmiştir. Düzenleyici değişken olan sendikal tutumun düşük (1,400), orta (2,000) ve yüksek (2,800) olduğu durumlarda mesleki sonuç beklentisindeki değişimin, sendikal tutum üzerindeki etkilerinin anlamlı olup olmadığına dair üç farklı regresyon istatistiği elde edilmiştir. Sendikal

farkındalığın orta düzeyde olduğunda düzenleyici etkisinin olmadığı belirlenmiştir (t=0,8561 P=0,3926). Diğer durumlarda sendikal farkındalığın düzenleyici etkisinin olduğu belirlenmiştir. Üç farklı duruma göre elde edilen regresyon değerleri Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5
Düzenleyici Değişken Sendikal Farkındalık Durumsal Etki Tablosu

SF	Etki	Std. Hata	t	P	LLCI	ULCI
1,400 (Düşük)	0,1079	0,0461	2,3423	0,0198	0,0173	0,1985
2,000 (Orta)	0,0280	0,0327	0,8561	0,3926	-0,3926	0,0923
2,800 (Yüksek)	-0,0785	0,0400	-1,9684	0,0500	-0,1571	-0,0009

Sendikal farkındalığın üç durumda sendikal tutuma yönelik düzenleyici etkisi ise Tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6'ya göre;

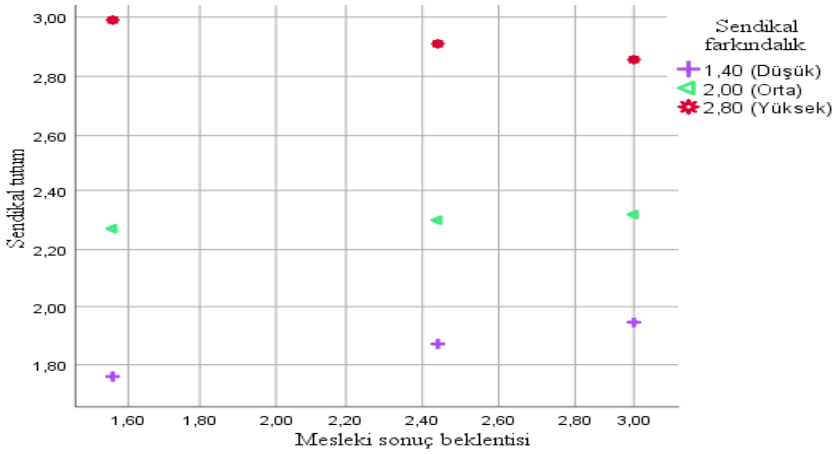
- Öğrencilerde sendikal farkındalığın düzenleyici etkisi düşük olduğunda ve mesleki sonuç beklentisi her üç düzey için sendikal tutum 1,7665-1,9206 arasında artış göstermektedir.
- Öğrencilerde sendikal farkındalığın düzenleyici etkisi yüksek olduğunda ve mesleki sonuç beklentisi her üç düzey için sendikal tutum 2,9915-2,8793 arasında azalış göstermektedir.

Tablo 6
Sendikal Farkındalığın Farklı Durumlarına Göre Düzenleyici Etkisi

Mesleki sonuç beklentisi	Sendikal farkındalık	Sendikal Tutum
1,5714 (Düşük)	1,4000 (Düşük)	1,7665
2,4286 (Orta)	1,4000 (Düşük)	1,8590
3,0000 (Yüksek)	1,4000 (Düşük)	1,9206
1,5714 (Düşük)	2,0000 (Orta)	2,2915
2,4286 (Orta)	2,0000 (Orta)	2,3155
3,000 (Yüksek)	2,0000 (Orta)	2,3315
1,5714 (Düşük)	2,80000 (Yüksek)	2,9915
2,4286 (Orta)	2,80000 (Yüksek)	2,9242
3,0000 (Yüksek)	2,80000 (Yüksek)	2,8793

Anlamlı aracı etkilerin yönüyle ilgili inceleme yapabilmek için Tablo 5'de yer alan veriler Aiken ve arkadaşları (1991) tarafından önerilen Slope test analiz yöntemi ile Şekil 4'de grafik elde edilmiştir.

Grafikte gösterilen eğim analizinde sendikal farkındalığın etkileri düşük ve yüksek durumlarda görünebilmektedir. Sendikal farkındalığın düşük ve orta düzeyler hariç orta düzeyde düzenleyici etkisine yönelik noktalarda bir eğim olmadığından önemli bir düzenleyici etkisinin olduğu söylenememektedir.



Şekil 4. Sendikal Farkındalığın Düzenleyici Etkisinin Grafiksel Gösterimi

Bölüm ve Cinsiyete Göre Farklılıklar

Öğrencilerin cinsiyete ve bölümlere göre araştırma değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Bunun için ölçeklere verilen yanıtlar bir skor gibi düşünülmüş ve toplanmıştır. Toplam skorlar her bir ölçekte yer alan madde sayısına bölünerek öğrencilerin ölçeğe yönelik tutum veya algılamaları ortalama cinsinden hesaplanmıştır. Ortalama skor değerlerini öncelikle normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov normallik testine göre her üç değişkene yönelik ortalama skor değerleri normal dağılım göstermemektedir ($p < 0,05$). Bu nedenle öğrencilerin cinsiyet ve bölümlerine göre farklılıkları, parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerle incelenmiştir.

Cinsiyete Göre Sonuçlar

Öğrencilerin cinsiyete göre mesleki sonuç beklentisi, sendikal farkındalık ve sendikal tutum algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre öğrencilerin cinsiyete göre her üç değişkene yönelik algı ve tutumları arasında fark belirlenmemiştir.

Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF'de (Seçer, 2009: 53) ve Gümüşhane'de İnsan Kaynakları Bölümü öğrencileri (Gökçe, 2019: 153) ile yapılan benzer bir çalışmalarda kız öğrencilerin sendikalara yönelik tutumları erkeklere göre daha olumlu bulunmuştur. Biga İİBF son sınıf öğrencilerinde böyle bir farklılık

tespit edilmemiştir. Eğitim fakültesinde yapılan bir araştırmada sosyal bilgiler öğretmenliği bölümü öğrencilerinin sendikal tutumları en yüksek, sınıf öğretmenliği bölümü öğrencilerinin ise sendikal tutumları en düşük çıkmıştır (Aydoğan ve Öztürk, 2018: 218). Türkiye'de en az ataması yapılan bölümlerden birinin sosyal bilgiler öğretmenliği olması bu sonuca neden olabilir.

Kıbrıs'ta bir üniversitede yapılan araştırmada kız öğrencilerin mesleki sonuç beklentisi erkeklere oranla daha yüksek bulunmuştur. Öğrencilerin okudukları bölüme göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Tosun ve Güntaş, 2018: 31-32). Bu araştırmada mesleki sonuç beklentisi açısından cinsiyete göre bir farklılık bulunmamıştır.

Bölümlere Göre Sonuçlar

Öğrencilerin bölümlere göre mesleki sonuç beklentisi, sendikal farkındalık ve sendikal tutum algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile araştırılmıştır. Fark bulunan değişkenlere yönelik fark gösteren bölümlerin hangileri arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur.

Öğrencilerin bölümlere göre mesleki sonuç beklentisi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile araştırılmış ve anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (Test istatistiği=13,955 P=0,030). Bonferroni çoklu karşılaştırma testine göre;

- Ekonometri bölümünde okuyan öğrencilerin, mesleki sonuç beklentisi iktisat bölümünde okuyan öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinden daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=2,393 P=0,017).
- İşletme bölümünde okuyan öğrencilerin, mesleki sonuç beklentisi iktisat bölümünde okuyan öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinden daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=-2,899 P=0,004).
- Ekonometri bölümünde okuyan öğrencilerin, mesleki sonuç beklentisi uluslararası ilişkiler bölümünde okuyan öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinden daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=2,127 P=0,033).
- İşletme bölümünde okuyan öğrencilerin, mesleki sonuç beklentisi uluslararası ilişkiler bölümünde okuyan öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinden daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=2,650 P=0,008).

Bölümlere göre mesleki sonuç beklentisi skorları en yüksek olan bölüm ekonometri iken, en düşük bölüm iktisattır. Bu durumun en muhtemel sebebi ekonometri bölümlerinin diğer iktisadi ve idari bilimler fakültesi bölümlerine oranla daha matematiksel ve istatistik temelli dersler alarak kendilerini farklı hissetmeleri olabilir. Sendikal tutum ölçeğinde ise en yüksek ortalama skor iktisat öğrencileri arasında görülmüştür. Mesleki sonuç beklentisi skorları düşük olan iktisat bölümü öğrencilerinin sendikal tutum skorlarının en yüksek olması bireysel pazarlık güçlerinin düşük olduğunu hissetmeleri ile sendikalara karşı olumlu bir tutum içinde olmaları ile açıklanabilir.

Öğrencilerin bölümlere göre sendikal farkındalık algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile araştırılmış ve anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (Test istatistiği=27,496 P=0,000). Sendikal farkındalık düzeyi çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri öğrencileri arasında en yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu durumun en muhtemel sebebi bu bölüm öğrencilerinin işçi hakları ve sendikalar konusunda yoğun dersler almaları olabilir. Bonferroni çoklu testine göre;

- ÇEEİ bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal farkındalığı ekonometri bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal farkındalığından daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,154 P=0,034).
- ÇEEİ bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal farkındalığı işletme bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal farkındalığından daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=4,156 P=0,001).
- ÇEEİ bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal farkındalığı maliye bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal farkındalığından daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,508 P=0,009).
- İktisat bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal farkındalığı işletme bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal farkındalığından daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,317 P=0,019).

Öğrencilerin bölümlere göre sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile araştırılmış ve anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (Test istatistiği=24,031 P=0,000). Bonferroni çoklu testine göre;

- ÇEEİ bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal tutumu maliye bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal tutumundan daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,116 P=0,038).
- İktisat bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal tutumu maliye bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal tutumundan daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,307 P=0,020).
- ÇEEİ bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal tutumu işletme bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal tutumundan daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,227 P=0,026).
- İktisat bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal tutumu işletme bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal tutumundan daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,372 P=0,016). Elde edilen sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7
Bölümlere Göre Farklılık Testi

	Bölümler	**N**	**Ortalama**	**Std. Sapma**	**Test İstatistiği**	**P**
Mesleki sonuç beklentisi	ÇEEİ	53	3,7830	,55814	13,955	0,30
	Ekonometri	47	3,8546	,73935		
	Kamu yönetimi	25	3,6133	,70992		
	İktisat	35	3,4333	,87115		
	İşletme	77	3,8831	,70546		
	Uluslararası İlişkiler	42	3,5238	,73857		
	Maliye	33	3,6490	,83249		
	Toplam	312	3,7166	,73860		
Sendikal farkındalık	ÇEEİ	53	4,1811	,57414	24,031	0,001
	Ekonometri	47	3,7404	,85253		
	Kamu yönetimi	25	4,0000	,58023		
	İktisat	35	4,1714	,82482		
	İşletme	77	3,6909	,82305		
	Uluslararası İlişkiler	42	3,9190	,66120		
	Maliye	33	3,6485	,71069	27,496	0,000
	Toplam	312	3,8865	,76285		

Sendikal tutumu	ÇEEİ	53	3,7170	,52050	13,955	0,030
	Ekonometri	47	3,6383	,71671		
	Kamu yönetimi	25	3,7933	,71408		
	İktisat	35	3,8857	,74291		
	İşletme	77	3,3506	,80776		
	Uluslararası İlişkiler	42	3,5040	,47781		
	Maliye	33	3,3081	,70356		
	Toplam	312	3,5678	,70769		

Sonuç

Tüm dünya ile benzer şekilde Türkiye'de de sendikalaşma oranları düşüş eğilimindedir. Sendikalaşma eğilimlerini bireylerin sendikalara yönelik tutum ve farkındalıklarının etkilediği bilinmektedir. Diğer yandan işçilerin bireysel pazarlık güçleri arttıkça toplu olarak haklarının savunulmasına olan ihtiyaçları da düşebilmektedir. Bu nedenle araştırmada bir dönem sonra mezun olarak işgücü piyasasına katılacak olan yükseköğretim dördüncü sınıf öğrencilerinin mesleki sonuç beklentileri, sendikal tutum ve farkındalıkları araştırılmıştır.

Araştırma kapsamında hazırlanan anket beyaz yakalı niteliklere yönelik eğitim alan İİBF öğrencilerine uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri artarken sendikal farkındalıkları artmaktadır. Mesleki sonuç beklentisi ile sendikal tutum arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Mesleki sonuç beklentisi artarken sendikal farkındalığın artması öğrencilerin gelecekte mesleklerinde başarılı olacaklarına dair inançları ile sendikalara yönelik farkındalıkları arasında ters yönlü bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Mesleki sonuç beklentisi ölçeğine verilen yanıtların ortalama skorları en yüksek ekonometri, en düşük iktisat bölümünde çıkmıştır. Sendikal farkındalık ölçeği açısından en yüksek skorlar çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümünde tespit edilmiştir. Sendikal tutum ölçeği açısından ise en yüksek ortalama skorlar iktisat bölümü öğrencileri arasındadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer sonuç gerek kız gerekse erkek öğrencilerde sendikal farkındalık ile sendikal tutum arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin saptanmasıdır. Bu sonuç Palaz ve Poyraz'ın (2019) gerçekleştirdiği çalışma ile gençlerin sendikalara yönelik olarak doğrudan bir karşıtlığı ve olumsuz tutumlarının olmadığı, aksine sendikal farkındalıklarının yüksek olduğu ve sendikaya sıcak baktıkları tespitleri ile

uyuşmaktadır. Aynı sonuç; Gomez ve arkadaşlarının (2002) çalışması ile de kısmen tutarlıdır. Her ne kadar Gomez ve arkadaşları işyeri içindeki koşullara bağlı olarak gençlerdeki sendikal tutumun değiştiğini ifade etmiş olsalar da gençlerin sendikal farkındalığın artışı sendikal tutum üzerinde bir potansiyel yaratmaktadır.

Çalışmada araştırılan diğer bir nokta da mesleki sonuç beklentisi ile bağımlı değişken konumundaki sendikal tutum arasında, "sendikal farkındalığın" düzenleyici etkisinin olup olmadığıdır. Araştırmada kurulan model açısından mesleki sonuç beklentisi, sendikal farkındalık üzerinden sendikal tutumu etkilemektedir. Buna göre mesleki sonuç beklentisi ile sendikal tutum arasında sendikal farkındalığın düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerde sendikal tutum, sendikal farkındalığın etkisi ile artıp azalmaktadır. Araştırmada sendikal farkındalık artarken sendikal tutum da artmıştır. Sendikal farkındalık, sendikal tutum ve mesleki sonuç beklentisinin açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu sonuçlardan yola çıkarak söyleyebiliriz ki sendikaların üye sayısının arttırılması için bireylerin sendikalara yönelik olumlu tutumlarının ve sendikal farkındalıklarının da arttırılması gerekmektedir. Özellikle yeni yetişen nesil üzerinde sendikal farkındalık ve algıyı arttırmak üzerine sendikaların faaliyetlerde bulunması önem taşımaktadır. Benzer çalışmalar sendikalı olmayan işçi kesimi için de yapılmalıdır. Yapılan araştırmalar ailesinde sendika üyesi ya da sendikaya yönelik olumlu tutumları olan öğrencilerin sendikal tutumlarının daha olumlu olduğunu göstermiştir (Gomez vd., 2002; Dursun, 2014; Aydoğan ve Öztürk, 2019). Diğer yandan henüz işçi olmayan ama gelecekte işçi olmaya aday üniversite öğrencilerine sendikaları tanıtmak, en azından isimlerini duyurmak üzere faaliyetler önem taşımaktadır. Yapılan bir çalışmada sendikaların adını bilen öğrencilerin sendikal tutumları daha yüksek bulunmuştur (Aydoğan ve Öztürk, 2018). Sendikaların isimlerini duyurucu sosyal faaliyetlerde bulunması sendikaların farkında olmayan bireylerin farkındalığını arttırmaya hizmet edecektir. Sendikalar üniversiteler ile ortak faaliyet, toplantı ve sosyal aktivitelerle öğrencilere "sendika" kurumunun varlığını öğreterek ya da hatırlatarak farkındalık düzeylerini arttırmalıdır.

Türkiye'de üye sayılarının düşüklüğü yanında kadın sendika üyelerinin azlığı da dikkat çekmektedir. Bunun önemli nedenleri arasında kadınların yaptıkları işler yanında sendikalarda kadınların aktif rol alamaması da yer almaktadır.

Kadınların sendikalarda aktif görevlere getirilmesi genç neslin sendikalara yönelik olumlu tutum geliştirmesine de neden olacaktır.

Fakat şunu da belirtmek gerekir ki araştırma sonuçları seçilen örnekleme yöntemi ve örneklem büyüklüğüne bağlı olarak genellenebileceğinden gelecek çalışmalarda farklı sonuçları görebilmek de mümkündür. Özellikle kariyer planlama sürecinin bir parçası olarak kabul edilen mesleki sonuç beklentisi üzerinden sendikal tutum ve farkındalığı ölçmeye yönelik gerçekleştirilen araştırmanın, belirli bir grup üniversite öğrencisi üzerinde yürütülmesi nedeniyle bulguların genellenebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle konuyla ilgilenen araştırmacıların gelecek çalışmaları farklı gruplar üzerinde tekrarlaması yararlı olacaktır. Bunun yanı sıra öğrencilerin mesleki sonuç beklentilerini ve sendikal farkındalığını arttırmaya yönelik atılacak adımlar ile sendikal tutumun artması sağlanabilir. Benzer şekilde sendikal farkındalığın artışı yine sendikal tutum üzerinde olumlu bir etki yaratacağından farkındalığı arttırmaya yönelik etkinliklere yer verilmesi faydalı olacaktır. Bu etkinliklerde temel hedef, öğrencilere sendikal bilinç kazandırılarak kariyer adımlarında sendikal tutum ile hareket etmelerini sağlayacak ve bu tutumu davranışa dönüştürmesini tetikleyecektir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: E.K.P., S.A.Ş., B.H.; Veri Toplama: E.K.P.; Veri Analizi /Yorumlama: S.A.Ş., B.H.; Yazı Taslağı: E.K.P., S.A.Ş.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: E.K.P., S.A.Ş., B.H.; Son Onay ve Sorumluluk: E.K.P., S.A.Ş., B.H.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.
Author Contributions: Conception/Design of study: E.K.P., S.A.Ş., B.H.; Data Acquisition E.K.P.; Data Analysis/Interpretation: S.A.Ş., B.H.; Drafting Manuscript: E.K.P., S.A.Ş.; Critical Revision of Manuscript: E.K.P., S.A.Ş., B.H.; Final Approval and Accountability: E.K.P., S.A.Ş., B.H.

Kaynakça/References

Ali, R.S., McWhirter, E.H. & Chronister, K.M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, *13*(40), 40-58.

Aiken, L.S., West, S. G. & Reno, R.R. (1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. Sage Publication, Inc.

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (2021). İşkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2021 Ocak ayı istatistikleri hakkında tebliğ. Erişim adresi: https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/67207/2021-ocak.pdf erişim tarihi: 02.03.2021.

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (2003). İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2003 Ocak Ayı İstatistikleri. Erişim adresi: https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler erişim tarihi: 02.03.2021.

Aydoğan, A., ve Öztürk, M. (2019). Y kuşağının sendikalar hakkında tutumları: Süleyman Demirel Üniversitesi eğitim fakültesi öğrencileri üzerine bir uygulama*, İş ve Hayat Dergisi,* 5(9), 195- 230.

Ayverdi, İ. (2011). *Misalli Büyük Türkçe Sözlük* (2.bs). İstanbul: Kubbealtı Yayınları

Bain, G.S., Elsheikh, F. (1979). An inter-industry analysis of unionisation in Britain. *British Journal of Industrial Relations,* 17(2), 137–157.

Chang, T.F.H. (2003). A structural model of race, gender, class, and attitutes toward labor unions. *The Social Science Journal, 40*(2), 189-200.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Methodology for business and management: Modern methods for business research* (pp. 295–336). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Clark, P. F. (2009). *Building More Effective Unions* (2nd ed.). Ithaca: Cornell University Press.

Civelek, M.E. (2018). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Metodolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

Çakır, F.S. (2019). Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) ve bir uygulama*. Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi,5*(9), 111-128.

Çöllü, E.F. ve Öztürk, Y.E (2006). Örgütlerde inançlar-tutumlar tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, *9*(1-2), 373-404.

Deery, S., de Cieri, H. (1991). Determinants of trade union membership in Australia. *British Journal of Industrial Relations, 29*(1), 29-73.

Doğan, M. (2001). *Büyük Türkçe Sözlük.* Ankara: Vadi Yayınları.

Durmuş, A.F., Otlu, F. ve Özkan, Ö. (2019). Sosyal bilişsel kariyer teorisi ve öğrencilerin serbest muhasebeci mali müşavir olma hedefleri: İnönü Üniversitesi uygulaması, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, *18*(4), 1381- 1398.

Dursun, S. (2014). Üniversite öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumları. *Sosyoloji Konferansları*, 49, 33-46.

Erikli, S. (2018). Türkiye'de sendikaların durumu ve yeni misyon arayışları. *International Journal of Labour Life and Social Policy*, 1(1), 18-25 .

Etçi, H. (2018). 2000 sonrasında Türkiye'de gerekçeleri ile sendikal kriz, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Güz, 19 (43), 125- 149.

Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.

Fouad, N.A. & Guillen, A. (2006). Outcome expectations: looking to the past and potential future", *Journal of Career Assessment,* 14*(*1), 130–142.

Gomez R., Gunderson M. & Meltz N. (2002). Comparing youth and adult desire for unionization in Canada, *British Journal of Industrial Relations,* 40(3) 521-542.

Gökçe, A. (2019). Geleceğin yönetici adaylarının sendikalara yönelik tutumlarına ilişkin araştırma. *Emek Araştırma Dergisi*, *10*(16), 141-156.

Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Kitabevi.

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998*). Multivariate Data Analysis* (5th ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. I. (2010). *Multivariate Data Analysis.* (7th Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Hair, J.F., Hult, G.T.M. & Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM),* Los Angeles: Sage Publication.

Hodder A., Kretsos L. (2015). Young workers and unions: Context and overview. Hodder A. and Kretsos L. (Eds.) *Young Workers and Trade Unions* (1-15), Basingstoke: Palgrave.

Işık, E. (2013). Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419-1430.

Işık, V. (2009). Endüstri ilişkilerinin yeni yüzü insan kaynakları yönetimi: emeği örgütsüzleştirme stratejisi, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 147- 176.

Işık, V. (2018). Sendikal örgütlenme krizi ve çıkış yollarına ilişkin AB'den örnekler. *EUropean Journal of Managerial Research (EUJMR*), 2(3), 8-22.

Kırel, Ç. (2004). Tutum ve Tutum Değişimi. Sezen Ünlü (Ed.), *Sosyal Psikoloji kitabı* içinde (s. 69-81), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Kıroğlu, F. (2019). *Perakende Sektöründe Çalışanların Sendikal Örgütlenmeleri: Çanakkale İli Örneği.* (Yüksek lisans Tezi) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Kline, R.B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. Guilford Press, New York.

Kochan, T.A. (1979). How American Workers View Labor Unions. *Monthly Labor Review*, *102*(4), 23-31.

Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2000). Social cognitive career theory. Duane Brown (Ed.), *Career choice and development* içinde (255-311), San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2000). Contextual support and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counselling Psychology, 47*(1), 36- 49.

Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic ınterest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122.

Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye'de 1980 sonrası sendikalaşma ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları,* 40, 124-144.

McShane, S.L. (1986). General Union attitude: a construct validation. *Journal of Labor Research*, *VII*(4), 403-417.

McWhirter, E. H., Rasheed, S., & Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 330-341.

Morand, D.A. (1998). Exploring the relationship between authoritarianism and attitudes toward unions. *Journal of Business and Psychology*, 12(3), 343-353.

Öcal, T. (2010). Sendikal kimlik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50), 563-573.

Özden, K. (2014). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun psikososyal yordayıcılarının sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Palaz, S, Poyraz, O. (2019). Gençlerin sendikal algı ve tutumları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 59-73.

Sarı, S.V., Kabadayı, F. ve Şahin, M. (2017). Mesleki sonuç beklentisinin açıklanması: öz aşkınlık, öz bilinç ve öz- kontrol/ öz- yönetim. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 7*(48), 145- 159.

Sarı Gerşil, Gülşen. (2004). Küreselleşme ve çok uluslu işletmelerin çalışma ilişkilerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 147-157.

Sarımehmet Duman, Ö. (2012). Sınıf mücadelesi ve sendikal örgütlenme: Yunanistan'da sınıf mücadelelerinin tarihi ve sosyal güvenlik reformu deneyimi. *Çalışma ve Toplum Dergisi,* (4), 121-148.

Sarstedt, M., R.C. M. & Hair, J. F. (2017). Partial least squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M., Klarmann and A. Vomberg (Eds.), *Handbook of market research*, (pp.1-40). Heidelberg: Springer.

Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum*, (4) 27-60.

Selamoğlu, A. (2016). Gençler ve sendikal ilişki üzerine değerlendirme: yeni bir frekans arayışının kaçınılmazlığı. *Çalışma ve Toplum,* (2), 757-788.

Sutton, S. (1998). Predicting and explaining intentions and behaviour: how well are we doing?, *Journal of Applied Social Psychology*, 28(15), 1317-1338.

Tosun, Ü. ve Güntaş, S. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri ve empati eğilimleri: KKTC Örneği. *European Journal of Managerial Research Dergisi, 2*(2), 23-38.

Türk Dil Kurumu (2011). *Türkçe Sözlük* (11.bs), Ankara.

Uçkan Hekimler, B. (2015). Türkiye'de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (68), 127- 154.

Uçkun, G., Uçkun, S. ve Üzüm, B. (2015). Büro yönetimi asistanlığı öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisi: (KMYO Örneği). *Electronic Journal of Vocational Colleges,* Kasım: 14. BÜROKON Özel Sayısı, 181- 190.

Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışları; Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, (3) 171- 197.

Uzunbacak, H.H., Mesci, H. ve Uzunbacak, S.D. (2017). Adalet meslek yüksekokulu öğrencilerinin mesleki eğitimden sonuç beklentileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi, 8,* 41- 55.

Yıldız, E. (2020). *Smart PLS ile yapısal eşitlik modellemesi*, Seçkin Kitabevi, Ankara.

Yılmaz, V., Can, Y. & Aras, N. (2019). Investigation of Attitude About Nuclear and Renewable Energy by Using Partial Least Squares Structural Equatıon Modeling. *The Journal of Operations Research, Statistics, Econometrics and Management Information Systems*. *7*(1), 87-102.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 175-198

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000088
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 09.06.2020
Reviyon talebi: 10.12.2020
Son revizyon teslimi: 22.12.2020
Kabul: 25.12.2020

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Sığınmacılara İlişkin Algı ve Tutumları: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği

Perceptions and Attitudes of Social Workers on Immigrants and Refugees: An Example of a Foundation University

Halim Baş[1], **Serkan Eti**[2]

Öz

Göç olgusu, sebep ve sonuçları bakımından ülkelerin kamu politikaları üretmelerini teşvik eden itici bir güç olmaktadır. Aynı zamanda dünyada politika rejimlerindeki radikalleşme ve farklı dengeler ışığında önemli bir koz ya da handikap olabilmektedir. Ne var ki, söz konusu stratejilerin ülkeler lehine avantajları var gibi görünse de doğdukları ya da vatandaşı oldukları ülkeden bir yere hareket etmek zorunda kalanlar için çok boyutlu bir sosyal dışlanma sürecine kapı aralamaktadır. Bu durumda göçmenler, statüleri gereği çeşitli politik, ekonomik ve sosyal argümanlarla yüzleşmek zorunda kalmaktadırlar. Sosyal hizmet disiplini ise ekonomik, politik ve sosyal boyutlarıyla dışlanma yaşayan göçmen grupların, bulundukları ülkede birtakım hizmetlere erişiminde aracı rol oynamakta, sosyal çalışmacılar ise psiko-sosyal açıdan önemli görevler icra etmektedirler.

Bu çalışmanın amacı, geleceğin sosyal çalışmacıları olarak sosyal hizmet eğitimi almakta olan öğrencilerin mesleki anlayışları çerçevesinde sığınmacılara yönelik tutumlarının anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını ortaya koymaktır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, sosyal hizmet öğrencilerinin sığınmacılara karşı oldukça olumlu bir tutum sergiledikleri, haklarını savunmada onların yanlarında oldukları söylenebilir. Kısaca, mesleklerinin gereği olarak öğrenciler, sığınmacıların haklarının sağlanması için yoğunlukla destekleyici olmaktadır. İkili karşılaştırmalar neticesinde, lisans öğrencilerinin ön lisans öğrencilerine göre radikal olmayan çözüm stratejileri üretme hususunda daha kabullenici oldukları görülmektedir. Ayrıca öğrencilerin cinsiyetinin sığınmacılara yönelik tutumlarında etkili olmadığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler

Göç, Sosyal çalışmacı, Sosyal dışlanma, Tutum, Sosyal hizmet öğrencileri

1 **Sorumlu Yazar:** Halim Baş (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sosyal Güvenlik Programı, İstanbul, Türkiye. E-posta: hbas@medipol.edu.tr ORCID: 0000-0002-4109-1696

2 Serkan Eti (Öğr. Gör.), İstanbul Medipol Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Bilgisayar Programcılığı, İstanbul, Türkiye. E-posta: seti@medipol.edu.tr ORCID: 0000-0002-4791-4091

Atıf: Bas, H. ve Eti, S. (2021). Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Sığınmacılara İlişkin Algı ve Tutumları: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği. Journal of Social Policy Conferences, 80, 175-198. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000088

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstract

The phenomenon of migration is a driving force that encourages countries to produce public policies in terms of causes and consequences. At the same time, it can be an important trump or handicap in the light of different balances and radicalization in policy regimes in the world. However, although these strategies seem to have advantages in favor of countries, they open the door to a multidimensional social exclusion process for those who have to move from their country of origin or nationality. In this case, immigrants have to face various political, economic, and social arguments due to their status. Social work discipline, on the other hand, plays an intermediary role in the access of migrant groups, who are excluded from their economic, political, and social dimensions, to certain services in their country, while social workers perform important psycho-social tasks.

The aim of this study is to reveal whether the attitudes asylum seekers in the framework of their professional understanding of the students who receive social work education as future social workers make a meaningful difference. According to the findings obtained in the study, it can be said that social service students have a very positive attitude towards asylum seekers and are on their side in defending their rights. Briefly, as a requirement of their profession, students are intensely supportive to ensure the rights of asylum seekers. As a result of bilateral comparisons, it is seen that undergraduate students are more accepting at the point of producing non-radical solution strategies than undergraduate students. In addition, it is seen that the gender of the students is not effective in their attitudes towards asylum seekers.

Keywords

Migration, Social worker, Social exclusion, Attitude, Social work students

Extended Summary

The phenomenon of migration is a global dynamic that has an impact on its economic, social, political, and cultural dimensions. The events, changes, and transformations that took place in the 20th century on a global scale brought a new movement to the phenomenon of migration. Each of these multiple variables has caused accelerating or restrictive effects on the movement of people from place to place. In the light of these developments, with the development of human rights on a global level, states have started to guarantee their citizens some rights through their own constitution and laws. Economic, social, and cultural rights, especially evaluated in the context of second-generation rights, have been a guarantor of social welfare in proportion to the economic development of states. However, these rights have been difficult to fulfill by the vast majority since they have a certain cost and an aspect that increases the public burdens of states. In particular, the provision of rights such as education, health, work, social security has been shaped within the framework of countries' own internal dynamics. Therefore, there are differences in social welfare among countries in terms of the implementation of these rights. Especially after the middle of the 20th century, people started to migrate from the countries where they were citizens, where they were born and raised, primarily due to these differences, for economic purposes. Although the economic purpose of migration is the most important reason, military, political conditions and other factors are other causes of migration.

On the other hand, there is a definition of confusion between the concepts of immigrants and refugees in the literature related to the immigration phenomenon due to wrong and incomplete information. The main difference between these two concepts is; While migrants are voluntarily relocating for economic welfare, this is a mandatory situation for refugees. According to the definition of the United Nations Organization for Migration, those who are in the status of asylum seekers are individuals seeking international protection. Those who apply for refugee status in accordance with the procedure in their country and are not yet accepted. In this context, the refugee is the people who meet the eligibility criteria within the scope of international and regional documents in a country other than the country they are a citizen of and want to benefit from the protection of the country.

Multidimensional changes that have occurred in the last 40 years in the world force people to migrate from the countries where they were born and citizenship. Countries, where migration is saturated, impose a restriction on refugee status over time, so that state policies force migrants to irregular immigration status.

On the other hand, immigration dynamism may lead to perceptions of security or insecurity in the eyes of local people, and situations of conflict and conflict may reinforce perceptions. In this regard, it is considered that asylum seekers are common to resources, limited guest discourse, and strong attitudes towards citizenship are the most important factors underlying the economic and social perception of refugees. In this case, immigrants have to face various political, economic, and social arguments due to their status.

Social work discipline, on the other hand, plays an intermediary role in the access of migrant groups, who are excluded from their economic, political, and social dimensions, to certain services in their country, while social workers perform important psycho-social tasks. The aim of this study is to reveal whether the attitudes asylum seekers in the framework of their professional understanding of the students who receive social work education as future social workers make a meaningful difference. In the research, the Attitude Scale on Syrian Refugees developed by Çimen and Quadir (2018) was applied to students who received 208 Social Work education. According to the findings obtained in the study, it can be said that social service students have a very positive attitude towards asylum seekers and are on their side in defending their rights. Briefly, as a requirement of their profession, students are intensely supportive to ensure the rights of asylum seekers. As a result of binary comparisons, it is seen that undergraduate students are more accepting of producing less radical solutions than associate students. In addition, it is seen that the gender of the students is not effective in their attitudes towards asylum seekers.

Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Sığınmacılara İlişkin Algı ve Tutumları: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği

Göç olgusu farklı disiplinlerin kesişim alanı olan dinamik bir süreçtir. Göçü ortaya çıkaran sebep ve sonuçlar merkezinde sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel, coğrafi şartlar yer almakta, çevresel birçok faktör de sürece etki edebilmektedir (Taşçı, 2018: 39). Göçün amaçları insanların bireysel ve toplumsal ihtiyaçları çerçevesinde şekillenmektedir. Bu amaçların başında ise genel olarak daha yüksek refah düzeyine erişmek gelmektedir. Aynı zamanda devletlerin göç politikaları ve gidilecek yerin toplumsal özellikleri ile yerel halkın tutumları önemli olmaktadır (Canatan, 2013: 318). Dünyadaki demografik yapının hızlı dönüşümü hesaba katıldığında göç hareketlerinin devam etmesi öngörülmektedir. Dönüşüm sürecinin sağlıklı yönetişimi için ise çeşitli politikalar önerilmektedir (Şenkal, 2018: 184).

Göç olgusuyla ilintili olarak literatürde göçmen ve mülteci kavramları arasında yanlış ve eksik bilgiden kaynaklı tanım karmaşası olmaktadır. Bu iki kavram arasındaki temel fark; göçmenlerin gönüllü bir şekilde ekonomik refah amacıyla yer değiştirmesi iken, mülteciler için bu durum zorunlu bir hâl olarak ifade edilmektedir (Balyemez, 2019: 519). Uluslararası göçmen doğduğu ya da vatandaşı olduğu ülkeden başka bir ülkede yaşayan kişi olarak tanımlanmaktadır (UN, 2019: 3). Birleşmiş Milletler Göç Örgütü'nün tanımına göre, sığınmacı statüsünde olanlar, uluslararası koruma arayan bireylerdir. Bulundukları ülkede prosedür gereği mültecilik statüsüne başvurup henüz kabul görmeyen kişilerdir. Bu bağlamda mülteci ise vatandaşı olduğu ülkenin dışında bir ülkede uluslararası ve bölgesel belgeler kapsamında uygunluk kriterlerini sağlayan ve ülkenin korumasından yararlanmak isteyen kişilerdir (UNHRC, 2005: 441: Oral ve Çetinkaya, 2017: 2-3). Dünyada yaklaşık son 40 yıldır meydana gelen çok boyutlu değişimler kişileri doğdukları ve vatandaşı oldukları ülkelerden göç etmeye zorlamaktadır. Göçün doygunluğa eriştiği ülkeler mülteci statüsünde zamanla sınırlama getirmekte, böylelikle devlet politikaları göçmenleri düzensiz göçmenlik statüsüne zorlamaktadır (Köşk ve Özbek, 2017: 260).

Düzensiz göç literatürde, göç eden kişi ya da grupların sosyal, demografik ve ekonomik profillerinin hızlı değişkenlik arz ettiği, transit, mekik ve sığınmacı göçlerini de içeren göç türü olarak nitelendirilmektedir (Yılmaz, 2014: 1687). Türkiye'de 2011 yılından beri devam eden düzensiz göçler daha çok sığınmacı karakterli göç olmakta, toplumda uyum süreci açısından çeşitli sonuçlar ortaya

çıkmakta ve araştırmacılar tarafından analiz edilmektedir (Akıncı vd., 2015: 63). 2013 yılında yürürlüğe giren 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu düzenli ve düzensiz göç ayrımına Türkiye bağlamında yer vermektedir. Buna göre yasal yollardan olmak kaydıyla Türkiye'ye giriş, kalış ve çıkış düzenli göç; yasa dışı yollardan Türkiye'ye giriş, kalış ve çıkış ise düzensiz göç olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede Türkiye'de bulunanların statüsü "geçici koruma altındakiler" olarak belirlenmiş olmaktadır.

Öte yandan göç dinamizmi yerel halkın gözünde güvenlik ya da güvensizlik algılarına, çatışma ve uyuşmazlık halleri ise algıların pekişmesine yol açacak nitelikte olabilmektedir (Sirkeci ve Cohen, 2015: 16). Bu minvalde sığınmacıların kaynaklara ortak olduğunun düşünülmesi, misafir söyleminin sınırlılığı, vatandaşlık konularında sert tutumlara sahiplik sığınmacılara ilişkin ekonomik ve sosyal açıdan inşa edilen algının temelindeki en önemli unsurlar olmaktadır (Güney ve Konak, 2016: 525).

Çalışmanın amacı, ortaya çıkan bu algı ve tutumlara ilişkin olarak sosyal hizmet öğrencilerinin farklı bir algı ve tutuma sahip olup olmadıklarını ortaya koymaktır. Araştırmada Çimen ve Quadir (2018) tarafından geliştirilen Suriyeli Sığınmacılarla İlgili Tutum Ölçeği 208 Sosyal Hizmet eğitimi alan öğrencilere uygulanmıştır. Çalışmada öncelikle göç ve sosyal hizmet ilişkisine kısaca değinilmiş ardından literatür taramasına yer verilerek güncel çalışmalar ortaya konulmuştur. Çalışmanın diğer kısmında yöntem ve kapsam sunularak sonuç ve tartışma üzerinden bir çerçeve çizilmiştir.

Göç ve Sosyal Hizmet İlişkisi

Göçün hiç olmadığı kadar hız kazandığı 19. yüzyılın ortalarına gelindiğinde, maddi üretim seviyeleri hayal edilmemiş bir noktaya ulaşmıştır. Bu gelişmeler Batı toplumlarında toplu olarak modernleşme süreci olarak bilinen bir dizi politik, sosyal ve kültürel değişime yol açmıştır. Ulaşım ve iletişim sistemleri giderek daha sofistike ve erişilebilir hale gelmiştir. Büyük şehirler ve şehirler gelişmeye başladıkça, nüfus daha kentsel ve hareketli hale gelmiştir. Piyasalar, mal ve hizmet alışverişinde birincil mekanizma olarak ele alınmaya başlanmış ve özellikle modern kabul edilen sosyal ve ekonomik örgütlenme biçimleri gelişmeye başlamıştır (Hancock ve Tyler, 2001: 13). Tüm bu gelişmelerin yaşandığı sanayi devriminde nüfus deviniminin ortaya çıkardığı sosyal buhranları odağına alan bir meslek disiplini olarak ortaya çıkan sosyal hizmet,

20. yüzyılın ilk yarısında Batı'da ve dünyada ortaya çıkarak hızla gelişen refah devleti anlayışı içerisinde anlam genişlemesine uğramıştır. Göç ve sosyal hizmetin normlar ağının karmaşık bir ilişkisi sonucunda derinleşmesine yol açan diğer önemli gelişme noktası Avrupa'da 1950'lerde başlayan emek göçü ve sonrasında aile birleşme süreciyle toplumsal uyum bağlamında ortaya çıkan gereksinim olmasıdır (Akbaş, 2019: 52).

Sosyal hizmet gerek teori gerekse uygulama açısından insanların sorunlarına yönelik çözümler geliştiren bir disiplindir (Artan vd. 2018: 1107). Sosyal hizmet uygulamaları içerisinde, sosyal çalışmacının sorunların çözümü hususundaki ihtiyacı karşılayan rehber ve danışman rolleri en önemli vasfı olmakta, sığınmacı ve göçmenlerin ulaşmakta en çok sorun yaşadıkları barınma, beslenme, sağlık, psikolojik destek, eğitim, çalışma gibi psiko-sosyal ihtiyaçlara dönük hizmetlere erişmelerinde köprü görevi icra etmektedirler (Saruç, 2019: 148; Akbaş vd., t.y.: 78-80). Bu çerçevede sorun çözümü ve ihtiyaçların belirlenmesi sosyal hizmet öğrencilerinin

Öte yandan göç olgusuna politik ve toplumsal düzeyde bakış, göçmenlerin topluma entegrasyonunu kısmen ya da tamamen engelleyebilmekte ve ekonomik anlamın ötesinde bir sosyal dışlanma ortaya çıkabilmektedir (Küçükşen, 2017: 2401). Göçmen gruplarının sosyal dışlanma sorunları ise vatandaşlık ve sosyal haklar çerçevesinde bir perspektifi gerektirmektedir (Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen, 2011: 26). Sanayi devriminden hemen sonra meydana gelen buhranlara çözüm getiren sosyal hizmet disiplini 21. yüzyılda vukua gelen iklim değişikliği, yoksulluk, hızlı nüfus artışı, savaş, terör, uluslararası göçler, nüfusun yaşlanması, teknolojik gelişmeler ve daha birçok dönüşümün etkilerini en aza indirmede ulus ötesi bir kimlik kazanmaktadır (Özmete ve Arslan, 2018: 198).

Ülkeler arasında özellikle yoksulluk düzeyleri açısından farklılıklar söz konusudur. Yapılan projeksiyonlara göre 2030 yılında belirgin farklılıkların daha da derinleşeceği öngörülmektedir. Özellikle Sahraaltı Afrika, Güney Asya ve Pasifik bölgelerindeki yüksek yoksulluk oranları gelişmişlik farklılıklarının en bariz örnekleri olmaktadır. Bu beklentinin yüksek yoksulluk oranının olduğu bölgeden daha düşük bölgelere göç şeklinde devam etmesi beklenmektedir (Biçerli, 2016: 32). Göçmenleri doğdukları ya da vatandaşı oldukları bölgeden ayrılmaya iten sebep, dünyanın farklı bölgelerinde söz konusu olan ücretlerdeki büyük farklar olmakta, daha yüksek hayat maliyetleri göz ardı edilerek, göçmenler daha gelişmiş bölgelerde çalışabilmekte ve geride bıraktıkları

ailelerine maddi anlamda katkı ve ülke ekonomilerine katma değer sağlayabilmektedirler (Strangleman ve Warren, 2015: 142; Yılmaz, 2020: 184). İşgücü piyasalarının dönüşümü açısından göçmen hareketliliğinin iyi ya da kötü sonuçları ortaya çıkmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler çoklu beceri düzeylerine sahip bir insan kaynağı için potansiyel taşımaktadırlar. Diğer yandan göçmen emeğinin yerel işgücü piyasalarına dahil olma süreci etkin bir yönetişim sürecini gerektirmektedir. Aksi takdirde ücret adaletsizliklerine ve sosyal huzursuzluğa yol açma tehlikesi taşıdığı ileri sürülmektedir (Schwab, 2018: 93).

Bu çerçeveden bakıldığında dünya üzerinde pek çok ülke göç ve göçmenlere dair yeni kurumsal yapılarak oluşturmak ve politika üretmek zorundadır. Bu politikaları zorunluluk haline getiren birçok etmen var olmaktadır. Göçün psiko-sosyal ve ekonomik dezavantajlılıklarını en aza indirmek için ise sosyal çalışmacıların genel bir bakış açısının dışına taşan bir tavırla, coğrafi, politik, sosyo-ekonomik, kültürel ve manevi unsurları hesaba katarak alternatif çözüm mekanizmaları geliştirmesi beklenmektedir (Akbaş vd., t.y.: 220).

Literatür İncelemesi

Türkiye'de 2011 yılından beri devam eden düzensiz göç akımının çok boyutlu sonuçları söz konusu olmaktadır. Bu minvalde, göçün entegrasyon ya da dışlanmaya yol açan yönleriyle irtibatlı olarak yerel halk yerleşimcilerinin algıları ve tutumları önemli olmaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında son yıllarda bu konuya ilişkin çok sayıda çalışma göze çarpmaktadır. Aslan (2017) araştırmasında Suriyeli sığınmacıların ötekileştirme sürecine etki eden dinamikleri ortaya koymaktadır. Bulgular, ötekileştirme sürecinin inşasında yerel halkın ekonomik seviyesi, mezhep ve siyasal eğilimlerinin en önemli nedenler olduğunu göstermektedir. Boyraz vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada Mardin, İstanbul ve Tokat örnekleminde 400 katılımcıya yüz yüze anket uygulanmıştır. Bulgularda yerli halk göçmenlik algısı konusunda akıl ve vicdan arasında sıkışmakta, göçmenlerin ekonomik yük getirdiklerini ve sosyal imkânların daraltıcı etkileri olduğunu düşünmektedir. Ancak savaştan kaçan komşu ülke vatandaşlarına kapı açmanın komşuluk ve din kardeşliğinin ötesinde bir insanlık gereği olduğu yönünde fikirler öne çıkmaktadır. Köse vd. (2018) ise Ankara'da iki ilçe örnekleminde 818 kişi ile yaptıkları anket çalışmasında Suriyeli sığınmacıların sosyoekonomik tehdit ve politik tehdit

olarak algılanmalarında Çankaya ilçesinde politik bir tehdit olarak görme ilişkisi varken, Altındağ ilçesinde yerel halkın sosyal eşitlik ve empati yönelimlerinin politik tehdit olarak görme ilişkisi söz konusu olmamaktadır.

Öte yandan algıları ölçmeye yönelik çalışmalarda negatif dışsallıkların çözümünü merkeze alan çalışmalar var olmaktadır. Bu çerçevede, Aykaç ve Aykaç (2019) çalışmalarında kültürlerarası duyarlılığı ele almaktadır. Bu amaçla göç algısına ilişkin yarı yapılandırılmış mülakat formu ile yaratıcı drama temelli aktif eğitim uygulamalarının kişilerde kültürlerarası duyarlılığı artırdığı, göçmenlere karşı empati kurmayı sağladığı, önyargıları kırmada etkili olduğu ve olumlu algı geliştirmeye katkı sağladığı tespit edilmiştir. Ersoy ve Ala (2019) araştırmalarını Türkiye'de göçmenlerin yoğun yaşadığı illerin başında gelen Osmaniye'de yürütmüşlerdir. Yüz yüze görüşme tekniği ile elde edilen bulgulara göre halk sığınmacı ve mültecileri güvenlik tehdidi olarak algılamakta, kendi çocuklarının eğitimi noktasında olumsuz davranışlarını rol model alacakları ve sosyal gelişimlerinin zarar görebileceği endişesiyle aynı okullarda bulunmasını uygun bulmamaktadırlar. Çalışkan (2019) çalışmasında İstanbul'un iki farklı sosyo-ekonomik ve demografik yapısı olan Sultanbeyli ve Kadıköy ilçelerinde yaşayanların Suriyeli göçmenlere yönelik tutumlarını incelemektedir. Evren hesabından yola çıkılarak her iki ilçede 304'er katılımcıya demografik form ile Tehdit Algısı Ölçeği yöneltmiş ve iki ilçe arasında demografik özelliklerden kaynaklı olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Örselli ve Bilici (2018) yaptıkları araştırmada vatandaşların Suriyelilere yönelik kamu politikaları ortaya konulmaktadır. Bulgulara göre vatandaşların Suriye politikasının bütünüyle gözden geçirilmesi gerektiği yönünde görüşleri öne çıkmaktadır. Bunun yanında katılımcılar Suriyeli göçmenlerin evlerine dönmelerini istemekte ancak çoğunluk Suriyelilerin dönmeyeceğini düşünmektedir.

Göçmen ve Sığınmacılara yönelik inşa edilen algıda şüphesiz yazılı ve basılı medyanın rolü de önemli olmaktadır. Yaylacı (2017) çalışmasında Eskişehir yerel basınında mülteciler ve sığınmacıların haber yapılma şekillerini irdelemektedir. Bu anlamda Eskişehir'de artan Suriyeli sayısına paralel olarak gazetelerin olumsuz bir bakışa sahip oldukları sonucuna varılmaktadır. Yine yazılı ve sanal basın bağlamında Ünal (2014) tarafından yapılan çalışmada internet temelli blog ve forumlarda mültecilere karşı inşa edilen tutumların somut söylemlere yansıması ele alınmaktadır. 1035 kullanıcının görüşleri

taranarak betimsel bir analize tabi tutulmaktadır. Bulgularda Suriyeli mültecilere yönelik dışlayıcı, küçümseyici, ötekileştirici söylemlerin ağırlıklı olduğuna ve bu durumun zamanla nefret içeren türden söylemi sıradanlaştırabileceğine dikkat çekilmektedir. Bir diğerinde Türk (2019), medyada Suriyeliler etiketiyle yapılan haberleri betimsel olarak analiz etmiş, göçmenlere tanınan ekonomik ve sosyal hakların yerli halk tarafından farklı şekilde algılandığı, dolayısıyla bu durumun ötekileştirme söylemini temellendirdiğini ve misafirlik söylemini ise etkisiz bıraktığı sonucuna varmıştır. Görsel medya bağlamında yapılan çalışmalar içerisinde İşçi ve Uludağ (2019), çalışmalarında yeni medya platformlarında olumlu ve olumsuz ifadeler ile en önemli gündemlerden biri olan Suriyeli sığınmacıları konu edinmektedirler. Buna göre yeni bir kimlik inşa etme sürecinde olan Suriyelilerin bu söylemlerden etkilendikleri topluma entegre olma sürecine olumsuz etkileri olduğu, topluma uyum konusunda sağlıklı adımlar atılmasının önünde bu durumun engel oluşturduğu sonuçları öne çıkmaktadır. Tümeğ (2018) tarafından hazırlanan raporda Türkiye'de en çok Suriyeli sığınmacı yaşayan iller arasında yer alan Ankara'da saha çalışmasından elde edilen bulgular analiz edilmektedir. Analize göre halkın Suriyeli sığınmacılar konusunda eksik ve yanlış bilgiden kaynaklanan olumsuz algılara sahip olduğu görülmektedir. Özyürek vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada Ankara ve Adıyaman'da rastgele seçilen farklı yaş gruplarındaki 374 kişinin Suriyeli mülteciler hakkındaki görüşleri incelenmektedir. Çalışmanın sonucunda işsizlik, istihdam, kültür çatışması ve dil problemleri sorun olarak tespit edilmektedir.

Yerli halkın gözünden yapılan algı çalışmalarının yanında daha özel nüfus gruplarının gözünden çalışmalar da literatürde giderek önem kazanmaktadır. Bu grupların başında üniversite öğrencileri gelmektedir. Korkmaz ve Avcı (2019) tarafından yapılan çalışmada hemşirelik öğrencilerinin göç ve göçmenlik algıları değerlendirilmektedir. Olgu bilim yöntemiyle elde edilen veriler içerik analizi tekniğiyle analiz edilmekte ve öğrencilerin çoğunluğunun göç ve göçmenlere yönelik olumsuz algılara ve metaforlara sahip oldukları tespit edilmektedir. Bununla birlikte öğrenciler göçmen olgusunu bağlı olan, ayrılan ve ruhsal sorunları yaşayanları anlamlandıran bir algı olarak nitelendirmektedirler. Öğrenciler özelinde yapılan bir çalışma Yelpaze ve Güler'in (2018) araştırmasıdır. Üniversite öğrencisi 340 kişiyle yapılan araştırmada merhamet, empati ve anlayış düzeyi yüksek öğrencilerin sığınmacılara karşı daha olumlu bir tutuma sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca ilahiyat fakültelerinde okuyan öğrencilerin

diğer fakültelerde öğrenim gören öğrencilere göre daha olumlu tutum sergiledikleri tespit edilmektedir. Üniversite öğrencileri bağlamındaki bir diğer çalışmada Çimen ve Quadır (2018) üniversite öğrencilerinin Suriyeli sığınmacılarla ilgili tutumlarını sivil katılım bağlamında incelemektedir. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin Suriyeli sığınmacılar hakkındaki olumsuz ve radikal kararlara katıldığı, çözüm hususunda alınan kararlar hakkında kararsız görüşlere sahip oldukları, haklarını savunma ve yardımda bulunma ile sivil katılım düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır.

Kaya (2019) ise araştırmasında üç farklı devlet üniversitesinde öğrenim gören öğretmen adayı öğrencilerini çok kültürlülük ve diğerkâmlık açısından incelemektedir. Bulgulara göre en az bir Suriyeli arkadaşı olan ve olmayanlar arasında olumsuz algı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark, büyükşehirlerde yaşayanların diğer yerleşim yerlerinde yaşayanlara göre yine istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var bulunmaktadır. Aldemir (2019) Bursa Uludağ Üniversitesi özelinde Uluslararası İlişkiler öğrenimi gören öğrencilerin Suriyeli sığınmacılara ilişkin bakış açısını incelemektedir. Araştırmanın sonucunda genel olumsuz bir tutum olduğu, bu olumsuz tutumun göç geçmişi olan kişilerde nispeten daha düşük olduğu ve anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Şen ve Şimşek (2019) çalışmalarında Dokuz Eylül Üniversitesi'nde öğrenim gören Kamu Yönetimi öğrencilerinin Suriyeli sığınmacılara ilişkin tutumlarını konu edinmektedir. 467 öğrencinin katıldığı anket çalışmasının sonucunda; Suriyeli arkadaş varlığı, kendini güvende hissetme ve ailenin Suriyelilere karşı tutumunun tutum puanlarını etkilediği tespit edilmiştir.

Diğer yandan toplumdaki genel algı ve aktörlerin gözünden Suriyeli ve yabancı uyruklu sığınmacılara yönelik çalışmalar göze çarpmaktadır. Kaya (2017) çalışmasında İstanbul'daki Suriyelilerin yaşam koşullarına yer vermiş ve elde etmiş olduğu bulgularda yerel aktörlerin gözünden işsizlik, gerilim ve şiddet gibi yapısal nedenlerden kaynaklı sorunların olduğunu tespit etmiştir. Yine bir başka çalışmasında Kaya (2016) İstanbul'daki Suriyelilerin şehre bağlılıklarına odaklanmış ve savunmasızlık değerlendirmeleri yapmıştır. Benzer bir çalışmada Aslan ve Güngör (2019) Suriyeli sığınmacıların göç sonrası İstanbul'daki yaşam deneyimlerine ve onların gözünden sorun olarak görülen olgular yansıtılmıştır. Karşılaştırmalı görüşleri yansıtan bir çalışmada

Gözübüyük vd. (2019) Türkiye'deki yerel halkın ön yargıları ve yanlış bilgilerini değiştirmeyi amaçlamıştır. Elde ettikleri bulgularda Türk katılımcıların sağlıklı olmayan bilgilere sahip oldukları, buna karşın Suriyeli katılımcıların dil ve güvenlik sorunu dolayısıyla uyum sıkıntısı yaşadıklarını beyan etmişlerdir. Erdoğan (2014) çalışmasında sayılara ciddi boyutlara ulaşan Suriyeli sığınmacıların toplumdaki kabul ve uyum yönüne odaklanmış, Türk toplumunun Suriyeli sığınmacılar hakkındaki görüşlerini beklenti ve sorun çerçevesinde ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Tuna ve Özbek (2018) çalışmalarında Türkiye'de Güney Ege ve Batı Akdeniz'e yerleşen yabancı uyrukluların toplumsal uyum ve entegrasyon sorunlarını ele almışlardır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç, Türkiye'de 2011 yılından beri devam eden düzensiz göç hareketlerinin ülkedeki toplumsal kabul ve uyum süreçleri içerisindeki etkilerini sosyal hizmet öğrencilerinin algıları üzerinden ortaya koymaktır. Literatür taramasında daha çok yerel halkın algı ve tutumları yazılı ve görsel medyadaki haberlere ilişkin tutumlarından yola çıkarak analiz edilmektedir. Aynı zamanda geniş yaş aralığında alınan deneklerin görüşleri yansıtılmaktadır. Bununla birlikte yakın dönemde farklı yaş kategorileri içerisinde özel olarak öğrencilerin algılarına yönelik çalışmalar giderek artmaktadır. Göç sürecinin kamu politikaları ve uluslararası ilişkiler bağlamı düşünüldüğünde kamu yönetimi ve uluslararası ilişkiler eğitimi alan öğrencilerin tutumları önemli olmaktadır. Sağlık alanında ise hemşirelik öğrencilerinin, nüfus dinamiği içerisinde yerleşik olması beklenen göç nüfusuna ilişkin algıları yine toplumsal dinamiğin sağlığı açısından önemli olmaktadır. Ancak göç sürecine ilişkin olarak bu alanda göç sürecinin meslek aktörü olması beklenen sosyal hizmet öğrencilerinin algılarına ilişkin sadece tek bir çalışma olduğu ve çalışmanın farklı bölüm öğrencileri ile araştırmaya dahil edildiği hesaba katıldığında sadece sosyal hizmet öğrencileri özelinde bir çalışmanın gerekliliği hissedilmektedir. Bu çalışmanın amacı, toplumda sosyal sorumluluk bağlamında bir tutuma sahip olması beklenen sosyal hizmet öğrencilerinin mesleki anlamda bir farklılıklarının olup olmadığını ortaya koymaktır.

Ampirik Uygulama

Veri Toplama Tekniği ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2019-2020 Eğitim ve Öğretim Yılı'nda İstanbul'da bir vakıf üniversitesinde ön lisans ve lisans düzeylerinde sosyal hizmet eğitimi alan 208 öğrenci oluşturmaktadır. Veriler gönüllü olarak çevrimiçi anket yoluyla Kasım-Aralık 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Katılımcıların 124'ü ön lisans, 84'ü lisans öğrencisidir. Ayrıca, çalışmaya katılanların 173'ü kadın 35'i erkek öğrencidir. Kadın öğrencilerin çoğunluk olması dikkat çekicidir. Bununla ilgili olarak Yüksek Öğretim Kurulu'nun (YÖK) 2019 yılı istatistiklerine göre en çok kontenjana sahip bir devlet üniversitesine yerleşen sosyal hizmet lisans öğrencisinin %89,6'sı kadın %10,4'ü erkektir. Yine aynı yıl en çok kontenjana sahip bir vakıf üniversitesine yerleşen öğrencilerin %100'ü kadındır (YÖK, 2020) Bu durumda, istatistikler çalışmada toplumsal cinsiyet kategorisinde kadınların oran olarak daha yüksek olmalarını destekler mahiyettedir. Genel istatistiklere bakıldığında ise kadın öğrencilerin sosyal hizmet bölümlerinde görece ağırlıklarının fazla olması dikkat çekmektedir. Anketi dolduran öğrencilere ait daha ayrıntılı demografik bilgiler Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1
Öğrencilerin Demografik Bilgileri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	173	83,2
	Erkek	35	16,8
Yaş	18-24	198	95,2
	25-28	6	2,9
	29-34	4	1,923076923
Eğitim	önlisans	124	59,6
	lisans	84	40,4
Lisans Sınıf	1	18	21,4
	2	13	15,5
	3	9	10,7
	4	44	52,4
Önlisans Sınıf	1	84	67,7
	2	40	32,3
Yaşanılan Bölge	Marmara	184	88,5
	Akdeniz	5	2,4
	İç Anadolu	1	0,5
	Doğu Anadolu	2	1,0
	Güney Anadolu	6	2,9
	Karadeniz	7	3,4
	Ege	3	1,4

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğu (%95) 18-24 yaş aralığındadır. Eğitim düzeyi açısından ise ön lisans (%59,6) ağırlıklı katılımcı profili oluşmaktadır. Buna ek olarak ön lisans öğrencilerinin %67,7'si birinci sınıf öğrencisi, %32,3'ü ikinci sınıf öğrencisidir. Bu durum lisans öğrencilerinde ise, %21,4'ü birinci sınıf, %15,5'i ikinci sınıf, %10,7'si üçüncü sınıf iken %52,4'ü son sınıf öğrencisi şeklindedir. Ayrıca, çalışmaya gönüllü olarak katılan sosyal hizmet öğrencilerinin %88,5'ü Marmara bölgesinden gelen öğrencilerden oluşmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, göçmenlere ve sığınmacılara mesleki bağlamda hizmet sunması hedeflenen sosyal hizmet öğrencilerinin, söz konusu gruplara olan algı ve tutumlarını ölçmek amaçlanmaktadır. Bu bağlamda Çimen ve Quadir (2018) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ele alınan ölçek 5 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları, Olumsuz Fikre Sahip Olma, Radikal Çözüm Üretme, Ilımlı Çözüm Üretme, Haklarını Savunma ve Yardımda Bulunmadır. Söz konusu ölçek yardımıyla, öğrencilerin algıları ölçülerek, öğrenci grupları açısından farklılıkları incelenmektedir. Analiz kısmında öncelikle, ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenirliliği için faktör analizi ve Cronbach's Alfa değerinden yararlanılmakta, daha sonrasında oluşturulan boyutların öğrencilerin demografik bilgileri açısından farkları incelenmektedir. Bu bağlamda, t testi kullanılmıştır.

Analiz

Geçerlilik

Öğrencilerin sığınmacı algı ve tutumlarını ölçmek için ele alınan ölçekteki gizli değişkenlerin oluşturulması ve yapı geçerliliği için faktör analizinden yararlanılmıştır. 208 katılımcının olduğu çalışmada en düşük faktör yükü olarak 0,40 olması gerekmektedir (Hair et al., 2006). Yapılan faktör analizinde en düşük faktör yükü 0,4896'dır. Ayrıca, örneklem yeterliliği için kullanılan KMO değeri ise 0,875 olup, buna göre örneklemin yeterli olduğu söylenebilmektedir. İlave olarak, alt boyutların oluşturulması da anlamlıdır (Bartlett testi=0,2136, $p<0,001$). Faktör analizine ait sonuçlar Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2

Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenirlik

Faktörler	Tutum İfadeleri	Faktör Yükleri	Güvenirlilik
Olumsuz Fikre Sahip Olma	S.7	0.7108	0.88
	S.3	0.6564	
	S.4	0.5794	
	S.9	0.7907	
	S.6	0.7293	
	S.10	0.6984	
	S.5	0.6051	
	S.2	0.6103	
	S.8	0.7212	
Radikal Çözüm Üretme	S.22	0.6241	0.75
	S.11	0.7706	
	S.12	0.7185	
	S.13	0.5569	
Ilımlı Çözüm Üretme	S.20	0.5788	
	S.19	0.6364	
	S.23	0.5848	0.71
	S.21	0.5716	
	S.18	0.5107	
Haklarını Savunma	S.16	0.912	
	S.15	0.4896	
	S.17	0.5209	0.60
	S.14	0.6361	
	S.1	0.5836	
Yardımda Bulunma	S.24	0.9163	0.80
	S.25	0.7314	

Kaiser Meyer Olkin Sampling = 0.875

Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare 0.2136 sd 300 p<0,001

Tablo 2 incelendiğinde, olumsuz fikre sahip olma boyutu 9, radikal çözüm üretme boyutu 4, ılımlı çözüm üretme boyutu 5, haklarını savunma boyutu 5 ve yardımda bulunma boyutu 2 sorudan oluşmaktadır. Ayrıca söz konusu bu beş boyutun güvenirlilikleri için Cronbach's Alfa değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan en düşük Cronbach's Alfa değeri 0,60 ile Haklarını Savunma boyutudur. Buna sonuçlara göre faktör analizi ile elde edilen 5 boyutunda güvenilir olduğu söylenebilmektedir (Alpar, 2013). Yapılan analiz sonucunda, eldeki veriler ışığında oluşturulan boyutların yapı geçerliliği ve güvenirliliği sağlanmıştır. Analiz sonucu faktörlerin skorları hesaplanarak boyut değerleri elde edilmiştir. Fark testlerinde elde edilen bu değerler dikkate alınmıştır.

Bulgular

Elde edilen 5 boyuta ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'de verilmektedir. Buna göre, öğrencilerin hak temelli bir anlayışla önemsedikleri sığınmacı haklarını savunma konusunda düşük yoğunluklu da olsa radikal çözüm üretmekte oldukları görülmektedir. Bir başka ifadeyle, sosyal hizmet öğrencilerinin sığınmacılara oldukça olumlu yaklaştıkları, haklarını savunma konusunda destekleyici yönde oldukları söylenebilmektedir. Kısaca, mesleklerinin gereği olarak öğrenciler, sığınmacıları ulus ötesi göç bağlamında kabul etmekte, haklarının sağlanması yönünde bir tavır sergilemektedirler.

Tablo 3

Boyutlara ait tanımlayıcı istatistikler

Faktörler	N	Ortalama	Minimum	Maksimum	Standart Sapma
Olumsuz Fikre Sahip Olma	208	3,26	1	5	0,77
Radikal Çözüm Üretme	208	2,45	1	5	0,88
Ilımlı Çözüm Üretme	208	3,29	1,8	4,6	0,60
Haklarını Savunma	208	3,94	1,6	5	0,61
Yardımda Bulunma	208	3,06	1	5	1,14

Tabloda belirtilen boyutlar çerçevesinden ele alındığında öğrencilerin demografik bilgileri açısında farkları incelenmiştir. İlk olarak, öğrencilerin öğrenim düzeyine göre farklılığı ele alınmış elde edilen sonuçlara göre, radikal çözüm üretmede farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre, lisans öğrencileri ön lisans öğrencilerine göre radikal olmayan çözüm stratejileri üretme noktasında daha kabullenici olmaktadırlar. Ayrıca en yüksek ortalamaya sahip olan haklarını savunma değişkeni, hem ön lisans hem de lisans öğrencileri için hem fikir oldukları konu olarak görülmüştür. Fakat iki grubunda en düşük ortalama ile en az önem verdikleri radikal çözüm üretme konusunda istatistiksel olarak farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4
Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Analizi

Faktörler	Eğitim	Ortalama	Standart Sapma	p
Olumsuz Fikre Sahip Olma	Ön lisans	3,31	0,76	0,215
	Lisans	3,18	0,79	
Radikal Çözüm Üretme	Ön lisans	2,63	0,88	0,000
	Lisans	2,18	0,83	
Ilımlı Çözüm Üretme	Ön lisans	3,23	0,60	0,096
	Lisans	3,37	0,58	
Haklarını Savunma	Ön lisans	3,90	0,60	0,159
	Lisans	4,02	0,63	
Yardımda Bulunma	Ön lisans	3,03	1,10	0,670
	Lisans	3,10	1,20	

Ayrıca, öğrencilerin cinsiyetine göre tutumları irdelenmiştir. Yapılan testin sonucuna göre, bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Buna göre, öğrencilerin cinsiyetinin, sığınmacılara karşı tutumlarında etkili olmadığı görülmüştür. Sosyal hizmet öğrencilerinin cinsiyet açısından, uluslararası öğrencilere karşı olumsuz fikir, çözümler üretme, yardımlar bulunma konularında eşit olduğu söylenebilmektedir. Ortalama puanlara bakıldığında ise en yüksek ortalamaya sahip olunan husus haklarını savunma olarak görülmekte ve sosyal hizmet öğrencilerinin en önem verdikleri hususun yabancı uyruklu öğrencilerin hakları olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 5
Cinsiyete Göre Farklılık Analizi

Faktörler	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	p
Olumsuz Fikre Sahip Olma	Kadın	3,22	0,76	0,128
	Erkek	3,44	0,82	
Radikal Çözüm Üretme	Kadın	2,40	0,86	0,083
	Erkek	2,69	0,99	
Ilımlı Çözüm Üretme	Kadın	3,31	0,58	0,291
	Erkek	3,19	0,68	
Haklarını Savunma	Kadın	3,96	0,61	0,325
	Erkek	3,85	0,61	
Yardımda Bulunma	Kadın	3,09	1,14	0,364
	Erkek	2,90	1,14	

Sonuç ve Tartışma

Dünyada ulus devlet anlayışında yaşanan birtakım gelişmeler ve birbirine ekonomik bağımlılık çerçevesinde entegre olmuş ülkeler, ister istemez insanların hareketliliğini cazip kılan temel etmenlerin başında gelmektedir. Bir ülkede farklı sosyo-ekonomik ve kültür temelinden kişilerin göç etmesi birçok açıdan sorunlar meydana getirdiği kabul edilmektedir. Dünyadaki yeni fenomen ülkelerin göç alanında ürettikleri politikalar ve bu politikaların uygulamada ne kadar başarılı olup olmadıklarıdır.

Türkiye bağlamında bakıldığında, Nisan 2011'den bu yana devam eden bir sığınmacı varlığı ve buna yönelik geliştirilen çözümler önemli olmaktadır. Toplumsal uyum ve kabul bağlamında başlangıçta misafir olarak görülen sığınmacıların, çoğunluk açısından kalıcı bir profile dönüşme olasılıkları hesaba katıldığında toplumda yerel halkla bütünleşme açısından haklarındaki algı ve tutumlar yapıcı çözümler açısından stratejik önemde görünmektedir.

Bu açıdan politikaların uygulanmasında istihdam edilecek olan geleceğin meslek profesyonelleri içerisinde sosyal hizmet eğitimi alanların sığınmacılara ilişkin tutumları bir fikir verebilecektir. Bu bağlamda bir vakıf üniversitesinde 2019-2020 Eğitim ve Öğretim Yılı'nda ön lisans ve lisans düzeyinde Sosyal Hizmet eğitimi alan öğrencilerin tutumları bu çalışmada ortaya çıkarılmak amaçlanmaktadır.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, sosyal hizmet öğrencilerinin sığınmacılara daha olumlu yaklaştıkları, haklarını savunmada yanlarında olduğu söylenebilir. Kısaca, mesleklerinin gereği olarak öğrenciler sığınmacıları ulus ötesi göç bağlamında kabul etmekte, haklarının sağlanması için çalışmaktadır. Bakıldığında hak temelli yaklaşımı esas alan öğrencilerin insan haklarını merkeze alan bir düşünce yapısında oldukları görülmektedir (Zengin ve Altındağ, 2016: 181). Dolayısıyla gerek kamu yönetimi, (Şen ve Şimşek, 2019: 1967) gerekse de uluslararası ilişkiler eğitimi alan öğrencilerden (Aldemir, 2019: 291) daha güçlü bir tutuma sahip oldukları iddia edilebilir. Çalışmada sığınmacıların haklarını savunmada oldukça olumlu bir tutumları olduğu sonucu Çimen ve Quadır'ın (2018) çalışmalarındaki hak savunuculuğu kısmıyla çoğunlukla örtüşmektedir. Aynı zamanda sosyal hizmet öğrencilerinin %82,2'si bir ülkenin sığınmacıları kabul etmesini insan haklarının gereği olarak addetmektedir. Sığınmacılara yardım etme motifleri açısından öğrencilerin

%58,7'si en azından bir kere yardımda bulunduğunu ifade etmekte, buna karşın sığınmacılara aracılık eden kuruluşlara herhangi bir nakdi yardımda bulunmayanlar ise %59,3'lük bir kitleyi oluşturmaktadır. Buradan hareketle öğrencilerin sosyal temas yoluyla mesleki bir tutum sergileme eğilimleri daha güçlü görünmektedir.

Diğer yandan öğrencilerin %54,3'ü sığınmacılar için toplumsal uyum konusundaki politikaların üretilmesini ve uygulanmasını desteklemekte, ancak %92,3'lük büyük çoğunluk ülkelerindeki sorunlar çözüldükten sonra sığınmacıların ülkelerine geri gönderilmelerini istemektedir. Dolayısıyla sosyal hizmet öğrencilerinin bu hususta ki tutumlarında güçlü bir nedensellik görünmemekte, psiko-sosyal açıdan ve kısa vadeli düzeyde bir yaklaşım sergiledikleri söylenebilmektedir.

Sosyal hizmet öğrencilerinin olumsuz tutumları; literatürdeki ekonomik yapı için tehdit oluşturmaları, ülkedeki vergilerden oluşturulan kaynakların sığınmacılara harcanması, ülkedeki iş imkânlarını sınırlamaları ve kanunları ihlal etmeleri, asayiş olaylarına karışmaları gibi gerekçelerden dolayı nedensellik arz etmekte ve sivil vatandaşın görüşlerine çoğunlukla benzer tutum sergilemektedirler (Orhan ve Gündoğar, 2015: 33).

Bir diğer analizde öğrencilerin öğrenim düzeyine göre farklılığı incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre radikal çözüm üretmede farklılık tespit edilmiştir. Buna göre lisans öğrencileri ön lisans öğrencilerine göre daha az radikal çözüm üretmede daha kabullenici olmaktadırlar. Aynı zamanda öğrencilerin cinsiyetinin sığınmacılara ilişkin tutumlarında etkili olmadığı görülmektedir. Genel olarak sosyal hizmet öğrencilerinin toplumda inşa edilen algı ve tutuma benzer bir görüşe sahip oldukları, farklı olarak insan hakları bağlamındaki bakış açılarından dolayı hak savunuculuğunda daha güçlü bir profil sergilemektedirler.

Bu çerçevede, öğrencilerin sığınmacılara ilişkin algı ve tutumlarını dönüştürmenin yanında, insan hakları merkezli uygulamalı saha çalışmalarında aktif olmaları, empati duygularının gelişimi açısından önem arz etmektedir. Üniversitelerin bu alan özelinde daha çok saha deneyimleri odaklı bir bakış açısını geliştirmesinde yarar görülmektedir. Müfredat içerisinde yer alan göç derslerinin uygulama yönüne ağırlık verilmelidir.

Nihayetinde sosyal hizmet öğrencilerinin sahada olacakları ve ilk elden sığınmacılarla ilgili gözlem ve temaslarını raporlayacakları, ilgili kurumun dikkatine sunacakları varsayıldığında, sosyal hizmet öğrencilerinin hak temelli ve etik değerlere bağlı olarak geliştirecekleri mesleki bir tutumun toplum yapısı açısından olumlu sonuçlar oluşturacağı düşünülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: H.B., S.E.; Veri Toplama: H.B., S.E.; Veri Analizi /Yorumlama: H.B., S.E.; Yazı Taslağı: H.B., S.E.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: H.B., S.E.; Son Onay ve Sorumluluk: H.B., S.E.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Authors Contributions: Conception/Design of study: H.B., S.E.; Data Acquisition: H.B., S.E.; Data Analysis/Interpretation: H.B., S.E.; Drafting Manuscript: H.B., S.E.; Critical Revision of Manuscript: H.B., S.E.;Final Approval and Accountability: H.B., S.E.

Kaynakça/References

Akbaş, E. Zubaroğlu Yanardağ, M. ve Yanardağ, U. (t.y.). Göç ve Sosyal Hizmet, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.

Akbaş, E. (2019). Sığınmacı ve Göçmen Çocuklarla Sosyal Hizmet, Ed. Göktuna Yaylacı, F. Kuramsal ve Uygulama Boyutları ile Türkiye'de Sığınmacı, Mülteci ve Göçmenlerle Sosyal Hizmet kitabı içinde (51-65). London: Transnational Press.

Akıncı, B. Nergiz, A. ve Gedik, E. (2015). Uyum Süreci Üzerine Bir Değerlendirme: Göç ve Toplumsal Kabul. Göç Araştırmaları Dergisi, (2), 58-83.

Aldemir, E. (2019). Bursa Uludağ Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü Öğrencilerinin Türkiye'de Yaşayan Suriyeli Sığınmacılarla İlgili Tutumlarının İncelenmesi. Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 265-296.

Alpar, R. (2013). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. Ankara: Detay Yayıncılık.

Artan, T. Özkan, A. O. Açıkgöz, N. ve Salduz, Ç. (2018). Göç Alanında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Süpervizyon Gereksinimine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi. Atlas International Refereed Journal On Social Sciences, 4(13), 1099-1109.

Aslan, C. (2017). New Others of Turkey: Syrians. Route Educational and Social Science Journal, 4(8), 335-341.

Aslan, G. G., & Güngör, F. (2019). Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Göç Sonrası Yaşadığı Sorunlar: İstanbul Örneği. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 11(18), 1602-1632.

Aykaç, M. ve Aykaç, N. (2019). Yaratıcı Drama Temelli Etkinliklerin Kültürlerarası Duyarlılık ve Göçmen Algısı Üzerine Etkisi. Yaratıcı Drama Dergisi, 14(1), 73-98.

Biçerli, K. (2016). Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Hayat Boyu Öğrenme, İstanbul: Beta Yayıncılık

Boyraz, E. Sözüpek, H. Esen, S. ve Ay, O. (2018). Vicdan ve Akıl Kıskacında İnsanlık, Komşuluk, Kardeşlik: Suriyeli Sığınmacılara İlişkin Algılara Politika Pazarlaması Perspektifinden Bir Bakış. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 13(1), 87-112.

Çalışkan, S. (2019). Ev Sahibi Halkın Suriyeli Göçmenlere Yönelik Tutumu: İstanbul; Sultanbeyli-Kadıköy İlçeleri. Journal of International Social Research, 12(66), 640-650.

Canatan, K. (2013). Avrupa Toplumlarının Göç Algıları Ve Tutumları: Sosyolojik Bir Yaklaşım. İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi, 3(27), 317-332.

Çimen, L. K. ve Quadir, S. E. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Suriyeli Sığınmacılarla İlgili Tutumlarının Sivil Katılımları Bağlamında İncelenmesi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 7(2), 1251-1273.

Dedeoğlu, S. ve Ekiz Gökmen, Ç. (2011). Göç ve Sosyal Dışlanma Türkiye'de Yabancı Göçmen Kadınlar, Ankara: Efil Yayınevi.

Erdoğan, M. M. (2015). Türkiye'deki Suriyeliler: Toplumsal Kabul ve Uyum. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Ersoy, A. F. ve Ala, M. (2019). Suriyeli Sığınmacı ve Mültecilere İlişkin Görüşler: Osmaniye'de Nitel Bir Araştırma. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 54(3), 1343-1356.

Güney, Ü. ve Konak, N. (2016). Bolu'da Suriyeli ve Iraklı Sığınmacılar: Milliyetçilik, Erillik Ve Vatandaşlık Temelinde Öteki Algısı. Alternative Politics/Alternatif Politika, 8(3), 505-535.

Gözübüyük, M., Kemik, P., & Sever, M. (2019). Suriyeli Sığınmacıların Yoğun Yaşadığı Bölgelerdeki Yerel Halkın Suriyeli Sığınmacılara İlişkin Görüşleri: Altındağ Örneği. Mukaddime, 10(2), 582-596.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate Data Analysis (Vol. 6): Pearson Prentice Hall Upper Saddle River.

Hancock, P. & Tyler, M. (2001). Work, Postmodernism and Organization A Critical Introduction, SAGE Publications.

İşçi, D. ve Uludağ, E. (2019). Sosyal Medyada Suriyeliler Algısı: Youtube Sokak Röportajları Üzerine Bir İnceleme. Ulisa: Uluslararası Çalışmalar Dergisi, 3(1), 1-24.

Kaya, A. (2016). Syrian Refugees and Cultural Intimacy in Istanbul:'I Feel Safe Here!'. Robert Schuman Centre for Advanced Studies Research Paper No. RSCAS, 59.

Kaya, A. (2017). İstanbul, Mülteciler Için Cennet mi Cehennem mi? Suriyeli Mültecilerin Kentsel Alandaki Halleri. Toplum ve Bilim, 140, 42-68.

Kaya, Ö. S. (2019). Çokkültürlülük Algısı ve Diğerkâmlık Suriyelilere Yönelik Tutumu Etkiler mi? Öğretmen Adayları Gözünden Bir Çalışma. SDU International Journal of Educational Studies, 6(2), 86-100.

Korkmaz, M. ve Avcı, İ. A. (2019). Hemşirelik Öğrencilerinin Göç ve Göçmen Olgusuna Yönelik Algılarının Değerlendirilmesi, Ed. Çer, E. Kahraman, N. ve Yılmaz, T. IV. Uluslararası Kültür Sempozyumları Uluslararası Sağlık Toplum ve Kültür Sempozyumu Tam Metin Kitabı içinde (228-234).

Köse, A. M. Sunata, U., & Deniz, E. (2018). Sosyal Baskinlik Yönelimi ve Empatinin Suriyeli Sığınmacıların Tehdit Olarak Algılanmasa ile İlişkileri: Çankaya Ve Altındağ Örnekleriyle Bir Yapısal Eşitlik Modeli. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 18(40/2), 283-314.

Köşk, U. ve Özbek, Ç. (2017). Küreselleşme Ve Uluslararası Göç İlişkisinde Değişen Göçmen Algısı. Researcher: Social Science Studies, 5(8), 247-265.

Küçükşen, K. (2017). Suriyeli Sığınmacı Kadınlarda Sosyal Dışlanma Algısı Üzerine Nitel Bir Çalışma. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(5), 2399-2413.

Oral, B. ve Çetinkaya, F. (2017). Sosyolojik Bir Olgu Olarak Göç, Tanımı, Nedenleri Ve Göç Kuramları. Turkiye Klinikleri Public Health-Special Topic, 3(1), 1-8.

Orhan, O. ve Gündoğar, S. (2015). Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye etkileri. Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi.

Örselli, E. ve Bilici, Ö. G. Z. (2018). Vatandaş Gözünden Suriyeli Sığınmacılar Özelinde Türkiye'nin Göç Politikaları: Konya Örneği. Ed. Kamchybekova K. ve Uysad A. International Management and Social Science Symposium Tam Metin Kitabı içinde (321-329).

Özmete, E. ve Arslan, E. (2018). Göç: Transnasyonalizm ve Transnasyonal Sosyal Hizmet. Toplum ve Sosyal Hizmet, 29(1), 173-207.

Özyürek, A. Kapçı, P. E. ve Yılancı, S. (2019). Farklı Yaş Grubundan Bireylerin Türkiye'deki Suriyeli Mültecilerin Durumu Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(1), 56-69.

Saruç, S. (2019). Sığınmacı ve Göçmen Çocuklarla Sosyal Hizmet, Ed. Göktuna Yaylacı, F. Kuramsal ve Uygulama Boyutları ile Türkiye'de Sığınmacı, Mülteci ve Göçmenlerle Sosyal Hizmet kitabı içinde (141-155). London: Transnational Press.

Schwab, K. (2018). Dördüncü Sanayi Devrimi, çev: Zülfü Dicleli, İstanbul: Optimist Yayıncılık.

Şen, G. & Keskin, H. Ş. (2019). Türkiye'deki Kamu Yönetimi Öğrencilerinin Suriyeli Sığınmacılara İlişkin Tutumları. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(2), 1958-1974.

Şenkal, A. (2018). Küresel Sosyal Politika. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Sirkeci, İ. ve Cohen, J. H. (2015). Hareketlilik, göç, güvensizlik. İdealKent, 6(15), 8-21.

Strangleman T. & Warren, T. (2015). Work and Society Sociological Approaches, Themes and Methods, Routledge, çev: Fuat Man, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Taşçı, F. (2018). Sosyal Politikada Dezavantajlı Gruplar: Tarih, Yaklaşım ve Uygulama, İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Tuna, M. & Özbek, Ç. (2018). Yerlileşen Yabancılar. Güney Ege Bölgesi'nde Göç, Yurttaşlık ve Kimliğin Dönüşümü, Ankara: Detay Yayıncılık.

Tümeğ, D. (2018). Türk Halkının Suriyeli Sığınmacı/Mülteci Algısı Mevcut Durum, Saha Çalışması ve Politika Önerileri. TÜRKSAM Yayınları.

Türk, E. (2019). Türk Basınında Suriyeli Göçmenlere İlişkin Haberlere Yapılan Yorumların İncelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(1), 17-30.

Ünal, S. (2014). Türkiye'nin Beklenmedik Konukları:" Öteki" Bağlamında Yabancı Göçmen Ve Mülteci Deneyimi. Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks, 6(3), 65-89.

United Nations High Commissioner For Refugee, Global Report 2005. Glossary.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). International Migration 2019: Report (ST/ESA/SER.A/438).

Yaylacı, F. G. (2017). Eskişehir Yerel Basınında "Mülteciler" Ve "Suriyeliler". Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 20(1), 1-40.

Yelpaze, İ. ve Güler, D. (2018). The Relationship Between Attitudes Towards Asylum Seekers And Compassion Levels Of University Students. International Journal of Assessment Tools in Education, 5(3), 524-543.

Yılmaz, A. (2014). Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri. Electronic Turkish Studies, 9(2), 1686-1705.

Yılmaz Y. (2020). Dezavantajlı Grup Göçmenler: GSYH- Göçmenler İlişkisinin Türkiye'deki Ekonomik Boyutu. Ed. Osman Akgül. Sosyal Politikada Güncel Gelişmeler: Dezavantajlı Gruplar. Kitabı içinde (169-187). Gazi Kitabevi.

YÖK, Yükseköğretim Program Atlası, https://yokatlas.yok.gov.tr/ 22.12.2020.

Zengin, O. ve Altındağ, Ö. (2016). Bir İnsan Hakları Mesleği Olarak Sosyal Hizmet. Toplum ve Sosyal Hizmet, 27(1), 179-190.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 199-229

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.001740
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 29.09.2020
Reviyon talebi: 29.10.2020
Son revizyon teslimi: 01.03.2021
Kabul: 11.03.2021
Online Yayın: 24.03.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Göç Hareketlerinde Sosyal Sermaye Etkisi: İzmir ve İstanbul Örneği

Social Capital Effect on the Migration Movements of Syrians: The Case of Izmir and Istanbul

Kübra Aycan Gelekçi[1], Oytun Meçik[2]

Öz

Bu çalışma sosyal sermayenin göç sürecindeki etkisini incelemektedir. Çalışmada, geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin göç sürecinde barınma, iş bulma ve toplumsal uyum gibi konularda sosyal sermayelerinden ne ölçüde yararlandıklarını ortaya koymak amaçlanmaktadır. Geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin göç davranışları ve buna bağlı olarak güven düzeyleri, toplumsal algıları ve işgücü piyasasındaki konumlarına dair bakış açısı geliştirebilmek çalışmanın önemini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda İzmir ve İstanbul'da yaşayan geçici koruma kapsamındaki 19 Suriyeliyle yapılan derinlemesine görüşmeler; Nvivo 12 programı aracılığıyla analiz edilerek yorumlanmıştır. Bulgular, sosyal sermayenin göç kararından varış noktasındaki gündelik yaşam deneyimlerine kadar her alanda etkili olduğu yönünde olmuştur. Katılımcıların öncü ve potansiyel göçmenlerle olan ilişkileri; yarattıkları bilgi ağı ve etnik destek mekanizmaları, mekân hareketlerindeki önemli belirleyiciler olarak gözlenmiştir. Ayrıca bir sivil toplum kuruluşuna üye olan katılımcıların kamusal alanda daha aktif oldukları gözlenmiştir. Katılımcıların dil bilme düzeyine bağlı olarak daha nitelikli işlerde çalıştıkları gözlenmiş; çalışma izni ve diploma denkliği problemlerinin engeller yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Sosyal sermaye, Göç, Geçici koruma, Güven

Abstract

This study examines the impact of social capital on the migration process through the mobility of refugees. In the study, interviews were conducted and analyzed through the Nvivo 12 program with 19 refugees living in Izmir and Istanbul. The findings show that social capital is effective in every area, from the migration

1 Kübra Aycan Gelekçi (Doktora Öğrencisi), İzmir Demokrasi Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye. E-posta: gelekciaycann@gmail.com ORCID: 0000-0001-8286-3974

2 **Sorumlu Yazar:** Oytun Meçik (Doç. Dr.), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Eskişehir, Türkiye. E-posta: oytunm@ogu.edu.tr ORCID: 0000-0002-7409-6266

Atıf: Gelekci, K. A. ve Mecik, O. (2021). Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Göç Hareketlerinde Sosyal Sermaye Etkisi: İzmir ve İstanbul Örneği. Journal of Social Policy Conferences, 80, 199-229. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.001740

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

decision to the daily life experiences at the final destination. Asylum seekers' relations with a pioneering, and potential migrants, information networks, and ethnic support mechanisms significant determinants of space movements. Moreover, asylum seekers who are members of a non-governmental organization are more active and participatory in the public sphere. The refugees work better jobs depending on their language skills; the results revealed that work permit problems and diploma equivalence created obstacles.

Keywords

Social capital, Migration, Temporary protection, Trust

Extended Summary

In light of increasing global migration, social capital is a concept that reflects post-modern society and its actions. It is evident from Europe opening its doors only to a qualified and small number of immigrants, the closed borders all over the world, the people left to die, and the execution of everything the name of rational individualism. Social capital determines the shape of an immigrant's life, a primary gain for immigrants that determines their future.

Transforming social capital into a tool to improve immigrant livelihood is the most prominent function in the migration process, which provides the capacity to reduce the risk for immigrants and potential migrants, especially when government support is insufficient. Immigrants benefit from their networks, made most from links provided by a pioneering migrant, to find employment, shelter, and meet their social needs in the destination country.

During migration, all the factors that shape immigration can turn problematic with the destination country policies and may cause the immigrant to set new routes. In this case, they apply to their established networks in different regions to determine a new destination. In this context, social capital displays a solidarity and cooperation mechanism, creating a relationship based on a network, norms, and trust. Therefore, social capital has a significant influence on the migration process. In this regard, a unique focal point was created by examining the context of education, ethnic origin, class characteristics, trust level, labor force, and civil society. Accordingly, the access of asylum seekers to social capital, how they use it to determine their destination, and whether they use it as a means of subsistence at their destination have been investigated.

Based on the interview form consisting of semi-structured open-ended questions, the interviews with 19 people between the ages of 18–-60, and the refugee profile was classified as a university student, graduate, graduate student, high school, and secondary school graduate, and without education.

The results show that refugees used social capital as a means of obtaining information and livelihood both during migration and at the destination. The lack of asylum seeker rights also caused them to resort to individual and ethnic support mechanisms they developed for survival, primarily information obtained through relatives and friends or networks established through non-governmental organization (NGO) memberships. Networks of relatives and friendships have

been decisive in all areas, from the migration decision to life at the destination. Asylum seekers created a support network among themselves for access to public information, employment, and housing opportunities, which resulted in the formation of concentrations in certain areas due to the refugees living close to each other. The refugees in these places form a sub-economy and tend to carry out shopping activities through Syrian shops. Another area where asylum seekers receive support is NGOs: Civil society membership increased asylum seeker access to information and assistance and improved employment opportunities. The ones who are NGO members are more participatory and active.

Asylum seekers generally have low trust in society and the state. They stated that the reasons for the insecurity are the changing political decisions and legal regulations, while societal distrust is due to the political environment and increased racist discourse in the media. Furthermore, the institution they trust most is the family, and as the trust in the family increases, women's participation in social life has also increased. It might be due to the economic burden placed on women regarding migration feminization. Nonetheless, their participation in the public sphere is a significant development.

Because unemployment is a current situation in Turkey, the employment of immigrants becomes even more difficult. Therefore, it is important to be able to prevent them from being pushed into illegal areas, radicalized by concentrating in certain areas, or exposed to exploitation to improve their livelihoods. In this context, the government must prepare additional economic empowerment programs and employment for asylum seekers through local governments and NGOs. It is also useful to ensure that asylum seekers interact with NGOs and solidarity associations established by leading migrants, to produce more projects and support their initiatives. Eliminating the language problem, spreading language courses, and improving methods that solve the diploma equivalence problem are also considered essential solutions. Finally, removing work permits from the employer's will and extending the leave duration to prevent informality is also a meaningful solution.

Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Göç Hareketlerinde Sosyal Sermaye Etkisi: İzmir ve İstanbul Örneği

Sosyal sermaye genel anlamıyla bireylerin kimi tanıdığı sorusuyla ilgilenir. 1916 yılında Hanifan'ın öğrencilerin okul başarısını açıklamada ailenin ve çevrenin etkisini inceleyen çalışmasında sosyal sermayenin izlerine rastlanır (Hanifan, 1916). Bununla birlikte sosyal sermayenin bir kavram olarak kullanılışı 1990'lı yıllarda kendini gösterir ve bu yıllardan itibaren birçok düşünür tarafından ele alınarak genel bir çerçeveye oturtulmaya çalışılmıştır. Bu çerçevenin oluşmasında en önemli katkıyı sağlayan isimler; Bourdieu, Coleman ve Putnam'dır. Sosyal sermayenin öncü düşünürleri olarak kabul edilen söz konusu isimler, kavrama farklı boyutlardan yaklaşmalarının yanı sıra benzer tanımlamalarda bulunmuşlardır. Bourdieu'da sosyal sermaye; tanışıklık ya da üyelik gibi yollarla oluşturulan ve genellikle bir bireye ya da aileye ait olan, yeri geldiğinde ekonomik sermayeye dönüşebilen potansiyel bir kaynaktır. Buna göre, bireyler kurdukları çeşitli ağlar yoluyla, yani bir gruba üyelikle, kolektif bir bütünün parçası haline gelir ve bu kolektivitenin imkânlarından faydalanırlar. Bu üyelerine bir çeşit kredi hakkı tanıyan bir ağ olarak tanımlanırken, buradaki ilişki ise maddi ya da sembolik mübadeleler olarak tanımlanır. Bu mübadelelerin seviyesi ise eyleyici olan bireyin sahip olduğu diğer sermaye türleri olan ekonomik, kültürel ya da sembolik sermayeye bağlı olarak sosyal sermayesinin genişleyip daralması ile ilişkilidir (Bourdieu, 1986). Coleman (1988)'da sosyal sermaye beşerî sermayenin artmasını sağlayan rasyonel bir araçtır. Bu bağlamda, sosyal sermaye insanların bir arada çalışmayı nasıl başarabildiklerini açıklamaktadır. Rekabet etmenin insan çıkarına daha uygun olduğu durumlarda bile, neden iş birliği yapmayı tercih ettiklerinin anlaşılmasını sağlamaktadır. Ayrıca topluluk duygusunu geliştirerek daha güvende yaşamaya olanak sağlamaktadır. Ona göre yaşlı insanların geceleri sokakta korkmadan yürüyebilmesi ve çocukların dışarıya oyun oynamaya gönderilebilmesi topluluk bağları sonucu oluşan ve güvende hissetmemizi sağlayan kontroller sebebiyle gerçekleşmektedir. Putnam (1993) ise sosyal sermayeyi "*bireyler arasındaki bağlantılar, sosyal ağlar ve onlardan kaynaklanan karşılıklılık ve güvenilirlik ile normlar*" olarak tanımlar. Putnam sosyal sermayenin ve bununla ilişkili olarak devlete olan güvenin genişlemesinin kısa vadede göç ve artan etnik çeşitlilik tarafından engellendiğini iddia etmiştir. Ona göre, göç ve etnik çeşitlilik uzun vadede kültürel ve ekonomik gelişme sağlarken, kısa vadede sosyal dayanışma ve sosyal sermayeyi azaltma eğilimi sergilemektedir.

Üç öncü düşünür dışında kavram üzerine çalışan farklı araştırmacılar kavramın geliştirilmesine katkı sağlar. Robison, Schmid ve Siles (2002) kavramın temellerini Adam Smith'in düşünceleri doğrultusunda açıklar. Bu bağlamda sosyal sermaye; bir kişinin başka bir kişi, kişiler ya da kurumlarla girdiği etkileşim ve bunun sonucunda gelişerek başkalarına fayda sağlayan olaylardır. Sosyal sermayeye ilişkin bu farklı açıklamalar çerçevesinde, bireyin sahip olduğu ağların bir sermaye biçimi olarak ele alındığını; sosyal sermaye olarak adlandırılan sermaye türünün norm, ağ ve güven unsurlarına dayalı olarak şekillendiğini söylemek mümkündür.

Sosyal sermaye olarak görülen; bireyin aile yapısı, akrabalık ve arkadaşlık ilişkileri, grup/ kurum üyelikleri ile eğitim ve güven düzeyi, hayatını şekillendirmede ve fırsatlara erişiminde önemli bir paya sahiptir. Bu durum bireyin nerede yaşayacağından, nasıl bir iş yapacağına ya da ne tür bir eğitim alacağına kadar geniş bir yelpazede kendini gösterebilir (Fukuyama, 2001). Dolayısıyla sosyal sermaye, özellikle finansal sermayenin yokluğunda hayatı şekillendiren bir unsur görevi üstlenmektedir. Kavram ayrıca post-modern durum ve eylemlerini yansıtabilen bir özellik sergiler. Özellikle giderek artan küresel göçle birlikte ele alındığında dikkat çekici bir hal alır. Avrupa'nın yalnızca nitelikli ve az sayıda göçmene kapılarını açması, tüm dünyada kapatılan sınırlar, ölmek zorunda bırakılan insanlar ve her şeyin rasyonel bireycilik anlayışıyla yürütülmesi, bu çıkarımın yapılmasına olanak sağlamıştır (BBC, 2015). Sosyal sermayenin içerdiği tüm kaynaklar, bir göçmenin hayatının nasıl şekilleneceğini belirleyebilmektedir. Dolayısıyla sosyal sermayenin, bir göçmen için geleceği tayin etmedeki öncelikli kazançlardan biri olduğunu söylemek mümkündür. Bu da kavramı göç çalışmaları içinde önemli bir konuma taşır.

Göç süreci içinde ele alındığında, sosyal sermayenin bir kaynak olarak kullanımı belirgin bir işlev kazanır. Bu işlev, özellikle devlet desteklerinin yetersiz olduğu durumlarda göçmenler ve potansiyel göçmenler için risk ve maliyetleri azaltma kapasitesi sağlar. Göçmenler gittikleri ülkede iş bulma, barınma ve sosyallik ihtiyaçlarını karşılayabilmek için sahip oldukları ağlardan yararlanırlar. Söz konusu ağlar çoğunlukla kendilerinden önce giden; öncü bir göçmenin sağladığı bağlantılardan oluşur. Bu yönüyle sosyal sermayenin sosyal politikalar kapsamında da değerlendirilmesi mümkün hale gelir.

Bazı durumlarda ise göçmenler güvendikleri ağlara rağmen göç yollarını değiştirmek zorunda kalabilir. Göçmenliği şekillendiren tüm unsurlar hedef

ülkedeki istihdam, eğitim ya da barınma gibi sorunları meydana getirebilir; göçmenin yeni rotalar belirlemesine sebep olabilir. Bu durumda göçmen, farklı bölgelerde sahip olduğu ağlara başvurmayı dener. Dolayısıyla ağlar dışında hedef seçimindeki diğer motivasyon faktörleri de göçmen için hedef belirleyici unsurlardır (Rozek, Svoboda, Harackiewicz, Hulleman ve Hyde, 2017). Bu faktörler; iş bulma potansiyeli, eğitim imkânları ya da başka bir ülkeye gitmek için geçiş (transit) gibi sebepler olabilir. Göçmen; bölgedeki barınma, hizmetlere erişim, istihdam olanakları ve eğitime ilişkin bilgiler dahilinde yeni bir varış noktası belirler. Nihayetinde hedefteki varış noktası, göçmenin geçimini iyileştirme umudu ile ilgili ağ, norm ve güvene dayanan bireysel seçimlerle belirlenmiş olmaktadır (Näre, Walsh ve Baldassar, 2017). Dolayısıyla birçok sebepten ötürü yer değiştirmesi mümkün olan bireyin hedef seçimindeki belirleyicilerini anlamak, göç dinamiklerini ve sonuçlarını yönetmek açısından önem taşır. Göçmenlikteki genel etkisine karşın söz konusu belirleyicilerin etkisi; çalışmanın örneklemini oluşturan ve bir savaştan kaçarak Türkiye'ye giriş yapan geçici koruma kapsamındaki Suriyeli katılımcılar açısından ülkeye giriş yaptıkları andan itibaren olan seçimlerini işaret etmektedir.

Özetle sosyal sermayenin göç süreci içinde belirgin bir etki alanına sahip olduğu ifade edilebilir. Buna ilişkin olarak çalışma kapsamında eğitim, etnik köken, sınıfsal özellikler, güven düzeyi, işgücü ve sivil toplum düzeyinde incelemeler yapılarak belli bir odak noktası yaratılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, katılımcıların sosyal sermayeye erişim imkânları, sosyal sermayeyi varış noktasını belirlemede ne şekilde kullandıkları ve varış noktasında bir geçim aracı olarak kullanıp kullanmadıkları araştırılmıştır.

Yöntem

Sosyal sermaye, insanların zor şartlar altında hayatlarını üretken hale getirmelerine yardımcı olan çeşitli sosyal ilişkiler ve ağ biçimlerini açıklayabilmektedir (Pieterse, 2003: 32). Göçle birlikte ele alındığında sosyal sermaye, göçmenlerin yeni çevrelerinde yaşamlarına yardımcı olan bir araç olarak görülebilir. Göçmen sosyal sermayesi, göçmenlerin gündelik yaşamını etkileyen bir özellik sergiler. Bu açıdan bakıldığında, oldukça geniş bir yelpazesi olan göç ve sosyal sermaye ilişkisi çalışmanın konusunu oluşturan geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin deneyimlerini anlamak ve politikalar oluşturabilmek için önemli görülmektedir.

Çalışmanın amacı geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin göç yolları ve yerleşim mekanizmalarının sosyal sermayeleriyle ilişkisini araştırmaktır. Bu bağlamda katılımcıların mevcut ikamet yerlerine ve geçim kaynaklarına erişirken sosyal sermayeyi ne ölçüde kullandıkları ve hedef seçiminin dinamikleri araştırılmaktadır. Çalışmanın önemi, katılımcıların sosyal sermayeleri çerçevesinde güven düzeyleri, toplumsal algıları ve işgücü piyasasındaki durumları itibariyle göç sürecindeki ve göçten sonraki yer değiştirme belirleyicilerinin ortaya konulması olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin ekonomik ve sosyal yapıya dair uyum çalışmaları için rehber niteliği taşıması hedeflenmiştir. Çalışmanın; kitlesel göçle birlikte oluşan yeni toplum düzeninde, ilgili çalışmalara yönelik bilgi üretebilmesi ve bir temel oluşturması öngörülmektedir. Ayrıca çalışma geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin göç deneyimlerini, sosyal ağlarda güvene dayalı ilişkiler üzerinden açıklayan ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır.

Çalışma kapsamında geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerle görüşülmüş olmasının temel sebebi; söz konusu grubun istisnai hukuki statüleriyle ilişkilidir. Geçici koruma kapsamında çalışma izni alabiliyor olmalarına rağmen, bu iznin belirli sürelere tabi ve işveren iradesinde olması sebebiyle; enformel alanlarda yoğunlaşmaları ve bu nedenlerle sosyal sermayelerinden yoğun bir şekilde faydalanıyor oldukları varsayımıdır. Ayrıca Suriye coğrafyasında sönükleşen yaşamın, Türkiye'de yeni umutlarla yeniden inşası ve mevcut yaşama eklenmesi titiz politikaları gerektireceğinden, geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin durumunu anlamak ve yorumlayabilmek gerekli görülmüştür.

Çalışmadaki sınırlılıklardan ilki, görüşmelerin İstanbul ve İzmir olmak üzere iki büyükşehirde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Şehirlerin sayısı ve kapsamı, fiziki olanaklar ve zaman kısıtı sebebiyle indirgenmek zorunda kalınmıştır. Bununla birlikte bu şehirler, Suriyelilerin yoğun olarak bulunduğu ve Suriye sınırından uzak şehirler olmaları gözetilerek belirlenmiştir. Şehirlerin Suriye sınırından uzak olacak şekilde seçilmesinin sebebi geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin sınıra yakın şehirlere; mesafe, maliyet ya da geri dönüş kolaylığı gibi saiklerle göç etmiş olabilecekleri ve bu durumun sosyal sermayeye yönelik bir araştırma için yeterli cevapları vermeyeceği düşüncesidir. Bir diğer ifadeyle göç eden kişiler, uzak şehirlere gitmenin getireceği maddi ve manevi maliyetler sebebiyle sınıra yakın şehirlere yerleşmiş olabilir ve bu durum kişiler arası bağları araştıran bir sosyal sermaye çalışmasında araştırma sorusuna cevap

vermeyebilir. Elbette mümkün olan en çok sayıda şehrin dahil edilmesiyle yapılacak daha kapsamlı bir araştırma en doğru bulgulara ulaşmaya olanak tanıyacaktır. Dolayısıyla bu çalışma daha geniş bir araştırmanın projeksiyonu niteliğinde görülebilir. Nitekim çalışmada şehir ya da ülke değiştirenlerin kararlarında güven unsuru anlaşılmak istenmiş; farklı çalışmalar için bir gösterge olarak kullanılabileceği düşünülmüştür. Yerel halkın görüşleri çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Halkın hem kamusal hem özel alanda Suriyelilere karşı bakış açısının büyük bir önem taşıdığı açık olmasına rağmen, bu konu süre ve kaynak kısıtı sebepleriyle çalışmanın amaç ve kapsamı dışında tutulmuştur. Bir diğer sınırlılık ise katılımcı sayısı ve zaman konusunda ortaya çıkmıştır. Katılımcıların hassas ve travmatik süreçlerden geçmiş olmaları sebebiyle yapılan mülakatlar yavaş ilerletilmiş, uzun bir süreyi gerektirmiş ve çoğu katılımcıyla birden fazla görüşme gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak; yarı yapılandırılmış açık uçlu sorulara dayanan, yüz yüze derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakat soruları *Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu* onayı alınarak, etik ilkeler kapsamında hazırlanmıştır. Sorulara ek olarak görüşmeler boyunca katılımlı gözlemler yapılmış ve görüşmecilerin çevreleri ve kültürlerine ilişkin notlar alınarak bulgular desteklenmiştir. Araştırmada başvurulan açık uçlu soru yöntemi "evet" ya da "hayır" gibi doğrudan cevap gerektirmeyen özellikte olduklarından daha geniş bir bilgi yelpazesi edinilmesi sağlanmıştır.

Araştırma örnekleminin cinsiyet, yaş ve coğrafi olarak belirli bir noktada kümelenme göstermemesine gayret edilmiştir. Sivil toplum kuruluşları aracılığıyla, kartopu yöntemi ile ya da rastgele bir şekilde katılımcılara ulaşılmıştır. Kartopu yöntemi referans aracılığıyla diğer katılımcılara ulaşma imkânı sunduğundan, referans sayesinde, birçok Suriyelide bulunan Suriye istihbarat birimi *El Muhaberat* korkusuna karşı güvenleri kazanılmıştır. Çoğu Suriyelide, *El Muhaberat*'ın ülke dışına çıkan Suriyelileri tespit ederek kaçırdığı ya da işkence ettiğine dair korkular söz konusudur. Bu nedenle görüşmelerin yavaş ilerletilmesi, görüşmeci tarafından akademik çalışma yapıldığına dair bilgilerin verilmesi ve güven hissini sağlayabilmek en önemli gereklilik olmuştur.

Rastgele görüşülen katılımcılar ise mahallelerde dolaşarak tanışılan Suriyelilerden oluşmaktadır. Ancak onlara ulaşmak için de genellikle

mahalledeki bir yerliyle tanışılmış ve onun güveni kazanıldıktan sonra tanıştırdığı katılımcıyla iletişime geçilmiştir. Doğrudan katılımcıya ulaşmak çoğu zaman mümkün olmamıştır ya hiç konuşmak istememiş ya da araştırmacıya güvenememişlerdir. Buna rağmen mahallelerde dolaşmak, yerel işyerlerine de erişim sağladığından, özellikle kayıt dışı olanlara ulaşabilmeyi mümkün hale getirmiştir. Görüşmelerde, üç ayrı zincir halinde; birinci zincir 5 kişi, ikinci zincir 4 kişi ve üçüncü zincir 3 kişi olmak üzere toplamda 12 kişiyle kartopu yöntemiyle; 7 kişiyle ise rastgele yöntemle görüşme sağlanmıştır. Görüşmeler katılımcı ifadeleri tekrar etmeye başladığı için 19 kişide sonlandırılmıştır.

Görüşmeler İzmir'de bir sivil toplum kuruluşu binasında ve Suriyelilerin yoğun olarak bulunduğu Limontepe semtinde, İstanbul'da ise yine bir sivil toplum kuruluşu binasında ve Suriyelilerin yoğun olarak bulunduğu Esenyurt semtinde gerçekleştirilmiştir. Semtlerde yapılan görüşmeler katılımcıların evlerinde ya da işyerlerinde yapılmıştır.

Görüşmeler Türkçe ve Arapça olmak üzere iki dilde yapılmıştır. Arapça yapılan görüşmeler bir tercüman aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ses kaydı ve notlar alınarak yapılmıştır. Görüşme süreleri 25 dakika ile 90 dakika arasında değişim göstermiştir. Bazı görüşmelerde isteksiz ve sorulara verilen tutarsız cevaplar nedeniyle katılımcıdan bilgi alınamayacağı düşünüldüğünden, görüşmeler erken sonlandırılmıştır. Tüm görüşmeler boyunca, katılımcıların içinde bulundukları hassas ve travmatik süreç göz önünde bulundurularak, yaşanan savaşa dair doğrudan bir soru sorulmamasına dikkat edilmiştir. Sorular katılımcıların konuşmasını sağlayacak ve görüşmenin akışına uygun olacak bir şekilde, sıraya uyma gerekliliği gözetilmeden sorulmuştur. Sorular esnasında, katılımcıları sorguya çekiliyormuş hissinden uzak tutmak için, yaşadıkları süreci merak eden, anlamak ve dinlemek isteyen pozisyonda kalmaya gayret edilmiştir.

Çalışma yorumlamacı-sosyal yapılandırmacı bir felsefeye dayanmakta ve temel bir nitel analiz çalışması olarak incelenmektedir. Nitel araştırma sosyal olaylarla ilgili derinlemesine incelemeler yapmayı sağlayan bir araştırma yöntemidir (Merriam, 2015). Bu çalışmada nitel bir desen kullanılmasının başlıca sebebi, konunun bağlamındaki anlama odaklanmak ve öznesi olan insanlar aracılığıyla, yorum ve açıklamaya dayalı tümevarımsal bir bilgiye ulaşabilme amacıdır.

Analiz aşamasında, verilerde tema ve örüntüler oluşturmaya odaklanan tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda tüm görüşmeler öncelikle bilgisayar ortamında tarih sıralamasına göre düzenlenmiştir. NVivo 12 nitel analiz programı aracılığıyla kodlamalar yapılmış, temalar ve sınıflandırmalar belirlenerek yorumlanmıştır. Çalışma 9 tema ve bu temaların altındaki 25 koddan oluşmaktadır.

Nitel araştırmaların nesnel bir doğruluğa ulaşabilmesinin kesin olmaması fakat buna rağmen yapılan araştırmanın güvenilirliğinin çeşitli yollarla artırılabileceği bilinmektedir. Literatürde buna dair çeşitli stratejiler önerilmiş ve genellikle belirli maddeler etrafında fikir birliği oluşmuştur. Araştırmacılar bu çalışmayı hazırlarken söz konusu stratejilerden faydalanmıştır. Bunlardan ilki üçgenleme (Denzin, 1978) ya da üçgenleme analistleri (Patton, 2002) olarak tanımlanan yöntemdir.

Üçgenleme yönteminde veriler farklı kişiler tarafından analiz edilerek bulgular karşılaştırılmaktadır. Bu öneriye uygun olarak, makalenin yazarları ve bir bağımsız araştırmacı araştırma verilerini analiz ederek kontrolünü sağlamıştır. Çalışmanın iç geçerliği için ise analiz sonuçları üyelerle paylaşılmış ve geri bildirimde bulunmaları istenmiştir. Katılımcı doğrulaması olarak bilinen bu yöntem araştırmacının yanlış yorumlama olasılığının önüne geçmeyi hedeflemektedir (Maxwell, 2005).

Bulgular

Analiz bulguları üç ana bölümde sunulmaktadır. Birinci bölümde sosyal sermayenin göç kararındaki etkileri tanıdık ilişkileri ve varış noktasındaki duruma etkileri; ikinci bölümde sosyal sermayenin varış noktasındaki uyum sürecinde etkisi etnik sınıf çatışması, eğitim ve güven düzeylerine etkileri; üçüncü bölümde ise sosyal sermayenin bir kaynak olarak kullanımı işgücüne katılım ve sivil toplum üyeliklerine etkileri ele alınarak incelenmiştir. Bulgulara, katılımcı konuşmaların analiz edilmesiyle ulaşılmış ve metin içinde konuşmalara yer verilmemiştir.

Etik Kurul Onayı alınan saha araştırması kapsamında Kasım 2019 ve Mart 2020 tarihleri arasında 25 geçici koruma kapsamındaki Suriyeliyle görüşülmüş, ancak bazı katılımcıların tutarsız ve geçiştirici cevapları nedeniyle analize 19 kişi dahil edilmiştir.

Tablo 1'de gösterildiği üzere bu kişilerden 10'u kadın, 9'u ise erkektir. Ayrıca katılımcıların 10'u üniversite öğrencisi ya da mezunu iken 9'u hiç eğitim almamış, lise ya da ortaokul mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcılardan 11'i bulundukları şehirde 5 yıldan uzun süredir, 8'i ise 5 yıl ya da altında bir süredir ikamet etmektedir.

Tablo 1

Katılımcı Bilgileri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Meslek (Asıl/ Türkiye'de)	Şehirde Bulunulan Süre
K1	Erkek	23	Üniversite Öğrencisi	Öğrenci	6 yıl
K2	Erkek	21	Üniversite Öğrencisi	Öğrenci	7 yıl
K3	Kadın	18	Ortaokul Mezunu	İşsiz	6yıl
K4	Erkek	32	Ortaokul Mezunu	Matbaacı/ Sucu	7 yıl
K5	Erkek	24	Üniversite Terk	Öğrenci/ Oto-yıkamacı	2 yıl
K6	Kadın	53	Üniversite Mezunu	Resim Öğretmeni/ Tercüman	4 yıl
K7	Kadın	58	Ortaokul Mezunu	Ev Hanımı	6 yıl
K8	Erkek	21	Ortaokul Mezunu	Serbest Meslek/ Lastikçi	5 yıl
K9	Erkek	50	Üniversite Mezunu	Öğretmen/ Bakkalcı	5 yıl
K10	Kadın	30	Üniversite Mezunu	Avukat/ Ofis Çalışanı	7 yıl
K11	Erkek	48	Üniversite Mezunu	İş İnsanı	7 yıl
K12	Erkek	33	Lise Mezunu	Serbest Meslek/ Oto-yıkamacı	6 yıl
K13	Erkek	30	Okula Gitmemiş	Lastikçi	6 yıl
K14	Kadın	45	Lise Mezunu	Ev Hanımı/ Kuaför	4 yıl
K15	Kadın	48	Yüksek Lisans Öğrencisi	İlahiyat Öğretmeni/ Tercüman	8 yıl
K16	Kadın	23	Üniversite Öğrencisi	Öğrenci	6 yıl
K17	Kadın	50	Üniversite Mezunu	Fizik Öğretmeni/ Terzi	5 yıl
K18	Kadın	60	Üniversite Mezunu	Öğretmen/ İşsiz	4 yıl
K19	Kadın	36	Lise Mezunu	Ev Hanımı	5 yıl

Göç Kararı ve Sosyal Sermayenin Göç Kararı Üzerindeki Etkisi

Göç literatürüne bakıldığında göç kararında; çıkış sebebi, sınıfsal durum ve hedefteki koşullar belirleyici olmaktadır. Bu kararın siyasi ya da ekonomik sebeplerden alınması hedef ülkenin kabulünde ilk ve en önemli basamaktır. Çoğunlukla ekonomik sebeplerle yapılan ve gönüllü göç olarak adlandırılan göçte sınıfsal durum belirleyici olmaktadır. Burada göçmenin eğitim durumu, bildiği diller ve yetenekleri önem kazanmaktadır. Dolayısıyla göçmenin hedef ülkeye kabulünde girişimci ya da profesyonel meslek sahibi olması ile niteliksiz işgücü olması arasında bir ayrım gözlenmektedir (Yılmaz, 2008). Bu kategoride yer alan göçmenler isteğe bağlı bir göç hareketi içindedirler.

Öte yandan zorunlu göç olarak adlandırılan ve mülteci, sığınmacı ya da Türkiye örneğinde görüldüğü üzere geçici koruma statüsü verilen göçmenler için durum farklıdır. Bu grupta yer alanların göç kararları genellikle zulüm görme korkusu ya da savaşı içermektedir. Bu kişiler yaşadıkları yerleri terk etmek zorunda bırakılmışlardır. Zorunlu göçe dâhil olan sığınmacı ya da mültecilerin hukuki bir statü alabilmesi zor, haklara erişimleri kısıtlıdır. Ülkeye girişlerinden çıkışlarına kadar, her süreç kontrol altında ve hedefteki ülkenin politikalarına göre belirlenmektedir (Castles ve Miller, 2008: 144-154).

Sığınmacı olmak en temel anlamıyla, zor koşullar altında hayatta kaldığı ülkesini yeni bir yaşam arayışıyla terk ederek uluslararası koruma talep etmektir. Sığınmacılar bu talepleri karşılandığında mülteci statüsü alarak çeşitli haklara sahip olurlar. Ancak mültecilik statüsü verilmesi uygun bulunmadığında ülkeden sınır dışı edilmektedirler. Göçmenler, mülteci statüsü aldığında artık zorla geri gönderilemezler. Verilen karar doğrultusunda, geri gönderilmeme ilkesi uygulanır ya da ülkelerini terk etmelerine sebep olan durumlar ortadan kalktığında geri gönderilirler.

Türkiye'nin Cenevre Anlaşması kapsamında "coğrafi çekince" maddesi ile doğudan gelen bireylere mülteci statüsü vermemesi ise çalışmaya konu olan geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler için özel bir durum yaratmaktadır. Geçici koruma için düzenlenen 2012 tarihli "*Türkiye'ye Toplu Sığınma Amacıyla Gelen Suriye Arap Cumhuriyeti Vatandaşlarının ve Suriye Arap Cumhuriyetinde İkamet Eden Vatansız Kişilerin Kabulüne ve Barındırılmasına İlişkin Yönerge*" kapsamında Suriye'den gelenlerin "geçici koruma" altına alındıkları belirtilmiştir (ORSAM, 2015). 2014 yılında kabul edilen "Geçici Koruma Yönetmeliği" ile de Suriye iç savaşı sebebiyle Türkiye'ye gelenler "*ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılar*" olarak tanınarak (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Müdürlüğü, 2017) yaygın bir şekilde "şartlı mülteci" ya da "geçici koruma" kavramları ile ele alınmaya başlanmıştır. Suriye'den gelenler geçici koruma altında oldukları zaman boyunca süreli çalışma iznine tabidirler. Bir diğer ifadeyle, çalışma izni belirli zaman aralıkları için geçerli olacak şekilde verilerek, süresi dolduğunda tekrar başvuru yapılmasını gerektirmektedir.

Bu çerçevede, Türkiye için göçün ve göçmenliğin anlamının değiştiği söylenebilir. Günümüz şartlarında böylesi bir göçün açık kapı politikası ile

kabul şartlarından bağımsız şekilde ve kitlesel olarak gerçekleşmiş olması, emsalsiz bir durum yaratmaktadır. Burada göçün sürekliliği, mekânsal hareketliliği ve meydana getirdiği durumlar tartışmalıdır. Açık kapı politikasıyla milyonlarca insana ev sahipliği yapılan bir sürecin iyi yönetilmesi ve uygun politikalar geliştirilmesi ülkenin ve insanların geleceği için önemlidir. Dolayısıyla göç hacmi, sürekliliği, göçmen niteliği gibi dinamiklerin anlaşılması gerekmektedir. Göçmen sosyal sermayesini anlamak bu gerekliliğin önemli bir basamağı olarak görülebilir. Göç ve sosyal sermaye arasındaki ilişki, göç hareketlerinde belirleyici olduğu gibi, yerleşim ve uyum konusunda da ön plana çıkmaktadır.

Sosyal sermaye dayanışma ve karşılıklılık mekanizmaları oluşturarak çeşitli ağlar yaratma niteliğine sahiptir. Bu da onu göç etme kararından gidilecek ülkeye ve yaşanacak şehre kadar etki alanı genişleyen, ayırıcı işleve sahip bir kavrama dönüştürmektedir. Bir diğer ifadeyle potansiyel göçmenin nihai kararı, sosyal sermayenin etkisi altında belirginlik kazanmaktadır.

Arkadaş, akraba ya da ortak bir topluluğa üye olmak, kaynak ülkeden çıkış konusunda son derece etkilidir. Bu gruplar arasında sağlanacak bilgi akışı ve denetim mekanizmaları, göçün nasıl ve nereye doğru gerçekleşeceğini şekillendirir. Çeşitli çalışmalarla desteklendiği üzere, göç akımlarını artıran en büyük etmenlerden biri, göçmenlerin hanehalkı ya da topluluk bağları yoluyla sosyal sermaye kazanmaları ve onu aktarmaları olmuştur (Garip, 2008; Davis, Stecklov ve Winters, 2002). Buna örneklerden biri Faist (2003)'in aktardığı, Engelbrektsson'ın 1978 yılında Konya Alihan ve Yeniköy üzerine yaptığı araştırmadır. Göç oranlarının ve göçmen profillerinin incelendiği iki köyde, ilkinde neredeyse tüm hanehalklarının göç ettiği görülürken, ikincisinde birçok akraba grubu içerisinde yalnızca bir gruptan göç edildiği tespit edilmiştir. Veriler incelendiğinde, ilk köyün verimsiz arazileriyle görece daha fakir olduğu ve ilk öncü göçmeni takiben köyün çoğunluğunun onu izlediği anlaşılmıştır. İlk köydeki güçlü akrabalık bağları ve ortak soy inancına olan bağlılık, yüksek bir dayanışma ve karşılıklılık beklentisi oluşmasına sebep olmuş, bu da göç etme kararını doğurmuştur. Ayrıca bu dayanışma ve karşılıklılık göç ettikten sonraki hayat kurma çabalarında destekleyici niteliktedir. İkinci köyde ise gruplar arası etkileşim daha kısıtlıdır ve kişiler çoğunlukla kendi akraba gruplarını desteklemeye eğilimlidir. Bu da güven ve karşılıklılığı azaltmış, göçü teşvik etmemiştir.

Örnekten de anlaşılacağı üzere akraba, aile ya da ortak topluluk üyelerini kapsayan bir tanıdığa sahip olma durumu potansiyel göçmenin varış noktası belirleme kararını ve sonraki eylemlerini etkilemektedir.

Göç sürecinde ülkeden çıkış, göç kararını takiben eğer fırsat bulunduysa nakit toplama eyleminin ardından gerçekleşmektedir. Birçok göçmen satılacak mallarını nakde çevirip o şekilde göç etmeye çalışsa da bu her zaman mümkün olmayabilmektedir. Bulundukları bölgenin koşullarına bağlı olarak, satış için uygun zaman bulunamayabilir ya da mallar değerinin çok altında fiyatlara satılabilir (Faist, 2000). Nitekim göç kararı verildikten sonra ilk gerçekleşen eylem, satılabilecek her şeyin mümkün olduğunca hızlı bir şekilde nakde çevrilebilmesidir. Katılımcılardan 5'i Suriye'den çıkmadan önce mallarını değerinin altında fiyatlara olsa da satabildiğini belirtirken 14 katılımcı ülkeden acilen çıkmaları gerektiğini ve bu eylemi gerçekleştiremediğini belirtmiştir.

Ülkeden çıktıktan sonraki süreç de birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Hedefteki koşullar çoğu zaman göçmen için uygun olmayabilmekte ve göçün birkaç bölgeyi içermesiyle sonuçlanabilmektedir.

Yer Değiştirmede Tanıdık Etkisi

Göçmenler bazen ilk gittikleri ülkede kalmayabilirler. Bu mekânsal hareketlilik, göç süreci içinde sıklıkla meydana gelen bir durumdur. Temellerinde istihdam olanaklarından insan haklarına kadar uzanan birtakım sebepler yatmaktadır. Dolayısıyla göçmenlerin göç sürecinde birden fazla rota izlemesi sosyal sermayeye ilişkin bir durumu açığa çıkarmaktadır. Hemşehrilik ya da akrabalık bağları ve sınıfsal özellikler bu rotaları belirlemede etkili unsurlardır.

Çalışma kapsamında söz konusu durum iki grupta yoğunlaşmıştır. Katılımcıların göç süreçleri sorulduğunda ilk olarak Mısır ya da Lübnan gibi bir ülkeye giderek ardından Türkiye'ye geldikleri ya da direkt Türkiye'ye gelerek ülke içinde birden fazla şehir değiştirdikleri gözlenmiştir. Özellikle Suriye göçünde görüldüğü üzere; hukuki düzenlemeler ile Avrupa'da kapanan sınırların ardından gidebilecekleri az sayıda ülke kalan Suriyeliler için göç kararında sosyal sermaye ilk başvurulan kaynak olabilmektedir. Faist (2003)'in belirttiği gibi "*göçmenler, göçün yöneldiği ülkelerde iş, barınma ve kendilerine uygun kültürel ortamı bulmak için bağlara ihtiyaç duyarlar*." İster başka bir

ülkeye gitmiş olsun, isterse de direkt Türkiye'ye gelmiş olsun, tüm Suriyeliler için bu bağlar önem taşımaktadır.

Katılımcılar arasında Suriye'den çıktıktan sonra ilk olarak başka bir ülkeye giden ve ardından İstanbul'a gelen 4 kişi bulunmaktadır. Bunlardan 3'ü kente daha önceden yerleşen bir tanıdıklarının yanına gelmişlerdir. Bu kişiler, bulundukları ülkede sosyal ya da ekonomik sorunlarla karşılaştıklarını ve daha iyi bir yaşam umuduyla İstanbul'daki tanıdıklarının yanına geldiklerini ifade etmişlerdir. İstanbul'a geldikten sonra ise bir süre tanıdıklarının evlerinde ikamet etmişlerdir.

Suriye'den çıktıktan sonra ilk hedef olarak Türkiye'ye gelen katılımcılarda ise açık kapı politikası çekici bir faktör olarak gözlenmiştir. Bu aşamadan sonra ise sahip olunan ağlar ön plana çıkmıştır. Katılımcılardan 11'i açık kapı sebebiyle Urfa, Antep ya da Hatay'dan giriş yaparak, ekonomik ve sosyal iyileşme veya başka bir ülkeye geçiş amaçlarıyla İstanbul ve İzmir'e yerleşmişlerdir. Bu kişiler giriş yaptıkları şehirlerde kalmak istemelerine rağmen işsizlik, düşük ücretle çalıştırılma, emek sömürüsü ya da toplumsal baskı gibi sebeplerden ötürü tanıdıklarının olduğu şehirlere yönelmişlerdir.

Türkiye içinde yer değiştirerek sonunda İstanbul'da yaşamaya başlayan 6 katılımcı bulunmaktadır. Bu katılımcılardan 4'ü İstanbul'daki bir tanıdıklarının yanına gelmiştir. Katılımcılar bazen kimseyi tanımamalarına rağmen, İstanbul'un büyükşehir olma özelliğinden dolayı iş imkânı bulabilecekleri umuduyla ya da başka bir ülkeye geçiş amacıyla, giriş yaptıkları şehirleri terk etmişlerdir. Örneğin katılımcılardan biri İstanbul'da kimseyi tanımadığı halde iş bulabilme umuduyla kente geldiğini belirtmiştir. Geçiş amaçlı yapılan göçte ise AB'nin sığınma başvurularını çoğunlukla kabul etmemesi, başvuru sahiplerinin Türkiye'de yaşamaya devam etmesiyle sonuçlanmıştır. Katılımcılardan biri, iki çocuğu ve bir torunuyla birlikte, diğer aile üyeleriyle bir araya gelebilmek adına, Avrupa'ya gidebilmek için uzun yıllardır Türkiye'de beklediklerini belirtmiştir.

Bir diğer katılımcı, başka bir ülkeye geçiş amaçlı geldiği İstanbul'da dini sebeplerden ötürü kalmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Suriye ve Türkiye'de yaşayan nüfusun çoğunluğunun Müslüman olmasının, Avrupa'ya gitmek isteyen Suriyeliler için Türkiye'yi çekici kıldığı gözlenmiştir.

İzmir'de yaşayan katılımcılar arasında ise ilk önce farklı bir ülkeye gidip ardından İzmir'e yerleşen biri bulunmamaktadır. Bu durumun İzmir'in bir geçiş noktası olarak görülmesiyle yakından ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Katılımcılar İzmir'e çoğunlukla hedefteki asıl ülkeye gidene kadar yanlarında kalabilecekleri bir tanıdık olduğu için gitmişlerdir. İzmir'in bir geçiş şehri olarak kullanılmak istenmesine rağmen, çeşitli sebeplerle hedefteki ülkeye gidemeyen katılımcılar, İzmir'de kalarak burada bir yaşam kurmuşlardır.

Katılımcılar arasında İzmir'e yerleşen 5 kişinin tamamı tanıdıklarının yanına gelmiştir. Bu kişiler kendilerinden önce İzmir'e yerleşerek hayatlarını kuran öncü göçmenleri takip etmiş ve onların yaşamlarına eklemlenmiştir. Gelenler bir kere şehre yerleştikten sonra, kendileri de potansiyel göçmenler için öncü konumuna geçmişlerdir. Bu durum Bankston (2014: 140)'da ifade edilen "*sosyal ağlar, bireylere yeni coğrafi mecralara yönelik kanal açtığında, onları aynı zamanda yeni mesleki mecralara da yöneltir. Burada, önderler mesleki fırsatları yakalamak amaçlı hareket ederken, ağlarındaki bağlantılar, onları lokasyon ve çalışma yerlerini belirlerken izlerler*" ifadesini doğrulamaktadır. Bu önermedeki gibi, geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin kitlesel bir göç akımı başlattıkları ve bunu 2011 yılından itibaren dalgalanmalar şeklinde devam ettiriyor oldukları göz önünde bulundurulduğunda, göç yönünde sosyal sermayenin belirleyiciliği öne çıkmaktadır.

Varış Noktasındaki Durum

Suriyeli göçünde en önemli belirleyicilerden birinin literatürle de bağlantılı olarak, bir tanıdığa sahip olma durumu/ağlar olduğu görülmektedir (Tilly, 1990; Massey ve Zenteno, 1999; Fernandez-Kelly, 1995; Fordham, 1996; Faist, 2003; Garip, 2008). Bunun yanında ortak bazı sebepler İstanbul ya da İzmir'e gelmek için çekici faktörler oluşturmuştur. Bir tanıdığı olsun ya da olmasın bir şekilde İstanbul ve İzmir'e gelme kararı eğitim, başka bir ülkeye geçiş (transit), iş olanağı ve güvenlik konuları etrafında verilmiştir.

Göçmenler bulundukları şehirlere geldikten sonra kendi düzenlerini kurana kadar bir süre tanıdıkları bir öncü göçmenin yanında ikamet etmişlerdir. Katılımcılardan 12'si göçten sonra bir süre tanıdıkları birinin yanında kaldıklarını; bu katılımcılardan 11'i ise bir süre sonra tanıdıkları kişinin yardımıyla aynı mahallede bir ev tuttuklarını belirtmiştir.

Tanıdıkları biri sayesinde ev bulan katılımcıların genellikle üniversite mezunu kişiler oldukları ve eğitim seviyesi azaldıkça bu oranın düştüğü gözlenmiştir. Tanıdık sayesinde veya tanıdık yanında ev kiralayan 11 kişiden 7'si üniversite mezunlarından oluşmaktadır.

Sosyal Sermayenin Uyum Sürecindeki Etkisi

Sosyal sermaye, uyum politikaları oluşturulurken dikkate alınması gereken kaynaklardan biridir. Çünkü bir tür yerel sermaye statüsündedir ve transferi zordur. Sosyal sermayenin yerel sermaye olarak özelliği, bireyin bulunduğu kaynak ülkenin politika ve uygulamaları doğrultusunda ağ ve nitelik kazanabilmesiyle ilgilidir (Faist, 2003: 37). Bu yüzden de evrensel olmayan ve her ülkede tanınmayabilecek kazanımların bir başka ülkeye aktarımı zorlaşır. Hedef ülkenin politikaları ve kurumlarının işleyişi, halkla kurulan iletişimin durumu gibi etkiler, sosyal sermayenin göç süreci içindeki aktarımını belirlemede önemli hale gelir. Bu çerçevede etnik kökene ilişkin tecrübeler, eğitim durumları, güven düzeyleri ve dil becerileri ön plana çıkmaktadır.

Eğitimin sosyal sermaye ile olan ilişkisi, dezavantajlı grupların da dezavantajlısı konumunda olabilen göçmen grupları arasında, farklı yapısal dinamikleri sebebiyle, ayrı bir incelemeyi gerektirir. Göçmen grupları içinde diğer topluluklarda olduğu gibi, sosyal sınıf etkisi ve dolayısıyla beşerî ve ekonomik sermayenin önemi birincil sırada olmakla birlikte bazı durumlarda düşük gelir grubuna mensup ailelerde eğitim başarısı oranının çok yüksek olduğu görülür. Dolayısıyla etnik grup yapısı, eğitim başarısını açıklamada sosyal sınıf kadar belirleyici bir özelliğe sahiptir.

Eğitim, Etnik Köken ve Sınıf Temelli Sorunlar

Zhou ve Bankston (1998) Amerika'daki Vietnamlı göçmenler üzerine yapılan araştırmada en önemli etkinin ailenin sosyal sınıfı olduğunu belirtmiştir. Sosyal sınıf, ailenin ekonomik ve beşerî sermayeyi kullanarak farklı sermaye türleri yaratmasına imkân sağlar. Bu da yüksek statülü ailelerin çocuklarını daha iyi okullara göndermesi ve beşerî sermayelerini artırmalarını sağlamaktadır. İlgili çalışma yüksek ekonomik ve sosyal statüsü olmayan ailelerde ise etnik destek mekanizmasının eğitimde olumlu sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur. Etnik değerler, grup dayanışmasını artırarak sosyal bir bütünleşme sağlar ve bu sayede düşük gelirli ailelerin çocukları ailenin beklenti, inanç ve bağları

gibi sebeplerle eğitimde başarı sağlayabilir. Teachman vd. (1997) de okuldan ayrılma olasılıklarında ekonomik ya da beşerî sermayenin en önemli belirleyiciler olduğu, ancak düşük gelirli bazı gruplar içinde sosyal sermayenin de önemli bir etkiye sahip olabileceğini vurgular.

Eğitim, etnik köken ve sınıf temelli örnekler her zaman, her durum için geçerli değildir. Asyalıların başarılı sonuçlarının aksine siyahilerin eğitim başarısında beyazlardan daha düşük oranlarda olduğu gözlenmiştir (Portes ve MacLeod, 1996). Siyahilerle birlikte İspanyol ya da Kızılderili çocukların da eğitimde düşük başarı sergiledikleri görülmüştür (Coleman vd., 1966; Glazer ve Moynihan, 1970). Coleman vd. (1966), eğitimde başarılı olamayan bu grupların kültürel beceri eksikliği, ev ortamındaki iletişim, aile bağları, ebeveyn sosyal ve beşerî sermayesinin eksikliğinden kaynaklı olabileceğini iddia eder. Fakat bu iddianın geçerli olmadığı kanıtlanmıştır. Özellikle anne-çocuk ilişkisini vurgulayan Coleman'ın aksine Asyalılarda yakın ebeveyn-çocuk ilişkisinin olmadığı görülmüştür (Bankston ve Zhou, 2006: 310).

Asya kökenli göçmenlerin eğitime çok önem veren topluluklar olmasının yoğun çalışma, disiplin ve saygı gibi nosyonlara sahip Konfüçyüsçülük geleneğinden gelmeleriyle ilişkili olduğu, akran ilişkileri ve değerlerin daha çok ön plana çıktığı görülmektedir. Nitekim etnik kökenin ve bununla ilgili olarak şekillenen sosyal sermayenin eğitim başarısında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Zhou ve Kim, 2006). Dolayısıyla siyahilerin ya da İspanyolların düşük eğitim başarılarının aile içindeki eksiklikten değil, ekonomik yetersizlik, ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve dışlanma gibi durumlara maruz kalmalarıyla şekillenen; inanç, değer ve beklentileriyle ilişkili olduğu söylenebilir. Örneklerden anlaşılabileceği üzere, ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve dışlanma gibi durumlar, göçmenlerin kişisel bilgi ve beceri gelişimlerinin büyük oranda engellenmesi sonucunu doğurmaktadır.

Çalışma kapsamında görüşülen Suriyelilerin konuya ilişkin olarak etnik köken, eğitim ve istihdamla ilgili çeşitli problemler yaşadığı görülmüştür. Katılımcılardan biri gittiği lisede Suriyeli olduğu için bazı akranları tarafından dışlandığını belirtirken; çoğu katılımcı Suriyeli oldukları için daha düşük ücretlerle çalıştırıldıklarını belirtmiştir. Katılımcılardan biri yaşadıkları durumu "*İnsanların kötü gözle bakması çok kötü. Kimse başına gelmeden anlayamaz. Mesleğim gitti. Okuduğum okul gitti. Resim yaptım, terzilik yaptım, hamur işi yaptım. Valla her şeyi deniyorum yaşamak için. Ben fizik, kimya öğretmeniydim ama şimdi hiçbir şeyim*" sözleriyle ifade etmiştir.

Ayrımcı tavırlara maruz kalmak ve ekonomik problemler kişilerin eğitim hayatlarını etkilerken toplumdan soyutlanarak radikalleşmelerine sebep olabilir. Zorluklarla mücadele etmek zorunda kalan göçmenler eğitime dönemeyebilir ya da hiç başlamayabilirler. Dolayısıyla ırkçılık, yabancı düşmanlığı, düşük ücretlerle çalıştırılma gibi göçmene karşı uygulanan olumsuzluklar uzun vadede ülkelerin uyum ve entegrasyon politikalarının da olumsuz sonuçlar doğurmasına sebep olacaktır. Bununla ilgili olarak, İstanbul'da yaşayan 14 katılımcıdan 9'u, İzmir'de yaşayan 5 katılımcıdan ise 3'ü dolandırıcılık, emek sömürüsü ya da iş bulamama gibi durumlardan en az biriyle karşı karşıya kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların karşılaştığı bir diğer sorun olan ırkçılık da baş etmek zorunda kalarak kendilerini açıklama ihtiyacı hissettikleri bir problematiğe dönüşmüştür. Toplumsal dışlanma, katılımcılar üzerinde iki yapılı etnik bir algı yaratmıştır. Dayanışma ağları oluşturabilen ve fırsatlara erişme imkânı tanıyan etnisite bir tür sosyal sermaye biçimi olmasına rağmen bazı durumlarda olumsuz bir kimlik algısı yatabilmektedir. Çoğunlukla göçmen sosyal sermayesinde ortak kültürel bellek ve "bizlik" duygusu bir dayanışma ağı yaratırken, Suriyeliler arasında bir tür negatif etiketlenmeye dönüşmüştür. Ana akım medya ve asılsız söylentilere karşı damgalanma korkusu yaşayan katılımcılar sürekli olarak "insan" oldukları vurgusunu yapmış ve birey olarak görülmek istediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların birçoğu diğer Suriyelilere güvenmediklerini ve "*Suriyeli*" olarak nitelendirilmekten rahatsız olduklarını ifade etmiştir. Bu düşüncelerde yaşadıkları bireysel deneyimlerin yanı sıra topluma iyi bir izlenim verme duygusunun ve Suriye'nin istihbarat örgütü olan El Muhaberat korkusunun etkili olduğu görülmektedir.

Negatif etiketlenme sebebiyle sınıf çatışması yaşayan Suriyelilerin eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde, düşük payı üniversite mezunlarının aldığı görülmektedir. Bir diğer ifadeyle Suriyeli olup da diğer Suriyelilerden rahatsız olduğunu belirten kesimin daha çok ortaokul-lise mezunları arasında olduğu gözlenmiştir. Üniversite mezunu 2 katılımcı bu rahatsızlığını dile getirirken, ortaokul ya da lise mezunu olan 5 katılımcı böyle bir rahatsızlıkları olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durumun Suriyeliler arasında duygusal bir gerilime işaret ettiği söylenebilir. Şöyle ki, bir taraftan yakın çevrelerindeki Suriyelilerle yoğun bir dayanışma içine girerken diğer taraftan medya ya da diğer kanallardan duydukları olumsuz Suriyeli etiketinden dolayı kendilerini ayrıştırmak ve Suriyeli olarak değil, birey olarak görülmek istemektedirler.

Yerel halk tarafından kabul görmek isteyen ve "Suriyeli" etiketinden rahatsız olan katılımcılar, bir yandan da olumsuz algılanmanın yarattığı içe kapanarak etnik bir topluluğa dönüşme eğilimi sergilemektedirler. Böylece bir yandan yerel halkın alışkanlarını benimsemeye çalışırken diğer yandan ait oldukları norm ve değerleri korumaya çalışmaktadırlar. Suriyeli dükkanlarından alışveriş yapmak, Suriyeli etkinlikleri düzenlemek gibi hareketlerle güçlü ağlarla örülmüş etnik bir ekonomik ve sosyolojik alan yaratmaktadırlar.

Göçmen eğitiminde ve sosyal yaşamında bir diğer konu, hedef ülkedeki dil problemidir. Göçmenlerin anadilde eğitim almasının eğitimde başarı sağlayan bir faktör olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra göçmenlerin iki dilli olma zorunluluğu akademik performanslarını artırırken, gündelik hayata tutunma mekanizmalarını ve iş bulmalarını da güçlendiren bir sosyal sermayeye dönüşür (Stanton-Salazar ve Dornbusch, 1995). Tüm katılımcıların buna paralel olarak Türkçe öğrenmiş olmanın hayatlarını kolaylaştırdığını belirttiği görülür.

Güven

Güven düzeyi, sosyal sermayeyi ölçme ve geliştirmedeki başlıca araçlardan biridir. Bireylerin aileye, topluma ve devlete olan güvenleri toplumsal yaşamın en önemli unsurlarındandır. Geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerle yapılan görüşmelerde, göçten sonra özellikle aile yaşamında bir özgürleşme ve aile üyeleri arasında gelişen bağlılıklar gözlenmiştir. Katılımcılardan 16'sının aileye güveni yüksekken 3'ünün aileye güveni düşük olarak belirlenmiştir. Aile içinde bağlılık ve güvenin artmasıyla birlikte kadınların özgürleştiği ve sosyal yaşamda aktif oldukları gözlenmiştir.

Aileye olan yüksek güvene karşın, Suriye'de yaşananlar ve yabancılık duygusu katılımcıların toplum karşısında tedirgin ve güvensiz hissetmelerine yol açmıştır. Toplam 19 katılımcıdan 16'sı topluma güvenmediklerini belirtmişlerdir.

Elias ve Scotson (1994) bir topluma sonradan dâhil olan, dışarıdan gelen grubun yerel halkın gözünde yabancı ve bir tür işgalci olarak görüldüğünü belirtmiştir. Sonradan gelen yabancıya yer açmak ve bir arada yaşamak zorunda kalan yerleşikler, hâkim oldukları düzenin değişeceği gerilimiyle her türlü farklılığı abartarak yabancıyı dışlamakta ve bir tür direnme sergilemektedirler. Önyargısı yüksek gruplarda yabancıyla olan farklılık ne kadar artarsa yabancıya

karşı gerilim de o kadar artar. Katılımcıların topluma olan güvensizliklerinin temelinde yaşadıkları bu tür gerilimlerin bulunduğu gözlenmiştir.

Diğer yandan topluma olan güvensizliğin kaynaklarını devlet karşısındaki güvensizlikte bulmak mümkündür. Sürekli değişen kararlar ve güvencesizlik, katılımcıların gündelik yaşamlarını geleceğe dair belirsizlik ve korku içinde sürdürmelerine yol açmıştır. 19 katılımcıdan 14'ü devlete olan güven düzeylerinin düşük olduğunu belirtmiştir. Devlete olan güvensizlik sosyal ve ekonomik birçok problemi beraberinde getirerek toplumsal düzende kırılmalar yaratabilir. Kişilerin vatandaş olup olmamalarından bağımsız olarak yaşadıkları toplumda güvende hissetmeleri belirsizlikleri engelleyerek geleceğe umutla bakmalarını sağlar. Bu durum, suç oranlarını düşürebileceği gibi, toplumsal refahı da dolaylı olarak artırır. Bu nedenle bir toplumda devlete olan güvenin yüksek olması oldukça önemlidir.

Sonuçta, başkalarıyla etkileşimin eksik olduğu ya da politik ve ekonomik sebeplerle eksik bırakıldığı durumlarda bireyler öngörülebilir olarak görmedikleri diğer kişilere karşı güvenmeme eğilimindedirler ve parçası oldukları gruba göre hareket ederler (Zucker, 1986). Bu eğilim kırılmadığı sürece toplumsal huzurun sağlanması da engellenmiş olur. Örneğin İnce (2018), Şanlıurfa'daki Suriyelilerin mekânsal yoğunlaşmasına yönelik araştırmada, sosyal ilişki ağlarının dolayısıyla güvenin yaşanacak bölge seçimindeki etkisini vurgular. Çalışma kapsamındaki Suriyelilerin Suriye savaşı öncesinden veya sonradan sahip oldukları ağların bulunduğu yerlerde konumlandıklarını ve bu yerlerde yoğunlaşmalar yaşandığını belirtmiştir. Dolayısıyla güvensiz bir ortamda gruplaşmalar artabilir ve radikalleşmeler ortaya çıkabilir.

Hedefte Geçim Desteği Olarak Sosyal Sermaye

Uyum sürecindeki önemli bir diğer konu istihdamdır. Örneğin bir göçmenin üniversite diploması gittiği ülkede tanınmayabilir. Bu durum göçmenin kendi mesleğinden daha düşük pozisyonlarda işler yapmasıyla sonuçlanabilir. Birçok göçmen bu durumla karşı karşıya gelmektedir. Bu da nitelikli göçmenlerin vasıfsız işlerde ve çoğu zaman asgari ücretin altında maaşlarla çalışmasına sebep olmaktadır. Bu durumun benzer örnekleri görüşme yapılan Suriyeliler arasında da görülmüştür.

İşgücüne Katılım

Katılımcıların çoğunluğu çalışma izni ve diploma denkliği konularında sorunlar yaşamaktadır. Çalıştırıldıkları işyerlerinin çalışma iznine başvurmayı reddetmesi ya da Suriye'de aldıkları diplomanın Türkiye'de geçerli sayılmaması gibi problemler çalışma koşullarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum çalışmak zorunda olan katılımcıların farklı mesleklere geçiş yapması ya da güvencesiz ve enformel sektörlerde istihdam edilmeleriyle sonuçlanmıştır. Çalışma izninin zor ve uzun bir süreci gerektirmesi ya da süreli olması çalışmak isteyen katılımcılar için problem haline gelmiştir.

Eğitim düzeyi düşük olan ve diploma sorunu yaşamayan katılımcıların da ucuz işgücü olarak enformel sektörlerde çalıştıkları görülmüştür. Söz konusu grup, çalıştıkları yerleri çoğunlukla sokaklarda dolanarak ya da aynı yerde çalışan bir tanıdıkları aracılığıyla bulmuştur. Katılımcıların böylesi işyerlerinde uzun mesai saatleri ve zor koşullar altında çalıştıkları gözlenmiştir. Buna rağmen, katılımcılar bir şükür içinde, yaşadıkları durumu kabullenmiş haldedirler. Bu durum emek sömürüsüne yönelik işleyen kapitalizmin çarklarını sağlamlaştırır niteliktedir (Deniz, Ekinci ve Hülür, 2016).

Katılımcılardan 8'i asgari ücretin altında bir gelire sahipken, asgari ücret alan 4 kişi, geliri olmayan 4 kişi ve asgari ücretin üstünde geliri olan 3 kişi bulunmaktadır. Burada dikkat çeken konu yine cinsiyet ayrımında ortaya çıkmaktadır. Asgari ücretin üzerinde aylık geliri olan kadın ve geliri olmayan erkek katılımcı bulunmadığı görülmüştür. Kadınlar arasında asgari ücretin üstünde aylık kazancı, erkekler arasında ise herhangi bir geliri olmayan katılımcı bulunmamaktadır.

İstihdam olanakları ele alındığında ise; sosyal sermayenin katılımcıların iş bulma potansiyelini artırdığı görülmektedir. Bu anlamda sosyal sermaye katılımcıların istihdamında beşerî sermaye ve finansal kaynakların etkisi kadar belirleyici olabilmektedir. Katılımcılardan altısı çalıştıkları işleri bir tanıdık aracılığıyla, ikisi kendi çabasıyla bulduğunu belirtmiştir. Bunun yanında katılımcılardan 11'i herhangi bir işte çalışmamakta ve iş aramaktadır.

Sivil Toplum Üyeliği

Göç sürecinde sivil toplumun önemli bir yeri vardır. Sivil toplum örgütlerinin devlet ile toplum arasındaki aracılık rolü, katılımcılar özelinde olumlu eleştiriler

sahnelemektedir. Mülteci statüsünde olmadıkları için katılımcıların birçok imkâna erişmesi zor ve kısıtlıdır. Sosyal yardımlara ulaşmak, kamusal bilgi edinmek ya da çalışma fırsatlarına erişebilmek katılımcılar için oldukça zor gözükmektedir. Dolayısıyla sivil toplum kuruluşları katılımcıların bilgiye erişim ve toplumsal uyum konularında ciddi oranda destek aldıkları bir mekanizmadır.

Çalışma kapsamında görüşme gerçekleştirilen katılımcılardan 9'unun Suriyelilerin kurduğu dayanışma dernekleri ya da ulusal ve uluslararası çeşitli faaliyetler yürüten sivil toplum kuruluşlarına üyelikleri bulunmaktadır. Bu gibi üyeliklerin, doğru bilgiye erişim sağladığı bilinmektedir. Suriyelilerin yaşadığı zorlu durumları iyileştirme konusunda sivil toplum örgütleri başarılı sonuçlara ulaşmıştır. Bu kuruluşların dinamik yapısı, bilgiye erişim ve ağ oluşturma konularında katılımcılara destek sağlamıştır. STK üyesi olmanın katılımcılar için iş bulma olanağı sağladığı da görülmüştür.

Bir diğer konu olarak, sivil toplum kuruluşlarına üyelik durumu cinsiyet temelinde ele alındığında yine eşitsiz bir dağılım olduğu görülmektedir. Katılımcılar arasındaki 9 kadından 6'sı bir sivil toplum kuruluşuna üyeyken 10 erkekten 3'ünün üyeliği bulunmaktadır. Bu durum bir anlamda, kadınların topluma daha kolay uyum sağlayarak iletişim kanallarını güçlendirebileceği anlamına gelebilmektedir.

Sivil toplum üyeliklerinin katılımcıların yaşamında belirgin derecede fark yarattığı söylenebilir. Sivil toplum kuruluşlarının yapılan yardımların ulaştırılması ve uygulanması açısından daha hızlı ve aktif oldukları düşünülmektedir (Özdemir vd., 2009). Bu bağlamda, sivil toplum kuruluşları yoksullukla mücadele konusunda önem taşımaktadır. Bireyin kendi çevresinden ya da sivil toplum kuruluşları aracılığıyla kazandığı maddi desteklerle hayatını sürdürmesi, geçim olanaklarını iyileştiren bir durum olarak görülmektedir.

Özetle, katılımcıların sahip olduğu ağların hedef, konaklama ve istihdam olanakları için birincil düzeyde olduğu söylenebilir. Göç kararı ve sonrasında sosyal sermayeye olan güven, oluşacak maliyetlerin en aza indirilmesi ve getirilerin maksimize edilmesi konusunda katılımcılara yardımcı olmuştur. Katılımcılar, hedefteki varış noktasında hayat kurabilmek için gerekli olan iş bulma ve iş bulana kadar kalacak bir yer ayarlama süreçlerinde sosyal sermayelerinden destek almışladır. Güvene dayalı ilişkiler ve sivil toplum üyeliklerinin katılımcıların hayatında pozitif etkilere sahip olduğu görülmüştür.

Dolayısıyla sosyal sermayesi olan bir göçmenin olmayana kıyasla geçim şartlarını iyileştirebildiğini ve sosyal sermayenin hedef seçiminde birincil düzeyde etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Sonuç ve Öneriler

Çalışmada sosyal sermayenin göç sürecinde etkili olduğu varsayımı incelenmiştir. Bu bağlamda sosyal sermayenin göç hareketlerindeki etkisi ve buna ilişkin olarak geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin sosyal ağlarında güvene dayalı ilişkileri açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ortaya koyduğu tespitler, sosyal sermaye ve göç literatürüyle uyumlu olmakla birlikte Türkiye özelinde bu ilişkiyi geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler üzerinden inceleyen benzer bir çalışma bulunmamaktadır.

Uygulamada eğitim, etnik köken, sınıfsal özellikler, güven düzeyi, işgücü ve sivil toplum bağlamında incelemeler yapılarak belli bir odak noktası yaratılmaya çalışılmıştır. Bunlara göre katılımcıların sosyal sermayeye erişimleri, sosyal sermayeyi varış noktasını belirlemede ne şekilde kullandıkları ve varış noktasında bir geçim aracı olarak kullanıp kullanmadıkları araştırılmıştır. İzmir ve İstanbul'da yapılan görüşmelerde katılımcı profili; geçici koruma kapsamındaki Suriyeli üniversite öğrencisi, üniversite mezunu, yüksek lisans öğrencisi, lise ve ortaokul mezunu ile hiç eğitim görmemiş kadın ve erkeklerden oluşmaktadır.

Sosyal sermayenin göç sürecinde önemli bir kaynak olarak görüldüğü, bir geçim stratejisi olarak kullanıldığı ve diğer sermaye türlerinin yerini alabildiği bilinmektedir. Bulgular kapsamında, katılımcıların hem göç sürecinde hem de varış bölgesinde sosyal sermayeyi bilgi edinme ve geçim aracı olarak kullandığı belirlenmiştir. Literatürde belirtildiği gibi; sosyal sermayenin bireyin oluşturduğu ağlar yoluyla güven ve yardım düzeylerini etkilediği (Boyd ve Ellison, 2007), böylece dayanışma ve karşılıklılık beklentisini yükselterek (Faist, 2000), göç kararından hedefteki yaşam stratejilerine kadar (Tilly, 1990) belirleyici bir etkisi olduğu görülmüştür. Katılımcılar göç kararında, hedef ülke belirlemede ve hedef ülkedeki geçim stratejilerinde sosyal sermayeden destek almışlardır.

Güçlü bağlantılara sahip katılımcıların, ekonomik durumları ya da eğitim düzeyleri fark etmeksizin, gündelik yaşama tutunma ve sivil katılım konusunda daha aktif oldukları gözlenmiştir. Bu durum, geçici koruma kapsamındaki

Suriyelilerin sosyal ve ekonomik hayata katılımlarının hükümet mekanizmalarından çok, kişisel bağlantılara dayandığını göstermektedir. Katılımcıların birçoğunun devlete karşı büyük bir güvensizlik içinde olmaları da bu durumu destekler niteliktedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu sürekli değişen siyasi kararlar ve hukuksal düzenlemeler sebebiyle devlete güvenmediklerini ifade etmiştir. Katılımcılar ayrıca toplum karşısında da güvende hissetmediklerini ve topluma güvenmediklerini belirtmişlerdir. Toplum karşısındaki güvensizliğin de katılımcıların içinde bulundukları politik ortamdan ve literatürde de belirtildiği gibi, medya aracılığıyla desteklenen (Alp, 2018) ırkçı söylemlerin artışından kaynaklandığı gözlenmiştir.

Yabancı karşıtlığı, katılımcıların kendi içlerinde ayrışmalarına ve sınıfsal sorunlar yaşamalarına sebep olmuştur. Katılımcılar kimi zaman bazı Suriyelilerden rahatsız olduklarını, gerçekleştirdikleri olumsuz davranışlarla tüm Suriyelilerin kötü bir şekilde algılanmalarına sebep olduklarını belirtmişlerdir. Sıklıkla yapılan vurgulardan biri "Suriyeli" etiketiyle damgalanmış olmanın verdiği huzursuzluk yönünde olmuştur. Katılımcılar "Suriyeli" olarak değil, kendi kişilikleriyle yargılanmak ve yalnızca insan olarak görülmek istediklerini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda damgalanma konusu önemli görülmekte ve ayrı bir çalışmayı gerektirdiği düşünülmektedir.

Katılımcıların en güvendiği kurumun aileleri olduğu belirlenmiştir. Bu durumda dikkat çeken bir tespit; aileye güvenin artmasıyla birlikte özgürlüklerin de artmış olduğunu belirtmeleridir. Özellikle kadınların Suriye'deki yaşamlarına kıyasla daha aktif oldukları gözlenmiştir. Bu sonucun göçün kadınlaşmasıyla ilişkili olarak, kadınların üzerine binen ekonomik yükten kaynaklandığı düşünülmektedir. Buna karşılık kadınların kamusal alana katılımları önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Katılımcıların birçok haktan yoksun olması, hayatta kalabilmek için kendi geliştirdikleri bireysel ve etnik destek mekanizmalarına başvurmalarına sebep olmuştur. Böylesi mekanizmaların geliştirilmesi ise çoğunlukla akraba ve arkadaşlar aracılığıyla elde edilen bilgi ya da sivil toplum kuruluşlarına üyelik yoluyla sağlanan ağlar sayesinde mümkün kılınmıştır. Akraba ve arkadaşlık ağları göç kararından varış noktalarında kurulacak yaşama kadar her alanda belirleyici olmuştur. Katılımcıların mekânsal bir mecburiyet içinde kalarak; yüksek kira oranları, işsizlik, çalışma izni ve eğitim sorunları gibi sebeplerle birden fazla ülke ya da şehir değiştirmeleri de kurdukları bu ağlar sayesinde

daha işler bir hale gelmiştir. Göç kararını verirken mutlaka kendilerinden önce giden bir göçmenle bağlantıya geçmiş ya da gittikten sonra Suriye'den gelen birini aramışlardır. Bu aşamadan sonra, kendi yaşamlarını kurana kadar öncü göçmenin evinde kalmış veya onun sayesinde iş bulmuşlardır. Daha sonra aynı mekanizmayı kendilerinden sonra gelen göçmenler için sağlamışlardır. Kamusal bilgiye erişim, istihdam ve barınma olanakları için bir destek ve ağ oluşturmuşlardır. Tüm bunlar katılımcıların yoksul semtlerde ve çoğunlukla birbirlerine yakın yaşamalarına sebep olmuştur. Bu durum ise belli bölgelerde yoğunlaşmalar meydana getirmiştir. Bu yerlerde katılımcıların bir tür alt ekonomi oluşturarak, alışveriş faaliyetlerini Suriyeli dükkanlar aracılığıyla gerçekleştirmeye eğilimli oldukları görülmüştür.

Katılımcıların varış noktasında destek aldığı bir diğer ve belki de en önemli alanın sivil toplum yapısı olduğu gözlenmiştir. Sivil toplum üyeliği katılımcıların bilgi ve yardımlara erişimini artırırken, istihdam olanaklarını da iyileştirici etkiler sağlamıştır. Diploma denkliği, çalışma izni ve dil engeline maruz kalmalarına rağmen bir sivil toplum kuruluşuna üyesi olan katılımcıların daha katılımcı ve aktif oldukları görülmüştür. Burada kadın üyeliklerinin erkeklerinkinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca asgari ücretin üzerinde geliri olan bir kadının ve hiçbir geliri olmayan bir erkeğin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Genel duruma bakıldığında, Suriyelilerin önündeki dil, diploma denkliği ve çalışma izni gibi sorunların yanına, Türkiye ekonomisindeki sorunların eklendiği görülmektedir. Türkiye'nin hâlihazırda büyük bir problemi olan işsizlik, Suriyelilerin de işgücüne katılımlarını ve istihdamlarını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla kişilerin geçimlerini iyileştirmek veya sağlayabilmek amacıyla kayıt dışı alanlara itilmelerini, radikalleşmelerini ya da sömürüye maruz kalmalarını önleyebilmek önemlidir. Bu kapsamda, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları aracılığıyla hükümetin Suriyeliler için ekonomik güçlenme ve istihdam konularında ek programlar hazırlaması önerilebilir. Söz konusu kişilerin sivil toplum kuruluşları ve daha önceki göçmenler tarafından kurulan dayanışma dernekleriyle etkileşimlerinin sıkı bir şekilde sağlanması, onlar için daha çok proje üretilmesi ve uygulanması, ayrıca girişimlerin desteklenmesi önemli adımlar olarak görülmektedir. Dil sorununu ortadan kaldırabilmek adına dil kurslarının yaygınlaştırılması ve diploma denkliği sorununu çözebilecek yöntemleri iyileştirmek de önemli çözümler olarak değerlendirilmektedir. Ek

olarak, çalışma izinlerinin işveren iradesinden çıkarılması ve kayıt dışılığın önüne geçebilmek için izin sürelerinin uzatılması da önemli bir gereklilik olarak görülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: K.A.G., O.M.; Veri Toplama: K.A.G.; Veri Analizi /Yorumlama: K.A.G.; Yazı Taslağı: K.A.G., O.M.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: K.A.G., O.M.; Son Onay ve Sorumluluk: K.A.G., O.M.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.
Authors Contributions: Conception/Design of study: K.A.G., O.M.; Data Acquisition K.A.G.; Data Analysis/Interpretation: K.A.G.; Drafting Manuscript K.A.G., O.M.; Critical Revision of Manuscript K.A.G., O.M.; Final Approval and Accountability: K.A.G., O.M.

Kaynakça/References

Alp, H. (2018). Suriyeli sığınmacılara yönelik ayrımcı ve ötekileştirici söylemin yerel medyada yeniden üretilmesi. *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, *5*(15), 22-37.

Bankston, C. L. (2014). *Immigrant networks and social capital.* New Jersey: John Wiley and Sons.

Bankston, C. L. & Zhou, M. (2006). Being well vs. doing well: Self-esteem and school performance among immigrant and nonimmigrant racial and ethnic groups. *International Migration Review, 36(2),* 389–415. https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2002.tb00086.x

Boyd, D. M. & Ellison, N. B. (2007). Social network sites: definition, history, and scholarship. *Journal of Computer Mediated Communication, 13*(1), 210-230. https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2007.00393.x

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital, In Richardson, J. (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education (pp. 241-258)*. Westport, CT: Greenwood.

Castles, S. & Miller, M. J. (2008). *Göçler çağı: Modern dünyada uluslararası göç hareketleri* (B. Uğur ve İ. Akbulut, Çev.). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal Sociology, 94,* 95-120. https://doi.org/10.1086/228943

Coleman, J. S., Campbell, E., Hobson, C., McPartland, J., Mood, A. & Weinfeld, F. (1966). *Equality of educational opportunity study*. Washington, D.C.: United States Department of Health, Education, and Welfare.

Davis, B., Stecklov, G. & Winters, P. (2002). Domestic and international migration from rural Mexico: Disaggregating the effects of network structure and composition. *Population Studies, 56*(3), 291-309. https://doi.org/10.1080/00324720215936

Deniz, A. Ç., Ekinci, Y. ve Hülür, A. B. (2016). *Bizim müstakbel hep harap oldu: Suriyeli sığınmacıların gündelik hayatı Antep-Kilis çevresi.* İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Denzin, N. K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods.* New York: McGraw- Hill.

Elias, N. and Scotson, J. (1994). *The Established and the Outsiders: A Sociological Inquiry into Community Problems*, Sage Publications, London.

Faist, T. (2000). *The volume and dynamics of international migration*. Oxford: Oxford University.

Faist, T. (2003). *Uluslararası göç ve ulusaşırı toplumsal alanlar* (A. Gündoğan ve C. Nacar, Çev.). İstanbul: Bağlam Yayınları.

Fernandez-Kelly, M. (1995). Social and cultural capital in the urban ghetto, The Economic Sociology of Immigration. In Portes A. (Ed.), *Economic sociology of immigration, The: Essays on networks, ethnicity, and entrepreneurship* (ss. 213-247). New York: Russell Sage Foundation.

Field, J. (2006). *Sosyal sermaye*. (B. Bilgen ve B. Şen, Çev.). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Fordham, S. (1996). *Blacked out: Dilemmas of race, identity, and success at capital high*. Chicago: University of Chicago Press.

Fukuyama, F. (2000). Social capital and civil society. *The international monetary fund, working paper No: 00/74.* http://dx.doi.org/10.5089/9781451849585.001

Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly, 22*(1), 7-20. https://doi.org/10.1080/713701144

Garip, F. (2008). Social capital and migration: How do similar resources lead to divergent outcomes? *Demography, 45*(3), 591-617. https://doi.org/10.1353/dem.0.0016

Glazer, N. & D. P. Moynihan. (1970). *Beyond the melting pot: The negroes, Puerto Ricans, Jews, Italians, and Irish of New York City*. Cambridge: MIT Press.

Hanifan, L. J. (1916). The rural school community centre. *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences, 67*(9), 130-138. https://doi.org/10.1177/000271621606700118

İnce, C. (2018). *Uluslararası göç bağlamında Türkiye'deki Suriyeli göçmenlerin mekansal yoğunlaşması.* Adıyaman: İksad Yayınları.

Massey, D. S. & Zenteno, R. M. (1999). The dynamics of mass migration. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 96*(9), 5328-5335. https://doi.org/10.1073/pnas.96.9.5328

Maxwell, J. A. (2005). *Qualitive research design: An interactive approach* (2nd ed.) Thousand Oaks, CA: Sage.

Merriam,S. B. (2018). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber* (Turan, S. Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.

Näre, L., Walsh, K. & Baldassar, L. (2017). Ageing in transnational contexts: Transforming everyday practices and identities in later life. *Identities, 24*(5), 515-52. https://doi.org/10.1080/1070289X.2017.1346986

Orhan, O., & Gündogar, S. S. (2015). *Effects of the Syrian refugees on Turkey* (ORSAM Report 195). Prepared in cooperation between ORSAM and TESEV. Ankara: Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi.

ORSAM, T. (2015). *Effects of the Syrian Refugees on Turkey*, No: 195. Ankara: Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi.

Özdemir, S., Başel, H., ve Şenocak, H. (2009). "Sivil Toplum Kuruluşları (STK)'nın Artan Önemi ve Üsküdar'da Faaliyet Gösteren Bazı STK'lar Üzerine Bir Araştırma", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56).

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Thousand Oaks, CA:Sage.

Pieterse, J. N. (2003). Social capital and migration: Beyond ethnic economies, *Ethnicities, 3(1),* 29-58. https://doi.org/10.1177/1468796803003001785

Portes, A. & MacLeod, D. (1996). What shall i call myself? Hispanic identity formation in the second generation. *Ethnic and Racial Studies, 19(3)*, 523-547. https://doi.org/10.1080/01419870.1996.9993923

Putnam, R. (1993). The prosperous community: Social capital and public life. *The American Prospect*, *4*(3), 35-42.

Rozek, C. S., Svoboda, R. C., Harackiewicz, J. M., Hulleman, C. S. & Hyde, J. S. (2017). Utility-value intervention with parents increases students stem preparation and career pursuit. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 114(5),* 909-914. https://doi.org/10.1073/pnas.1607386114

Stanton-Salazar, R. D. & Dornbusch, S. M. (1995). Social capital and the reproduction of inequality: Information networks among Mexican-origin high school students. *Sociology of Education, 68*(2), 116. https://doi.org/10.2307/2112778

Steinberg, S. (2001). *The ethnic myth: Race, ethnicity and class in America*. Boston: Beacon Press.

T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Müdürlüğü. (2017). *2016 Türkiye göç raporu*. Ankara: T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Müdürlüğü Yayınları.

Teachman, J. D., Paasch, K. & Carver, K. (1997). Social capital and the generation of human capital. *Social Forces, 75*(4), 1343. https://doi.org/10.2307/2580674

Tilly, C. (1990). Transplanted networks. In V. Yans-McLaughlin (Ed), *Immigration reconsidered: History, sociology, and politics* (ss. 79-95). Oxford: Oxford University Press.

White, M., J. & Glick J. E. (2000). Generation status, social capital, and the routes out of high school. *Sociological Forum, 15(4)*, 671-691. https://doi.org/10.1023/A:1007515100190

Yılmaz, G. (2008) Düş, umut, acı ve travmanın sentezi: Sermaye birikiminde göçmen emeği. *Toplum ve Hekim, 3,* 172–178.

Zhou, Y. (1998). How do places matter? A comparative study of Chinese ethnic economies in Los Angeles and New York City. *Urban Geography, 19(6)*, 531-553. https://doi.org/10.2747/0272-3638.19.6.531

Zhou, M. ve Bankston, C. (1998). *Growing up American: How Vietnamese children adapt to life in the United States*. New York: Russell Sage Foundation.

Zhou, M. ve Portes, A. (1992). *Chinatown: The socioeconomic potential of an urban enclave*. Temple University Press, Philadelphia.

Zhou, M. ve Kim, S. (2006). Community forces, social capital and educational achievement: The case of supplementary education in the Chinese and Korean immigrant communities. *Harvard Educational Review, 76*(1), 1-29. https://doi.org/10.17763/haer.76.1.u08t548554882477

Zucker, L.G. (1986). "The Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure", *Research in Organizational Behavior*, No: 8, ss. 53-111.

https://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/06/150615_suriye_multeci_avrupa

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 231-266

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000329
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 11.12.2020
Reviyon talebi: 12.12.2020
Son revizyon teslimi: 25.02.2021
Kabul: 31.03.2021
Online Yayın: 04.05.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Boşanmış Kadınların Boşanma Aşaması, Süreci ve Sonrasında Yaşadıkları Zorluklar: Esenler SHM Örneği

The Stages of Divorce and Difficulties Experienced by Divorced Women: An Esenler SHM Example

Fatih Kucur[1], **Özge Kelebek**[2]

Öz

Çalışma, Esenler Sosyal Hizmet Merkezi Sosyal ve Ekonomik Destek Birimi'nden (SED) yardım alan 14 boşanmış kadının, boşanma süreçleri ve sonrasında yaşadıkları sorunların araştırılması ve bu sorunların neden-sonuçları hakkında geniş bir perspektiften tartışma yürütülebilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırma deseni olarak, katılımcının fenomeni yaşadığı gibi tanımlamasına ve böylece olgunun yapısını aktarmaya teşvik etmesi bakımından fenomenolojik araştırma deseni çalışmaya uygunluk göstermiştir. Derinlemesine görüşme yöntemiyle toplanan veriler sonucunda; evlilik süreci, boşanma süreci ve boşanma sonrası süreç, üç ana başlığı oluşturmuş ve bu ana başlıklar alt temalar ile desteklenmiştir. Araştırma sonucunda; kadınların çoğunun eşinden şiddet gördüğü, bu durumun kendilerinde de şiddet davranışına yol açtığı, buna rağmen haklarını bilmemelerinden veya çocuklarını mağdur etmek istememelerinden dolayı boşanmayı devamlı erteledikleri; boşanmaya karar verdiklerinde ise ailelerinden ve çevrelerinden ağırlıklı olarak olumsuz tepkiler gördükleri ve bu durumdan etkilendikleri tespit edilmiştir. Kadınların boşanma sonrasında toplumun yarattığı bu baskıdan dolayı kimi zaman boşandıkları gerçeğini gizlemeleri de, araştırmayla elde edilen bir diğer sonuçtur. Özetle, boşanmanın, özellikle toplumsal ve kültürel nedenlere dayalı olarak, boşanmış kadınları mutsuzluğa zorlayan birçok sosyal, ekonomik, psikolojik ve kültürel kısıtlamayı doğurduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler

Aile, Evlilik, Boşanma, Kadın, Nitel Araştırma

Abstract

The study employed qualitative research methods to study the experiences of 14 women who received assistance from the Esenler Social Service Center Social and Economic Support Unit (SED) while they underwent a divorce. This essay also explores problems that the women experienced afterwards and

1 **Sorumlu Yazar:** Fatih Kucur (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: fatih.kucur @istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0001-5329-9905

2 Özge Kelebek (SHU/Yüksek Lisans Öğrencisi), Yeşilay/İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: zgekelebek@gmail.com ORCID: 0000-0003-0951-6815

Atıf: Kucur, F. ve Kelebek, O. (2021). Boşanmış Kadınların Boşanma Aşaması, Süreci ve Sonrasında Yaşadıkları Zorluklar: Esenler SHM Örneği. Journal of Social Policy Conferences, 80, 231-266. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000329

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

the various causes and effects of these problems. A phenomenological research approach was adopted in order to encourage participants to describe the phenomenon as they experienced it. By doing so, this study was able to accurately describe the structure of the phenomenon. According to our analysis of data collected through in-depth interviews, we identified three main topics: the marriage process, divorce process, and post-divorce process. These categories were further divided into subthemes. The research results demonstrate that the majority of divorced women were subjected to violence by their spouses. However, the women postponed divorce because they were unaware of their rights or did not want to negatively affect their children. However, when women decided to get divorced, their families and acquaintances reacted with overwhelmingly negative reactions, which affected the women. Our results also showed that women sometimes hid their divorces from others due to societal pressure. In summary, our study shows that divorce can place various social, economic, psychological, and cultural pressures on women, which can cause them to become unhappy.

Keywords

Family, Marriage, Divorce, Woman, Qualitative Research

Extended Summary

As the foundation of society, the family is a structure that enables the individual to become socialized and better understand existence. Therefore, the family is a central element of most societies. However, in recent times, the transformation of society and the individual has resulted in a transformation of how people conceive of the concept of family. This has been a process of "being transformed" rather than a process of "transforming," particularly when considering the modern world. The process of "being transformed" has caused conflict and the formation of an anachronistic structure between social processes, law, and the expectations of the modern world. The accelerated state of social transformations, which have taken a long time to spread, is an important problem facing societies. Because, as a result of this process, known solution generating mechanisms have become obsolete and people have tried in vain to solve their own problems through trial and error. This has led to a series of social crises. The concepts of family and divorce have suffered as a result of this process, and legal and social processes are not functioning properly. For this study, we interviewed 14 divorced women who received assistance from the (SED) at the Esenler Social Service Center. Qualitative research methods were used, and a phenomenological research approach was adopted. In this context, this study sought to analyze these women's intra-familial relations before divorce, the events or people that caused the divorce, factors that prevented or delayed the divorce, and problems experienced after the divorce. An analysis of the data revealed that the method of marriage and the existence of a child were factors that initially delayed divorce. In this stage of divorce, women faced problems with court processes, and were disadvantaged by an unawareness of their rights. Finally, this study identified problems related to a child having to move and personal finances that were experienced by women following divorce.

Because marriage involves living with another person, it can often give rise to tension and conflict. How the law deals with such conflicts affects how marital problems are dealt with and resolved. In fact, the problems that can arise in a society that prioritizes the individual, the solutions to these problems, and the different forms of problems and solutions that may arise in a social structure that prioritizes society and nature all differ from one another.

We conclude that people's rights and responsibilities have not developed in parallel throughout this historical transformation. Although the law appears to

have been amended, the speed with which social relations have transformed has not allowed the basic philosophy of society to adapt. Therefore, in present times, the most pressing problem is the continual disconnect between law and society. The age-old question of what should form the basis of law is beyond the scope of this article. However, our study has identified the difficulty the individual faces when attempting to properly assume his or her roles and responsibilities despite this contradictory and troubling situation. For example, in this context, the issue of alimony has is increasingly becoming a problem. It is clear that the rapid transformation of both social and legal processes has outstripped the pace of change in public opinion and traditional norms. As a result, problems inevitably arise regarding the social acceptance of the rights and responsibilities legally imposed on individuals. It is clear that this problem lies at the heart of the violence that is constantly in the news.

Our study has also revealed that problems arising from interpersonal relationships impact divorce processes. One such example is substance use. The destructive effects of substance use on the life of the individual has been studied extensively in the literature. It is observed that with the transformation of substance use into addiction, a person may face many social and psychological challenges. This is because addiction can affect one's thinking and behavioral processes. This situation causes the person to become aggressive, possibly harming themselves or people around them. A weak or surface-level relationship before marriage can also cause problems to arise at the level of the individual. Even for couples that liked each other before marriage, not knowing each other well enough can contribute significantly to divorce. In addition, inconsistent spending by a spouse, the inability to earn sufficient household income, weak communication between spouses, violence perpetrated by spouses against each other, and the existence of children have all been identified as reasons for divorce.

While there are several factors that influence divorce, it is also necessary to consider factors that either prevent or delay divorce. Therefore, factors that prevent or delay divorce constitute a main theme of this study. We found that study participants felt a desire to get divorced multiple times, but delayed due to reasons such as the presence of children and kinship relations. Legal problems that arose during the process of getting divorced included the long duration of divorce proceedings, participants not requesting alimony, and

participants not knowing their rights. As the last major theme of the study, we examined the post-divorce process. Subthemes of this topic included changes of residence, hiding one's divorce, the working lives of women, and difficulties in securing a home.

Boşanmış Kadınların Boşanma Aşaması, Süreci ve Sonrasında Yaşadıkları Zorluklar: Esenler SHM Örneği

Toplumun temelini oluşturan bir yapı olarak aile kendi kuralları olan ve yoğun etkileşimin, yaşantıların paylaşıldığı bir gruptur. Bu şekliyle hemen hemen tüm toplumlarda önemli bir yere sahiptir. Ailenin kuruluş akdi olarak evlilik sürecinin anlamı ve katkısı ise her birey/kültür için farklılıklar arz edebilmektedir. Ancak tarihin önemli bir bölümünde aile kurumuna atfedilen koruyucu ve destekleyici işlevlerin, modern dünya ile birlikte devlet kurumlarına aktarılmış olması ve kurumların aile dışı sosyal destek mekanizmalarını geliştirmesi, aileye ve evlilik kavramına bakışı da dönüştürmüştür. Bu dönüşümde toplumsal yapının ve ihtiyaçların farklılaşmasının yanında yeni bireycilik anlayışının ve dünya ile ilgili kurulan irtibat biçimlerinin de katkısı oldukça fazladır.

Bütün bunların ışığında aile, bugün daha soyut bir kavram olarak orta yerde durmaktadır. Bu durum evlilik kurumuna bakışı da dönüştürmüştür ve sonuçta boşanmalar ve evlilik dışı birliktelikler daha sık görülür olmuştur. Boşanmanın nedenleri toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılık arz etmektedir. Ancak boşanma oranlarındaki artış, modern birçok toplumda ortaktır ve bu da boşanma olgusunun sosyal bir sorun olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Bu araştırma da bu kapsamda; üzerinde çevrenin de en az boşanmayı deneyimleyen kişiler kadar etkili olduğu boşanma sürecinin ve sonuçlarının kadın açısından nasıl yorumlandığına ışık tutmayı amaçlamaktadır. Nitel yöntemle yürütülen bu araştırmanın alana önemli bir katkı sunacağına inanılmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Aile, Evlilik ve Boşanma

Klasik aile tanımları aileyi, biyolojik işlevi ile insan neslinin sürekliliğini devam ettiren, sosyalleşme ve kültürleşme aşamalarının başladığı yer olan, belirli kurallar çerçevesinde karşılıklı ilişkilerin kurulduğu, geçmişin tüm birikiminin kuşaklararası aktarımını sağlayan, biyolojik, psikolojik, toplumsal, hukuksal, mali ve sair yönleri içinde barındıran bir yapı olarak tanımlar (Sayın, 1990, s. 2). Ancak yine de ailenin tek bir tanımından bahsetmek mümkün değildir. Birçok bilim dalı ve düşünce adamı aile kavramını kendi perspektifi veya alanının gereklilikleri çerçevesinde ele almıştır. Mesela Parsons, aileyi;

sanayi devriminin gelişimini odak noktasına alarak ekonomik üretim birimi olarak tanımlarken (Merter, 1990, s. 11) Murdock; ortak yerleşim yeri, ekonomik işbirliği ve cinsellik ile nitelenen toplumsal grup olarak ele almıştır (Murdock, 1949, s. 1). Bir diğeri ailenin ekonomik ve toplumsal işlevine vurgu yaparak aileyi; anne, baba, çocuk ve akrabalardan oluşan birlik olarak tanımlamıştır (Gökçe, 1976, s. 48). Bununla birlikte Dikeçligil de aileden, çocukların bakımının gerçekleştiği ve yetiştirildiği sosyal bir kurum olması yönünü ile bahsetmektedir (Dikeçligil, 2012, s. 24) Sonuç olarak ailenin anlamı bireyden bireye, kültürden kültüre, kuşaktan kuşağa değişkenlik gösterdiği için genel bir tanımlama yapmak güçtür. Esasen iki önemli faktör, aile tanımına dair evrensel tanım yapmayı zorlaştırmaktadır. Bunlardan ilki, ailenin kültüre göre farklılık göstermesi ve dolayısıyla toplumlar arasında çeşitlilik göstermesi; ikincisi ise aile yapısı, aile içi ilişkiler gibi hususların sürekli değişime uğramasıdır (Canatan, 2009, s. 60-62).

Toplumların sanayi devrimi sonrasındaki hızlı değişimi, kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımlarının artması, hane içi ilişkilerin farklılaşması, kent hayatının bireyler üzerindeki etkileri gibi faktörler aile kurumunun değişmesinde rol oynamıştır (Can, 2014, s. 55). Sanayileşme, kentleşme ve modernleşmenin sonucunda ailedeki bireylerin, kendi bağımsızlıklarını güvence almaya çalışan, hak savunan ve kendi kendine yeten birey anlayışıyla kadın, erkek ve çocuk gibi kategorilere ayrıldığı ve bu kategorilerin birbirinden tamamen ayrı şekilde ele alındığı bir konumlandırma ortaya çıkmıştır. Burada vurgulanmak istenilen birbirinden bağımsızlaştırılarak aralarında keskin sınırların çizildiği bir yapının varlığıdır. Bu bireyselleşme, ailedeki ilişkileri de aşındırmıştır (Öz, 2019, s. 803).

Modern toplumla birlikte insanların sosyal ve ekonomik bağımsızlıkları genişledikçe birbirlerine olan bağlılıkları azalmıştır. Dinin ve diğer toplumsal/kültürel değerlerin sosyal yaşamı etkilemekteki gücü azaldıkça bireyler arasında evliliğin devamına ilişkin bağlayıcı etki de azalmıştır. Neticede evliliklerin sonlanmasında artış meydana gelmiştir ve boşanma olağanlık kazanmaya başlamıştır (Sarpkaya, 2013, s. 30). Evliliğin; ekonomik birliktelik, statüko, çocuk bakımı gibi fonksiyonlarının zamanla kurumlara devredilmiş olması bireysel hareket alanını genişletmiş ve bireyin istek ve arzularının daha görünür olmasına yol açmıştır. Bu istek ve arzuların gerçekleşmemesinin veya karşılık bulamamasının sonucunda evlilik zedelenmekte yahut boşanma görülmektedir

(Timurturkan, 2020, s. 202). İlgar (2003) boşanmayı; resmi birlikteliklerin yasal olarak sonlanması şeklinde tanımlamakta ve boşanmanın sebeplerini ise eşlerin karşılıklı beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılanmaması, psikolojik doyumun sağlanmaması olarak sıralamaktadır. Bununla birlikte boşanmanın nedenleri, boşanma sonrasında oluşan sorunlar ve kişiler üzerindeki etkileri kültürden kültüre farklılık göstermektedir. Örneğin Schaefer, toplumda boşanmaya karşı olan önyargının azalmasıyla birlikte, boşanma oranlarında artışın meydana geldiğini savunmakta; bunda etkili olan faktörleri ise Amerika bazında; yeni kurulan ailelerdeki çocuk sahibi olma eğiliminin az olması, kadınlara sağlanan fırsat ve imkânların gelişmesi, devlet yardımlarındaki genel artış olarak sıralamaktadır (Schaefer, 2013, s. 325-327).

Boşanma, tarihin her döneminde görülen bir olgu olmasına rağmen modern toplumlarda artan bir seyirde ilerlemektedir. Ülkemizde de boşananların sayısının giderek arttığı görülmektedir. 2009 – 2019 arasındaki döneme bakıldığında, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, Türkiye'de 2009'da 114 bin 162 boşanan çift sayısı, yaklaşık yüzde 36 artışla 2019'da 155 bin 047'ye yükselmiştir (Dünya Gazetesi, 2010; TÜİK, 2020).

Her ne kadar boşanma, ilk etapta mikro boyutta yalnızca eşleri ve çocukları etkileyen bir süreç gibi görünse de toplumsal boyuttan bakıldığında toplumun sosyal ilişkilerini, sosyal yapısını, oluşturulan değer sistemini ve nesiller boyu aktarılan kültürü yakından etkilemektedir (İlgar, 2003, s. 231)**.** Bu da boşanmanın sosyal sorunlar içerisinde değerlendirilmesine yol açmaktadır (Şentürk, 2008, s. 13).

Yöntem

Çalışma, boşanmış kadınların boşanma süreçleri ve sonrasında yaşadıkları sorunların araştırılması ve bu sorunların neden-sonuçları hakkında geniş bir perspektiften tartışma yürütülebilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemi; bireylerin, içinde bulundukları gerçeklik hâlini sosyal dünyaları ile algılama biçimlerinin hangi zemin üzerine inşa edildiğinin açıklanmaya çalışıldığı bir yöntemdir. Yorumlama biçiminin fenomenolojik araştırma desenine göre tasarlandığı bu çalışmada, fenomene katılanların fenomene ilişkin oluşturduğu anlamın keşfedilmesi amaçlanmıştır (Merriam, 2018, s. 23). Fenomenolojik araştırma, birden fazla kişinin bir kavram ya da fenomen ile ilgili yaşadıkları tecrübelerin ortak paydada bir araya getirerek tanımlanmasıdır (Creswell, 2013, s.77). Araştırma tasarımı olarak fenomenoloji,

katılımcının fenomeni yaşadığı gibi tanımlamasına ve böylece olgunun yapısını aktarmaya teşvik etmesi bakımından bu çalışmaya uygunluk göstermiştir.

Araştırma grubu oluşturulurken belirli özellikler barındıran bir gruba odaklanılmış ve dolayısıyla amaçsal örnekleme yöntemi esas alınmıştır. Esenler ilçesinde ikâmet eden ve resmi olarak boşanmış 14 kadın araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Araştırma, Esenler Sosyal Hizmet Merkezinde bulunan İlk Başvuru Birimine Sosyal Ekonomik Destek (SED) talebi için gelen resmi olarak boşanmış kadınlarla, kendilerine çalışmanın amacından bahsedilerek ve bilgilendirilmiş onam sunularak yapılmıştır. Gönüllü olarak çalışmaya katılmak isteyen kadınlara; yapılan çalışmada alınan bilgilerin Esenler Sosyal Hizmet Merkezinin sunduğu hizmetleri engellemeyeceği ve gizlilik esası göz önüne alınarak kişisel bilgilerinin yalnızca çalışma içerisinde kullanılacağı bildirilmiştir.

Görüşmeler, Temmuz 2018 yılı ile Ocak 2019 yılları arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında, kurum içerisinde müsait olan boş odalar kullanılmıştır. Katılımcılar izin verdiği sürece ses kaydı alınmış, aksi durumda kâğıt-kalem yöntemi ile not tutulmuştur. Görüşmeler sonucunda toplam 228 dakikalık ses kaydı elde edilmiştir. Verilerin word dosyasına dökümü yapıldığında ortaya çıkan 38 sayfalık metin sonucunda elde edilen metinler okunmuş ve katılımcıların deneyimlerini temsil eden tematik ifadeler belirlenmiştir. Tematik açıklamalarda en az iki katılımcının cevabına yer verilmiş, ardından en uygunu metinde kullanılmıştır. Oraya çıkan veri sayfasında katılımcılara *"G1, G2…"* kodları verilerek gizlilik sağlanmıştır.

Derinlemesine görüşme tekniğinin esas alındığı çalışmanın verileri, sosyo-demografik bilgi formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Görüşmenin ekseni, yarı yapılandırılmış formda yer alan sorular etrafında şekillenmiştir. Bu formda; boşanma öncesinde aile içi ilişkilere, boşanma kararının verilmesine ve boşanma sonrasında yaşanan zorluklara ilişkin sorular yer almıştır. Demografik bilgi formunda ise; katılımcıların evlilik yaşı, evlilik süresi, çocuk sayısı, çocukların yaşları, boşanma kararı veren taraf, hukuki boşanma sebebi ve konut durumuna dair çoktan seçmeli sorulara yer verilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler; Evlilik Süreci, Boşanma Süreci, Boşanma Sonrası Süreç olmak üzere 3 ana tema ve bu temalarla ilişkili olan alt temalar aracılığıyla sunulup yorumlanmıştır.

Bulgular

Çalışmanın bulgular kısmında; araştırmadan elde edilen veriler, "Evlilik Süreci", "Boşanma Süreci" ve "Boşanma Sonrasında Yaşanılan Sorunlar" ana başlıkları altında ele alınmıştır.

Tanıtıcı Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerinin çalışmayı tanıtacak ön bilgiler olduğu düşünüldüğünden, bilgilerin bu safhada paylaşılması uygun görülmüştür. Buna göre; demografik bulgulardan elde edilen verilerle katılımcıların evli kalma süreleri değerlendirildiğinde; 5 katılımcının 1-5 yıl arasında evli kaldığı, 9 katılımcının ise 10-23 yıl arası evlilik süresinin olduğu öğrenilmiştir. Boşanma kararı veren tarafa bakıldığında ise; 10 katılımcı boşanma kararını kendi vermiştir. Katılımcıların en az bir çocuk sahibi olduğu ve en küçük çocuğun 2 en büyük çocuğun 27 yaşında olduğu öğrenilen bilgiler arasındadır. Araştırma grubunu oluşturan kadınların çoğunluğu (9) kirada oturmakta olup, aile yanında kalan kişi sayısı 2, kendi mülkiyeti olan kişi sayısı 1 ve mülkiyeti eşlerden birinin ailesine ait olup oturma hakkı ise kadına ait olan kişi sayısı 2'dir.

Bu kapsamda katılımcıların evlilik süreçleri ve evlenme biçimleri aşağıdaki gibi şekillenmiştir.

1. Evlilik Süreci

1.1. Evlenme Türleri

Evliliğin meydana gelmesinin ilk basamağı eşlerin nasıl tanıştığı ya da evlendiği/evlendirildiğidir. Çalışmada örneklem grubunun aktardığı bilgiler neticesinde öne çıkan evlilik türleri ise; görücü usulü evlilik, akraba evliliği ve tanışarak evlenme şeklinde olmuştur.

1.1.1. Akraba ve Görücü Usulüyle Evlilik

Katılımcılardan üçü görücü usulü ile evlendiğini beyan etmiştir. Söz konusu katılımcıların köken olarak; Siirt, Çorum, Şanlıurfa illerine bağlı oldukları, bu bölgelerden ortalama 14 yıl önce Esenler'e göç ettikleri bilinmektedir. Katılımcılar, kültürel kodların oldukça güçlü olduğu bu bölgelerde, var olan gelenek ve aile yapılarına bağlı olarak en yaygın evlenme türünün görücü usulü olduğunu ifade etmişlerdir.

"Görücü usulü tamamen babamın baskısıyla olmuş bir evlilikti. Ben her ne kadar evlenmek istemesem de 1 yıl boyunca direndim. İntihar da ettim evlenmemek için hatta hastanede kurtarılamıycak falan da denmişti. Kimyasal yutmuştum sırf evlenmemek için çünkü kesinlikle yaş olarak kendimi hazır hissetmiyordum. Bir de gördüm asla içim ısınmadı ama bizde hani biz Çorumluyuz ama Doğulu şeyiz yani Kürdüz. Bizde o şeylik var hala ve benim 4 tane daha ablam var. Onlar da bu şekilde evlendirildi." (G3, 35)

Bazı durumlarda görücü usulü evlilik, akraba evliliğini de kapsamıştır. Annesini kaybeden katılımcı, oluşan yeni durum neticesinde evlendirilmiş ve evliliğin, baştan itibaren sorunlu olduğunu şu sözleriyle ifade etmiştir:

"Annemizi kaybetmiştik. Küçük yaşta annemizi kaybettiğimiz için üvey annemiz vardı. Üvey annem kendi kardeşiyle evlendirdi beni. Dolayısıyla hani baştan sonuna kadar sorun vardı yani. Yanlış evlilik, yanlış yaşantı."(G6, 40)

1.1.2. Tanışa(maya)rak Evlilik

"Severek" veya "tanışarak" şeklinde kategorize edilen evlilik türü kapsamında katılımcıların çoğunluğunun severek evlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Fakat görüşmenin devamında katılımcıların evlendikleri kişiyi aslında tam olarak tanıyamadıklarını, evlilik öncesi ve sonrasının farklılık gösterdiğini ifade ettikleri ve bu kapsamda içinde bulunulan evlilik türünü 'tanışık olunmamış' bir evlilik olarak nitelendirdikleri görülmüştür. Katılımcılardan biri bu durumu şöyle anlatmıştır:

"Hani bilmiyom ki bi u dönüş oldu. Hani ilk çıkarken ki erkek değildi o. Hani çıkmadan önce bi erkek böyle düşünceli olur hani evlenince böyle böyle mesela falan ya evlendikten sonra pasif, hiçbir sorumluluk almayan, eve bi gelip otel gibi kullanan öyle bir insan çıktı karşıma." (G13, 39)

İki kez evlilik yapmış olan ve ilk eşiyle olan evliliğini 'sevmek' olarak nitelendiren bir katılımcı durumu şu şekilde ifade etmiştir:

"İlk evliliğim mesela 18 yaşında evlendim. O da tanışarak evlilikti ama gelgelelim tanışarak evlenmiyosun. Evlendikten sonra tanıyosun ya bu şekilde oldu. 6 yıl sürmüştü o da." (G14, 35)

Ailesinin onayı olmadan evlenen bir katılımcı ise evlendiği kişinin geçmişine dair temel bir bilgi olan anne/babanın hayatta olup olmadığı bilgisine dahi sahip olmadığını şu sözleriyle ifade etmiştir:

> *"O biraz yurtlarda falan büyüdüğünden kopuk olduğundan dolayı tam aile ortamını falan bilmiyordu. O çünkü yurtta büyümüş babasız büyümüş. Evlendikten sonra öğrendim tabii ki de bunları yurtta büyüdüğünü falan daha o kadar çünkü tanımıyordum ben o kadar." (G11,30)*

Tanışılmayan süreçte kimi durumlarda eşin zararlı alışkanlıklarının bilinmemesi ve sonradan ortaya çıkması da evlenilen kişiye dair bir diğer soru işaretini oluşturmaktadır. Katılımcılardan biri bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

> *"O zaten uyuşturucu bağımlısı bir insandı. Evlendikten 3 ay sonra öğrendim ben uyuşturucu kullandığını. İlk zamanlar eve yansıtmadı bunu. Sonra evde kullanmaya başladı." (G7, 25)*

Bir katılımcı ise tanışma süresinin kısıtlılığına vurgu yapmış ve bunun sebebinin geleneksel kodlarla bağlantılı olduğunu alt metinde ifade etmiştir:

> *"Ben genel müdürlük yapıyordum tanıştık. 15 sene müdürlük yaptım. Orda işe başlamıştım o da teknik bölümdeydi, orda tanıştık. Çok adımız çıkmasın şey olmasın sıkıntı olmasın diye resmi olsun istedik kısa sürdü birkaç ay." (G4, 40)*

1.2. Evlilik Sürecinde Ortaya Çıkan Sorunlar ve Arayışlar

Evlilik sürecinde ortaya çıkan sorunlar ise "aile içi ilişkiler", "şiddet", "maddenin kötüye kullanımı", "ekonomik sorunlar" ve "çocuk" olmak üzere alt başlıklarda incelenmiştir.

1.2.1. Aile İçi İlişkiler

Evlilik sonrasında eşin geniş ailesi ile birlikte aynı hanede ikamet edilmesi durumunda evde huzursuzluğun belirmeye başladığı, eşler arasındaki ilişkinin yeterince gelişmediği ve kadının eşinden ziyade eşinin ailesiyle etkileşimde olduğu görülmektedir.

Bir katılımcı kendisine evlenmeden önce yurtdışında yaşama vaadi verilmesine karşın bunun gerçekleşmediğini ve bu süreçte kayınvalidesi ile yaşadığı sorunları şu şekilde aktarmıştır:

> *"Mecburen evlendim, çok kötüydü o günler. Ondan sonrası tabii kayınvalidem de çok çektirdi. Çok sıkıntılar yaşattılar bana. Sonra o arada bir bebeğim oldu zaten senede bir geliyordu eşim. Gidiyordu tekrardan o sıkıntılara maruz kalıyordum. Ve orda da gerçekten sana tamamen hizmetçi muamelesi yapıyorlar." (G3, 35)*

Bir diğer açıdan bakıldığında eşin ailesinden kaynaklı oluşan kalabalık ortamın, kadının kendini yalnız hissetmesinin önüne geçemeyebildiği de anlaşılmıştır. Katılımcılardan biri bu durumu ve yalnızlığını şu şekilde ifade etmiştir:

> *"Onun arkadaş çevresi çok bozuktu. İyi insanlar değillerdi onu bozan insanlardı. Mesela bi arkadaşı hırsızdı, bi arkadaşı uyuşturucunun ta dibindeydi. O insanları göre göre o insanlarla takıla takıla hep farklı oluyodu, eve gelmiyodu etmiyodu. Mesela ben tek başıma yaşıyodum. Burdayken ailesiyle birlikte beraberdik onun ama hep tektim yani." (G7, 25)*

1.2.2. Şiddet

Şiddet kavramı son yıllarda oldukça fazla gündeme gelen başlıklardan birisidir. Şiddetin ortaya çıkmasında birçok faktör etkili olabilmektedir, çalışmada da evlilik içi şiddet kapsamında bu faktörlerden bir kısmı tespit edilmiştir Bu bulgular içerisinde dikkat çeken sebeplere bakıldığında öne çıkan sebeplerden birisi de madde kullanımı ve diğer kötü alışkanlıklardır. Bu alışkanlıkların etkilediği ailelerde ise aile içi şiddet, akıl hastalığı, boşanma, cinsel ve fiziksel istismar riski diğer ailelere göre daha fazladır (Jesuraj, 2012, s. 37-44). Şiddet bu ailelerde en çok görülen olgulardan biridir (Kelebek, 2016). Çalışmada, bu bilgileri doğrular biçimde madde kullanan bireylerin aile içindeki şiddet oranları madde kullanmayan bireylerin ailelerine kıyasla daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bir katılımcı eşinin madde kullanımının etkisiyle şiddet uyguladığını şu şekilde dile getirmiştir:

"...sinirli bi insan olduğu için kullandı uyuşturucuyu. Çok sinirli oluyodu. Çocuğunu seviyodu aslında kızını da çok seviyodu, beni de çok seviyodu ama o raddeye gelince bitiyodu her şey gözü görmüyodu dönüyordu." (G7, 25)

Diğer bir katılımcı ise yaşadığı benzer durumu:

"Onun aldığı alkol bize çok zarar vermeye başladı. Hani fiziksel şiddet eylemi de oldu. İlk başlarda aldığı iki tane bira başlarda etki yapmıyodu. Sonra o biranın haricinde hapta kullanıyormuş ama ben bunu bilmiyordum. Uyuşturucu kullanıyormuş şeker diye tabir edilen. Ben bunları bilmiyordum neden kullandığını ne için kullandığını bana hiçbir zaman böyle problemleri olduğunu söylemedi. Ben bilmiş olsaydım belki tedavisi için yardımcı olurdum ona sonuçta." (G11, 30) şeklinde ifade etmiştir.

Şiddet kavramı, otomatik bir kelime olarak erkek cinsiyeti ile özdeşleşmiştir. Bunun en görünür biçimi olarak neredeyse her gün medyada görülen erkek şiddetine dair haberler örnek gösterilebilmektedir. Fakat bu çalışma, aile içi sorunların sonucunda kadınların da zaman zaman şiddet uygulayan tarafta yer alabileceğini göstermiştir.

Bir katılımcı şiddet duygusunu ve yansımalarını şu sözlerle ifade etmiştir:

"...ben artık onun üzerine gidip ona zarar vermek istiyordum yani aşırı derecede zarar vermek istiyordum. Böyle evde eşyaları falan devirmeye psikolojik olarak sorunlar şey ediyodu ve bunu çocuklarım çok korkuyordu zaten. Büyük oğlum özellikle beni sakinleştirmeye çalışıyodu. Böyle diyodu 'anne yapma' tutuyodu beni hani zarar verme diye kendine. Bunun gibi şeyler oluyodu ama atlatıyoduk." (G2, 34)

Bir diğer katılımcı ise gerçekleştirdiği bir şiddet eylemini şu sözlerle ifade etmiştir:

"İlk önce saygı bitti dedim. O da işte affet beni falan dedi. Ben de ona bir tokat attım. Dayısının evindeydik o zaman dayısı ölmemişti. Ben bunun yüzüne bir tokat. Bana dedi ki neden vurdun dedi. İlk defa ben eşime el kaldırmıştım. Sen dedim bu tokatı çoktan hakettin ama dedim ben geç kaldım vurmakta." (G11, 30)

1.2.3. Ekonomik Sorunlar

Evlilik içerisinde en önemli problemlerin başında ekonomik sorunlar gelmektedir. Katılımcıların çoğu eşlerinin sürekliliği olan ve sağlık güvencesinin olduğu bir işte çalışmaktan kaçındıklarını ifade etmişlerdir. Çalışmada elde edilen sonuçlardan biri de katılımcı kadınların eşlerinin çalışmamasından kaynaklı yaşanan maddi problemler nedeniyle istihdama katıldığı ve hanenin geçim kaynağını oluşturduklarıdır.

Bir katılımcı bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

> *"...ben de dedim ki ona kahvede böyle yerlerde çalışmaktansa yani sonuçta git dedim kendine sigortalı bir iş bul. Az çok önemli değil. Düzenli bir işin olsun sigortan olsun getirdiğine biz razı oluruz zaten. İyi kötü ben de halı dikerim bir şey yaparım bir şekilde geçiniriz. O hiçbir zaman sabit sigortalı bir işte çalışmak istemedi sıkıya gelemiyordu dik kafalıydı." (G11, 30)*

Evin geçimini sağlamak için çalışmak zorunda kalan diğer bir katılımcı ise geleneksel rollere atıf yaparak çalışma yaşamına ve cinsiyet rollerine ilişkin düşüncesini dile getirmiştir:

> *"Benim çalışmam yorucu oluyo, stres oluyo sürekli hani yük senin üstünde. Evlenince kocanın üstünde olmalı yük. Hani sen böyle bir şeyleri yardımcı olursun ama yük senin üstüne binince çok kötü oluyor. Daha ağır oluyor. Bütün sorumluluğu sen alıyorsun, bana göre erkek almalı. Evlilikten hemen sonra çalışmaya başladım mecburi ekonomik sıkıntıdan dolayı" (G13, 39)*

1.2.4. Evliliği Kurtarma Çabası Olarak: Çocuk

Örneklem grubunu oluşturan kadınların hepsi en az bir çocuğa sahiptir. Katılımcıların kadın kimliklerine ek olarak anne kimliklerinin de var olması annenin ve çocuğun çalışmadaki önemini artırmıştır. Boşanma kararının ertelenme sürecinde çocuğa sahip olmak büyük etken oluşturmaktadır. Cihan'ın yaptığı araştırmadaki bulgulara göre örneklem kapsamındaki boşanan kadınların dörtte üçünden fazlası boşanma kararlarını ertelemelerinde en önemli etkenin ailede "çocuğun varlığı" olduğunu belirtmiştir (Cihan, 2015). Literatürde yer alan (Thomas ve Ryan, 2008) bulgulara paralel olarak çalışmada, evliliğin ertelenmesindeki en önemli etkenin çocuklar olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmanın

ilerleyen bulgularında görüleceği gibi kadınlar, boşanma sonrasında hayatlarını büyük ölçüde çocuklar üzerinden kurgulamıştır.

Bu çalışmada; engelli çocuğa sahip ailelerdeki baba ve çocuk ilişkisinin zayıf olması, kötü giden evliliğin daha da kötüye gitmesi araştırmanın dikkat çeken bulgularından biridir.

Bir katılımcı evlilikteki mutsuzluğun çocuk ile giderilebileceği fikrini şu sözleriyle ifade etmiştir:

> *"... yıllar geçti hep birbirimizi yedik evin içinde. Mutsuz bir evlilikti çocuk oldu sonra hadi ikinci çocuk dediler şans, daha iyi olursunuz. Olmadı. Artık bende biraz güçlü yaşım gereği güçlü hissedince kendimi ayrılma kararı verdim" (G2, 34)*

Evliliğin kurtulmasının çocuk ile mümkün olmadığını deneyimleyen bir katılımcı ise kendi fikrini şu sözlerle açıklığa kavuşturmuştur:

> *"Zoraki evlenmiş olmama rağmen evlilikte direttim. Dedim helalim alışmam gerekir. Boşanma fikri hiç olmadı aklımda olmazdı da. İlk çocuğu yaptık umut olur sandım evde bir neşe olur diye düşündüm. Ardından yine huzursuzluk olmaya başladı derken ikinci çocuğu da yine evin neşesi olur düşüncesiyle dünyaya getirdim fakat öğrenmiş oldum ki çocuk asla evliliği kurtarmıyor." (G10, 35)*

Katılımcılardan üçünün engelli çocuğa sahip olduğu öğrenilmiştir. Ailede kurtarıcı rolünü üstlenen çocuk engelli olduğunda aile içindeki huzursuzluğun arttığı, çocuğun evliliği kurtarmak yerine ebeveynlerde sarsıcı etki yarattığı ve aile üyelerinde çocuğun engelini kabullenmeme duygusunun varlığı dikkat çekmektedir. Bir katılımcı üç çocuğunun da engelli doğması ile ilgili durumunu şu sözleriyle ifade etmiştir:

> *"Bi kızımız oldu işitme engelli olduğunu duyduk. 16 yaşında bilinçsiz bir şekilde anne oldum. Askere gitti eşim o da küçük yaştaydı tabii hani aramızda 5 yaş vardı. O askere gidip geldikten sonra ikinci çocuğuma hamile kaldım. O da işitme engelli olduğunu öğrendik. İşitme engelli olduktan sonra eşim bir tane olduğunda fazla şey yapmadı. İkinci olduğu zaman bir de kız çocuğu olduğu zaman daha da tabii şey sürecini yaşadık. İki tane işitme engelli çocuğumuz yeterli*

dediğimizde eşim: illa ailesinin baskısıyla erkek çocuğu da olsun. Belli bi tedavi almadan üçüncü çocuğumuzu düşündük keza üçüncü çocuğum da işitme engelli oldu. E tabii bu defa hayat bize daha çok zorluklar yaşattırdı. Maddi manevi yıpranmamıza neden oldu." (G6, 40)

Eşlerin eğitim durumlarının birbirinden farklı olması durumunda da birtakım sorunların yaşandığı görülmüştür. Bir katılımcıya göre bu sorunların başında, durumlar ve olaylar karşısında yapılan farklı değerlendirmeler ve çocuğa yönelik farklı ebeveyn tutumları gelmektedir. Katılımcı, eğitim durumundan kaynaklı olarak çocuk ile ilişkisinin eşine göre farklı olduğunu ve eşi özelinde kendi gözündeki baba imajını şu sözlerle ifade etmiştir:

"Ben daha geniş olarak düşünüyorum, daha hoşgörülü olarak düşünüyorum, daha yapıcı düşünüyorum. Onların belirli kalıpları var, o kalıpların dışına çıkmıyorlar ve çıkmak istemiyorlar. Ben çocuklarımla beraber olsun ailemle beraber olsun tiyatroya giderim, sinemaya gidebilirim. Çocukları sosyal aktivitelere sokarım ama onlar için gerek yok böyle şeylere. Onlar için sadece bir arada oturmak, sohbet etmek ya da kadınlar evde yemek yapsın, çocuklara baksın, biz çıkalım erkekler olarak gezelim, içelim. Alkolü de vardı maalesef kendisinin. Alkol alalım bu yani evle alakası yoktu. Onlar için çocuklar sadece ihtiyaçları görülüp bırakılıcak, beslenicek bir varlık o kadar." (G4, 40)

2. Boşanma Süreci

Boşanma düşüncesinin oluşması, boşanma kararının verilmesi, boşanma davasının açılması ve bu esnada karşılaşılan güçlükler boşanma süreci içerisinde değerlendirilmektedir. Kadının boşanma sürecine ilişkin hukuki haklarından habersiz olması, sürecin işleyişini ve kadının boşanma sonrasındaki hayatını etkileyen önemli bir sorundur. Aşağıda bu süreçlerden bahsedilmiştir.

2.1. Boşanmayı Zorlaştıran Sebepler

Evliliğin bitirilmesine dair oluşan düşünce boşanma sürecinde değerlendirilmektedir. Kişinin zihninde oluşan boşanma düşüncesinin eyleme dönüşmesinde birtakım engeller bulunmaktadır. En temelindeki engel, kişinin aile kavramına yüklediği anlam doğrultusunda baba ve çocuğun bir arada yaşaması gerektiğine olan inançtır. Diğer bir engel ise araştırmanın başında

değinildiği üzere evlilik türünün evlilik sürecinde ve sonlandırılmasındaki etkisidir. Bu sebeple ailesinin yanına dönmekte güçlük çeken kadınlar boşanma kararını erteleyebilmektedir.

Görücü usulü ile evlenen bir katılımcı eşi ile ayrılmaya karar vererek geleneksel rollere karşı geldiğini ancak bu durumun kabul görmediğini şu ifadeleriyle açıklamıştır:

> *"Babamın evine bi kaç kere gittim geldim ayrılcam dedim. E köy ortamı olduğu için babam buna karşı çıktı. 'Hayır ayrılma olmaz' geri gönderdiler beni. E tabii bi kaç kere denedim. Akraba amcamızın oğluydu onun için de hani ayrılma zaten köy ortamında ayrılmak olmuyo, sıkıntı o zamanlar hiç yoktu." (G2, 34)*

Farklı bir katılımcı kültürel kodların ayrılık kararındaki etkisini şu sözleriyle ifade etmiştir:

> *"Evliliğimizin ilk 5-6. ayından sonra onun kötü huylarını fark etmeye başladım. Sonra işte ben çocuk falan olunca hamile falan kalınca işte benim ailem de Doğulu olduğu için hani Mardinli olduğu için sonuçta boşanmaya sıcak bakmıyorlar falan ayrılmaya hoş bakmıyolar. İşte eşindir falan boşanma yok. Hep böyle ailem bizim evliliğimizde başından beri şeyin (ailenin) vardı etkisi vardı" (G11, 30)*

Diğer taraftan ise, eşlerin doğduğu ve büyüdüğü yerleşim yerlerinin kültürlerinin evlilik sürecinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Kadının almış olduğu boşanma kararının içinde bulundukları topluluğun kültüründe kabul görmemesi, evinden ayrılan kadının aidiyetinin sorgulanması ve böyle durumlarda yeniden eşine "teslim edilmesi" söz konusu olabilmektedir. Benzer bir durum katılımcı tarafından şöyle ifade edilmiştir:

> *"Ben bu adamla birlikte olmak istemiyodum falan. Bi gün tuttu kolumdan babamın evine götürdü. Al dedi kızınız. Bana aynı doğuda nasılsa kızın bana kadınlık yapmıyor attı beni üstlerine. Ona rağmen yarım saat sonra tekrardan. Yani işte bu kızın bi gururu var mı, şeyi var mı hiçbir önemi yok. Tekrardan paket yapıp gönderdiler. Hiçbir şekilde benim düşüncelerimi asla şey yapmazlardı. Her türlü hareketi yapabilirdi, her türlü hakareti yapıyodu." (G3, 35)*

Ayrılık gerçekleştiğinde gidilebilecek bir yerin olmaması ve kadında "Kendim ettim kendim buldum, bu yüzden cezamı çekmeliyim," gibi düşüncelerin oluşması da evliliğin sonlandırılamamasının nedenleri arasında gösterilebilir. Kocanın tehdidi ve ilişkiye sadakatsizliğine rağmen çocukları kaybetme korkusu nedeniyle evliliğin sürdürülmesi bir diğer neden olarak işaret edilebilir. Bir katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

> *"Çocuklar 5-6 yaşına geldiğinde huzursuzluk başladı, başkalarıyla görüşüyordu. Boşanma istediğimde beni tehdit ediyordu çocuklarını alırım senden diye. Ben de çocukların büyümesini bekledim. Aileme söylemedim hiçbir şekilde çünkü severek evlenmiştim ve ben ettim ben çekerim hesabına yani. Hiç kimseye bir şey söylemedim." (G1, 45)*

Evlilik türünün boşanma kararında oynadığı rolün önemi, ailesinin onayı olmadan evlenen bir katılımcı tarafından şu sözlerle aktarılmıştır:

> ***"****Öğrendim ki hayatında biri olduğunu. Yine ben çocuklarımın babasıdır diye yine iki çocuğum ortada kalmasın diye gine şey yaptım yani yaptığını yedim diyim. O da neden iki tane çocuğum olduğu için. E şimdi aile de diyor sen bize sormadan kaçtın gittin. Yine arkamdalar ailem ama işte çocuklarım var nereye kadar ailemin yanında kalabilirdim." (G9, 33)*

2.2. Boşanma Kararının Verilmesi

Bu çalışmada yer alan kadınlar, Sancaklı'nın bulgularına benzer olarak ortalama 12 yıl evliliğini sürdürmüştür (Sancaklı, 2014). Fakat Battal'ın yaptığı araştırmada beş yıldan önce anlaşmazlıkların boşanma davasına dönüşme oranı %54.3, 10 yıldan çok %24.8 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada yer alan 14 katılımcıdan 13'ü en az 5 yıl evli kalmıştır. Bu durumda bulgular Battal'ın çalışması ile örtüşmemektedir (Battal, 2008). Yine Tor'un 1993 yılında yaptığı çalışmada boşanmaların %78.8'inin, evliliğin ilk 10 yılı içinde görüldüğü öğrenilmiştir. Çalışmamızın bulgularına bakıldığında katılımcıların 9'unun 10 yıldan fazla süredir evli olduğu bilgisi edinilmiştir (Tor, 1993). Tüm bunların öncesinde boşanma kararının nasıl verildiği de çalışmada önemli bir veriyi oluşturmaktadır.

Elde edilen bulgular sonucunda boşanma kararının verilmesinde boşanmayı engelleyen aile üyesinin vefatının, kadınların evliliğe dayanma güçlerinin

kalmamasının, bu kararı destekleyen çocukların varlığının etkili olduğu anlaşılmıştır. Bir katılımcı babasının vefatı sonucunda aldığı boşanma kararını şu sözleriyle ifade etmiştir:

> *"Babamın vefatı daha güç verdi tabii bana. Babam vefat etmeden önce sabrediyordum. Baktım babam vefat edince dedim ki daha dayanmam yani. Bu adama niye dayanacam ki, niye çekecem dedim. Bitirme kararı aldım ve bitirdim." (G2, 34)*

Eşinden şiddet gören bir katılımcı ise uygulanan şiddetin boyutuyla ilişkilendirerek kendine uygulanan şiddeti affettiği fakat çocuklara uygulanması durumunda boşanmaya karar verdiğini belirtmektedir:

> *"Kavga dövüş vardı. Çocuklara da darp falan vardı. Evliliğimin başından beri olan bu. 16 sene çektim yani. Ben iki 3 kere dava açtım ilk başta affettim. Yani sonra şiddet olayı büyüdükçe sürekli hakaret şiddet hepsi olunca yeniden dava açtım. Bi de çocuklarım da darp yedi o arada o yüzden boşanmayı tamamen kabul ettim." (G14, 45)*

Boşanma kararının, aileden veya çevreden destek görülmemesi nedeniyle genel olarak tek başına alındığı ve kimseyle paylaşılmayıp gizlendiği görülmektedir. Bunun sebebi anlatılan durumun anlaşılmayacak olması ve kadının evlenirken kendi başına aldığı kararın yıllar geçse de evlilik sürecine ve boşanma kararına etki etmesidir.

> *"Ailem kabul etmek istemedi. Evlenip ayrılıp ailenizle kalmak çok ciddi bir baskı. Bi de yapısal olarak zaten hep güçlü görünüyosunuz, hep diksiniz kimseye muhtaç değilsiniz ama süreç içerisinde o psikoloji insanı çok fazla yıpratıyor. Bu acıyı paylaşıcak etrafınızda hiç kimsenin olmaması en ağır şey. Çünkü insanlar inanmıyor senin üzüleceğine senin böyle bir şeyden etkileneceğine. Ailem ayıp gördü sen istedin, sen evlendin nolucak şimdi sürekli nolcak şimdi nolucak şimdi neden neden… Anlatmaya çalışıyorsun olmuyor sürekli sorular sürekli baskı." (G4, 40)*

2.3. Boşanma Sürecine Yönelik Tutumlar (Hukuki Bilgi Eksikliği)

Boşanma davası öncesinde, sırasında ve sonrasında katılımcıların haklarına dair bilgi sahibi olmamaları, hak aramalarının da önüne geçen bir sebep

olmaktadır. Nitekim, kadının kendi haklarıyla ilgili sahip olduğu farkındalığın, evlilik sürecinde kimi zaman şiddeti engelleyen bir unsur olarak ortaya çıktığı anlaşılmıştır. Boşanma dava süreçlerine bakıldığında çoğu zaman hak talep etmemek ve bir danışmandan yardım almamak ortak özellikler arasındadır. Benzer niteliklerin görüldüğü Arpacı ve Tokyürek'in yaptığı araştırmaya göre, bireylerin %71.7'si boşanma sırasında bir danışmandan yardım almamıştır (Arpacı ve Tokyürek, 2012).

Bu çalışmada; boşanma davasının uzun sürmesi, haklarının ne olduğunun bilinmemesi, nafaka talep etmemek gibi sorunlar boşanma sürecinde karşılaşılan sorunları oluşturmuştur. Boşanma davasının uzun sürmesine ilişkin olarak alınan bilgiler kapsamında sürecin ortalama 1 ile 3 yıl arasında sürdüğü öğrenilmiştir. Eşlerin mahkemeye katılmaması, süreci uzatan etkenlerin başında gelmektedir. Bu uzun süreçte iki kadın arasında, eşlerinin boşanma davasından vazgeçerek kendilerine döneceği fikri hâkim olan düşüncedir. Çelişki yaratan kısım ise boşanma kararını kadınların kendilerinin almış olmasıdır. Boşanma kararını kendi veren katılımcı mahkeme sürecinde yaşadığı duygu durumunu şu sözlerle ifade etmiştir:

> *"Boşanma uzun sürdü, 1 buçuk sene falan sürdü. Hiçbir mahkemeye falan katılmadı. Ailesine söyledim teyzelerine söyledim. Hani en azından ben ona kızgındım, kırgındım en azından belki telafi eder, gelir gönlümü alır, belki çocuklarını bizi seviyorsa mücadele eder, ders çıkarır, tekrar düzgün bir işe başlar, gider tedavi olur, bize belki yaptığı hataların farkına varıp daha iyi sımsıkı sarılır diye ben bekledim. Ben de o süreç içinde bekledim ama hiçbir adım atmadı. Bizi tek başımıza bıraktı. Yakınlarımızda ev tutabilirdi, bağını koparmayabilirdi o da bağı koparmayı tercih etti." (G11, 30)*

Diğer taraftan ise boşanma davasını açan eşine karşılık kadının mahkemeye katılmama süreci vardır ve yine bu süreç de boşanmayı uzatan sebeplerdendir. Burada dikkat çeken unsur kadının haklarına dair bilgi sahibi olmamasıyken; kadınların bu süreçte eşinin kendisinden boşanmayacağı, aldatılmış veya şiddet görmüş olması fark etmeksizin evliliğin devam edeceğine yönelik olan inançları da üzerine dikkat çekilmesi gereken bir diğer noktadır. Bir katılımcı bu durumu şu sözleriyle ifade etmeye çalışmıştır:

> *"2017 yılında boşandık. 23 yıl evli kaldık. Beni aldattığı kadın davaya verdi. Eski eşim beni evden kovup duruyordu. Meğerse 15 gün kadın*

evden ayrı kalırsa boşanma sebebi oluyormuş, sonradan öğrendim. Ben de eşim için ne yapar ne eder beni boşamaz diyordum. Oğlum reşit değildi 5-6 ay vardı reşit olmasına. Velayet istedi, geçinemediğimizi iddia etmiş. Çocuğu isteyince 5 yaşındaki çocuğum alınıyormuş gibi hissettim. Mahkemelere gitmeyi tercih etmedim yüzünü görmemek için 3 yıl sürdü. Anlaşmalı olmadı yani çekişmeli boşanmaydı." (G1, 45)

Bir danışmandan yardım almamak aynı zamanda boşanma sırasında nafaka talep etmemeyi de beraberinde getirmektedir. Örneğin; araştırma grubunu düşük eğitim düzeyine sahip kadınların oluşturduğu Soygan'ın çalışmasında; 30 katılımcıdan yalnızca 2'si nafaka almaktadır. Bunun nedenleri arasında yasal hakların bilinmiyor oluşu temel problemi oluşturmaktadır (Soygan, 2019). Bu çalışmada, haklarını bilmediğini ifade eden diğer bir katılımcı nafaka sürecindeki zorluklarını şöyle dile getirmiştir:

"Hiçbir şekilde haklarımı bilmiyordum. Sadece barodan istediğim avukat talebinde bulundum ve avukatım bana bilgi verdiği sürece. İşte hani çocukların hakkını alayım zaten ben kendim çalıştığım için sadece çocuklar için nafaka talebinde bulundum. Keza onu da almadım ve çok uzun bir süre geçti. Kendisi iş açtığı halde maalesef hiçbir şekilde nafaka talebimize cevap verilmedi yakalandığı halde yine alamadık böyle geçti yani" (G6, 40)

Bir katılımcı haklarını bilmiyor olmasını gereksinim doğrultusunda değerlendirmiş ve şiddet eylemine değin hak arama ihtiyacı duymadığını ifade etmiştir:

"Ben hiçbir hakkımı bilmiyordum. Hiçbir zaman da arama gereği duymamıştım. Ne zamanki bu mahkeme olayı olunca, darp olayı olunca oradaki emniyetteki insanların bana söylemesi bilgilendirmesiyle ben bazı şeylerin farkına vardım." (G11, 30)

Yapılan görüşmelerde bir diğer husus, kadınların boşanma sürecinde eşlerinden maddi açıdan hiçbir hak talep etmemeleridir. Bu süreçte tek istekleri, çocuklarının velayeti olmaktadır. Kadınların ekonomik olarak yetersiz olmaları durumu değiştirmemekle birlikte çocuklarının yanlarında olmaları kendileri için yeterli olmaktadır:

"Anlaşmalı yaptık çünkü bir an önce ben ondan kurtulmak istiyordum. Hiçbir şekilde maddi manevi tazminatta bulunmadım. Hiçbir şekilde

hiçbir şey istemedim. Yeter ki dedim artık kurtulıyım. Ben sadece ona şart koydum. Dedim ki; çocuklarımın velayeti bende olacak, çocuklarım benim yanımda olacak, o şartla sana dedim her şeyini bırakırım. Hiçbir şekilde tazminat ya da evinden hiçbir eşya almam. Evimden bir iğne bile almadım. Hiçbir şey almadım sadece iki çocuğumu aldım, bir valiz aldım, kıyafetimi aldım çıktım yani. Her şeyini ona bıraktık. Evi de vardı sadece küçük çocuğum için devlet 300 lira nafaka bağladı o kadar yani." (G2, 34)

"Tek hedefim vardı kızımı alıp ordan çıkıp gitmekti, öyle bi ortamdan gitmekti. Ben hatta nafaka falan hiçbir şey istemedim ondan. Hiçbir şey istemiyorum senden dedim. Bunu mahkeme günü de söyledim. Dedim hiçbir şey istemiyorum ben, senden yeter ki bitsin dedim bu evlilik." (G7, 25)

3. Boşanma Sonrası Süreç

Evliliğin sonlandırılmasıyla kadının hayatında nüfus kimlik belgesinden ikametgâh adresine kadar birçok değişiklik meydana gelmektedir. Akoğlu ve Küçükkaragöz tarafından yapılan çalışmada kadınların boşanma sonrasında yaşadığı zorluklar, büyük oranda ekonomik sıkıntı, konut bulmada zorluk, çevre ve aile baskısı yaşama olarak sıralanmıştır (Akoğlu ve Küçükkaragöz, 2018). Bu çalışmada da boşanma sonrasında, kadınların büyük çoğunluğunun öncelikli olarak ekonomik zorluk, ardından çevre baskısı yaşadığı elde edilen sonuçlar arasındadır.

Bu bölümde boşanmış kadınların hayatlarını devam ettirirken yaşadıkları deneyimlere ve toplumsal hayatta karşılaştıkları sorunlara değinilmiştir.

3.1. Değişimi

Boşanma sonrası yaşanan sorunların başında değişen çevre gelmektedir. Evliliğin sonlanmasıyla kadının çevreden ve dolayısıyla bulunduğu konuttan ayrılması, çocukların değişen aile yapısını hissetmelerine zemin hazırlamaktadır. Bu çalışmada boşanma sonrasında kendi benliklerini çocuk üzerinden inşa eden kadınların büyük sorunlar yaşadıkları anlaşılmıştır. Tor'un araştırmasında; boşanma sonrasında kadınların %49.09'unun ailesinin yanına yerleştiği görülmekteyken, tek başına yaşamaya başlayanların oranı %30 olarak bulunmuştur (Tor, 1993). Çalışmamızda kadınların yalnızca 2'si aile yanında

yaşamakta olup diğer katılımcılar çocukları ile kirada veya kendi evinde yaşamaktadır.

Katılımcı, yaşadığı yerden ayrılmasıyla birlikte çocuklarında oluşan etkiyi şu sözleriyle aktarmaktadır:

> *"Büyük oğlum benim evim Esenler diyordu. Biz mesela Bahçelievler'de bile kaldığımız zaman kalamıyordu çocuk orda. Ben buraya geldiğim zaman diyordu hani başımdan aşağı sanki bi sıcak su dökülüyomuş gibi çünkü diyodu ben Esenlere alıştım. Hani oraya bile gelmek istemiyordu." (G2, 34)*

Bir katılımcı ise ikametgâh adresini çocukları için değiştirmediğini dile getirmekte, aynı zamanda ailesi ile birlikte yaşamama kararını da bu sebeple almadığını vurgulamaktadır:

> *"Ailemden ayrı oturuyorum. Neden ayrı oturuyorum, annem dedi ki; gel beraber oturalım. Boşandıktan sonra sırf kızlarımın psikolojisi daha bozulmasın diye dedim napar ederim evime bir şekilde bakarım çocuklar etkilenmesin diye. Çünkü babaları gitti zaten psikolojileri bozuldu. Şimdi annemlere gitsem 3 kardeşim var hani o ortama alışamazlar. Kendi hayatları var o yüzden onu seçtim ben. Kendi evimizdeyiz 5 yıldır aynı evde oturuyorum. Eşimle de oturuyordum zaten o evde şimdi hala oturuyorum." (G13, 39)*

3.2. Çocuk ve Anne İlişkisi

Evliliğin oluşma biçiminden kaynaklı sorunlarda, boşanma süreci ve boşanma sonrasında bu durumdan en fazla etkilenen grup çocuklar olmaktadır. Çocukların ev içerisinde yaşanan değişimlere yakından şahit olması yaşamlarında psikolojik bir etkiye neden olmaktadır. Velayeti annede olan çocuk için, eve düzenli gelen babanın artık evine gelmiyor olması boşandıktan sonra meydana gelen değişimlerin en belirgin örneğidir. 1989 yılında Hawkins ve Belsky (aktaran ASAGEM, 2011) tarafından yapılan tek ebeveynlik deneyimi yaşayan babaların çocukları ile ilişkilerini inceleyen araştırmada, çocukların cinsiyetinin babanın çocuklarla kurduğu ilişkide önemli rol oynadığını belirtmiştir. Buna göre boşanmış kadınların çocukları ile kurduğu ilişkilerin de bu bağlamda değerlendirilmesi uygun görülmüş ve araştırmadan; erkek çocukların yalnızca anne ile yaşaması hâlinde kadının toplumsal rollerini hem anne hem baba olarak

yürütmesinin erkek çocuk için yetersiz kaldığı sonucu çıkarılmıştır. Diğer yandan boşanma çocuklar açısından değerlendirildiğinde, küçük çocuğun bu süreçten büyük çocuğa oranla daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim bunun sebepleri arasında küçük çocuğun evde baş gösteren sorunlara daha az maruz kalması ya da var olan sorunları daha az algılaması olarak gösterilebilir.

Katılımcılar çocuklarının boşanma sonrasında daha içe kapanık, daha az paylaşımcı olduklarını belirtmişlerdir. Çocukların içinde bulundukları durumu anne ile paylaşmamalarının sebebi annenin vereceği tepki olmaktadır.

Bir katılımcı, babanın yerine getirdiği görevleri kendisinin üstlenmesinin çocuktaki etkisini şu sözlerle dile getirmiştir:

> *"Çocuklarım bir anda babalarını kaybetmiş gibi hissettiler kendilerini. Sonuçta ne kadar da olsa babaları her akşam geliyordu eve. Ne bileyim onun gelmesiyle mutlu oluyorlardı sadece. Bi yere gezmek istediklerinde bunu ilk söylicekleri kişi babaları olduğunu düşünüyolardı. Onun şeyini hissettiler mesela ben çocukları berbere götürüyordum saçlarını kestirirken sonuçta bir çocuk babasının götürmesini ister annesini istemez. Orda baba sevgisini veremedim." (G11, 30)*

Velayetin annede olduğu durumlarda çocuğun belirli günlerde babasında kalması söz konusudur. Fakat bu durum kimi katılımcılarda yalnızlık hissi yaratmıştır. Katılımcılar, boşanma sonrasında çocuklarına daha fazla anlam yüklemekte ve onlarla daha yoğun bir bağ kurmaktadırlar.

Çocuklar, babalarını özlediklerinde veya yanına gitmek istediklerinde, anne, çocuğu paylaşmak istemeyebilmektedir. Bir katılımcı bu durumu şu sözlerle açıklamıştır:

> *"Ben de herhalde biraz bazı anneler gibi çok fazla o yana kaysın istemiyorum mı istemiyorum napıyorum herhalde biraz kaysın istemiyorum ve benle dertleşemiyor o konuda. Teyzesine daha çok söylüyormuş hani özlüyorum ben onu falan diye ama bana diyemiyor onu özlüyorum beni gönder falan diyemiyor. Çünkü neden ben o olmayınca evin içinde kendimi çok boşlukta hissediyorum mutsuz hissediyorum o gittiği zaman sanıyorum dünyam yıkıldı kaybettim diyorum herhalde öyle hissediyorum." (G2, 34)*

Bir katılımcı ise boşanma sonrasında bazı işleri kendi başına yerine getiremediğini dile getirmiştir:

> *"Çocuklar daha çok içine kapanık daha çok böyle mutsuz, üzgün. Yaşadıkları hiçbir acıyı anlatmıyorlar, yaşadıkları hiçbir sıkıntıyı anlatmıyorlardı. Elinden geleni yapıyosun ama yalnız olmuyor." (G4, 40)*

Velayetin babada olduğu durumda ise çocuğun annesi ile olan iletişimini boşanma sorgusu üzerinden kurduğu şu örnekle görülmektedir:

> *"Sürekli arıyodu çocuk, onun yanındaydı. Anne neden böyle yaptınız, anne neden şöyle oldu, anne bak ben babamın yanında kalıyorum. Anne nolur geri dön, anne nolur şöyle yap. Yani çocuk çok etkilendi aşırı derecede." (G12, 35)*

3.3. Gizlenen Yeni Durum (Medeni)

Kadınların, yeni oluşan 'bekâr' kimliklerini çevre ile paylaşmadıkları ve mahalle sakinleri tarafından eşi sorulduğunda boşanmanın üstünü örtecek şekilde cevap verdikleri görülmektedir. Boşanma olgusu kimi zaman yakın akrabalarla dahi paylaşılmamaktadır. Bir katılımcı kendini güvende hissetmek amacıyla boşanmasını gizlediğini şu sözleriyle ifade etmektedir:

> *"Kendim hiçbir zaman çevreme karşı boşanmış olduğumu söylemedim, gizli tuttum. Kötü gözle bana bakmasınlar, laf atmasınlar. Ne bileyim kendimi kötü hissetmemek, daha fazla güvende hissetmek için ben böyle hep evliymiş gibi davrandım. Boşandığımı komşulardan olsun, beni tanıyanlardan, selam verenlerden olsun hep gizledim. Evli olduğumu söyledim eşimi sorduklarında. Çalışıyor, iyi, köye gitti, annesine gitti. O şekilde geçiştiriyordum." (G11, 30)*

Bir diğer katılımcı, boşanmış olduğunu çevre ile paylaşmamasının yanı sıra, resmî kurumlarda ibraz edilmesi gereken nüfus kimliğini de gizlediğini aktarmıştır:

> *"Yıllarca eşimden ayrı olduğumu kimseye söylemedim. Kimliğimi dahi değiştiremedim artık banka başvurularında bulunduğum zaman resmi yönde boşanmamız gerçekleştiği için artık bankaya başvurduğumuz zaman kimliğimin değişimini istedikleri zaman kimliğimi kaybettim deyip de eski kimliğimle işlem yaptığım zamanlar çok olmuştur." (G6, 40)*

Boşanmış kadının toplumda zarar göreceği düşüncesi kadınların ortak kaygısını oluşturmaktadır. Bu sebeple boşandığını saklayan bir katılımcı durumu şu sözleriyle açıklamıştır:

> *"Oturduğumuz yerde bekar diyemiyoduk, yani dul diyemiyoduk, boşanmış diyemiyoduk çünkü neden boşanmış deseydik gerçekten de toplumumuzu biliyosunuz. Acaba bize bir şey düşer mi diye korkular da yaşıyoduk. Gerçekten Türkiye'de kadın olmak çok zor."(G2, 34)*

3.4. Kadının Çalışma Hayatı

Boşanma sonrasında evin ve çocukların giderlerini karşılamak amacıyla çoğu kadının çalışma hayatına girdiği öğrenilmiştir. Çocukların annenin çalışmasından olumsuz yönde etkilendiği, annenin yokluğunu hissettikleri ve özellikle küçük çocukların annenin çalışıyor olmasından daha çok etkilendiği elde edilen sonuçlar arasındadır. Bir katılımcı şu sözleriyle ifade etmiştir:

> *"Ben çocuklarım etkilenmesin diye çalışıyorum. Küçük kızım aşırı düşkün. Bazen gidiyorum tekstilde mesai oluyor. Geç olunca kafayı yiyor. 'Anne nerdesin? Anne özledim, anne çabuk gel' falan işte. Ne bileyim bir şekilde çarkı çevirmeye uğraşıyorum." (G13, 39)*

Kadının iş ve çocuk dengesinde yerini kaybettiği, çocuklarına ayırdığı zamanın yetersiz olduğu, çalışma saatlerinin çocukların beklediği ilgiyi karşılayamayacak kadar fazla olduğu fakat tüm bunlara rağmen çalışmak zorunda olduğu katılımcı tarafından anlatılmıştır:

> *"Şu an çalışıyorum, sabah 8 akşam 7. Eve geliyorum yemek mi yapacağım çocuklarla mı ilgileneceğim temizlik mi yapacağım? Çocuklarıma daha çok vakit ayırabilseydim daha iyi olurdu. Örneğin hastayken yanında kaldığımda iyiye gidiyordu ama mecburum çalışmak için başka çıkar yolum yok. Çocuğum: 'anne beni lunaparka götür' diyor sürekli. Ben de isterdim bunları yapmak, vakit ayıramıyorum. Çalışmak istemiyorum, param yetmiyor." (G8, 29)*

Katılımcıların çoğu fason işi tercih etmektedir. Eşlerinden kalan borçları ödemekle yükümlü olan kadınlar sigortalı işe girdikleri takdirde maaşlarının büyük çoğunluğunun krediye gideceği düşüncesi ile günlük getirisi az işlerde çalışmaktadır. Bu durumu katılımcı şu sözleriyle izah etmiştir:

"...sigortada da çalışmaya gelince de 4 tane de haciz var. Çalışma hayatım olsa o maaştan bana geriye ne kalıcak onu da bilmiyorum." (G3, 35)

Tekstilde çalışan bir katılımcı ise oluşan yeni dul kimliğinin hayatında yarattığı olumsuzlukları ve iş hayatında kendisine yönelik olan bakış açısını şu şekilde ifade etmiştir:

"Boşandıktan sonra tekstilde işe başlamıştım. Herkes sana başka gözle bakıyor bir sürü patron çalışan teklif ediyor. Zaten asla artık çalışmam tekstilde. Başıboş kadın olarak görülüyorum. Kısaca boşandıktan sonra hiçbir şey eskisi gibi olmuyor tek cümle ile böyle özetleyebilirim" (G10, 35)

3.5. Sosyal Yardımlar ve Sosyal Destek Mekanizmalarına Bakış

Katılımcıların hepsi Esenler Sosyal Hizmet Merkezinden ekonomik destek almakta veya ekonomi destek almak için başvuruda bulunmuşlardır. Çalışmada sosyal yardımlara ilişkin formda bir soru olmamasının yanı sıra, görüşmeler sonucunda ortaya çıkan yeni temayı bu bölüm oluşturmaktadır.

Bir katılımcı ekonomik destekten yararlanmaya yönelik bakış açısını şu sözleriyle dile getirmiştir:

"Kimseden yardım almadım ben. Çocuk okutuyodum, çocuk esirgemeye yardım etmeyi çok seviyorum ama şu anda ben yardıma muhtaç duruma düştüm. Utanarak geldim buraya açıkçası yerin dibine girdim." (G4, 40)

3.6. Yeniden Evlilik Düşüncesi

Katılımcıların çoğu yeniden evliliğe, yeniden aile kurmaya sıcak bakmamaktadır. Bunun beraberinde oluşan karşı cinse güvensizlik duygusu, başka biri ile yeniden aile olma düşüncelerini zayıflatmaktadır. Öte yandan bazı katılımcılar yeniden evliliği istediklerini, kendilerine yardımcı olacak birine ihtiyaç duyduklarını ve erkeğin yapabileceği işleri kendilerinin yapamadıklarını, bu konuda zaman zaman zorluk çektiklerini ifade etmişlerdir. Bir diğer katılımcı, içinde var olduğu yapının aile olmadığını, çocuğunun aile ortamında büyümesini istediği için yeniden evlilik düşündüğünü beyan etmiştir:

"İnsan istiyor yani kendi çevresindeki evli insanları gördüğün zaman istiyosun ki çocuğun güzel sağlıklı bi ortamda büyüsün, babayı bilsin. Kendi babası olmasın ama bir düzenli aile ortamında büyüsün çünkü benim şu an büyüttüğüm ortam bi aile ortamı değil yani." (G7, 25)

Yeniden evlilik düşünen ve düşünmeyen katılımcılarda benzer duyguların var olduğu görülmektedir:

"Yeniden evlilik düşünüyorum ama insan nasıl bir insan çıkar karşına, ne derece ne verebilir sana ve bunlar ikinci kez olunca ve çocuklarım var. Çocuklarımı ayırır mı benden, ister mi istemez mi düşüncelerim var. Bu yüzden evliliğe sıcak bakamıyorum. Korkularım var" (G2, 34)

"Yeniden evlilik düşünmüyorum aynı şeyleri yaşamak istemiyorum korkuyorum." (G1)

Farklı bir katılımcı, erkeklere ilişkin genel bir güvensizlik hâlinin olduğunu şöyle ifade etmiştir:

"...hiç güvenim yok erkeklere karşı hani hiç yok. İkinci kez evlenirsem o da güvenemiyorum çünkü konuştuğunla evlendiğin kişi aynı değil." (G13, 39)

Katılımcıların yeniden evlilik sürecinde kendilerinden önce çocuklarını düşündükleri gözlemlenmiştir. Çocukların cinsiyeti de diğer önemli bir faktördür. Bir katılımcı yeniden evlilik fikrinin oluşmayışını şu sözleriyle açıklamaktadır:

"Evliliğe bir de şu konuda sıcak bakmıyorum: kız çocuğum olduğu için ve kızım 12 yaşında ve benim boyuma geldi nerdeyse ve bu zamanda baba dahi evladına farklı gözle bakarken, ben bir adamla evlendiğimde rahat edemem. Yani çocuğumdan kız çocuğumdan dolayı rahat edemem. Ona yarın öbür gün şey yapar farklı gözle bakar mı diye bundan dolayı da böyle." (G3, 35)

3.7. Gelecek Beklentisi

Araştırmada son olarak kadınlara boşandıktan sonra geleceğe dair planları ve beklentileri hakkında sorular yöneltilmiştir. Kadınların kendi yaşamlarına dair beklentilerinin var olmaması dikkat çekmiştir. Hayatın anlamına ilişkin bağı, çocuklar üzerinden kurdukları anlaşılmaktadır.

Bir katılımcı, yaşadığı sürecin kızına yansımaması ve hayat döngüsünün benzer olmaması için kızının okumasına ayrıca özen gösterdiğini, kendi kararlarını kendi verebilen bir birey haline gelebilmesini istediğini şu sözleriyle ifade etmiştir:

> *"Benim derdim şuanda 2 oğlum var. Onları da okutucam Allah ömür ve sağlık verdiği sürece ama kızımın okumasını çok istiyorum. Neden istiyorum biliyo musunuz? Ben çaresizlikten 16 yıl evli kaldım ama ben istiyorum ki kızım çaresizliğinden dolayı evliliğini sürdürmesin, mutlu olduğu için evliliğini sürdürsün." (G3, 35)*

Benzer biçimde bir farklı katılımcı da kendi hayatına birikim yapmayacağını ve çocukları için emek sarf edeceğini şu sözleriyle dile getirmiştir:

> *"Kendi işyerimi açıp çocuklarımın başında olabileceği bir iş açmak. Ben kimya üzerine yapıyodum daha önceden gayrimenkulü. Tekrar bi yer açmak, çocuklarıma ayaklarını yere basabilecek, kimseye muhtaç olmamalarını sağlayacak duruma getirmek. Gururlu onurlu hayat sürdürmek (çocuklarına). Kendime dair bir beklentim yok. Ben hayatı noktaladım." (G4, 40)*

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada boşanmış kadınların yaşadıkları sorunlar, geniş çerçevede değerlendirilmesi bakımından evlilik sürecinden itibaren incelenmiştir.

Araştırmanın bulguları; evlilik süreci, boşanma süreci ve boşanma sonrası süreç başlığı altında ele alınmıştır. Evlilik sürecinde öne çıkan sorunlar eşin madde kullanımı ve şiddet olmuştur. Madde kullanan kişilerin şiddete meyilli hâle geldikleri ve bu durumun evlilik sürecine zarar verdiği görülmektedir (Ögel, 2010). Dolayısıyla madde kullanımı, boşanmaya yol açan önemli bir neden olarak gösterilebilmektedir (Montenegro, 2004). Yine hane içi ilişkilere bakıldığında araştırmada, ekonomik yetersizlikler veya savruklukların da boşanma nedenleri arasında yer aldığı görülmüştür (ASAGEM, 2014).

Çalışmanın devamında boşanma sürecinin önündeki engeller; evlenme türü, geniş ailenin sahip olduğu kültürel kodlar ve aynı zamanda çocukların varlığı olarak sıralanmıştır. Bireylerin evlenmeye nasıl karar verdikleri boşanmayı da etkileyen bir süreçtir. Araştırmada severek evlenen bireylerin boşanma kararını

almalarının güçleştiği ve "kendim ettim kendim buldum" düşüncesi ile evliliği sürdürmeye uzun süre devam ettikleri gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, Türk toplumundaki geniş aile yapısı, evliliğin sadece eşler arasında yürütülmesine engel olmakta (Çiçek, 2014) ve bu durum yakın çevrenin evliliğe müdahalesiyle boşanmanın gecikmesinde rol oynamaktadır.

Diğer yandan tüm katılımcıların en az bir çocuğa sahip olduğu bilinmektedir. Çalışmada, sorunlu evliliğin devam ettirilmek istenmesinde en büyük etkenin çocuklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çocukların, boşanmanın yaratabileceği olumsuz koşullardan etkilenmemeleri evliliğin sürdürülmesinin gerekçesini oluşturmaktadır. Alanda yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde boşanmanın ertelenmesindeki en önemli etkenin çocuk olduğuna ilişkin sonuçlara rastlanılmaktadır (ASAGEM, 2008; Çiçek, 2014; Eryavuz ve Birecikli, 2018; Montenegro, 2004). Bununla birlikte çalışmada elde edilen bir diğer bulgu olarak da çocuğun evliliğin sürdürülmesinde bir araç olarak kullanılabildiği, bazı kadınların evlilikteki sorunlarını çözebilmek için çocuk sahibi oldukları tespit edilmiştir.

Boşanma süreçlerinde ise eşler arası iletişimsizlik, yavaş işleyen mahkeme süreçleri ve sorunlardan kaçma eğilimlerine bir de hukuki hakların tam olarak bilinemiyor olması eklenince sürecin doğru işletilememesi gibi bir sonuç doğmaktadır. Boşanma sonrasında çoğu kadın açısından hayati bir öneme sahip olan nafaka talebi konusu bile bu süreçte göz ardı edilebilmektir. Mesela kadınların eski eş ile iletişim kurmaktan kaçınma gibi nedenlerle nafaka talebinde bulunmadıkları (Uğur, 2014) veya çalışmamızda da öne çıkan bir neden olarak nafaka hakkının çocukların velayetini alabilmek için talep edilmediği görülmüştür.

Boşanmanın ardından ciddi ekonomik sıkıntılar yaşandığı ve sosyal destek mekanizmalarından yararlanma konusunda da çekincelerinin olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın bulgularına paralel olarak bazı çalışmalarda da boşanmış kadınların yaşadıkları sorunların başında ekonomik sorunların olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin Arıkan, çalışmasında boşanmış kadınların yaşadıkları en büyük sorunun ekonomik sıkıntı (%88.6) olduğu belirtmiştir (Arıkan, 1996).

Boşanmış kadınların boşanma sonrasında yaşadığı diğer sorun da toplumda boşanmaya yönelik olan olumsuz bakış açısıdır. Çalışmada kadınların, kendilerini boşanmış kadın imajına yönelik yargılardan ve yaşayabilecekleri

taciz benzeri olumsuz durumlardan korumak amacıyla, medeni durumlarını gizledikleri öğrenilmiştir (ASAGEM, 2014). Benzer nitelikteki bulgulara, Türkiye'de boşanmış kadınları konu alan diğer çalışmalarda da rastlanmaktadır (Çiçek, 2014; Kavas, 2010; Uzunoğlu, 2016). Toplumun boşanmış kadınlara yönelik tutum ve davranışlarını içeren bulgular Türkiye ile sınırlı değildir. Örneğin; İran'da, Güney Asya'da, Bangladeş'te ve Keşmir'de yapılan araştırmaların sonucunda boşanmalara yönelik toplumdaki olumsuz yaklaşımların kadınlar üzerinde tehdit algısı oluşturduğu, bu çalışmaların ortak bulgusu olarak dikkat çekmektedir. Boşanmış kadınlar, olumsuz yaklaşımlardan endişe duymakta ve bu davranışa maruz kalmamanın yollarını aramaktadır (Guru, 2009; Khan ve Hamid, 2020; Parvez, 2011; Zare, Aguilar-Vafaie ve Ahmadi, 2017). Nitekim damgalama ve sosyal dışlanma çalışma hayatında da görünür olmaktadır ve kadınlara olumsuz deneyimler yaşatabilmektedir (İlhan, 2020; Sarpkaya, 2013). Öte yandan konuyla ilgili bir çalışmada, bahsedilen sosyal zorlukların, ebeveynlerin kadına destek vermesi hâlinde azaldığı ifade edilmektedir (Rathi ve Pachauri, 2017), Nitekim boşanmış kadınların boşanma aşamasında ve topluma yeniden uyum sağlamasında ebeveynlerin desteğinin önemli olduğu bu çalışmada da gözlemlenmiştir. Buna yönelik ailelerin bilinçlendirilmesinin önemi ortaya çıkmıştır.

Son olarak boşanma sonucunda farklı bir muhite taşınılmasıyla birlikte sosyal çevrenin değişiminin çocuklar üzerinde yarattığı duygusal ve davranışsal etkiler, bu çalışmada öne çıkan bulgular arasındadır. Alıştığı sosyal ortamın yanı sıra, babasının da eksikliğini hisseden çocuklar, anneyle olan iletişimlerinde daha hırçın hâle gelebilmekte bu durum da kadının karşısına ek bir sorun olarak çıkabilmektedir. Katılımcılar, özellikle küçük çocukların bu süreçten çok fazla etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Yine benzer konudaki bazı çalışmalar, küçük çocukların boşanma sürecinden daha fazla etkilendiğini ortaya koymaktadır (Gökçe, 2020).

Her ne kadar bu çalışmanın bulguları sonucunda birtakım genellemelere ulaşılmış olsa da çalışmanın bulgularının kültürel unsurlar içerdiği göz önüne alınmalıdır. Bu açıdan elde edilen bulguların bir kısmı dünyanın farklı coğrafyalarındaki çalışmalarla paralellik içermekle birlikte kültüre bağlı yerel unsurlar da barındırmaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular; boşanma sonrası süreçte kadınların hayata tutunma hususunda oldukça zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Bu zorlanmanın temelinde de gerek ekonomik, gerek kültürel ve

sosyal zeminin ve gerekse hak arama süreçlerindeki bilgi eksiklerinin olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bazı kültürel normlar ve boşanma karşıtı tutumlar da kadınların boşanmalarını engelleyen faktörler olarak öne çıkmakta; bunun yanı sıra boşanmış kadın için medeni halin de bir kaygı unsuru olduğu gözlemlenmektedir. Bu kapsamda kadınların boşanma sürecinde yaşadıkları sorunların çözümlenmesi noktasında, hukuki hakları konusunda farkındalık yaratacak danışmanlık hizmetlerinin sunulması ve mahkeme süreçlerinin hızlandırılmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Burada ayrıca, boşanmanın yarattığı duygusal yüklerden dolayı psikososyal destek hizmetlerinin sunulması, yürürlükte olan diğer hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesi de önem taşımaktadır. Bağlama özgü önlemlerin alınarak kadınların kimlik algılarını ve topluma uyumlarını iyileştirmek adına çalışmaların yapılmasının gerekliliği ortaya konmaktadır.

Elde edilen veriler ve genel olarak modern toplum perspektifinden baktığımızda aile kurumu ve bu kuruma yönelik eleştirilerin, kuruma bakış açısının ve kurumun anlamının dönüştüğünü söylemek mümkündür. Hatta bazı çalışmalar aile kurumunun ortadan kalktığını veya kalkacağını dahi iddia etmektedir. Bu açıdan bakıldığında gerek artan boşanma oranları gerekse de toplumsal rollerin dağılımı konusundaki dönüşümler dikkate alındığında, önümüzdeki süreçlerde bir bütün olarak aile konusunun, kadın erkek ve çocuk bağlamında tartışmaların odağında olacağı aşikârdır. Bu anlamda bu alana yönelik yapılan veya yapılacak çalışmaların toplumsal süreçleri açıklama ve anlama konusunda önemli olduğunun altını çizmek gerekmektedir. Bu çalışmanın da bu çaba için bir katkı olduğu düşünülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: F.K., O.K.; Veri Toplama: O.K., F.K.; Veri Analizi /Yorumlama: O.K., F.K.; Yazı Taslağı: F.K., O.K.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: F.K., O.K.; Son Onay ve Sorumluluk: F.K., O.K.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Authors Contributions: Conception/Design of study: F.K., O.K.; Data Acquisition O.K., F.K.; Data Analysis/Interpretation: O.K., F.K.; Drafting Manuscript F.K., O.K.; Critical Revision of Manuscript F.K., O.K.; Final Approval and Accountability: F.K., O.K.

Kaynakça/References

Akoğlu, Ö. A., & Küçükkaragöz, H. (2018). Boşanma Nedenleri ve Boşanma Sonrasında Karşılaşılan Güçlüklere İlişkin Bir Araştırma: İzmir İli Örneği . *Toplum ve Sosyal Hizmet, 29*(1), 153-172.

Arıkan, Ç. (1996). *Halkın Boşanmaya İlişkin Tutumları Araştırması.* Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.

Arpacı, F., & Tokyürek, Ş. (2012). Boşanmış Bireylerin Yeniden Evlilik Konusundaki Görüşlerinin İncelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi,* (31), 1-15.

ASAGEM. (2008). *Türkiye Boşanma Nedenleri Araştırması (TBNA).* Ankara: T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları.

ASAGEM. (2011). Tek Ebeveynli Aileler Araştırması. T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları.

ASAGEM. (2014). *Türkiye Boşanma Nedenleri Araştırması* . Ankara : T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları.

Battal, A. (2008). *Boşanma Sebepleri. Bilimsel Araştırma Projesi Uygulama Sonuçları.* İstanbul: Eflatun Matbaacılık.

Can, İ. (2014). Moderniteden Postmoderniteye Ailenin Ontolojisi Ya da Modern Çekirdek Aile Çerezleşiyor mu? M. Aydın (Dü.) içinde, *Aile Sosyolojisi Yazıları* (s. 51-81). İstanbul: Açılım Kitabevi.

Canatan, K. (2009). *Aile Sosyolojisi.* İstanbul: Açılım Kitap.

Cihan, Ü. (2015). Boşanan Kadının Durumu: Elazığ İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Elazığ: T.C. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Creswell, J. W. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Çiçek, Z. (2014). Boşanmanın Sosyolojik Analizleri: Denizli Kenti Örneği . *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Denizli, Türkiye: T.C. Pamukkale Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dikeçligil, B. (2012). Aileye Dair Kabullerin Ezber Bozumu. *Muhafazakar Düşünce Dergisi, 8*(31), 21-52.

Dünya Gazetesi. (2010, Haziran 18). *2009'da 591,742 çift evlendi.* Şubat 21, 2021 tarihinde https://www.dunya.com/gundem/2009039da-591742-cift-evlendi-haberi-117790 adresinden alındı

Eryavuz, A. K., & Birecikli, Ş. Ü. (2018). Türkiye'de Kadının Boşanması: Yaşam Analizi Modelleri. *Çalışma ve Toplum,* (3), 1227-1252.

Gittins, D. (1991). *Aile Sorgulanıyor!* (T. Erdem, Çev.) İstanbul: Pencere Yayınları.

Gökce, B. (2020). Boşanmış Ebeveynlerin Boşanma Nedenleri ve Boşanma Kararlarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü .

Gökçe, B. (1976). Aile ve Aile Tipleri Üzerine Bir İnceleme. *Hacettepe Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 8*(1-2), 47-67.

Guru, S. (2009). Divorce: obstacles and opportunities - South Asian women in Britain. *The Sociological Review, 57*(2), 285-305.

İlgar, Ş. (2003). Evlilik Birlikteliğinin Bozulması - Boşanma. H. Yavuzer (Dü.) içinde, *Evlilik Okulu* (s. 231-242). İstanbul: Remzi Kitabevi.

İlhan, Ü. D. (2020). 21. yüzyılda çalışma hayatında bir damgalama ve sosyal dışlanma unsuru olmaya devam eden boşanma olgusu: Kadın çalışanlar üzerine nitel bir analiz. *İzmir İktisat Dergisi, 35*(3), 511-530.

Jesuraj, M. J. (2012). Impact of Substance Abuse on Families. *Rajagiri Journal of Social Development, 4*(2), 34-44.

Kavas, S. (2010). Post-divorce experience of highly educated and professional women. *Unpublished doctoral dissertation*. Ankara, Turkey: Middle East Technical University.

Kelebek, G. (2016, Ankara). Aile İçi Şiddete Maruz Kalarak Boşanmış Kadınların Yaşam Deneyimleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Khan, T. A., & Hamid, W. (2020). Lived experiences of divorced women in Kashmir: a phenomenological study. *Journal of Gender Studies*, 1-16.

Merriam, S. B. (2018). Nitel Araştırma Türleri. *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber* (F. K. Canbaz, & M. Öz, Çev., 3. Baskı b., s. 21-37). içinde Ankara: Nobel Yayınları.

Merter, F. (1990). *1950-1988 Yılları Arasında Köy Ailesinde Meydana Gelen Değişmeler: Malatya Örneği* (2. b.). Ankara: Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.

Montenegro, X. P. (2004). *The Divorce Experience: A Study of Divorce at Midlife and Beyond.* Washington, D.C.: AARP.

Murdock, G. (1949). *Social Structure* . New York: The Macmilan Company.

Ögel, K. (2010). *Sigara, Alkol ve Madde Kullanım bozuklukları: Tanı, Tedavi ve Önleme.* İstanbul: Yeniden Yayınları.

Öz, N. (2019). Modern-Seküler Süreçte Ailenin Çözülmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 6*(11), 795-836.

Parvez, K. N. (2011). Social changes and women-initiated divorce in Dhaka, Bangladesh: Gaining or losing power? *Unpublished master's thesis*. Bergen, Norway: University of Bergen.

Rathi, P., & Pachauri, J. (2017). Problems faced by divorced women in their pre and post-divorce period: A sociological study with reference to District Meerut. *Journal of Pharmacognosy and Phytochemistry, 7*(1), 207-212.

Sancaklı, D. (2014). Boşanmış Annelerin ve Çocuklarının Boşanma Sürecine İlişkin Yaşantıları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.

Sarpkaya, O. A. (2013). Boşanmış Kadınlarda Toplumsal Baskıya Direnme Stratejileri: Van Örneği. *Uluslararası Sosyal Arastırmalar Dergisi, 6*(26), 29-50.

Sayın, Ö. (1990). *Aile Sosyolojisi.* İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

Schaefer, R. T. (2013). *Sosyoloji* (12. b.). (S. Coşar, Çev.) Ankara: Palme Yayıncılık.

SEKAM. (2016). Türkiye'de Aile (Ailenin Yapısal Özellikleri, İşlevleri ve Değişimi). İstanbul: Sosyal, Ekonomik ve Kültürel Araştırmalar Merkezi Yayınları.

Soygan, H. (2019). Boşanmış Kadınların Boşanma Sebepleri ve Boşanma Sonrası Karşılaştıkları Güçlüklerin Sosyolojik Analizi: Yozgat İli Örneği. Yozgat: Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şentürk, Ü. (2008). Aile Kurumuna Yönelik Güncel Riskler. *Aile ve toplum eğitim araştırma dergisi, 4*(14), 7-31.

Thomas, C., & Ryan, M. (2008). Women's Perception of the Divorce Experience: A Qualitative Study. *Journal of Divorce & Remarriage, 49*(3-4), 210-224.

Timurturkan, M. (2020). Aile Birliğinin Bozulması: Boşanma ve Yeniden Evlenme. N. Adak (Dü.) içinde, *Değişen Toplumda Değişen Aile Sosyolojik Tartışmalar* (4. b., s. 201-218). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Tor, H. (1993). Boşanma ve Boşanmış Kadınların Psiko-Sosyal Ekonomik Durumları Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TÜİK. (2020, Şubat 26). Evlenme ve Boşanma İstatistikleri, 2019. Şubat 21, 2021 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Evlenme-ve-Bosanma-Istatistikleri-2019-33708 adresinden alındı

Uğur, S. B. (2014). Günümüzde Kadının Boşanma Deneyimleri: Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Araştırma. *Mediterranean Journal of Humanities, 4*(2), 293-326.

Uzunoğlu, N. (2016). Türkiye'de Boşanma Nedenleri: Bolu İli Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bolu, Türkiye: T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Zare, S., Aguilar-Vafaie, M. E., & Ahmadi, F. (2017). Perception of Identity Threat as the Main Disturbance of Iranian Divorced Women: A Qualitative Study. *Journal of Divorce & Remarriage*, 1-15.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 267-297

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000501
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 03.02.2021
Reviyon talebi: 01.04.2021
Son revizyon teslimi: 23.05.2021
Kabul: 23.05.2021
Online Yayın: 25.06.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Kadın Girişimcileri Destekleyen Sivil Toplum Kuruluşlarının Yerel Kalkınma Üzerindeki Etkisi

Impact of Non-Governmental Organizations Supporting Women Entrepreneurs on Local Development

Simge Çin[1], Fatih Altun[2]

Öz

Kalkınma, tüm ülkelerin gündeminde olan konulardan biridir. Zamanla kalkınmanın kapsamı değişmiş ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri ortaya çıkmıştır. Kalkınmanın sürdürülebilir olması ve refahın yükseltilmesi için ekonomik düzenlemeler tek başına yetersiz kalmaktadır. Sosyal alanda düzenlemelerin yapılması, hizmetlerin erişilebilir olması, her kesimin üretime katılabilmesi bütüncül ve sürdürülebilir kalkınma için önemli noktalardır.

Öte yandan, merkezi kamu hizmetlerinin yerele ulaşmasında ihtiyaçların tespiti ve artan bürokratik süreçler gibi çeşitli zorluklar yaşandığı bilinmektedir. Bu nedenle özellikle yerel kalkınmanın sağlanmasında yerel kuruluşların daha aktif olması beklenmektedir. Bu bağlamda sivil toplum kuruluşlarının da kalkınma sürecinde önemli rolleri bulunmaktadır. Sivil toplum kuruluşlarının yerele ulaşması, hizmet götürmesi, vatandaşlarla birebir temasa geçmesi daha kolaydır. Sivil toplum kuruluşları yürüttüğü projelerle her düzeyde kalkınmaya destek olabilmektedirler.

Bununla birlikte, kalkınmanın sağlanması için toplumun tüm kesimlerinin üretim süreçlerinde aktif olarak yer alması gerekmektedir. Bu çerçevede kadınların da kalkınma sürecine dahil edilmesi önemlidir. Kadın girişimcilerin desteklenmesi hem kadınların sosyal statülerinin gelişmesini hem de kalkınmanın sürdürülebilirliği için nüfusun çoğunluğunun üretime katılmasının sağlanmasında etkili yollardan biridir.

Bu çalışmanın amacı kadın girişimcileri destekleyen sivil toplum kuruluşlarının yerel kalkınmaya etkisinin değerlendirilmesidir. Bu kapsamda, Türkiye'de kadın girişimciliğine yönelik destekleri ile öne çıkan

1 **Sorumlu Yazar:** Simge Çin (Yüksek Lisans Öğrencisi), Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Balıkesir, Türkiye. E-posta: simgecinn@gmail.com ORCID: 0000-0002-6663-0916

2 Fatih Altun (Dr. Öğr. Üyesi), Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü, Balıkesir, Türkiye. E-posta: fatihaltun75@gmail.com ORCID: 0000-0001-5464-0909

Atıf: Cin, S. ve Altun, F. (2021). Kadın Girişimcileri Destekleyen Sivil Toplum Kuruluşlarının Yerel Kalkınma Üzerindeki Etkisi. Journal of Social Policy Conferences, 80, 267-297. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000501

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

KAMER (Kadın Merkezi), KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği) ve KEDV (Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı) olmak üzere üç STK'nın faaliyetleri incelenmiştir. Kadın girişimcileri destekleyen sivil toplum kuruluşlarının yerel kalkınma üzerindeki etkisi tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler
OECD, Yerel kalkınma, Sivil toplum kuruluşları, Girişimcilik, Kadın girişimci, Kalkınma

Abstract
Development is an issue on the agenda of all countries. It is generally understood that the scope of development must change over time, and sustainable development goals are set. Economic arrangements alone are insufficient for sustainable development or for increasing welfare. Making changes in the social field, the accessibility of services, and the participation of every segment in production are important points in holistic and sustainable development. Today, the most commonly used developmental approaches are multi-actor. As one such actor, non-governmental organizations (NGOs) specialize in their specific fields and provide support where the state cannot. However, NGOs are not simply actors supporting the state; they act as main actors as well.

It can be difficult for state administrations to reach local environments, limiting the ability to deliver services, allowing NGOs a role in providing services and contacting people one-to-one. NGOs support development at all levels through the projects they carry out.

On the other hand, integrating women into development and supporting women entrepreneurs enables the majority of the population to participate in production for both the development of women's social status and the sustainability of development.

This study evaluates the impact of NGOs supporting women entrepreneurs on local development. In this context, the activities of three NGOs, which are outstanding for their support of women's entrepreneurship, are examined, namely, KAMER (Women's Center), KAGIDER (The Women Entrepreneurs Association of Turkey), and KEDV (Foundation for the Support of Women's Work). The impact of NGOs on women entrepreneurs on local development is discussed.

Keywords

Local development, Non-governmental organizations, Entrepreneurship, Woman entrepreneur, Development

Extended Summary

The scope and limits of state intervention have changed as a result of globalization and the changing understanding of management. Under neo-liberal policies, the service area provided by the state has decreased, and public services have been privatized. Social problems have become increasingly complex, and society, which cannot receive support from the state or private sector for a solution, has begun to address its problems itself. This led to the creation of non-governmental organizations (NGOs). The development process is multidimensional. In addition to the economic dimension, it has social, cultural, and political dimensions, and the development of one of these affects the others. Local development must bring together active segments that are not included in the economy. In particular, guiding new entrepreneurs and supporting existing ones can support local economic development.

In this context, women are supported economically through specialized NGOs. They provide vocational training and networking with social support networks as well. With the support of NGOs, women can obtain new resources with which to operate, and their social capital grows. Participation of women in business life facilitates access to other services and empowers women. Inclusion in society accelerates development, and sustainable development is achieved. With globalization, the classical approach to management has begun to cede its place to local governments, the private sector, and NGOs. The principles of pluralism, participatory involvement, transparency, and accountability are important in this new approach. Achieving these principles is possible with the development and strengthening of civil society. NGOs with an independent structure are the key to a strong civil society; they can work faster and more efficiently than public institutions due to their flexible structures. They provide qualified effects for development for this reason.

NGOs contribute to socio-economic development by implementing programs to meet specific needs. Additionally, they ensure the formation of participatory democracy. NGOs that contribute to the provision of pluralist democracy play an active role in protecting the rights of groups in society and achieving them. Taking into account the socio-cultural aspects of societies, the development of these aspects is effective in parallel with economic growth. Thus, sustainable development is ensured.

The flexible adaptation to technology, change, and agenda changes allow NGOs to identify and provide services for social needs. Additionally, their innovative structure enables them to bring new perspectives to bear on public services and to make such services more functional. They can adapt technology developed elsewhere to their locality and demonstrate an innovative approach to local needs. They are more successful than central and local governments in adapting innovation to resources.

NGOs can also successfully mobilize communities. They have the ability to lead change in society by influencing individuals. By creating public opinion and by conducting studies to represent individuals to administrations, they can also have success in political functions.

In summary, the fact that NGOs carry out their work as volunteers both helps projects be less costly and allows those active in their projects voluntarily carry out their work, allowing the project team to act in solidarity. This allows them to create their own control mechanisms within the organization.

Another effect of NGOs on local development is to promote the efficient use of local resources. They contribute to economic development by helping reduce spending on local development. They create political awareness in local communities and support the political development. They play a role in the creation of local policies. They can create an environment of pluralistic and participatory democracy and ensure that all segments of society are included in development by delivering public services to localities. They support cultural development by contributing to access to education. They facilitate participation in the workforce through vocational training projects and consultant on access to employment. This empowers individuals economically, increases labor force participation, and work to reduce income inequality in society, supporting economic development.

Development became intensified following the Second World War. The reason for this is that economic gaps began to be observed between the states that developed in the industrial field and those that did not. States begun to pursue development policies in the economic field. Issues such as unemployment and production received greater attention, and the search for solutions to economic problems grew.

Decreased unemployment tends to increase the welfare level. Cooperation among the NGO, public, and private sectors in underdeveloped regions improve competition between provinces and districts. Creating and supporting women entrepreneurs contributes to the local economy and to national economic development. There is a mutual interaction between women and development. On the one hand, increased levels of development increase the status of women; on the other hand, the empowerment of women in social, economic, and political fields helps accelerate development.

NGOs that support women entrepreneurs consider the development of women to be holistic. They carry out education programs in all fields of literacy and computer education, supporting and consulting in the field of entrepreneurship, and guiding women to resources for their development.

In this document, first, the advantages and functions of NGOs are addressed, and their effects on local development are examined. In the next section, development and local development concepts are studied. In the final section, the activities of the NGOs that support women entrepreneurs and their contributions to local development are investigated.

Kadın Girişimcileri Destekleyen Sivil Toplum Kuruluşlarının Yerel Kalkınma Üzerindeki Etkisi

Günümüzde değişen yönetim anlayışı ve küreselleşme sonucu devlet müdahalesinin kapsamı ve sınırları değişmiştir. Neo liberal politikalarla birlikte devletin sunduğu hizmet alanı azalmış, kamusal hizmetlerin özelleştirilmesi ön plana çıkmıştır (Banks ve Hulme, 2012 akt. Becerikli ve Köroğlu, 2017). Kamu politikalarında değişiklikler yaşanmış, merkezi yönetim anlayışı kısmen terk edilerek yerelleşmeye ve özelleşmeye yönelim artmıştır. Bu bağlamda sosyal sorunların çözümü noktasında devletin yanı sıra yerel yönetimler, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının üstlendiği sorumluluklar da artmıştır. (Şimşek ve Altun, 2020, s. 55). Bu anlayışla birlikte toplumlar giderek karmaşıklaşan sorunların çözümü için devlet ya da özel sektör dışı çözüm yollarına da yönelmişlerdir. Böylece üçüncü sektör olarak bilinen sivil toplum kuruluşları (STK) daha çok gündeme gelmeye başlamıştır (Şahin ve Öztürk, 2008, s.4).

Öte yandan, batı ülkeleri ve Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarının gelişimi farklı olmuştur. Batı ülkelerinde sivil toplum kuruluşları ihtiyaçlar ve talepler doğrultusunda ortaya çıkarken Türkiye'de durum farklıdır (Öztürk, 2015, s.271). Türkiye'de sivil toplumun gelişmesinin, ihtiyaçlar ve taleplerden ziyade Avrupa Birliği'ne üyelik şartlarına bağlı reformların hayata geçirilmesiyle hız kazandığı söylenebilir. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne aday ülke olmasıyla artan demokratikleşme çabaları sonucu STK'lara verilen destek artmış ve STK kavramı önem kazanmaya başlamıştır. Ayrıca bu dönemde artan yardım ve savunuculuk faaliyetleri sebebiyle STK'lar toplum tarafından destek görmüş ve STK'ların faaliyetleri artmaya devam etmiştir.

Diğer taraftan, kalkınma süreci ise çok boyutludur. Ekonomik boyutun yanında sosyal, kültürel ve siyasi boyutları da bulunmaktadır ve bir boyutun geliştirilmesi diğer boyutları da etkilemektedir. (Göymen, 2010, 129). Günümüzde STK'lar, kalkınmanın yeni aktörlerinden biri haline gelmiştir (Genç ve Erdoğan, 2013). Sivil toplum alanının kendi ilke ve kurallarını ortaya koyabilen esnek ve özerk yapısı, devlet ve bireyden bağımsız bir role bürünmesine olanak sağlamıştır. Bu yönü ile STK'lar devletin müdahale alanları dışında kalan alanlarda ekonomik ve sosyal açılardan tamamlayıcı işlevlere sahiptir. Bu bağlamda özelikle bölgesel düzeyde toplumsal ve ekonomik sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirerek yerel kalkınmaya büyük katkılar sunmaktadırlar (Taştekin, 2020, s. 196).

Kalkınma bağlamında ele alınması gereken bir diğer önemli konu ise girişimcilik faaliyetleridir. Ülkelerin kalkınmasında girişimcilik faaliyetlerine verilen destek önemlidir. Çünkü girişimcilik, ekonomik boyutunun yanı sıra toplumun ihtiyaçlarının karşılanmasında değer yaratma fonksiyonu ile dönüştürücü bir role sahiptir (Filizöz ve Yaraş, 2020, s. 181). Diğer yandan kalkınma ve gelişmenin tam olarak sağlanabilmesi için kadınların ekonomik ve sosyal hayata aktif katılımlarının sağlanmasının da gerekli olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, STK'lar kadın girişimcileri destekleyerek kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımına katkıda bulunup yerel kalkınmayı da desteklemiş olurlar.

STK'lar kadın girişimcilere yönelik mesleki eğitim hizmetleri vermek ve sosyal destek ağları sağlamak suretiyle yerel kalkınmaya katkıda bulunmaktadırlar. STK'ların desteği ile sosyal ağları gelişen kadınlar, iş birliği yapabilecekleri yeni fırsatlar elde etmektedir. Böylelikle kadınların sosyal sermayeleri gelişmektedir (Gök, 2014, s.208). Kadının iş yaşamına katılması, diğer hizmetlere ulaşımını kolaylaştırmakta, kadının güçlenmesine yardımcı olmaktadır. Topluma dahil edilmesi kalkınma sürecini hızlandırmakta ve sürdürülebilir kalkınma sağlanmaktadır.

Bu çerçevede çalışmada öncelikle girişimci, kadın girişimci, sivil toplum kuruluşları ve yerel kalkınma kavramları ele alınmıştır. Daha sonraki sivil toplum kuruluşlarının işlevleri ve yerel kalkınmaya etkileri üzerinde durulmuştur. En son bölümde ise ülkemizde kadın girişimcileri destekleyen sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri ve yerel kalkınmaya sunduğu katkıları incelenmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Girişimci ve Kadın Girişimci Kavramları

1990'lı yıllarda artan yoğun rekabet ortamı beraberinde ürünlerde ve hizmetlerde farklılaşmayı getirmiştir. Artan farklılaşma girişimciliğin önemini vurgulamıştır. Küreselleşme ve küresel krizlerle birlikte gelen farklılaşma ile girişim kavramı için farklı tanımlamalar ortaya çıkmıştır (Küçükaltan, 2009, s.21).

Girişimci, yeni ürün ya da süreçler oluşturarak yeni bir kuruluş kuran veya var olan kuruluşun içinde yeni pazarlara giriş yapan kişi olarak tanımlanabilir. Girişimci, mevcut olan kaynaklarla fırsat olduğuna inandıkları konularda

harekete geçmeye istekli kişilerdir. Var olan potansiyel fırsatı ele alarak belirsizlikleri üstlenme cesareti gösterebilirler. Tecrübe, bilgi ve kişisel motivasyon ile belirsizlikleri üstlenebilmektedirler. (Hisrich, Peters & Shepherd, 2017, s.6).

Girişimciye verilen önem ülkeden ülkeye değişse de ülke kalkınmasına etkisi yadsınamaz. İstihdam olanaklarının arttırılmasına ve özellikle geri kalmış yörelerin kalkındırılmasına olan desteği, tüm ülkelerin kabul ettiği ortak noktayı oluşturmaktadır. Emek yoğun işlerin istihdama katkısı, kişisel gereksinimleri karşılayan hizmetler ve küçük işletmelerin nazarında olması gereken ürünler ve hizmetler, ülkelerin girişimcilik faaliyetlerini destekleyen ve özendiren çalışmalar yapmasına sebep olmaktadır (TUGİAD, 1993, s.40).

Kadın girişimci kavramı için de tek bir tanım yapmak mümkün olmamaktadır. Genel olarak girişimcinin cinsiyete göre tanımı bulunmamaktadır fakat toplumdaki cinsiyet algıları ve cinsiyet rolleri sebebiyle kadın girişimcilerin karşılaştıkları engeller ve baş etmesi gereken sorunlar erkek girişimcilerden farklı ve fazla olduğu için kadın girişimci kavramı ön plana çıkmıştır. Bu kavramın asıl amacı kadınların girişimci olma yolunda karşısına çıkan engeller konusunda pozitif ayrımcılık sağlanarak eşit şartlar oluşturulmasıdır.

Literatürde ele alınan tanımlamalara göre kadın girişimci; ev dışında kendi adına bir işletmeye sahip olan ya da söz sahibi olacağı bir işletmeye ortak olan, yönetimsel süreci üstlenen ve planlayan, işletme için gerekli kaynaklarla iletişim ve ortaklık içinde bulunan, elde edilen kazanç ve bunun değerlendirilmesi üzerinde söz sahibi olan, belirsizlikleri ve riskleri üstlenen kişidir (Ecevit, 1993, s. 17; Soysal, 2010, s.90).

Keskin (2014)'in tanımına göre kadın girişimci, diğer kadınlardan daha fazla kararlı ve dayanıklı olan, daha fazla risk üstlenmeye istekli kadınlardır. Bir işletmeyi başlatarak organize edebilen ve süreci yönetebilen kadınlardır.

Kadın Girişimcilerin Özellikleri ve Önemi

Potansiyel işgücünü oluşturan nüfusun içinde erkekler kadar kadınlar da bulunmaktadır. Kadınların ekonomik alana katılmalarının seçeneklerinden biri de girişimciliktir. Girişimci sayısının artması ekonomik büyüme ve istihdamın arttırılmasına olanak sağlamaktadır. Bu durum işsizliğin ve yoksulluğun azalmasında etkili olabilmektedir (Keskin, 2014, s.72). Ayrıca girişimci olmak

kadınların toplumdaki yerinin güçlenmesine ve toplumların gelişmişlik düzeyinin artmasına yardımcı olmaktadır (Can & Karataş, 2007, s.253). Böylelikle kadın girişimciler, ekonomik ve sosyal kalkınmaya destek olmaktadır.

Fırsatları fark edebilmek ve risk alabilmek girişimcinin temel özelliklerindendir. Kaynakları kullanarak yeni iş modelleri oluşturabilir ya da var olan iş modellerini yenilikçi bakış açılarıyla yönetebilirler (Keskin, 2014, s.73).

Yetim (2002)'in yaptığı çalışma sonucu kadınlar, kişisel girişimci özelliklerini kendine güven, yaratıcılık, risk alma, bağımsızlık, rekabetçilik gibi özellikler olarak ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmaya katılan kadınlar, kadın girişimcileri iyi iletişim kuran, hoşgörülü ve özverili olarak değerlendirmişlerdir. Kadınların iyi iletişim becerisine sahip olmalarından dolayı sosyal sermayeyi harekete geçirici yeteneğe sahip olduğu ifade edilmiştir. Yine aynı araştırmada kadınların problem çözme becerilerinin girişimci olmaları üzerindeki etkisinden söz edilmiştir.

Sivil Toplum Kuruluşları

Yerel kalkınma aktörlerinden biri olan sivil toplum kuruluşları, toplumları yönlendirmektedir. Küreselleşme çağında politika yapımına aktif olarak katılan unsur haline gelmiştir (Talas, 2011, s. 391). Günümüzde popüler kavram haline gelen sivil toplum kuruluşları için farklı terimler kullanılabilmektedir. Genel olarak kâr amacı gütmeyen kuruluşlar (non-profit organizations), gönüllü kuruluşlar, üçüncü sektör, hükümet dışı kuruluşlar (non-govermental organizations, NGO), bağımsız sektör gibi terimler kullanılmaktadır.

Sivil toplum kuruluşu tanımı için literatürde kavramın farklı yönlerine dikkat çeken çeşitli tanımlar mevcuttur. Tüm boyutları ve özellikleriyle sivil toplum kuruluşunun tanımını yapmak gerekirse; toplumun ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda kamuoyu oluşturan, politika yapım süreçlerine aktif olarak katılan ve sorunların çözümüne katkı sunan, katılım yoluyla çoğulcu yapının oluşmasını sağlayan, kâr amacı olmadan hizmet veren ve gönüllü bireylerden oluşmuş örgütlenmelerdir (Aslan & Kaya, 2004, s.216).

Literatürdeki başka bir tanım ise; resmî kurumlardan özerk hareket eden, *'politik, sosyal, kültürel, hukuki ve çevresel amaçları'* bulunan, bu amaçlar doğrultusunda çalışmalarını gönüllülük esaslı yürüten, kâr amacı olmayan ve gelirini bağışlar ya da üyelikler ile elde eden kuruluşlardır. Devletin ulaşamadığı,

hizmet sunmakta yetersiz kaldığı noktalarda özellikle aktif olan ve refah düzeyinin yükseltilmesine destek olan kuruluşlardır (Kurt & Taş, 2015, s.202).

STK'lar, yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde karar alma ve alınan kararları uygulama süreçlerine katılabilmektedir. Yönetimler üzerinde baskı unsuru oluşturmaktadırlar. Böylelikle hizmetlerin sunulması ve politikaların oluşturulması süreçlerine aktif olarak katılmaktadırlar (Emini, 2013, s. 46).

STK'ların temel amacı toplumun bütününden haberdar olmak, ihtiyaçlara yönelik hizmet sunarak bölgeler arasında kalkınmışlık farkını azaltarak ulusal kalkınmaya katkı sunmaktır (Aytekin, 2013, s.8).

Yerel Kalkınma

Kalkınma kavramı küreselleşme, sanayi devrimi, modernleşme gibi toplumsal değişimlerle birlikte değişim göstermiştir. Zamanla kapsamı genişlemiştir ve çeşitli bilim insanları tarafından farklı tanımlar yapılmıştır.

Kalkınma, İkinci Dünya savaşı sonrasında daha fazla üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir. Bunun sebebi sanayileşme sürecinde sanayi alanında gelişen devletler ile gelişemeyen devletler arasında ekonomik anlamda uçurumlar gözlemlenmeye başlanmasıdır. İşsizlik, üretim gibi konular tartışılmış, ekonomik sorunlara çözüm arayışları yoğun bir hal almıştır (Kaya, 2007, s.8).

Kalkınma kavramı, sanayileşme döneminde ekonomik kalkınma olarak ele alınsa da zamanla ekonomik parametrelerin yetersiz kaldığı görülmüştür. 1990'larda modernleşmeyle birlikte ekonomik kalkınma yaklaşımı yerini insan odaklı anlayışa bırakmıştır. İnsan odaklı kalkınma yaklaşımı ile insani gelişimin sürdürülebilirliği ve çevresel gelişim üzerine yoğunlaşılmıştır (Kaya, 2007, s.9). Sosyal, kültürel, çevresel alanlardaki sorunlara da çözüm getirildiğinde bütüncül bir kalkınma olacağı anlaşılmıştır. Böylece modernleşmeyle birlikte kalkınma kavramı ve kalkınmanın kapsamı genişlemiştir.

Günümüzde kalkınma kavramı için çeşitli tanımlar bulunsa da hepsinin ortak noktası sosyal, kültürel, çevresel, ekonomik alanları kapsamasıdır. Hizmetlere erişim, yaşam standartlarının iyileştirilmesi, olanakların arttırılması, sosyal ve kültürel gelişimin desteklenmesi ve kaynakların doğru kullanılması yönelik çalışmalar kalkınma politikaları çerçevesinde ele alınmaktadır (Kaypak, 2013, s.4).

Toplumsal değişimler paralelinde yönetim anlayışında değişiklikler meydana gelmiştir. Klasik merkezi yönetim anlayışı yerini çok aktörlü yönetişime bırakmıştır. Bu bağlamda yerel yönetimler ön plana çıkmıştır ve hizmet sunumunda yerel aktörlere sorumluluklar yüklenmiştir. Bu anlayış çerçevesinde yerel yönetimler, üniversiteler, STK'lar, kalkınma ajansları, işletmeler, organize sanayi bölgeleri birlikte hareket etmektedir (Güneş ve Küçük, 2013, s.26).

Çalışma kapsamında ele alınan yerel kalkınma kavramı ise, farklı yerel aktörlerin aracılığıyla yerel kaynakları harekete geçirerek, yerelde yaşam standartlarını arttırmaya yönelik dönüşüm sürecini ifade etmektedir. Ekonomik gelişmenin yanı sıra sosyal ve kültürel gelişim, katılımın arttırılması gibi çok boyutlu alanı kapsamaktadır (Yılmaz ve Efşan, 2019, s. 348)

Literatür Taraması

Kadın girişimciliği ile ilgili daha önce farklı açılardan birçok çalışma yapılmıştır. Bunlardan bazıları incelediğinde öne çıkan çalışmalarda biri Şahin (2009) tarafından yapılmış olup Konya ilinde kadın girişimcilerin genel profil özelliklerinin belirlenmesi bunun yanında kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan çalışmada araştırmaya katılan kadınların girişimcilerin sahip olması gereken özelliklerin en başında risk alabilme becerisi olması gerektiği cevabının verildiği görülmüştür. Araştırmaya katılan girişimci kadınların, girişimcilerin sahip olması gereken diğer özellikleri ise kendine güven, cesaret, liderlik, yönetim becerisi olarak sıralanmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan kadınların işini kurarken karşılaştıkları sorunların önem derecesine göre sıraladığında en başta gelen sorun sermaye temini gelmektedir. Sorunların önem derecesine göre sıralamasını deneyimsizlik ve kadın olmanın getirdiği zorluklar takip etmektedir (Şahin, 2009, s.301). Araştırma sonucuna göre kadın girişimciler, her girişimcinin yaşayabileceği sermaye temini ve ekonomik zorluklar yaşamaktadır. Fakat erkek girişimcilerden farklı olarak toplumsal kalıpların ve cinsiyet eşitsizliğinin beraberinde getirdiği sorunlarla da baş etmek durumunda kalabilmektedirler.

Çelik ve Özdevecioğlu'nun (2001) yürüttüğü bir benzer çalışmada Türkiye'de kadın girişimci olmanın dezavantajlarına değinmişlerdir. Nevşehir'de kadın girişimcilerle yapılan görüşmeler sonucunda rol çatışması, güvensizlik, toplum baskısı, ortak bulma konusunda sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir.

Bir diğer çalışmada Tan (2006), Kastamonu bölgesinde kadın girişimcilerin profilini çıkarmak ve girişim aşamasında ve girişimin devam ettirilmesinde kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla 185 kadınla çalışma yürütmüştür. Araştırma sonucunda araştırmaya katılan kadınların %30'u kadınların iş kurarken karşılaştıkları sorunların başında toplumdaki değer yargılar ve inanışlar sebebiyle olduğu görülmektedir. Diğer cevaplar sırasıyla %23 bilgi eksikliği, %20 rakiplerin engellemeleri, %16 sermaye bulma güçlüğü izlemektedir. Kadınların genel olarak çevresel faktörler tarafından engellendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Özellikle toplumsal yargılar, kadınların sermayeye ulaşmasını, kaynaklara erişimini ve ekonomik piyasadaki rekabetinin engeller niteliktedir.

Aydın ilinde yürütülen bir başka çalışmada Aydın İş Kadınları Derneği'nin tanınırlığı belirlemek ve girişimci kadınlar için yürüttüğü faaliyetlerin analizini yapmak amaçlanmıştır. Sayın (2011), elde edilen sonuçlara göre gelecekte olası sorunlara yönelik öneriler sunmuştur.

Bir başka çalışmada Fidan ve Yeşil (2015) Türkiye'de kadın girişimciliğini geliştirmede eğitim faaliyetlerinin önemi üzerinde durmuşlardır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre kadınlar girişimcilik eğitimi alarak ekonomik faaliyetlere katılma, kendini geliştirme ve böylece daha üretken olabilme fırsatı yakalamaktadırlar.

Bursa'da 90 girişimci kadınla yapılan çalışmada kadın girişimcilerin başarılarını olumlu ve olumsuz etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Arıkan (2016) 'ın yürüttüğü bu çalışma sonucunda araştırmaya katılan kadınların başarılarını olumlu etkileyen faktörlerin başında kişilik özellikleri ve tecrübeler olduğu ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin meslek odalarından, derneklerden yeterince faydalanamamaları başarılarını olumsuz etkileyen faktörler arasında yer aldığını ifade etmişlerdir.

Literatür taramasında incelenen çalışmalar sonucu kadınların, girişimci sorunlarına ve engellerine ek olarak cinsiyet eşitsizliği, toplumsal yargılar ve roller eklenerek baş etmesi gereken durumları arttırdığı görülmüştür. Bu sebeple kavramlar incelenirken açıklandığı gibi kadın girişimcinin, toplumsal roller ve algılar bağlamında ele alınmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Kadın girişimcilerin desteklenmesine yönelik faaliyet gösteren STK'lar, sermayeye ulaşma, kaynaklara erişme, ortaklık kurma, danışmanlık gibi alanlarda çalışmalar yürütmektedir.

Sivil Toplum Kuruluşlarının İşlevleri ve Yerel Kalkınmaya Etkileri

Sivil toplum kuruluşlarına yönelik çok sayıda tanım olsa da genel olarak sivil toplum kuruluşları, hükümetten bağımsız, kâr amacı gütmeyen ve gönüllü örgütlenmelerdir.

STK'ların sahip olduğu avantajlardan biri gönüllülere sahip olabilmesidir. Sivil toplum kuruluşları gönüllü çalışmalar üzerinden faaliyetlerini yürütmektedir. Belirli bir hizmet ya da mal karşılığında bir beklentisinin olmaması ve devletten bağımsız bir yapıya sahip olması ile diğer sektörlerden ayrılmaktadır. Bu sebeple gönüllü sektör olarak da anılmaktadır (Çiftçi, 2010, s.17).

Literatürde STK'ların işlevleri beş kategoride ele alınmaktadır (Tuncay, 2019, s.42). Bu işlevlerden ilki siyasal işlevdir. Siyasal işlevi sayesinde STK'lar, kamuoyu oluşturarak bireylerin taleplerinin dile getirilmesine yardımcı olurlar. Aynı zamanda farkındalık yaratarak katılımcılığı arttıran STK'lar, yönetim üzerinde baskı unsuru oluşturarak denetim işlevini yerine getirirler. STK'ların ikinci işlevi kültürel işlev olup bu işlevi sayesinde kurs, seminer gibi etkinlikler ile toplumun kültür seviyesini yükseltirler. Ayrıca toplumsal ve yerel değerlerin korunmasına yardımcı olurlar. Üçüncüsü toplumsal işlevlerdir. Kaynakları harekete geçirirler ve herkesin kaynaklara ulaşması için çaba sarf ederler. Kamunun hizmetleri ulaştıramadığı noktalara hizmetlerin sunumunu sağlarlar. Mevcut olmayan ya da yetmeyen hizmetler için projeler üreterek kalkınmayı destekleyen toplumsal işlevleri yerine getirirler. Dördüncü işlevi bireysel işlevlerdir ve bireylerin potansiyellerini keşfederek güçlenmelerine yardımcı olurlar. Toplumsal bütünleşmeyle birlikte kişilerin sosyal sermaye geliştirmesine olanak sağlayarak destek mekanizmalarını güçlendirirler. Beşinci işlevi ise ekonomik işlevleridir. Bireylere mesleki eğitimler ve danışmanlık hizmetleri sunarak iş gücüne katılımı arttırırlar. İstihdamda sürdürülebilirliği sağlamaya yönelik çalışırlar. İstihdam olanaklarını takip ederek kurum ve kuruluşlarla iş birliği yaparlar. Böylece olanakların değerlendirilmesini sağlarlar (Tuncay, 2019, s.42).

STK'lar sahip olduğu bu avantajlar ve işlevler sayesinde, sosyal, siyasi, kültürel ve ekonomik alanda kalkınmaya katkı sağlamaktadır.

STK'ların yerel kalkınmaya etkilerinden genel olarak bahsetmek gerekirse, ilk olarak yerelin sahip olduğu kaynakların verimli kullanılmasına yardımcı oldukları söylenebilir. Ayrıca yerel kalkınma için yapılan harcamaların

azalmasına yardımcı olarak ekonomik gelişime katkıda bulunurlar. Diğer yandan yerel halkta siyasi farkındalık yaratarak yerel halkın siyasi yönden gelişmesine destek olurken yerel politikaların oluşturulmasında rol almalarını sağlarlar. Bu bağlamda, çoğunlukçu ve katılımcı demokrasi ortamının oluşmasına yardımcı olur (Genç ve Erdoğan, 2013, s.179). Özetlenecek olursa STK'lar kamu hizmetlerini yerele ulaştırarak toplumun tüm kesimlerinin kalkınmaya dahil edilmesini sağlar. Yerel halkın eğitime ulaşmasına katkı sağlayarak kültürel kalkınmaya yardımcı olur. Mesleki eğitim projeleriyle yerel halkın iş gücüne katılımını kolaylaştırır. İstihdama ulaşma konusunda danışmanlık sağlar. İş gücüne katılımı arttırmasıyla bireyleri ekonomik yönden güçlendirir ve toplumdaki gelir eşitsizliğini azaltmaya yönelik çalışmalar yürütür. Böylece ekonomik kalkınmayı destekler.

Diğer yandan, STK'lar devletin kalkınma hedeflerine ulaşılmasında hizmet ve politika üretimi yoluyla katkı sağlarlar. Toplumun hakları konusunda farkındalık yaratan faaliyetler düzenler ve haklarını talep etme konusunda destek olurlar. Sorunlarını kamusal alana taşıyabilmelerine yardımcı olarak sorunların çözümü konusunda destek sağlarlar (Gök, 2014, s.204). Yenilikçi olmaları sebebiyle işlevsel olmayan kamu uygulamalarına yeni bir bakış açısı getirerek sorunlara yenilikçi çözümler sunarlar (Çiftçi, 2012, s.25).

Küreselleşme ile klasik yönetim anlayışı yerini yerel yönetim anlayışına bırakmaya başlamış ve yerel yönetimler, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ön plana çıkmaya başlamıştır. Yeni yönetim anlayışında çoğulcu, katılımcı, şeffaf ve hesap verilebilirlik gibi ilkeler önemli olmaya başlamıştır. Bu durum STK'ların önemini de arttırmıştır. Bu ilkelerin hayata geçirilmesi ancak sivil toplumun gelişmesi ve güçlenmesiyle mümkün olmaktadır. Bağımsız bir yapıya sahip sivil toplum kuruluşları da güçlü sivil toplumun anahtarını oluşturmaktadır (Genç ve Erdoğan, 2013).

STK'lar faaliyetlerini gerçekleştirirken esnek yapıları nedeniyle kamu kurumlarında daha hızlı ve verimli çalışabilmektedir. Bu sebeple bazı avantajlara sahiptir. Sahip olduğu avantajlar ile kalkınma sürecine nitelikli etkiler sunmaktadır (Nikkhah ve Redzuan, 2010).

STK'ların faaliyetlerinin büyük bir kısmını gönüllülük esaslı çalışmaya dayalı yürütmesi sebebiyle yüksek maliyetli hizmet veya ürünler daha düşük maliyete sunulmaktadır. Ayrıca bağış kabul edilmesi, STK'ların fon

desteklerinden faydalanması, bağışçılarının bulunması projelerin yürütülmesi için gerekli olan mali kaynakları sağlamaktadır (Werker ve Ahmed, 2008, s.77). Projelerini düşük maliyetli gerçekleştirebilmeleri sayesinde hizmet sunumunda daha başarılıdırlar. Uluslararası kurumlara ve kişilere ait kaynaklara erişebilirler ve bu kaynakları yerelde en ücra köşelere ulaştırma becerisine sahiptirler (Werker ve Ahmed, 2008, s.89). Mali kaynaklara erişim avantaj sağlamasına rağmen STK'ların zayıf yönünü de oluşturmaktadır. Gerekli mali kaynağı bulamayan STK'lar projelerini gerçekleştirememekte hatta kuruluşları kapatmak zorunda kalmaktadır. Kaynak bulma noktasında ulusal ve uluslararası ortak platformların desteklenmesi, devlet, özel sektör ve STK iş birliklerinin sağlanması önemlidir. Çünkü değişen dünya düzeninde STK'lar değişim liderliğini yapmaktadır.

Çoğulcu demokrasinin sağlanmasına katkıda bulunan STK'lar, toplumun haklarının korunmasında ve haklarına ulaşmalarında aktif rol oynamaktadır. Toplumun sosyokültürel yönlerini de ele alarak bu yönlerin ekonomik büyüme ile paralel gelişim gösterilmesinde etkili olmaktadır. Böylece kalkınmanın sürdürülebilir olması sağlanmaktadır.

STK'ların avantajlarından bir diğeri ise sahip oldukları esnek yapılarıdır. Teknolojiyi kullanmaları, değişimi ve gündemi yakından takip etmeleri ihtiyaca yönelik hizmetlerin tespitinin yapılmasını ve sunulmasını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca yenilikçi bir yapıya sahip olmaları kamu hizmetlerine yeni bakış açıları getirmelerini ve kamusal hizmetlerin daha işlevsel olmalarını sağlamaktadır. Başka yerlerde geliştirilen teknolojiyi yerel alana uyarlayıp yerel ihtiyaçlara yönelik yenilikçi yaklaşım sergilemektedir. Yeniliği mevcut kaynaklar üzerine uyarlama konusunda merkezi ve yerel yönetimlere göre başarılıdırlar (Cernea, 1995, s.19). Bunların yanı sıra STK'lar toplulukları harekete geçirme konusunda da başarılıdırlar. Toplumdaki bireyleri etkileyerek toplumda değişim liderliğini yürütme konusunda yeteneğe sahiptirler. Ayrıca kamuoyu oluşturarak bireylerin yönetimde dikkate alınmasına yardımcı olacak çalışmalar yürüterek siyasal işlevlerine yönelik başarıları da söz konusu olmaktadır.

Özetle STK'ların çalışmalarını gönüllülük çerçevesinde yürütmeleri hem projelerin daha düşük maliyetli olmasına yardımcı olur hem de projede aktif olacak kişilerin kendileri isteyerek faaliyet yürütmesi proje takımının dayanışma içinde hareket etmesini sağlar. Ayrıca kuruluş içinde kendi denetim mekanizmaları oluşturmalarına olanak verir.

Yerel Kalkınma Bağlamında Kadın Girişimciliği

Yerel kalkınma için yereldeki potansiyelin tamamının etkin hale getirilmesi gerekli olmuş, girişimcilik faaliyetleri ön plana çıkmıştır. Yerel girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmeye başlanması, çok boyutlu kalkınmayı hızlandırmıştır. Çok aktörlü yönetişimin bir parçası olan STK'lar, sosyal projelerin üretilmesi, kadınların desteklenmesi, toplumla bütünleşme gibi birçok konuda sosyal proje üretmiştir (Oktay, Zeren ve Pekküçükşen, 2016, s.269).

Yerel kalkınmanın gerçekleşmesi ancak yerel ekonomide yer alan aktörlerin ekonomiye katılmasıyla mümkün olmaktadır. Yerel aktörler içerisinde yer alan kadın girişimcilerin desteklenmesi ve yönlendirilmesi yerelin bütün potansiyellerinin kullanılmasını sağlar (Can ve Karataş, 2007, s.253) ve bütüncül kalkınma için anahtardır. Çünkü girişimcilik; işsizliğin azalması, refah düzeyinin yükseltilmesinde önemli bir etken olarak görülmektedir. (Sevinç ve Eren, 2016: 8).

Diğer yandan kadınlar dünya nüfusunun yarısını oluşturmalarına rağmen iş hayatına aynı oranda temsil edilememektedirler. Bu durumun nedeni olarak toplumsal önyargılar ve kadınlara dayatılan bazı toplumsal rollerin olduğu bilinmektedir. Bu olumsuz durumlarla az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha fazla karşılaşılmaktadır. Kadınlara yönelik iş hayatında var olan önyargılar ve ayrımcılıklar kadınların girişimcilik faaliyetlerini de etkilemektedir. Kadınların girişimcilik faaliyetlerinde bulunmalarının önündeki en büyük engeller arasında geleneksel roller bağlamında ev ve iş yaşamı arasında denge kurma zorunluluğu gelmektedir. Kadınlar bu dengeyi koruyabilmek için ağırlıklı olarak ev ekonomisine katkı sağlamaya yönelik olan ve evdeki sorumluluklarına engel olmayacak girişimcilik faaliyetlerine yönelmektedirler (Filizöz ve Yaraş, 2020, s. 181). Tüm bu nedenlerle kadınlar girişimci faaliyetlerde bulunabilmek için çeşitli desteklere ihtiyaç duymaktadırlar.

Bu çerçevede, kadın girişimcilerin arttırılması ve desteklenmesi yerel ekonomiden ulusal ekonomik kalkınmaya kadar katkı sunmaktadır. Kadın ve kalkınma arasında karşılıklı bir etkileşim bulunmaktadır. Bir yandan kalkınma düzeyinin artması kadının statüsünün artmasını sağlayacaktır. Diğer yandan kadının sosyal, ekonomik ve politik alanda güçlenmesi kalkınmanın hızlanmasına yardımcı olacaktır (Şimşek, 2008, s.1).

Kadın girişimcileri destekleyen kalkınma aktörleri arasında yer alan sivil toplum kuruluşları, kalkınmanın bütüncül olmasında kadının kalkınmasını

önemli görmektedir. Kadının kalkınmasını desteklemek için okuma yazmadan bilgisayar eğitimine kadar her alanda eğitim programları, girişimcilik alanında destekleme ve danışmanlık yapma, kadınları kaynaklarla buluşturma gibi projeler ve faaliyetler yürütmektedir (Gök, 2014, s.129).

Kadınların girişimcilik faaliyetlerinde bulunmalarında ekonomik beklentilerinin yanı sıra, başarı isteği, bağımsızlık ve özgürlük duygusunun da etkili olduğu düşünülmektedir (Güney, 2006:34). Ancak kadınlar girişimcilik sürecinde çok fazla zorluk ve engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu zorluklar arasında sayılan toplumsal engellerin yanı sıra finansal engeller de önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca bağlantı kurma, bilgi ve eğitim eksiklikleri, sosyal destek eksiklileri de mevcuttur (Yılmaz ve Karaçelebi, 2020, s. 284). Bu bağlamda kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir.

Metodoloji

Araştırmanın Amacı, Evreni, Örneklemi ve Sınırlılıkları

Araştırmanın amacı kadın girişimcileri destekleyen sivil toplum kuruluşlarının yerel kalkınmaya etkisinin değerlendirilmesidir.

Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak doküman inceleme tekniği uygulanmıştır. Örneklem seçiminde ise amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda internet arama motorlarında kadın girişimciliği ile ilgili arama yapıldığında faaliyetleri ile ön plana çıkan sivil toplum kuruluşları incelemeye tabi tutulmuştur. Bu bağlamda 3 STK araştırmanın kapsamına dahil edilmiştir. STK'ların seçiminde, kadın girişimciliğini teşvik ve destekleme faaliyetleri ve araçların kullanımında süreklilik göstermesi temel belirleyici olmuştur.

Bu çerçevede Türkiye'de kadın girişimciliğine yönelik destekleri ile öne çıkan KAMER (Kadın Merkezi), KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği) ve KEDV (Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı) olmak üzere üç STK'nın faaliyetleri incelenmiştir.

Bu STK'lardan biri olan KAMER (Kadın Merkezi), 1997 yılında Diyarbakır'da faaliyete başlamıştır. Vakıf, farkındalık yaratmak, kadınların statüsünü geliştirmek ve kadınları güçlendirmek amacıyla çeşitli projeler yürütmektedir (KAMER, t.y.)

2004 yılında Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde toplamda 21 ilin her birinde kadın merkezi kurulması hedefiyle "Her Kadın İçin Bir Fırsat" projesini faaliyete geçirmişlerdir. Dört yıllık proje kapsamında, Kamer ekibinin güçlendirilmesi, Kadının İnsan Hakları Çalışmaları, Dünyayı Çocuklar ve Kadınlar Değiştirecek, Kadın Girişimciliği faaliyetleri düzenlenmiştir (KAMER, Her Kadın İçin Bir Fırsat, 2018).

Çalışma kapsamında ele alınan bir diğer STK olan KEDV (Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı) yoksulluk ve eşitsizliklerin azaltılmasına katkıda bulunmak amacıyla kadınların güçlendirilmesine yönelik projeler yürüten bir vakıftır. Bu kapsamda kapasite geliştirme, kooperatifleşme, ekonomik güçlenme ve afet/göç alanlarında programlar yürütmektedir (KEDV, t.y).

Ekonomik Güçlendirme Programı kapsamında; yeni ürün ve iş geliştirme, pazarlama faaliyetleri-NAHIL, MAYA mikro kredi faaliyetlerini yürütmektedir (KEDV, t.y).

Çalışma kapsamında ele alınan son STK olan KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği) kadının girişimcilik yoluyla ekonomik, politik ve sosyal olarak gelişimini destekleyen projeler yürüten bir dernektir. Dernek; kadınlara yönelik eğitim ve rehberlik desteği sunmakta ve kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda savunucu çalışmalar yürütmektedir. (Kagider, t.y)

Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmesi

Çalışma kapsamında incelenen STK'ların, kadın girişimcileri destekleyen projeleri farkındalık, eğitim, üretim ve pazarlama, finans destekleri olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir. Üç STK'nın da kadın girişimcileri desteklemek ve kadın girişimci sayısını arttırmak amacıyla yürüttükleri projelerde farklı alanlarda gelişim sağlayarak çok boyutlu ve sürdürülebilir kalkınmaya destek olduğu görülmüştür.

Tablo 1
Kadınlara Yönelik Farkındalık Faaliyetleri

STK	Dönem	Proje Başlığı	Amacı	Destek Türü	Faaliyetler
KAMER	2014-2017	-Her Kadın İçin Bir Fırsat	-Kadınların ekonomik ve sosyal hakları hakkındaki farkındalıklarının arttırılması	-Farkındalık eğitimi	-Farkındalık eğitimlerinin düzenlenmesi
KEDV	-	-Yeni Ürün ve İş Geliştirme	-Kadınların girişimciliğe teşvik edilmesi -Kadınların yeni iş fikirleri geliştirmesine destek verilmesi	-Farkındalık eğitimi	-Yerel ekonomik olanakları araştırarak kadınlara iş fikri geliştirmeleri ve ortak işler kurmaları için eğitim ve izleme desteği
KAGİDER	2007-2020	-Türkiye'nin Kadın Girişimcisi Yarışması	-Başka kadınların girişimciliğe teşvik edilmesi	-Farkındalık çalışması	-Kadın girişimcilik yarışması kapsamında kadın girişimcilerin başarılarının tüm Türkiye'ye duyurulması

Kaynak: İlgili STK'ların web sitelerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur

STK'lar bir projede aslında birçok işlevini yerine getirmektedir. KAMER de "Her Kadın İçin Bir Fırsat" projesi ile toplumsal, bireysel, kültürel ve ekonomik işlevlerini sahip olduğu avantajlar çerçevesinde yerine getirmiş ve projesini yürüttüğü illerde yerel kalkınmaya destek olmuştur. Kadınların ekonomik güçlenmelerinin yanında her alanda desteklenmesine yönelik faaliyetler yürütmüşlerdir.

Proje kapsamında yürütülen Kadının İnsan Hakları faaliyetleri ile kadın hakları konusunda farkındalık yaratmak için atölyeler, ev ziyaretleri ve mahalle toplantıları düzenlenerek aslında siyasal, toplumsal ve bireysel işlevlerini yerine getirmektedirler. Kalkınmaya engel olan problemlerden biri olan cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik faaliyet düzenleyerek kalkınmaya destek olmuşlardır. Şiddeti önlemeye yönelik faaliyetleriyle kadınların konumlarının iyileştirilmesine yardımcı olmuşlardır. Kadınların potansiyellerini keşfederek ve özgüvenlerini geliştirerek bireysel kalkınmaya yönelik beşeri sermayeyi

arttırmıştır. Erkekler ile cinsiyet eşitsizliğine yönelik farkındalık çalışmaları yürütülmüş ve eşitlik konusunda bütüncül yöntemler geliştirilmeye çalışılmıştır (KAMER, Kadının İnsan Hakları, 2018).

Kadın girişimciliğini destekleyen KAMER, girişimcilik yeteneklerinin geliştirilmesinin yanında kadının her alanda eşit temsil edilmesi gerektiğini savunmakta ve kadının statüsünü geliştirmek için çeşitli alanlarda desteklemektedir. Böylece kadınların sürdürülebilir kalkınmaya katılmalarını sağlamaktadır.

KEDV, yerel ekonomik olanakları keşfederek kadınları, işlevsel alanlarda girişimci olması yönünde desteklemektedir. Kadınları sürdürülebilir iş modellerine yönlendirmektedir. Aynı zamanda ortaklığı destekleyen girişimleri bulunmaktadır. Ortaklık sunmasının amacı kadınların sosyal yönden güçlenmelerinin sağlanmasıdır. Kadınlar arasında dayanışma ve iş birliği oluşturarak ortak ihtiyaçlar çevresinde buluşturmaktadır (KEDV, t.y). Toplumsal ve bireysel fayda sağlayan bu tutum, ortak kültürel değerlerin korunmasını sağlamaktadır.

KEDV, farkındalık eğitimleri ve faaliyetleri düzenleyerek kadınları girişimciliğe teşvik etmekte ve yeni iş fikirleri geliştirmesini desteklemektedir. Ekonomik güçlendirme programı kapsamında "Yeni Ürün ve İş Geliştirme" projesi ile kadınların yerel olanakları keşfetmeleri ve iş fikirlerini hayat geçirebilmeleri için eğitim ve izleme desteği sunmuştur. Kadınların ekonomik yaşama daha aktif katılım sağlayabilmeleri için farkındalık oluşturan bu proje kapsamında 7600 kadın eğitim ve izleme hizmetinden yararlanmıştır (KEDV, t.y).

KAGİDER'in ana stratejileri, kadın girişimcileri desteklemeyi ve girişim sürecinde eğitim vermeyi, finansal kaynaklara erişim konusunda yol göstermeyi ve altyapı geliştirmeyi kapsamaktadır. Kadınların bireysel olarak kendine güven kazanmaları ve birbirlerine rol model olmaları konusunda faaliyetler yürütmektedir (KAGİDER, t.y).

Özel sektördeki firmaların iş birliği ile ile KAGİDER, 2007 yılından bu yana Türkiye'nin Kadın Girişimci Yarışması" projesi ile kadın girişimci sayısını arttırmayı hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda düzenlediği yarışma ile seçilen kadın girişimciler, iş fikirleri konusunda desteklenmektedir. Ayrıca yarışma kapsamında kadın girişimcilerin başarılarının tüm Türkiye'ye

duyurulması ile girişimci olmak isteyen kadınlar için örnek oluşturulması hedeflenmektedir. Böylelikle girişimci olmak isteyen kadınların girişimciliğe teşvik edilmesi sağlanmaktadır (KAGİDER, Projeler, 2020).

Türkiye'nin daha fazla kadın girişimciye ihtiyacı olduğunu savunan dernek, kalkınmaya kadınların da dahil edilmesiyle başarılı olunacağını savunmaktadır. Bu amaç doğrultusunda girişimci kadınların desteklenmesine yönelik medya danışmalığı, mentörlük ve finansman desteği sağlamaktadır. Özel sektör ile kolay iş birliği kurabilmesi sayesinde yerel olanakların kullanılarak kadınların kalkınmaya katılmasında etkili olmaktadır (KAGİDER, Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme ve Hızlandırma Programı, 2020).

Tablo 1' de görüldüğü gibi kadın girişimcileri destekleyen üç STK da farkındalık yaratarak bireysel, toplumsal ve kültürel fayda sağlamaktadır. Üç farklı proje ile ortak amaca hizmet eden STK'lar, kadınları girişimciliğe teşvik etmekte ve girişimcilik konusundan yol gösterici olmaktadır. Girişimci sayısını arttırarak yerel ekonomik kalkınmaya katkı sunmaktadırlar.

Tablo 2
Kadın Girişimciliğine Yönelik Eğitim Faaliyetleri

STK	**Dönem**	**Proje Başlığı**	**Amacı**	**Destek Türü**	**Faaliyetler**
KAMER	2014-2017	- Her Kadın İçin Bir Fırsat -Kadın Girişimciliği	-Kadın hakları ve eşitlik kapsamında farkındalık oluşturmak	-Eğitim -Ziyaret	-67.690 Hane ziyaretlerinin yapılması ve verilerin yıllara göre istatistiki oranlarla raporlanması -Çalışmak isteyen kadınlar mesleki eğitim ve danışmanlık sağlanarak yönlendirmelerin yapılması. -Girişimci olmak isteyen kadınların KOSGEB kurslarına yönlendirilmesi ve takibinin yapılması.

KEDV		-Yeni Ürün ve İş Geliştirme	-Yerel ekonomik olanakları araştırarak kadınlara iş fikri geliştirmeleri ve ortak işler kurmaları için eğitim ve izleme desteği sağlamak	-Eğitim -Teknik destek	-Kadınların çeşitli alanlarda ortak iş kurmalarına destek verdi. -7600 kadın faydalandı. -Girişimci kadınlar için bir iş portalı açtı
KAGİDER	2020-2021	Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme ve Hızlandırma Programı	Kadınları farklı ekonomik ve sosyal alanlarda güçlendirmek	Eğitim faaliyeti	Teknoloji, tarım, toplum ve ticaret alanlarında güçlendirilmesine yönelik eğitimler düzenlendi.

Kaynak: İlgili STK'ların web sitelerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur

Yerel halkı gözlemleme avantajına sahip olan STK'lar, ihtiyaçları tespit etme konusunda başarılıdırlar. KAMER, bu avantajını kullanarak yereldeki üretim olanaklarını değerlendirerek hem kadınlar için istihdam oluşturmuş hem de yerel ekonomik kalkınmanın bir parçası olmuştur. KAMER yereldeki kaynakları kullanarak kaynakların işlevselliğini sağlamaktadır. Mesleki eğitim ve danışmanlık rolü ile kadınların kaynaklarla buluşturulmasını desteklemiştir. Yerel olanaklara ve ihtiyaçlara göre her ile ve ilçeye özgü çalışmalar yürütülmüştür. Kadınların emeğini görünür kılmak amacıyla kurduğu eğitim atölyeleriyle ekonomik fayda sağlamıştır (KAMER, Kadın Girişimciliği, 2018).

Her Kadın İçin Fırsat projesi kapsamında "Kadının İnsan Hakları" programı ile yerelde hizmetlere ulaşamayan kadınlar için ev ziyaretleri düzenleyerek ihtiyaç analizleri yapmıştır. Ev ziyaretleri yapılan kadınların tamamı evleri, sokakları ya da mahalle dışında ilişkiler kurmaya başlamıştır. Kadınların %60 ı mahalle toplantılarına katılmıştır (KAMER, Kadının İnsan Hakları, 2018). Böylece kadınların sosyal sermaye üretmesi kolaylaşmıştır. Sosyal sermaye arttırarak kadınların ekonomik alanda güçlenmesi hedeflenmiştir. İncelenen program kapsamında verilen eğitimler sosyal, ekonomik ve toplumsal fayda üretilmesine katkı sunmuştur.

KAMER'in "Kadın Girişimciliği" projesi, eğitim faaliyetleri kapsamında iş sahibi kadınların güçlenmesini destekleyecek eğitimleri ve kadınların girişimcilik konusunda takibini içermektedir. Proje kapsamında kadınlara ekonomik hakları konusunda eğitimler verilmiştir. Ayrıca çalışmak isteyen

kadınlar mesleki eğitim ve danışmanlık sağlanarak yönlendirmeler yapılmıştır (KAMER, Kadın Girişimciliği, 2018).

KEDV, Ekonomik Güçlendirme projesi kapsamında yürüttüğü Yeni Ürün ve İş Geliştirme programı ile girişimci olan kadınların takibini yaparak danışmanlık sağlamaya devam etmektedir. Böylece kadınların ekonomik alanda kalmalarının sürdürülebilir olmasını desteklemektedir. Kurduğu iş portalı sayesinde kadınlar zorlandıkları noktada danışmalık alabilmektedir ve diğer kadın girişimcilerle iletişim halinde olmaları sağlanmaktadır (KEDV, t.y).

Bireysel fayda boyutunda, kadınların girişim başarılarını örnek göstererek girişim konusunda kadınları cesaretlendirmekte ve teşvik etmektedir. Girişim sürecinde mentörlük desteği ve eğitimlerle kadınların yeteneklerini ve potansiyellerini keşfedip güçlenmesini sağlamaktadır. Kadınları bireysel yönden güçlendirerek toplumsal bütünleşmeye katkı sunmaktadır.

KAGİDER, Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme ve Hızlandırma Programı ile tarım sektöründe bulunan 75 kadın girişimciye teknoloji, tarım, toplum ve ticaret alanlarında güçlendirilmelerine yönelik eğitimler düzenlenmiştir. Kadın girişimcilerin büyümeleri ve güçlenmelerine destek olmak amacıyla yürütülen program, kadınların girişimcilik konusunda kendilerini geliştirmelerine olanak sağlamıştır (KAGİDER, t.y.).

Eğitim alanındaki faaliyetleri ile kültürel, bireysel ve toplumsal işlevini yerine getiren STK'lar, aynı alanda çok boyutlu fayda sağlamaktadır. Tablo 2'de incelenen eğitim faaliyetlerinin sonuçları, girişimcilik alanında binlerce kadının girişimcilik konusunda eğitim hizmetine ulaştığını göstermektedir. Çalışma kapsamında incelenen üç STK, girişimcilik ve eşit haklar konusunda verdiği eğitimlerle kadınları güçlendirerek kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınmada yer almasını desteklemektedir.

Tablo 3

Kadın Girişimciliğine Yönelik Üretim ve Pazarlama Destekleri

STK	Dönem	Proje Başlığı	Amacı	Destek Türü	Faaliyetler
KAMER	2014-2017	-Kadın Girişimciliği	-Kadın girişimcilerin üretim faaliyetlerinin desteklenmesi ve gelirlerinin attırılması	-Üretim -Pazarlama -Satış	-Hedef illerde yerel olanaklar değerlendirilerek üretime yönelik atölyelerin kurulması -Atölyelerin pazar olanakları gözetilerek güçlendirilmesi -Üretim atölyelerinde üretilen ürünlerden gelir elde etmeleri sağlanması.
KEDV		- Pazarlama Faaliyetleri	-Kadın girişimcileri ürettikleri ürünleri satabilmeleri için pazaryeri ve pazarlama desteği sağlanması	-Üretim -Pazarlama -Satış	- Dernek İktisadi işletmesi NAHIL dükkanları ve e-ticaret sitesi üzerinden kadınların ürettiklerini satmaktadır. -Satış kanallarını çeşitlendirmek ve tedarik zincirinin gelişmesini sağlamak amacıyla çeşitli kurum ve kuruluşlarla iş birliği yürütmektedir.
KAGİDER	2020-2021	-Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme ve Hızlandırma Programı		-Pazarlama -Tanıtım	-Programa başvuran 233 kadından 21 kadın seçilerek 1 yıllık basın, pr, sosyal medya ve mentörlük desteği sağlandı.

Kaynak: İlgili STK'ların web sitelerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur

KAMER, Kadın Girişimciliği projesi kapsamında yerel olanakları göz önüne alarak atölyeler kurmakta ve kadınların üretimine destek olmaktadır. Ayrıca yurt içi ve yurt dışında pazarlama olanaklarını güçlendirerek kadınların gelir elde etmesini desteklemiştir. Böylelikle kadınların girişimci olmasını teşvik etmiştir. KAMER'in Kadın Girişimciliği proje raporu sonucuna göre proje sonunda atölyelerde üretim yaparak para kazanmaya başlayan kadın sayısı 12 kat artarak 228 olmuştur.

Pazarlama konusunda KEDV, NAHIL e-ticaret sitesi ve dükkanları sayesinde kadınların satışlarını desteklemektedir. Kalkınmada çok aktörlü yaklaşımı benimseyen ve bunu ilkesi haline getiren vakıf, Ekonomik Güçlendirme projesi kapsamında yürüttüğü pazarlama faaliyetleri ve yürüttüğü iş birlikleri sayesinde kadınların satış kanallarını güçlendirmektedir. Böylece kadınların ekonomik alanda yer edinebilmesine ve devamlılığın sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Yerelde iş birliklerinin geliştirilmesine önem veren vakıf, kadınların ekonomik, kültürel, sosyal katılımın arttırılmasının yerel düzeyde olmasının kalkınma için gerekli olduğunu savunmaktadır (KEDV, t.y).

KAGİDER'in çalışma kapsamında incelenen Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme ve Hızlandırma Programı'nın kadınlara üretim ve pazarlama alanında basın, pr, sosyal medya ve mentörlük desteği sağladığı görülmektedir. Dernek on üç yıldan bu yana her yıl ortalama 20 kadına sağlanan basın, pr, sosyal medya ve mentörlük desteği ile kadınların ürünlerinin tanınırlığını arttırmayı amaçlamaktadır. Mentörlük desteği ile girişimcilik, tanıtım ve pazarlama konusunda rehberlik ederek kadın girişimci sayısını arttırmak ve kalkınmanın sürdürülebilir olmasını sağlamak proje hedeflerini oluşturmaktadır.

Tablo 4

Kadın Girişimciliğine Yönelik Finans Destekleri

STK	Dönem	Proje Başlığı	Amacı	Destek Türü	Faaliyetler
KAMER	2014-2017	-Kadın Girişimciliği	-Kadın girişimcilerin gelir elde ederek kendi finansmanlarını sağlaması	-Üretim -Finans	-Hedef illerde yerel olanaklar değerlendirilerek üretime yönelik atölyelerin kurulması -Üretim atölyelerinde üretilen ürünlerden gelir elde etmeleri sağlanması.
KEDV		-MAYA Mikro Kredi Faaliyetleri	-Kadın girişimcilere finans desteği sağlamak	-Finans	-Maya Mikro Ekonomik Destek İşletmesi ile kendi işini kurmak isteyen dar gelirli kadınlara kredi sağlamaktadır. 2002-2021 yılları arasında toplam 14.000 kadına kredi sağlamıştır.
KAGİDER	2007-2020	-Türkiye'nin Kadın Girişimcisi Yarışması	-Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi, -Başarılı kadın girişimcilerin ödüllendirilmesi ve finans desteği verilmesi		-Her yıl düzenlenen yarışma sonucunda eğitim, finansman ve reklam desteği sağlanmaktadır.

Kaynak: İlgili STK'ların web sitelerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur

KAMER, kurduğu eğitim atölyelerinde kadınların üretim yapmasına olanak sağlayarak kendi finansmanlarını elde etmelerine destek olmaktadır. Kadın Girişimciliği projesi kapsamında 228 kadın atölyelerden faydalanmıştır. 16 kadın KOSGEB kurslarına yönlendirilerek finans desteği almalarına rehberlik edilmiştir.

KEDV, 2002'den bu yana toplam 14.000 kadına kredi desteği sağlayarak kadınların kalkınmaya katılmasına destek olmuştur. Ekonomik Güçlendirme projesi kapsamında Maya Mikro Ekonomik Destek İşletmesi ile girişimci olup yerel kalkınmada rollerini güçlendirmek isteyen kadınlara mikro kredi desteği vermektedir. Vakıf, bankanın kefil olma şartlarını sağlayamadığı için finansal hizmetlere ulaşamayan kadınlara ulaşmayı hedeflemiştir. Mikro kredi alacak olan kadınlardan diğer girişimci olmak isteyen kadınlarla dayanışma içinde birbirlerine kefil olmalarını istemektedir (KEDV t.y). Bunun sebebi kadınların sosyal ağ oluşturmaları ve kendi aralarında dayanışma mekanizmaları oluşturarak birbirlerini desteklemelerini sağlamaktır. Sosyal ağ, toplumsal dayanışma ve finans desteği sayesinde hem yerel ekonomik kalkınmaya hem de toplumsal kalkınmaya katkı sunmaktadır.

KAGİDER ekonomik fayda boyutunda, yürüttüğü projeler ile kadın girişimcilere finansman ve girişimin tanınırlığı için çeşitli destekler sağlamaktadır. Kadınların ekonomik alana girmelerine destek vererek ekonomik kalkınmaya destek olmaktadır. Ayrıca kadın girişimcilerin artmasıyla istihdam olanaklarını da arttırmaktadır. Türkiye'nin Kadın Girişimcisi Yarışması ile kadınların girişimcilik konusunda teşvik etmekte ve yarışmada başarılı olan kadınlara finansal destek sağlamaktadır.

Araştırma kapsamında incelenen üç STK'nın kadın girişimcilere finansal destek sağladığı görülmektedir. Kadın girişimci sayısını arttırarak ekonomik işlevleri ile kalkınmaya katkı sunmaktadırlar.

İncelenen STK'ların projeleri karşılaştırıldığında her projede farkındalık, eğitim, üretim ve pazarlama, finans alanlarında eş zamanlı faaliyetler yürütüldüğü görülmektedir. Yürütülen faaliyetler ile kalkınmanın bireysel, toplumsal, kültürel ve ekonomik boyutlarına destek sağlanmıştır. Kadın girişimcilerin destekleyen STK'ların projelerinden elde edilen bulgular sonucu kalkınmaya çok boyutlu destek sağladıkları görülmektedir. Ayrıca izleme ve mentörlük desteği ile sürdürülebilir kalkınmayı amaçlamaktadırlar.

Sonuç

Etkin ve sürdürülebilir kalkınma, yerel aktörleri de içine alan bir yaklaşımla ve toplumun tüm kesimlerinin katılımın sağlanmasıyla gerçekleştirilebilir. Yerel aktörlerden biri olan STK'lar, kalkınmayı tüm boyutlarıyla ve tüm kesimleri dahil ederek desteklemektedir. Dahil ettiği kesimlerden biri de kadınlardır. Üretken nüfusun tamamının ekonomik kalkınma için önemli olduğu göz önüne alındığında kadınların ekonomik alandan dışlanmalarının ekonomik kalkınma önünde büyük bir engel olduğu görülmektedir. Özellikle yerelde kadın girişimcilerin ekonomik alana dahil edilmesi, girişimci olan kadınların desteklenmesi yerel kalkınmada büyük rol oynamaktadır.

Makalede üç sivil toplum kuruluşunun faaliyetleri incelendiğinde görülmektedir ki; projelerle kadınlara sadece girişimci olması yönünde değil sosyal, kültürel, politik boyutlarda da destek olmaktadır. Kadınların her boyutta desteklenmesiyle yerel halkın dönüşümüne katkı sağlamakta ve sürdürülebilir yerel kalkınmada rol almaktadır.

Yereldeki iş olanaklarının değerlendirilmesi yönünden avantaja sahip olan STK'lar, iş modelleri sunarak kadınların girişimcilik fikirlerini hayata geçirmelerini sağlamaktadır. Pazarlama ve satış konusunda, girişim sürecinde ve sonrasında problemlerle karşılaştığında danışmalık faaliyetleriyle sürdürülebilir ekonomiyi desteklemektedir. Kaynakların aktarılması konusunda aracılık yaparak ihtiyacı olan kadınlar için finansman desteği sunmaktadır.

STK'lar, kadınların güçlenmesine yönelik çalışmalar yürütmektedir. Güçlendirme faaliyetleriyle kadınların potansiyellerini ve yeteneklerini keşfetmesine yardımcı olmaktadır. Şiddet, toplumsal cinsiyet, eşitlik gibi konularda yürüttüğü farkındalık çalışmalarına tüm kesimleri dahil etmektedir. Böylece yerel kalkınma için gerekli bütün aktörleri projeye dahil etmektedir.

STK'lar kadınların sorunlarını görünür kılmaktadır. Kamuoyu oluşturarak taleplerin dile getirilmesini sağlamaktadır. Sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmakta ve yönetimin sorunlara müdahale etmesine aracılık etmektedir.

Kadınlar arasında dayanışmayı destekleyerek o yöredeki tüm kadınların güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Hem sosyal sermaye oluşmasına katkı sunmakta hem de kadınların problemlerini çözme konusunda sosyal destek ağları oluşturmaktadır. Ayrıca özgüven sahibi olan kadınlar başka kadınları da

bilinçlendirme çalışmaları yapmakta, hizmetlere ulaşması konusunda desteklemektedir. Böylelikle STK'ların kadınlar aracılığıyla kelebek etkisi yarattığını söyleyebiliriz. Güçlenen ve ekonomik yaşama katılan kadınlar, yerel, ulusal ve küresel kalkınmaya hız kazandırmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: S.Ç., F.A.; Veri Toplama: S.Ç., F.A.; Veri Analizi /Yorumlama: F.A., S.Ç.; Yazı Taslağı: S.Ç., F.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: F.A., S.Ç.; Son Onay ve Sorumluluk: F.A., S.Ç.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Author Contributions: Conception/Design of study: S.Ç., F.A.; Data Acquisition: S.Ç., F.A.; Data Analysis/Interpretation: F.A., S.Ç.; Drafting Manuscript: S.Ç., F.A.; Critical Revision of Manuscript: F.A., S.Ç.; Final Approval and Accountability: : F.A., S.Ç.

Kaynakça/References

Arıkan, C. (2016). Kadın girişimcilikte başarı ve başarıyı etkileyen faktörler: Bursa örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* 14(3), 138-156.

Aslan, M. & Kaya, G. (2004). 1980 sonrası Türkiye'de siyasal katılımda sivil toplum kuruluşları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 5(1), 213-223.

Aytekin, S. (2013). Yerel ekonomik kalkınmada sivil toplum kuruluşlarının rolü: Kayseri örneği. Yüksek lisans tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.

Banks, N. and Hulme, D.(2012). "The role of NGOs and civil society in development and poverty reduction." *Brooks World Poverty Institute Working Paper* 171.

Becerikli, K., ve Armatlı Köroğlu, B. (2017). STK'ların yerel kapasite geliştirmede ve yerel kalkınmada rolü; Antakya örneği. *Planlama Dergisi*, *27*(2), 129-140.

Can, Y. & Karataş, A. (2007). Yerel ekonomilerde kalkınmanın itici gücü olarak kadın. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* (3), 251-261.

Can, Y. ve Karataş, A. (2007). Yerel ekonomilerde kalkınmanın itici gücü olarak kadın girişimcileri rolü ve mikro finansman: Muğla ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayı*. 251-261

Cernea, M. (1995). *Nongovermental Organizations and Local Development*. Washington, D.C.: The Work Bank.

Çelik, C. & Özdevecioğlu, M. (2001). Kadın girişimcilerin demografik özellikleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin Nevşehir ilinde bir araştırma. 1. Orta Anadolu Kongresi, 487-498, Nevşehir.

Çiftçi, C. (2012). Sivil Toplum: Kökenler, Örgütlenme ve Çalışma Yaklaşımları (Sivil Toplum Kuruluşları İçin). Kadın ve Kadın STK'larının Güçlendirilmesi Projesi.

Emini, F.T. (2013). Sivil toplum kuruluşlarının politika belirleme sürecindeki rolü: Tüsiad örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 36, 43-56.

Fidan, F. & Yeşil, Y. (2015). Türkiye'de kadın girişimciliğini geliştirmede eğitim faaliyetleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(14), 318-329.

Filizöz, B., ve Yaraş, D. (2020). Kadın girişimci profilinin belirlenmesine yönelik tr72 bölgesinde bir araştırma. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, *4*(8), 179-196.

Genç, N., Erdoğan, Ü. (2013). "Yerel Demokrasi ve Kalkınma Bağlamın Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü: Aydın Örneği", B. Özer ve G. Şeker (Editörler), Yerel ve Bölgesel Kalkınma: Küresel ve Yerel Bakış Açıları (ss. 249-263), Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Matbaa Birimi.

Gök, M. (2014). Toplumsal Kalkınmanın ve Sosyal Sermayenin Bilinmeyen Aktörleri: Kadın Odaklı Sivil Toplum Kuruluşları, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

Göymen, K. (2010). *Türkiye'de yerel yönetişim ve yerel kalkınma*. İstanbul: Boyut Yayınları.

Güney, S. (2006). Kadın girişimciliğine genel bir bakış. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 25-43.

Hisrich, R. D., Peters M. P. & Shepherd, D. A. (2017). *Entrepreneurship*. McGraw Hill Education. Tenth Edition. United States of America.

KAGİDER (2020). *Kagider Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme ve Hızlandırma Programı* https://kagider.org/kurumsal/basin-odasi/haberler/2008/2020/02/12/kagider-i-n-tarimda-kadin-gi-ri-si-mci-programi-hayata-gecti Erişim Tarihi: 08.01.2021

Kagider Hakkında https://www.kagider.org/kurumsal/kagider-hakkinda Erişim tarihi: 17.12.2020

Kagider Projeleri https://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler/projeler/lists/projeler/t%C3%BCrkiye-nin-kad%C4%B1n-giri%C5%9Fimcisi-yar%C4%B1%C5%9Fmas%C4%B1 Erişim Tarihi: 18.12.2020

KAMER (2017). *Kamer Her Kadın İçin Bir Fırsat Projesi* https://www.kamer.org.tr/icerik_detay.php?id=289 Erişim Tarihi:16.12.2020

KAMER (2018) *Kamer Kadın Girişimciliği faaliyet sonuçları* https://www.kamer.org.tr/icerik_detay.php?id=386 Erişim Tarihi: 16.12.2020

KAMER (2018). *Kamer Dünyayı Kadınlar ve Çocuklar Değiştirecek faaliyet sonuçları* https://www.kamer.org.tr/icerik_detay.php?id=385 Erişim Tarihi 16.12.2020

KAMER (2018). Kamer Kadının İnsan Hakları https://www.kamer.org.tr/icerik_detay.php?id=384 Erişim Tarihi: 08.01.2021

Kamer Hakkında https://www.kamer.org.tr/icerik_detay.php?id=270

Erişim Tarihi:16.12.2020

Kaya, E. (2007). *Kent yönetiminde yeni yaklaşım yerel kalkınma yönetimi*. İstanbul: Okutan Yayıncılık.

Kaypak, Ş. (2013). Yerel kalkınmada yeni bir anlayış; kentlerin markalaşması (Hatay Marka Kent Örneği). *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 14(1), 335-355

KEDV *Hakkında* https://www.kedv.org.tr/kedv-hakkinda Erişim Tarihi:17.12.2020

KEDV, *Ekonomik Güçlendirme Programı* https://www.kedv.org.tr/ekonomik-guclendirme Erişim Tarihi:17.12.2020

Keskin, S. (2014). Türkiye'de kadın girişimcilerin durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi,* 9 (1), 71-94.

Kurt, S. & Taş, Y. (2015). Sivil toplum örgütlerinde profesyonel ve gönüllü çalışma ilişkileri: Tehditler ve fırsatlar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(4), 199-214.

Küçük, M., ve Güneş, G. (2013). Yerel kalkınmada bir etken olarak turizm: Yerel sivil toplum kuruluşlarının görüşleri. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, *22*(4), 23-50.

Küçükaltan, D. (2009). Genel bir yaklaşımla girişimcilik. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi,* 4(1), 21-28.

Nikkhah, H. A., and Redzuan, M. R. B. (2010). The role of NGOs in promoting empowerment for sustainable community development. *Journal of Human Ecology*, *30*(2), 85-92.

Oktay, E. ve Zeren, H. E. ve Pekküçükşen, Ş. (2016). Belediyelerin sosyal girişimcilik faaliyetlerinin yerel kalkınmaya etkisi: Denizli belediyesi örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5(2) .267- 276

Öztürk, Y. (2015). *Sivil Toplum Örgütleri ve Yoksulluk*. İstanbul: Akademik Kitaplar

Sayın, E. (2011). Kadın girişimcilerin sorunlarının betimleyici analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi.* 3(1), 23-32.

Sevinç, A. ve Eren, T. (2016). Bölgesel kalkınma ve girişimcilik: Ahiler kalkınma ajansı örneği. *Ekonomi, İşletme*, *Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 2 (1), 1-22.

Soysal, A. (2010*).* Türkiye'de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 83-114.

Şahin, E. (2009). Kadın girişimcilik ve Konya ilinde kadın girişimcilik profili üzerine bir uygulama. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 9(17), 286-309.

Şahin, L. ve Öztürk, M. (2011). Küreselleşme sürecinde sivil toplum kuruluşları ve Türkiye'deki durum. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0 (54), 3-29

Şimşek, G. ve Altun, F . (2020). Sosyal belediyecilikte sosyal hizmetlerin ve sosyal girişimci faaliyetlerin rolü. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 4 (1), 55-61

Şimşek, M. (2008). *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

Talas, M. (2011). Sivil toplum kuruluşları ve Türkiye perspektifi. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, 29, 387-401.

Tan, F.Z.S. (2006). Tarihi akış içinde Kastamonu kadın girişimciliği. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 527-532, Erzurum.

Taştekin, A. (2020). Türkiye'de sivil toplum örgütlerinin yerel karar alma sürecine katılımı. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (19) , 195-211 .

TUGİAD. (1993). Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin Önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri.İstanbul: Simge Matbaacılık.

Tuncay, T. (2019). Sivil toplum örgütlerinin işlevleri (Ed).Tarık Tuncay. Sivil Toplum Örgütleri kitabı içinde (ss.42-60). Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

Werker,E.ve Ahmed,Z.(2008). What do nongovernmental organizations do? *Journal of Economic Perspectives*, 22(2): 73-92

Yetim, N. (2002). Sosyal sermaye olarak kadın girişimciler: Mersin örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 79-92.

Yılmaz, E. ve Karaçelebi, F . (2020). Kadın girişimcilerin girişim süreçleri üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*. 7 (2). 283-293

Yılmaz, V. ve Efşan, N. (2019). Yerel kalkınma aktörlerinin yerel kalkınma yaklaşımı perspektifinde incelenmesi. *RveS- Research Studies Anatolia Journal*, 2(7). 342-359.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 299-320

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000607
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 01.02.2021
Reviyon talebi: 01.02.2021
Son revizyon teslimi: 15.06.2021
Kabul: 16.06.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

OECD Ülkelerinin İşgücü Piyasası Performans Analizi

Labor Market Performance Analysis of OECD Countries

Süheyla Erikli[1], **Serap Pelin Türkoğlu**[2]

Öz

Çalışmanın amacı Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne (OECD) üye 28 ülkenin 2018 yılına ait işgücü piyasa performansını analiz etmektir. Analizde söz konusu ülkelerin "işsizlik oranı", "uzun süreli işsizlik oranı", "istihdam oranı", "işgücüne katılma oranı", "geçici istihdam oranı", "part time istihdam oranı", "genç işsizlik oranı" ve "istihdamda ve eğitimde olmayanların oranı" olmak üzere sekiz kriter belirlenmiştir. Analiz yöntemi olarak çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olan MOOSRA (Multi-Objective Optimization on The Basis of Simple Ratio Analysis) kullanılmıştır. Değerlendirilen kriterlerin ağırlıklarının belirlenmesinde Entropi yöntemi tercih edilmiştir. Analiz sonucunda en yüksek işgücü piyasası performansı İzlanda, Çek Cumhuriyeti, Litvanya ve Estonya'ya aitken; en düşük performans gösteren OECD ülkelerinin İspanya, İtalya ve Yunanistan olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

OECD, İşgücü piyasası, İşgücü piyasası performansı, MOOSRA yöntemi, Entropi yöntemi

Abstract

This article analyzed the labor market performance of 28 Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) countries in 2018. The indicators of labor market performance were the unemployment rate, long-term unemployment rate, youth unemployment rate, youth not in employment, education or training (NEET) rate, employment rate, employment participation rate, part-time employment rate, and temporary employment rate. The method of multi-objective optimization on the basis of simple ratio analysis (MOOSRA) was used, which is one of the multi-objective decision-making methods. The

1 **Sorumlu Yazar:** Süheyla Erikli (Dr. Öğr. Üyesi), Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Şereflikoçhisar Berat Cömertoğlu Meslek Yüksek Okulu, Ankara, Türkiye. E-posta: serikli@ybu.edu.tr ORCID: 0000-0002-5817-6469

2 Serap Pelin Türkoğlu (Dr.Öğr. Üyesi), Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Şereflikoçhisar Berat Cömertoğlu Meslek Yüksek Okulu, Ankara, Türkiye. E-posta: spturkoglu@ybu.edu.tr ORCID: 0000-0001-9566-9898

Atıf: Erikli, S. ve Turkoglu, S. P. (2021). OECD Ülkelerinin İşgücü Piyasası Performans Analizi. Journal of Social Policy Conferences, 80, 299-320. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000607

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

entropy method was preferred to determine the weighting of the criteria. It was concluded that the most successful labor performance in the 28 countries examined was found in Iceland, the Czech Republic, and Estonia, and the worst performance was in Spain, Italy, and Greece.

Keywords

OECD, Labor market, Labor market performance, MOOSRA method, Entropy method

Extended Summary

The worldwide economic crisis that took place in 2008 caused an increase in the unemployment rate and a decrease in the labor force participation rate, thereby negatively affecting labor market structures in other ways. In some Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) countries, although a significant length of time has passed since the crisis, improvements in the labor market have remained limited, and in some countries, unemployment rates are still above pre-crisis levels.

Labor market flexibility policies were implemented in OECD countries to combat the unemployment that emerged following the economic crisis. This led to an increase in temporary employment and part-time work. Spain, Poland, and Portugal have the highest rates of temporary work.

This study examined the labor force performance of 28 OECD member countries in 2018. Following this purpose, a conceptual framework was developed to reveal the basic concepts of the labor market and the OECD's approach to it. Further, the unemployment rate, long-term unemployment rate, employment rate, labor force participation rate, temporary employment rate, part-time employment rate, youth unemployment rate, and the rates of those in education and nonemployment were analyzed using the method of multi-objective optimization on the basis of simple ratios (MOOSRA).

Entropy and MOOSRA were used for performance analysis. The entropy method provides objective weighting of criteria. It measures the amount of useful information provided by available data. The determination of objective criterion weighting according to the entropy method is based on the measurement of uncertain information in the decision matrix.

In this study, the labor market performance of 28 OECD member countries for which data in 2018 are available were analyzed with entropy and MOOSRA. Eight criteria were identified for labor force performance: part-time employment rate; unemployment rate; youth unemployment rate; temporary employment rate; long-term unemployment rate; rate of youth 15–29 years not in employment, education, or training; employment rate; and labor force participation rate. The highest weighting was found for youth unemployment rate, followed by part-time employment rate; unemployment rate; temporary employment rate; long-term unemployment rate; rate of youth

15–29 years of age not in employment, education, or training; employment rate; and labor force participation rate.

Iceland was considered the best labor force performing OECD country. The Czech Republic, Lithuania, and Estonia followed Iceland in that order. The worst labor force performance was Greece, and Turkey was 25th in the ranking.

The labor market performance of OECD countries with low youth unemployment and a high employment rate was high. For low-performing OECD countries, youth unemployment was high and the employment rate was low.

The analysis revealed that the labor market performance of OECD countries with low youth unemployment and high employment rate is high. Alternatively, OECD countries with high youth unemployment rate and low employment rate had low labor market performance.

It was concluded that, in terms of labor market performance, the most successful OECD countries were Iceland, the Czech Republic, and Estonia, while the lowest labor force performing OECD countries were Spain, Italy, and Greece.

The economic crisis experienced in 2008 caused unemployment rates to rise and had a long-lasting effect on the labor market. Although 13 years have passed since the crisis, various OECD countries have still not recovered their labor market structure. The implementation of flexibility policies to eliminate the impact of the crisis and reduce unemployment and relative unemployment has resulted in a loss of social and economic rights for the labor force. Therefore, this study attempts to become a source for the development of policies to improve labor market performance.

OECD Ülkelerinin İşgücü Piyasası Performans Analizi

Nüfusun büyük bölümünün içerisinde yer aldığı, istihdamdakilerden ve işsizlerden oluşan işgücü piyasası, ülke ekonomilerinin etkinliğini belirleyen önemli bir faktördür. İşgücü piyasanın etkin işlediğinden bahsetmek için genel olarak işsizlik oranının düşük, istihdam oranının ise yüksek olması gerektiği ifade edilmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne (OECD) üye ülkeler özelinde yapılan araştırmalar incelendiğinde araştırmaların çoğunlukla işgücü piyasası ve büyüme arasındaki ilişkiye odaklandığı, iki değişken arasındaki ilişkinin panel veri analizi ile incelendiği görülmektedir. İşgücü piyasasına ilişkin verilerden hangilerinin işgücü piyasa başarısını belirlemede etkili olduğuna ilişkin literatürde çalışmaya rastlanmamıştır. Literatürdeki bu eksikliği tamamlamak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma OECD ülkelerinin işgücü piyasa performans başarısını belirleyen verileri tespit etmeyi ve söz konusu veriye göre ülkeleri sıralamayı amaçlamaktadır.

Bu amaçla yazarlar tarafından "işsizlik oranı", "uzun süreli işsizlik oranı", "istihdam oranı", "işgücüne katılma oranı", "geçici istihdam oranı", "part time istihdam oranı", "genç işsizlik oranı" ve "istihdamda ve eğitimde olmayanların oranı" olmak üzere sekiz kriter belirlenerek 28 OECD ülkesinin işgücü piyasası performans analizi yapılmış, ülkeler belirlenen yöntem çerçevesinde sıralamaya tabi tutulmuştur. Böylece istatistiksel açıdan işgücü piyasasının etkin işlemesi için hangi değişkenlerin belirleyici olduğu belirlenmiştir. Söz konusu veriler işgücü piyasası politikalarının sonuç odaklı geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

İşgücü Piyasasına İlişkin Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın kavramsal çerçevesini oluşturmak amacıyla işsizlik, genç işsizliği, eğitimde ve istihdamda olmayan gençler (NEET) ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne (OECD) üye ülkelerin işgücü piyasası görünümü hakkında bilgi verilmektedir.

İşsizlik Sorunu

Sanayi devrimi öncesi kendileri ve aileleri için üretim yapan bireyler, sanayi devrimi sonucunda belirli bir işverene belirli bir ücret karşılığında emeklerini kiralamışlardır. Böylece çalışma faaliyeti ücret karşılığında yapılan işe dönüşmüştür (Bozkurt, 2011, s. 4).

Modern anlamda sanayileşme süreci ile birlikte toplumların gündemine giren işsizlik anlayışı, 19.yy'da, iş bulamayanların kamu ve özel tedbirler aracılığıyla desteklenmesine yönelik ortaya çıkmıştır. Kapitalist ekonomilerin doğasında bulunan bir risk olarak görülen işsizlik, başlangıçta yalnızca düzenli olarak ücretli çalışan ve ekonomik nedenlerle işini geçici olarak kaybedenleri tanımlamıştır.1 Bu dönemde işi olmayan herkesin değil, yalnızca çalışabilecek durumda olanlar ve çalışmak isteyenlerin işsiz grubuna dahil edildiği görülmektedir (https://www.historyofsocialsecurity.ch/riskhistory/unemployment)

Uluslararası boyutta işsizliğin nasıl ölçüleceğine dair tartışmalar 1925 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) gündemine girmiş, 1982 yılında gerçekleştirilen 13. Çalışma İstatistikçileri Konferansı'na kadar devam etmiştir. Genel olarak bireyin işsiz olması için; "herhangi bir yerde çalışmama" (işsiz olması), "çalışmaya elverişli olma" ve "iş aramama" kriterlerine sahip olması gerektiği konusunda anlaşma sağlanmıştır.

Çalışma, bireyleri çalışma ve kazanma yeteneğini etkileyen hastalık, engellilik ve yaşlanma gibi yaşam riskine karşı koruması nedeniyle önemli bir sosyal koruma mekanizmasıdır (Carre, 2020, s. 53). Ayrıca bireye sosyal bağ kurma, statü sağlama, zaman planlaması yapma, hedefler belirleme, aktivitelere katılma gibi "gizli fayda" sağlamaktadır. Bu nedenle işsiz kalan birey ekonomik kayıpların yanı sıra psikolojik ve sosyalleşme açısından birtakım zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır (Maddocks, 2012, s. 15). Nitekim yapılan araştırmalarda işsizliğin kimlik kaybı, öz saygı, ailesel ve çevresel baskılardan kaynaklanan stresin artması gibi sorunlara yol açtığı tespit edilmiştir. Ayrıca işsizlik ile hastalık, psikolojik ve ruhsal sağlık problemleri ve düşük yaşam tatmini ve intihar arasında güçlü ilişki olduğu bilinmektedir (Jin vd.,1997:3., Richter vd., 2020, s.1.; Agyle, 1999, s., s.18; Clarck&Oswald, 2002, s.20).

İşsizlik durumu aile ve çocuklar üzerinde de etki yaratan bir sorundur. Araştırma sonuçlarında hem anne hem de babanın işsiz olma durumunun çocukların akademik başarısı ve okula gitme isteğini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Ebeveynler arası kıyaslama yapıldığında babası işsiz kalan çocukların annesi işsiz kalan çocuklara göre sınıf tekrarı yapma, okuldan

1 Amerika'da ulusal düzeyde işsizliği ölçmeye yönelik en erken girişim 1880 yılı nüfus sayımıdır. Buna göre, "meslek, meslek veya ticaret" bildiren 10 yaş ve üzerindeki herkese nüfus sayımı yılı boyunca işsiz kaldıkları hafta sayısı sorularak (1 Haziran 1879›dan 31 mayıs 1880'e kadar) tespit edilmiştir (Card, 2011: s. 522).

uzaklaştırma ve okuldan atılma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. (Finnegan, 2015).

Genç İşsizliği, Eğitimde ve İstihdamda Olmayanlar (NEET)

2008 yılında yaşanan ekonomik krizden sonra genç işsizlik oranlarının dünya genelinde büyük oranda artması ve uzun bir süre kriz öncesi orana düşmemesi sonucunda genç işsizliği hemen hemen bütün dünya ülkelerinin ortak sorunu haline gelmiştir. 2019 yılının sonunda Çin'in Wuhan eyaletinde tespit edilen Covid-19 kısa sürede dünyayı etkisine alması ile ülkeler sağlık tedbirleri kapsamında yarı veya tam kapanma, uzaktan çalışma vb. düzenlemelere gitmiştir. Söz konusu düzenlemeler yine en fazla gençleri etkilemiş, gençlerin işlerini kaybetme riskinin yetişkinlerden üç kat daha fazla olduğu belirlenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre (ILO) uluslararası düzeyde toplam istihdam kaybının yetişkinlerde %3,7, gençlerde ise %8,7 olduğu tahmin edilmektedir (Erikli, 2021: 388).

Genç işsizliği ve özellikle eğitim düzeyi yüksek gençlerin iş bulamaması bir yandan devletin eğitim yatırımlarına ilişkin çıktıların atıl kalmasına neden olurken; diğer yandan mali gelirlerin düşmesine ve sosyal harcamaların artmasına neden olmaktadır (Lodovici ve Patrizio, 2013, s. 16). Ayrıca bu kişiler niteliklerine uygun bir iş bulamadıklarında çoğunlukla göç etmeyi tercih etmektedir (Coenjaerts, 2009, s. 120).

Çocukluktan gençliğe geçiş sürecinin karmaşıklaşması, eğitimden veya kurstan standart istihdam biçimine geçişin zayıflaması, part-time çalışma ve farklı çalışma biçimlerinin gelişmesi, işe erişim ve işgücü piyasasında yaşanan değişim (Not in Education, Employment, or Training) NEET kavramının gelişmesine yol açmıştır (European Training Foundation, 2015, s. 9). OECD tarafından oluşturulan 15-29 yaş aralığında olup istihdamda yer almayan, eğitim veya kursa kayıtlı olmayan gençleri tanımlayan NEET göstergesi "sıfır statü" kavramından türetilmiştir (Instance vd, 1994). South Glamorgan tarafından işgücü piyasasının ana kategorilerinden herhangi birinin içerisinde yer almayan gençlerin konumunu tanımlamak amacıyla kullanılan "sıfır statü" kavramı, gençleri olumsuz etiketlediği veya ayrıştırdığı için literatürde kullanımı yaygınlaşmamış; bu kavram yerine NEET kavramı kullanımı tercih edilmiştir (Eurofound, 2016, s. 10). Bu kavram gençleri tek bir tanım ve istatistik altında gruplamaya imkan tanımakta; okuldan erken ayrılanlar, işsizler veya gücenmiş

genç insanların yanı sıra aile yapısı, hastalık veya engellilik gibi çeşitli nedenlerle işgücü piyasasının dışında olan gençleri kapsamaktadır (European Training Foundation, 2015, s.9).

OECD Ülkeleri İşgücü Piyasası Görünümü: Bölünmüş İşgücü Piyasaları

1970'li yıllardan 1990'lı yıllara kadar pek çok Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkesinde işsizlik oranları belirgin şekilde artmış; yaşanan ekonomik krizler çeşitli ülkelerin ekonomik gelişmelerini ve işgücü piyasası performanslarını çarpıcı şekilde kötü etkilemiştir. Bu dönemde küreselleşme süreci ve liberal ekonomi politikalarının ön plana çıkmasının da etkisiyle işgücü piyasası kurumlarının revize edilmesi ve işgücü piyasası esnekliğinin arttırılması gerektiğine dair düşünce yaygınlaşmıştır (Sachs ve Schleer, 2019, s. 431). Zira işsizlik oranlarının artışının arkasında işgücü piyasasını korumadan kaynaklanan ve işgücü piyasası katılığı sağlayan işgücü piyasası kurumlarının (istihdam koruma kanunları, asgari ücret, sendika yoğunluğu, cömert işsizlik yardım sistemi, emekten alınan vergi yükü) olduğu vurgulanmıştır (Heimberger, 2019, s.6; Sachs ve Schleer, 2019, s. 433).

2000'li yıllardan itibaren işgücü piyasası esneklik uygulamalarının hayata geçirilmesi ile birlikte OECD ülkelerinin çoğunda istihdam içerisinde geçici istihdam payının arttığı görülmektedir. Standart istihdam ilişkileri sürekli ve daimi iken; geçici istihdam biçimi bitiş süresi belli olan işleri kapsamaktadır. Bazı geçici istihdam biçimleri içerisinde yer alan bireyler tek bir işverenin emir ve talimatlarına uymaktan ziyade alt işverene bağlı çalışmakta ve standart istihdam biçimlerinde olduğunun aksine asgari ücret, işsizlik güvencesi, işten çıkarmaya karşı koruma gibi geniş yasal düzenlemelerden faydalanamamaktadır (Cuyper vd., 2008, s. 27). Dolayısıyla geçici istihdam biçimleri işte geçirilen sürenin azalmasına yol açan bir istihdam yapısına sahiptir. Ancak 2006 yılından itibaren bazı ülkelerde işte geçirilen sürenin (job stability) arttığı görülmektedir. Bu durum birçok OECD ülkesinde son yıllarda erken emeklilik programlarının kaldırılması ve kurumsal emeklilik yaşının yükseltilmesi sonucu yaşlı nüfusun daha yüksek oranda işgücüne katılımının artmasından kaynaklanmaktadır. Yaşlı bireylerin işte daha uzun süre geçirmiş olması (kıdemli olması) işgücünün işte geçirdiği sürenin uzamasına yol açmaktadır. Bu faktör göz ardı edildiğinde işte kalma süresi İsveç, Lüksemburg ve Litvanya'da %17'den daha fazla oranda azalmaktadır. (ILO, 2019, s. 96).

Geçici çalışma türlerinin en yaygın türleri süreli sözleşmeler ve özel istihdam büroları altında çalışmadır. Süreli sözleşmeler; belirli bir bitiş tarihi veya belirli görev süresi için kayda geçirilen ve belirli bir dönemi kapsayan çalışma sözleşmeleridir. Bu durum parçalanmış emek piyasaları yaratmakta ve emek piyasasındaki eşitsizliği derinleştirmektedir. Bir diğer ifadeyle emek piyasasının birinci parçasında yer alan sürekli sözleşmeli olarak çalışanlar ikinci parçasında yer alan geçici sözleşmeli çalışanlara göre göreceli olarak daha iyi çalışma koşullarına ve daha yüksek ücrete, daha fazla terfi olanaklarına ve terfi olmak için daha yüksek şansa sahiptir. Bu grup işsizliğe karşı daha yüksek sosyal koruma sisteminin içerisinde yer alırken; emek piyasasının ikinci parçasında yer alan geçici sözleşmeli çalışanlar istihdam koşulları ve sosyal koruma mekanizmaları bakımından dezavantajlı konumdadır. Örneğin OECD'ye üye 12 ülkede geçici bir işte çalışmanın eğitime erişimde %6 oranında bir azalmaya yol açtığı tespit edilmiştir (Cazes ve Laiglesi, 2018, s. 147-152).

OECD ülkelerinde işgücü piyasasında bölünmenin bir diğer görünümü çalışma saatleri ile ilgilidir. Zira OECD ortalamasına göre istihdama katılan bireylerin yaklaşık yarısı part-time çalışma biçimi içerisinde yer almaktadır. Hollanda (%21), Danimarka (%15), İsviçre (%13) ve Avustralya part-time çalışma biçimi bakımından OECD ülkeleri içerisinde en yüksek orana sahip ülkelerdir (ILO, 2019, s.59). Part-time çalışma özellikle gönülsüz yarı zamanlı çalışanlar açısından nitelik uyumsuzluğu ya da tam zamanlı işe alımlardaki kurumsal engeller nedeniyle tam zamanlı iş bulamama gibi birtakım ekonomik ve sosyal nedenler sonucu adeta "zorunlu bir tercih" halini almaktadır (Messenger ve Ray, 2018, s. 188). Yarı zamanlı çalışanlar tam zamanlı çalışanlara göre oransal olarak daha az ücrete, işten çıkarılmaya karşı daha sınırlı sosyal koruma mekanizmalarına ve kariyer fırsatlarına sahiptirler. Öte yandan devlet sistemlerinde; emeklilik hakkı, doğum güvencesi ve diğer sigorta programları tam zamanlı çalışanlara göre planlandığı için yarı zamanlı işçiler bu tür haklardan yoksunlardır. Ayrıca işverenler yarı zamanlı çalışanların işletmeye daha az katkı sağladığı düşüncesinden hareketle bu işçilere eğitim yatırımı yapmakta gönülsüz davranmakta; bu durum tam zamanlı bir işe geçişi ve kariyerde ilerleme olanaklarını sınırlamaktadır. Bu nedenle yarı zamanlı işte çalışma çalışanları çoğu kez "yarı zamanlı çalışma kapanına" mahkum etmektedir. Ayrıca yapılan çalışmalarda emek piyasasında yarı zamanlı çalışmanın nitelik ve saygınlık hiyerarşisinde en alt basamakta bulunduğunu tespit eden sonuçlar elde edilmiştir (Messenger ve Ray, 2018, s. 191-196).

Literatür Taraması

Literatürde ülkelerin işgücü piyasası performansını inceleyen çalışma oldukça sınırlı sayıdadır (Sorrentino ve May, 2002; Destefanis ve Mastromatteo, 2009; Feldmann, 2010; Acar, 2013; Akdamar, 2019; Erikli ve Türkoğlu, 2020). OECD ülkelerinin işgücü piyasası incelemesine yönelik yapılan akademik çalışmaların ise çoğunlukla ekonomik büyüme ve işsizlik arasında ilişkiyi tespit etmeye yönelik olarak gerçekleştirildiği ve panel veri analizi yöntemine yoğunlaştığı görülmektedir (Dücan ve Polat, 2017; Üzar ve Akyazı, 2018.; Küçükaksoy ve Songur, 2020; Aydın, 2020; Öztürk ve Özdil, 2020).

Yükseköğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi incelendiğinde Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nü (OECD) temel alan 311 adet yüksek lisans ve doktora tezi olduğu görülmektedir. Söz konusu tezler içerisinde işgücü piyasası performansını ölçmeye yönelik çalışma bulunmamakla birlikte doğrudan işgücü piyasasına odaklanan dört adet tez bulunmaktadır.

Berna Yaman (2017) tarafından yazılan "OECD Ülkelerinde İşsizliği Etkileyen Faktörler: Panel Veri Analizi" adlı yüksek lisans tezinde 2000-2015 dönemine ait 23 OECD ülkesinde işsizliği etkileyen faktörler incelenmiştir. Araştırma sonucunda işsizliğin azaltılmasında ekonomik büyüme, bütçe açığı, yatırım ve enflasyon değişkenlerinin belirleyici olduğu tespit edilmiştir.

2019 yılında Yağmur Öztürk'ün yazdığı "OECD Ülkelerinde İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Panel Veri Modelleri İle Analizi" adlı yüksek lisans çalışmasında 22 OECD ülkesinin 1990-2016 yılları arası verilerinden yararlanılmış, işgücü verimliliği artışında dört bağımsız değişken olarak enflasyon, kişi başı GSMH, ithalat ve insani gelişme endeksi değişkenleri kullanılarak bir model oluşturulmuştur. Analiz sonucunda enflasyon ile işgücü arasında negatif bir ilişki, ithalat, insani gelişme endeksi ve GSMH arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Berna Yazar Aslan (2020) tarafından yazılan "OECD Ülkelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları: Karşılaştırmalı Panel Veri Analizi" isimli doktora tezinde 35 OECD ülkesinin 2008-2017 yılları arası güvenceli esneklik göstergelerinde yaşanan değişimin işgücü piyasası üzerindeki etkileri panel veri analizi modelleri ile tahmin edilmiştir. Araştırma sonucunda istihdamın korunmasına yönelik koruyucu mevzuatın katı olduğu ülkelerde işsizlik oranının yüksek seyrettiği, koruyucu mevzuatın esnek olduğu ülkelerde ise aktif işgücü

piyasası politikaları ve hayat boyu öğrenmeye yapılan harcamaların artmasının istihdam oranlarında artışı destekleyen unsurlar olarak öne çıktığı belirtilmiştir.

2020 yılında Mehdi Can Özkır tarafından yazılan "Eğitimli İşsizlik ve Eğitimli Eksik İstihdamın Ekonomik Etkileri: Seçilmiş OECD Ülkeleri İçin Panel Veri Analizi" adlı yüksek lisans çalışmasında iki farklı panel veri analizi kullanılmıştır. İlk panel veri modelinde 32 OECD ülkesi ve 9 zaman periyodu ile yükseköğretimli işsizliğin ekonomik büyümeye etkisi araştırılmıştır. İkinci modelde 26 OECD ülkesi ve 5 zaman periyodu kullanılarak eğitimli eksik istihdamın işgücü verimliliğine etkisi incelenmiştir. 2010-2018 yıllarını temel alan birinci araştırma sonucunda yükseköğretimli işsizlik oranında yaşanan her %4'lük artışın ekonomik büyümeyi %1 azalttığı belirlenmiştir. İkinci araştırmada ise 2014-2018 yılları arasında eğitimli eksik istihdamda meydana gelecek 1 birimlik artışın işgücü verimliliğini 0.11 birim düşürdüğü belirlenmiştir.

Yöntem

Yöntem başlığı altında çalışmanın amacı, Entropi yöntemi ve MOOSRA yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Çalışmanın Amacı

Çalışmanın iki ana amacı bulunmaktadır. Birinci amaç yazarlar tarafından belirlenen OECD'ye ait işgücü piyasası verilerinden hangilerinin ağırlıklı olarak işgücü piyasasının etkin işlediğini gösterdiğini tespit etmektir. İkinci amaç ise OECD'ye üye 28 ülkenin işgücü piyasasını etkinlik başarısına göre sıralamaktır. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı OECD'ye üye 28 ülkenin 2018 yılı işgücü piyasa performansı analiz etmektir. 2018 yılının referans alınmasının nedeni çalışmanın yapıldığı dönemki güncel veri olmasıdır.

Performans analizi için entropi ve MOOSRA yöntemleri kullanılmıştır. İşgücü performansını yansıtan sekiz kriter belirlenmiş ve söz konusu kriterler tablo 1'de verilmiştir. Kriterlere ait veriler OECD veri tabanından sağlanmıştır.

Tablo 1
Analizde Kullanılan Kriterler

Kriterler	Kodlama
İstihdam Oranı	C1
İşgücüne Katılma Oranı	C2
Yarı Zamanlı İstihdam Oranı	C3
Geçici İstihdam (%)	C4
İşsizlik Oranı	C5
Uzun Süreli İşsizlik Oranı	C6
Gençlerin İşsizlik Oranı	C7
İstihdamda, Eğitim ve Öğretimde Olmayan 15-29 Yaş Arası Gençler (%)	C8

Entropi Yöntemi

Entropi yönteminde ağırlıklandırma işlemi objektif olarak gerçekleştirilmekte, mevcut veriler tarafından sağlanan yararlı bilgi miktarını ölçmektedir (Şenyiğit ve Demirel, 2018, s. 734). Bu yönteme göre objektif kriter ağırlıklarının belirlenmesi, karar matrisinde yer alan belirsiz bilgilerin ölçülmesine dayanmaktadır (Vujičić ve ark., 2017, s. 425). Çalışmada kriterlerin ağırlıklandırılmasında bu yöntemin tercih edilme nedeni hem objektif bir değerlendirme yöntemi olması ve dolayısıyla karar vericilerin öznel yargılarından etkilenmemesi hem de kolay hesaplama sürecine sahip olmasıdır. Entropi yöntemi sübjektif ağırlıklandırma yöntemlerine göre daha doğru, daha nesnel ağırlıklar hesaplayabilmektedir ve karar vericilerin kriter ağırlıklandırmada sorunlarla karşılaştığı durumlarda uygulanması yararlı bir yöntemdir. Bu çalışmada da kriter ağırlıklandırma konusunda herhangi bir bilgi bulunamadığından entropi yöntemi tercih edilmiştir.

Entropi yönteminin adımları aşağıda belirtilmiştir (Maheswari ve Sarala, 2017, s. 151-152):

- Karar matrisi normalize edilir:

$$P_{ij} = \frac{r_{ij}}{\sum_{j=1}^{m} r_{ij}} \quad (1)$$

- Entropi değeri "e_j" belirlenir. Her bir karar kriteri için entropi değeri şu şekilde bulunur:

$$e_j = -K \sum_{i=1}^{n} P_{ij} \ln (P_{ij}) \quad (2)$$

K bir sabittir ve K=1/ln(m)'dir.

- Her bir karar kriterinin ağırlığı olan w_j hesaplanır:

$$w_j = \frac{1-e_j}{\sum_{j=1}^{m} 1-e_j} \quad (3)$$

MOOSRA Yöntemi

MOOSRA yöntemi, Das ve ark. tarafından 2012 yılında geliştirilmiş çok kriterli karar verme yöntemlerinden biridir. MOOSRA yöntemi, faydalı kriterler için normalize edilmiş performans değerlerinin toplamının, faydalı olmayan kriterler için normalize edilmiş performans değerlerinin toplamına basit bir oranını kullanır (Adalı ve Işık, 2017, s. 232). Çalışmada OECD ülkelerinin işgücü piyasası performans sıralamasının elde edilmesinde MOOSRA yönteminin kullanılmasının sebebi; bu yöntemin basit bir hesaplama prosedürü sunması, fayda ve maliyet kriterlerinin toplam puanlarının basit oranını kullanmasıdır. Yönteme herhangi bir ekstra parametrenin eklenmesi hesaplama sürecini etkilememektedir. Ayrıca yöntemin uygulanmasında kriter ve alternatif sayısında da bir kısıtlamama olmaması avantajdır. Tüm bu avantajlar göz önüne alınarak çalışmada performans değerlendirilmesinde MOOSRA yöntemi kullanılmıştır. Literatürde çok kriterli karar verme yöntemlerini kullanarak ülkelerin işgücü piyasası performansını karşılaştırarak analiz eden herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır ve çalışma bu açıdan da alana katkı sağlayacaktır.

MOOSRA yönteminde sırasıyla aşağıda verilen adımlar uygulanır (Jagadish ve Ray, 2014, s. 560-561):

- Bu yöntem, kriterlerin ve alternatiflerin listelendiği karar matrisinin oluşturulmasıyla ile başlar.
- Karar matrisinde normalizasyon işlemi gerçekleştirilir. Karar matrisi normalize edilirken aşağıdaki formül kullanılır:

$$X_{ij}^{*} = \frac{X_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^{n} X_{ij}^{2}}} \quad (4)$$

"i" alternatifleri, j kriterleri temsil etmektedir. "X_{ij}^{*}", ise normalize edilmiş karar matrisinin elemanlarıdır. i=1,2,3,…,n ve j=1,2,3,…,m'dir.

- Alternatiflerin performans puanı Y_i, aşağıda verilen denklem kullanılarak; faydalı kriterlerin ağırlıklı toplamının, faydalı olmayan kriterlerin ağırlıklı toplamına basit oranı olarak hesaplanır.

$$Y_i = \frac{\sum_{j=1}^{g} w_j X_{ij}^*}{\sum_{j=g+1}^{n} w_j X_{ij}^*} \quad (5)$$

"g" maksimize edilecek kriterlerin sayısıdır. (n-g), minimize edilecek kriterleridir. "w_j" ise kriter ağırlıklarını ifade etmektedir.

- Bu adımda, alternatiflerin sıralaması gerçekleştirilir. En iyi alternatif en yüksek Y_i değerine sahip olandır.

Bulgular

Çalışmada performans kriterlerine ilişkin önem ağırlıkları entropi yöntemiyle hesaplanmaktadır. Kriter ağırlıklarının hesaplanabilmesi için öncelikle Tablo 2'de görüldüğü gibi karar matrisi oluşturulmuştur. İncelenen kriterlerden C1ve C2 fayda kriterleri iken, C3, C4, C5, C6, C7 ve C8 maliyet (fayda sağlamayan) kriterleridir. Değerlendirilen OECD ülkeleri ve kriterler dikkate alınarak oluşturulan karar matrisi tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2

Karar Matrisi

Alternatifler	**Kriterler**							
OECD Ülkeleri	**C1**	**C2**	**C3**	**C4**	**C5**	**C6**	**C7**	**C8**
Avusturya	73,0	76,8	20,4	9,1	4,8	28,9	9,4	11,1
Belçika	64,5	68,6	16,6	10,8	5,9	48,7	15,8	12,8
Kanada	73,8	78,4	18,7	13,3	5,8	10,1	11,1	11,9
Çek Cumhuriyeti	74,8	76,6	4,8	8,9	2,2	31,7	6,7	10,0
Danimarka	74,1	79,4	20,0	11,2	5,1	20,2	10,6	10,8
Estonya	74,8	79,0	9,2	3,5	5,4	24,9	11,8	12,7
Finlandiya	72,1	78,0	14,1	16,4	7,4	22,8	16,8	11,9
Fransa	65,3	72,2	14,0	16,8	9,1	40,4	20,8	16,1
Almanya	75,9	78,6	22,0	12,6	3,4	41,4	6,2	9,2
Yunanistan	54,9	68,2	10,5	11,3	19,3	70,3	39,9	21,5
Macaristan	69,3	71,9	3,8	7,3	3,7	39,5	10,2	13,5
İzlanda	85,1	87,3	17,0	9,2	2,7	10,9	6,0	6,1
İrlanda	68,7	73,1	20,8	10,0	5,7	40,8	13,7	11,7
İtalya	58,5	65,6	18,0	17,0	10,6	59,0	32,2	23,9
Letonya	71,8	77,7	6,5	2,7	7,4	41,7	12,2	11,2
Litvanya	72,4	77,3	6,7	1,6	6,2	32,2	11,2	10,5

Lüksemburg	67,1	71,1	12,8	9,9	5,6	24,7	14,1	8,4
Hollanda	77,2	80,3	37,3	21,5	3,8	38,0	7,2	7,0
Norveç	74,8	78,0	19,3	8,4	3,8	14,4	9,7	8,7
Polonya	67,4	70,1	6,1	24,4	3,8	26,9	11,8	12,7
Portekiz	69,7	75,1	7,1	22,0	7,0	48,4	20,3	11,6
Slovak Cumhuriyeti	67,6	72,4	5,0	8,3	6,5	58,1	14,9	15,1
Slovenya	71,1	75,0	8,5	15,9	5,1	42,9	8,8	9,7
İspanya	62,4	74,9	13,3	26,8	15,3	41,7	34,4	19,1
İsveç	77,4	82,9	13,7	16,5	6,4	15,5	17,4	8,9
İsviçre	80,1	84,2	26,7	13,1	4,7	39,5	7,9	8,1
Türkiye	52,0	58,5	9,9	12,6	10,9	22,4	20,1	26,5
Birleşik Krallık	74,7	78,3	23,2	5,5	4,0	26,3	11,3	12,6

Entropi yönteminin adımları sırasıyla gerçekleştirildikten sonra, tablo 3'teki kriter ağırlıkları bulunmuştur. Tablo 3'te verilen kriter ağırlıklarına bakıldığında en yüksek ağırlığa sahip kriterin "genç işsizlik oranı" olduğu görülmektedir. Bu kriteri sırasıyla "part-time istihdam oranı", "işsizlik oranı", "geçici istihdam oranı", "uzun vadeli işsizlik oranı", "istihdamda, eğitim ve öğretimde olmayan 15-29 yaş arası genç oranı", "istihdam oranı" ve "işgücüne katılma oranı" kriterleri izlemektedir.

Tablo 3
Kriter Ağırlıkları

Kriter Ağırlıkları	**C1**	**C2**	**C3**	**C4**	**C5**	**C6**	**C7**	**C8**
w_j	0,0076	0,0044	0,1938	0,1847	0,1899	0,1326	0,1942	0,0928

MOOSRA yönteminde Eşitlik (4) kullanılarak karar matrisi normalize edilmiştir. Normalizasyon işlemi kriterlerin değerlerinin 0-1 aralığında yer almasını sağlamak için yapılmıştır. Normalize edilmiş karar matrisi tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4
Normalize Edilmiş Karar Matrisi

OECD Ülkeleri	**C1**	**C2**	**C3**	**C4**	**C5**	**C6**	**C7**	**C8**
Avusturya	0,195	0,192	0,235	0,124	0,122	0,146	0,105	0,155
Belçika	0,172	0,172	0,192	0,148	0,150	0,247	0,176	0,179
Kanada	0,197	0,196	0,216	0,182	0,147	0,051	0,124	0,167
Çek Cumhuriyeti	0,200	0,192	0,055	0,122	0,056	0,160	0,075	0,140
Danimarka	0,198	0,199	0,231	0,153	0,129	0,102	0,118	0,151
Estonya	0,200	0,198	0,106	0,048	0,137	0,126	0,132	0,178
Finlandiya	0,193	0,195	0,163	0,224	0,188	0,115	0,188	0,167
Fransa	0,174	0,181	0,162	0,230	0,231	0,205	0,232	0,225
Almanya	0,203	0,197	0,254	0,172	0,086	0,210	0,069	0,129
Yunanistan	0,147	0,171	0,121	0,154	0,489	0,356	0,446	0,301

Macaristan	0,185	0,180	0,044	0,100	0,094	0,200	0,114	0,189
İzlanda	0,227	0,218	0,196	0,126	0,068	0,055	0,067	0,085
İrlanda	0,184	0,183	0,240	0,137	0,144	0,207	0,153	0,164
İtalya	0,156	0,164	0,208	0,232	0,269	0,299	0,360	0,335
Letonya	0,192	0,194	0,075	0,037	0,188	0,211	0,136	0,157
Litvanya	0,193	0,193	0,077	0,022	0,157	0,163	0,125	0,147
Lüksemburg	0,179	0,178	0,148	0,135	0,142	0,125	0,157	0,118
Hollanda	0,206	0,201	0,430	0,294	0,096	0,192	0,080	0,098
Norveç	0,200	0,195	0,223	0,115	0,096	0,073	0,108	0,122
Polonya	0,180	0,175	0,070	0,334	0,096	0,136	0,132	0,178
Portekiz	0,186	0,188	0,082	0,301	0,177	0,245	0,227	0,162
Slovak Cumhuriyeti	0,181	0,181	0,058	0,113	0,165	0,294	0,166	0,211
Slovenya	0,190	0,188	0,098	0,217	0,129	0,217	0,098	0,136
İspanya	0,167	0,187	0,153	0,366	0,388	0,211	0,384	0,267
İsveç	0,207	0,207	0,158	0,226	0,162	0,078	0,194	0,125
İsviçre	0,214	0,211	0,308	0,179	0,119	0,200	0,088	0,113
Türkiye	0,139	0,146	0,114	0,172	0,276	0,113	0,224	0,371
Birleşik Krallık	0,200	0,196	0,268	0,075	0,101	0,133	0,126	0,176

Kriter ağırlıklarıyla normalize edilmiş karar matrisindeki ilgili sütundaki değerler çarpılarak ağırlıklı normalize edilmiş karar matrisi elde edilmiştir. Ağırlıklı normalize edilmiş karar matrisi tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Ağırlıklı *Normalize Edilmiş Karar Matrisi*

OECD Ülkeleri	**C1**	**C2**	**C3**	**C4**	**C5**	**C6**	**C7**	**C8**
Avusturya	0,001	0,001	0,046	0,023	0,023	0,019	0,020	0,014
Belçika	0,001	0,001	0,037	0,027	0,028	0,033	0,034	0,017
Kanada	0,002	0,001	0,042	0,034	0,028	0,007	0,024	0,015
Çek Cumhuriyeti	0,002	0,001	0,011	0,022	0,011	0,021	0,015	0,013
Danimarka	0,002	0,001	0,045	0,028	0,025	0,014	0,023	0,014
Estonya	0,002	0,001	0,021	0,009	0,026	0,017	0,026	0,017
Finlandiya	0,001	0,001	0,032	0,041	0,036	0,015	0,036	0,015
Fransa	0,001	0,001	0,031	0,042	0,044	0,027	0,045	0,021
Almanya	0,002	0,001	0,049	0,032	0,016	0,028	0,013	0,012
Yunanistan	0,001	0,001	0,023	0,029	0,093	0,047	0,087	0,028
Macaristan	0,001	0,001	0,008	0,018	0,018	0,027	0,022	0,018
İzlanda	0,002	0,001	0,038	0,023	0,013	0,007	0,013	0,008
İrlanda	0,001	0,001	0,047	0,025	0,027	0,027	0,030	0,015
İtalya	0,001	0,001	0,040	0,043	0,051	0,040	0,070	0,031
Letonya	0,001	0,001	0,015	0,007	0,036	0,028	0,026	0,015
Litvanya	0,001	0,001	0,015	0,004	0,030	0,022	0,024	0,014
Lüksemburg	0,001	0,001	0,029	0,025	0,027	0,017	0,031	0,011
Hollanda	0,002	0,001	0,083	0,054	0,018	0,026	0,016	0,009

Norveç	0,002	0,001	0,043	0,021	0,018	0,010	0,021	0,011
Polonya	0,001	0,001	0,014	0,062	0,018	0,018	0,026	0,017
Portekiz	0,001	0,001	0,016	0,056	0,034	0,032	0,044	0,015
Slovak Cumhuriyeti	0,001	0,001	0,011	0,021	0,031	0,039	0,032	0,020
Slovenya	0,001	0,001	0,019	0,040	0,025	0,029	0,019	0,013
İspanya	0,001	0,001	0,030	0,068	0,074	0,028	0,075	0,025
İsveç	0,002	0,001	0,031	0,042	0,031	0,010	0,038	0,012
İsviçre	0,002	0,001	0,060	0,033	0,023	0,027	0,017	0,011
Türkiye	0,001	0,001	0,022	0,032	0,052	0,015	0,044	0,034
Birleşik Krallık	0,002	0,001	0,052	0,014	0,019	0,018	0,025	0,016

Eşitlik (5) kullanılarak hesaplanan alternatiflerin performans puanı Y_i'ye göre yapılan sıralamada İzlanda en iyi işgücü performansı gösteren OECD ülkesi olarak bulunmuştur. İzlanda'yı sırasıyla Çek Cumhuriyeti, Litvanya ve Estonya takip etmektedir. En düşük işgücü performansına sahip olan OECD ülkesi ise Yunanistan olarak tespit edilmiştir. Türkiye sıralamada yirmi beşinci olarak yer almaktadır. İncelenen OECD ülkelerinin işgücü performansı sıralaması tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6
OECD Ülkelerinin MOOSRA Yöntemine Göre Sıralanması

OECD Ülkeleri	$\sum_{j=1}^{g} w_j X_{ij}^*$	$\sum_{j=g+1}^{n} w_j X_{ij}^*$	Y_i	**Sıralama**
Avusturya	0,00232	0,14591	0,01591	11
Belçika	0,00206	0,17639	0,01168	22
Kanada	0,00236	0,14963	0,01574	12
Çek Cumhuriyeti	0,00236	0,09260	0,02545	2
Danimarka	0,00237	0,14813	0,01602	9
Estonya	0,00238	0,11422	0,02086	4
Finlandiya	0,00232	0,17577	0,01318	19
Fransa	0,00212	0,21069	0,01004	24
Almanya	0,00240	0,15057	0,01594	10
Yunanistan	0,00186	0,30660	0,00607	28
Macaristan	0,00219	0,11093	0,01977	5
İzlanda	0,00268	0,10250	0,02617	1
İrlanda	0,00219	0,17151	0,01279	20
İtalya	0,00190	0,27471	0,00693	27
Letonya	0,00231	0,12599	0,01832	7
Litvanya	0,00232	0,10842	0,02135	3
Lüksemburg	0,00214	0,13866	0,01543	14
Hollanda	0,00245	0,20620	0,01186	21
Norveç	0,00237	0,12467	0,01903	6
Polonya	0,00214	0,15370	0,01389	18
Portekiz	0,00224	0,19672	0,01137	23
Slovak Cumhuriyeti	0,00216	0,15437	0,01402	17

Slovenya	0,00226	0,14420	0,01570	13
İspanya	0,00209	0,29849	0,00699	26
İsveç	0,00248	0,16281	0,01522	15
İsviçre	0,00255	0,16958	0,01502	16
Türkiye	0,00170	0,19949	0,00850	25
Birleşik Krallık	0,00237	0,14356	0,01653	8

Tablo 6'da görüldüğü üzere bazı OECD ülkelerinin diğer OECD ülkelerine göre performans açısından daha üst sıralarda yer almasının temel nedenlerinden biri entropi yöntemiyle belirlenen kriter ağırlıklarıdır. Bu bağlamda, "genç işsizlik oranı" düşük, "istihdam oranı" yüksek olan OECD ülkelerinin işgücü piyasası performansı yüksektir. Düşük performanslı OECD ülkeleri için, "gençlerin işsizlik oranı" yüksek, "istihdam oranı" ise düşüktür.

Sonuç

2008 yılında yaşanan ekonomik kriz işsizlik oranlarının yükselmesine yol açmış, işgücü piyasasında düzelmesi uzun zaman alan etkiler yaratmıştır. Krizin üzerinden on üç yıl geçmiş olmasına rağmen çeşitli OECD ülkelerinin hala kriz önceki işgücü piyasası yapısına ulaşamadıkları görülmektedir. Diğer yandan 2020 yılında dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisi işgücü piyasasında etkisi uzun süre devam edecek tahribatlara yol açmış; bir yandan işsizlik oranının artarken diğer yandan esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmıştır. Krizin etkisini gidermek ve işsizliği azaltmak amacıyla uygulanan esneklik politikaları her ne kadar görece işsizliği azaltsa da işgücü açısından sosyal ve ekonomik hak kaybına yol açan bir muhtevaya sahip olduğu göz ardı edilmemelidir.

Bu çalışmada OECD'ye üye 28 ülkenin işgücü piyasası performansı Entropi ve MOOSRA yöntemiyle ölçülmüştür. Literatürde işgücü piyasası performans hesaplanmasında entropi ve MOOSRA yöntemlerinin kullanıldığı ve OECD ülkelerinin değerlendirildiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmadığı için, alana bu yönden de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Performans ölçümüne yönelik olarak "part-time istihdam oranı", "işsizlik oranı", "gençlerin işsizlik oranı", "geçici istihdam oranı", "uzun vadeli işsizlik oranı", "istihdamda, eğitim ve öğretimde olmayan 15-29 yaş arası genç oranı", "istihdam oranı" ve "işgücüne katılma oranı" olmak üzere sekiz kriter belirlenmiştir. Kriterlerin ağırlıkları Entropi yöntemi kullanılarak belirlenmiştir.

Buna göre en yüksek ağırlığa sahip olan kriter "genç işsizlik oranı" olmuştur. Bu kriteri sırasıyla "part-time istihdam oranı", "işsizlik oranı", "geçici istihdam oranı", "uzun vadeli işsizlik oranı", "istihdamda, eğitim ve öğretimde olmayan 15-29 yaş arası genç oranı", "istihdam oranı" ve "işgücüne katılma oranı" kriterleri izlemektedir.

Yapılan analiz sonucunda "genç işsizlik oranı" düşük ve "istihdam oranı" yüksek olan OECD ülkelerinin işgücü piyasası performansı yüksek; buna karşılık "genç işsizlik oranı" yüksek ve "istihdam oranı" düşük olan OECD ülkelerinin ise düşük işgücü piyasası performansına sahip ülkeler olduğu belirlenmiştir.

MOOSRA yöntemine göre yüksek performanslı OECD ülkeleri İzlanda, Çek Cumhuriyeti, Litvanya ve Estonya iken; düşük performanslı OECD ülkeleri İspanya, İtalya ve Yunanistan olarak belirlenmiştir.

İlerleyen çalışmalarda daha geniş yıl aralığı kullanılarak ülkelerin yıllar içerisinde işgücü performansının nasıl şekillendiğini değerlendirilebilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: S.E.; Veri Toplama: S.E., S.P.T.; Veri Analizi /Yorumlama: S S.E., S.P.T.; Yazı Taslağı: S.E.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: S.E., S.P.T.; Son Onay ve Sorumluluk: S.E., S.P.T.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Author Contributions: Conception/Design of study: S.E.; Data Acquisition S.E., S.P.T.; Data Analysis/Interpretation: S.E., S.P.T.; Drafting Manuscript: S.E.; Critical Revision of Manuscript S.E., S.P.T.; Final Approval and Accountability: S.E., S.P.T.

Kaynakça/References

Acar, A. B. (2013). "İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri Bakımından Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi ile Türkiye ile Diğer OECD Ülkelerinin Karşılaştırılması". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24(75): 121-144.

Adalı, E. A. & Işık, A. T. (2017). "The Multi-Objective Decision Making Methods Based on MULTIMOORA and MOOSRA for The Laptop Selection Problem". *Journal of Industrial Engineering International,* 13(2): 229-237.

Akdamar, E. (2019). "OECD Ülkelerinin Bazı İş Gücü Piyasası Göstergeleri Kullanılarak Kümeleme Analizi ve Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi ile İrdelenmesi". *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 11(20): 50-65.

Aslan, B. Y. (2020). *OECD Ülkelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları: Karşılaştırmalı Panel Veri Analizi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Bayar, Y. (2019). İşgücü Piyasası Düzenlemeleri ile İşsizlik Arasındaki Etkileşim: OECD Ülkeleri Örneği, *Emek ve Toplum,* 8(21), 10-22.

Card, D. (2011). Origins of the Unemployment Rate: The Lasting Legacy of Measurement Without Theory, American Economic Review, 101,2: 552-557.

Carre, F. (2020). *"Informal Employment in Developed Countries: Relevance and Statistical Measurement*", pp. 52-59. The Informal Economy Revisited Examining The Past, Envisioning The Future, (ed.) Martha Chen, Françoise Carre, Routledge

Cazes, S. & Laiglesi, J. R. (2018*). Emek Piyasaları, Kurumları ve Eşitsizlik: 21. Yüzyılın Adil Toplumlarını İnşa Etmek*, derleyen Janine Berg, Geçici Sözleşmeler ve Ücret Eşitsizliği, Efil Yayınevi, 145-183.

Clark, A.E. and A.J. Oswald (2002), "Well-being in panels", mimeo, DELTA, Paris.

Cuyper, N.L. & Jong, J. & Witte, H.D & Isaksson, K. & Rigotti, T. & Schalk, R. (2008). "Literature Review of Theory and Research on The Psychological Impact of Temporary Employment: Towards A Conceptual Model". *International Journal Of Management Reviews,* 25-51.

Das, M. C. & Sarkar, B. & Ray, S. (2012). "Decision Making Under Conflicting Environment: A New MCDM Method". *International Journal of Applied Decision Sciences,* 5(2): 142-162.

Destefanis, S. & Mastromatteo, G. (2009). "Labor-Market Performance in The OECD: An Assessment of Recent Evidence". Working Paper, No: 559.

Erikli, S. & Türkoğlu, S. P. (2020). "Türkiye'de Düzey-2 Kapsamında Yer Alan Bölgelerin İşgücü Piyasası Performans Analizi". *Beykoz Akademi Dergisi*, 8(2): 229-250.

Erikli, S. (2021). Covid-19'un Genç İşgücünde Yaratacağı Olası Tehlike: Yara İzi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 39, 380-404.

European Comisssion. (2012). EU Youth Report.

European Training Foundation. (2015). Young People Not in Employment Education or Training (NEET) An Overview in ETF Partner Countries.

Feldmann, H. (2010). "Venture Capital Availability and Labor Market Performance in Industrial Countries: Evidence Based on Survey Data". *Kyklos*, 63(1): 23-54.

Finnegan, A. (2015). Unemployment: How it Effects Family Behavioral Health, erişim, https://www.purdue.edu/hhs/hdfs/fii/wp-content/uploads/2015/07/s_ncfis08c03.pdf

Heimberger, P. (2019). What Is Structural About Unemployment In OECD Countries?, *Review Of Social Economy*, DOI: 10.1080/00346764.2019.1678067.

Jagadish, J. & Ray, A. (2014). "Green Cutting Fluid Selection Using Moosra Method". *International Journal of Research in Engineering and Technology,* 3(3): 559-563.

Jin, R., Shah, C.P., Svoboda, T.J. (1997). The Impact of Unemployment on Health: A Review of the Evidence, J*ournal of Public Health Policy,* vol 18. no 3, 275-301

Lodovici, M.S. & Patrizio, M. (2013). The Conditions of Unemployed Young Women and Men in The European Union, Europen Parliament, *The Advantages of A Gender-Sensitive Approach To Tackle Youth Unemployment Workshop.*

Lorenzini, J. & Giugni, M. (2010). Youth Coping With Unemployment: The Role of Social Support, "Youth, Unemployment, and Exclusion in Europe: A Multidimensional Approach to Understanding the Conditions and Prospects for Social and Political Integration of Young Unemployed (YOUNEX) Workshop.

Luijkx, R. & Wolbers, M.H.J. (2009). "The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individual in The Netherlands". *European Sociological Review*, 25(6): 647-660.

Maheswari, S. & Sarala, T. (2017). "Selection of Cars Using Combined Multi Criteria Decision Making Approach". *International Journal in Management & Social Science*, 5(11): 146-165.

Maddocks, H.L. (2012). Underemployment, Unemployment and Mental Health, Western University, Electronic Thesis ve Dissertation Repository.

Mendez, R.B. & Denhardt, L. & Collett, M. (2013). "Global and Local Youth Unemployment Dislocation and Pathways". *New England Journal Of Public Policy*, 25(1): 1-8.

Messenger, J.C. & Ray, N. (2018). Emek Piyasaları, Kurumları ve Eşitsizlik: 21. Yüzyılın Adil Toplumlarını İnşa Etmek, Derleyen Janine Berg, Yarı Zamanlı Çalışmanın "Yapısökümü", Efil Yayınevi, 183-207.

OECD (2009). Promoting Pro-Poor Growth Employment.

O'Higgins, N. (2001), Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective.

Özkır, M. C. (2020). *Eğitimli İşsizlik ve Eğitimli Eksik İstihdamın Ekonomik Etkileri: Seçilmiş OECD Ülkeleri İçin Panel Veri Analizi,* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Richter, E.P., Brahler, E., Richter, Y.S., Zenger, M., Berth, H. (2020). The Long-lasting Impact of Unemployment on Life Satisfaction: Results of a Longitudinal Srudy Over 20 Uear in East Germany, *Health Qual Life Outcomes*, 18: 361, 1-7.

Sachs, A. & Schleer, F. (2019). "Labor Market Performance in OECD Countries: The Role of Institutional Interdependencies". *International Economic Journal,* 33(3): 431-454.

Sachs, A. & Smolny, W. (2014). Youth Unemployment In The OECD: The Role Of Institutions, *ZEW Discussion Papers,* No. 14-080.

Sorrentino, C. & May, J. (2002). "US Labor Market Performance in International Perspective". *Monthly Lab. Rev.*, 125(6): 15-35.

Şenyiğit, E. & Demirel, B. (2018). "The Selection of Material in Dental Implant with Entropy Based Simple Additive Weighting and Analytic Hierarchy Process Methods". *Sigma Journal of Engineering and Natural Science*, 36(3): 731-740.

Üzar, U., Akyazı, H. (2018). "Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Arasındaki İlişkinin OECD Ülkeleri Düzeyinde Ekonometrik Analizi", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 19(2), 463-479

Vujičić, M. D. & Papić, M. Z. & Blagojević, M. D. (2017). "Comparative Analysis of Objective Techniques for Criteria Weighing in Two MCDM Methods on Example of An Air Conditioner Selection". Tehnika, 72(3): 422-429.

Yaman, B. (2017). *OECD Ülkelerinde İşsizliği Etkileyen Faktörler: Panel Veri Analizi,* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 321-363

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000504
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 05.05.2020
Reviyon talebi: 26.02.2021
Son revizyon teslimi: 23.05.2021
Kabul: 27.05.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: Dünyada İstihdamın Durumuna İnsani Bir Bakış

Employment in the Shadow of Neoliberalism: A Humanitarian Overview of Global Work Environments

Mehmet Öçal[1], **Özal Çiçek**[2]

Öz

Sosyal politika disiplini; kapitalizmin olumsuzluklarını gidermek ve onu yaşanılabilir bir sistem haline getirmek amacıyla ortaya çıkarılmış ve bugünkü anlamıyla; insanlığın, tüm sosyal sınıfların karşılaştıkları sosyal risklerin ortadan kaldırılabilmesi adına çaba sarf eden; insanın daha iyiye ulaşmasına odaklanmış politik bir arayış haline gelmiştir. İnsanın iyilik halini doğrudan etkileyen temel unsurlardan biri olan çalışma hak ve özgürlüğü; sosyal politika disiplini içerisindeki anlamını, istihdam olgusu ve istihdamın daha insani koşullara kavuşturulabilmesi mücadelesi içerisinde bulmuştur. Neo-liberal politikalarla birlikte; sermayenin serbest dolaşımı, dünya genelinde istihdamın mekânsal dağılımını ve koşullarını değiştirmiş, çalışanlar arasında eşitsizlikleri arttırmış ve emek eksenli çeşitli uluslararası kuruluşların ve sendikal örgütlerin bu duruma karşı alternatif arayışlar içerisine girmesine yol açmıştır.

Bu çalışmayla; neo-liberalizmin, istihdamın insani koşulları üzerinde yaratmış olduğu tahribat ve dünya genelinde işgücünün çalışma koşulları, insani bir perspektifle değerlendirilmiş ve insani istihdam koşulları tartışması ortaya atılmıştır. Söz konusu değerlendirme kapsamında; işgücü piyasasının temel göstergeleri olan ücretler, çalışma süreleri, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, sosyal güvenliğin kapsamı ve sendikal örgütlenme düzeyine yönelik veriler esas alınmıştır. Çalışma sonucunda; dünya genelinde istihdam koşulları açısından ciddi eşitsizlikler olduğu görülmüş; neo-liberalizm ve küreselleşmenin, gelişmemiş ülkelerde yol açtığı standarttan uzak şartlardan istifade ederek söz konusu eşitsizliği daha da derinleştirdiği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Neo-Liberalizm, Küreselleşme, Çalışma hakkı, İnsani istihdam, İnsan onuruna yakışır iş

1 **Sorumlu Yazar:** Sorumlu Yazar: Mehmet Öçal (Arş. Gör.), Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Burdur, Türkiye. E-posta: mocal@mehmetakif.edu.tr ORCID: 0000-0001-6973-2611

2 Özal Çiçek (Arş. Gör.), Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Isparta, Türkiye. E-posta: ozalcicek@hotmail.com ORCID: 0000-0002-2741-3003

Atıf: Ocal, M. ve Cicek, Ö. (2021). Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: Dünyada İstihdamın Durumuna İnsani Bir Bakış. Journal of Social Policy Conferences, 80, 321-363. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000504

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstract

The discipline of social policy was created to eradicate the adverse aspects of capitalism and make it a livable system. In contemporary terms, it is a humanity-focused political quest to eliminate social risks confronted by all social classes. The right and freedom to work are predominant elements of human life that directly affect wellbeing. They have found significance in the discipline of social policy in the conception of employment and in the struggle to make occupations more humane. The free movement of capital and neoliberal policies has transformed spatial distributions and conditions of employment worldwide, increasing inequalities among employees. Thus, diverse international organizations and trade union organizations are compelled to seek alternatives.

This study evaluated the damage caused by neoliberalism to the humanitarian aspects of employment and the working conditions of the global workforce. It takes a humanitarian perspective and includes a discussion on humanitarian work conditions. The assessment incorporated the principal indicators of the labor market, including data on wages, working times, healthy and safe working conditions, social security, and union organization levels. The results revealed the existence of severe inequalities in employment conditions around the world. Further, it was apprehended that the low standards of work environments in undeveloped countries resulting from neoliberalism and globalization further intensified inequities.

Keywords

Neoliberalism, Globalization, Right to work, Decent work, Humanitarian working conditions

Extended Summary

The discipline of social policy is dedicated to the development and wellbeing of humanity. It was initially designed to attend solely to the social risks faced by the working classes, but its boundaries were expanded because of reasons such as the introduction of Keynesian economic policies and the introduction of labor-oriented political views. The discipline now studies the problems of all social classes. The period between the 1950s and 1970s is considered the golden era of social policy and welfare regimes because left factions began to attain power in those decades, and the government intervened in the whole market. However, after the 1970s, Keynesian economic policies were deemed inadequate to lead the world out of its economic crises. Therefore, alternative means were sought globally. Neoliberal policies, generated from a liberal worldview, began gaining importance.

Neoliberal policies criticize state intervention into markets and consider it unnecessary. They focus instead on profit and individualism, aiming to minimize social transfer expenditures. Their global impact has been extremely profound. The actors who implemented social policies based on state intervention into markets, the corporatist transfer of expenditures, and the welfare regimes lost considerable power after the 1970s. However, the impact on labor markets of neoliberalist and globalization movements that emerged worldwide thereafter was even more profound. Neoliberal policies increased motives to reduce rising costs and increase the profit rates accordingly. They began to offer the free movement of capital between countries. The high labor costs of production lines in developed Western countries caused multinational companies to shift manufacturing units to the third-world nations where social protection is weak, and labor relations remain non-standard.

Notably, neoliberal policies created immense employment opportunities across the world through globalization. They also significantly increased per capita incomes since the industrial revolution. However, the conditions of employment and the distribution of income are dramatically inequitable. The transfer of secondary or tertiary, non-qualitative jobs such as call center operations, ship dismantling works, assembly/disassembly tasks, or asbestos production units to underdeveloped or developing countries given the absence of social protection in these countries makes employment conditions controversial. Employment and work conditions are deemed non-human when

fair wages, social protection, and work-life balance are not applied, and the risk of work accidents and work-related fatalities increases. It is argued that globalization and neoliberal policies directly impoverish such nations or worsen working conditions; however, it is a fact that multinationals merely take advantage of the non-standard labor conditions prevailing in such countries.

This article evaluates the worldwide transformation of employment from the perspective of neoliberal policies in the light of data obtained from various sources. It compares employment conditions via the main indicators of the labor market across the world: wages, social security, work hours, occupational health and safety, and union organization levels. Other parameters such as women's involvement in the labor market, the sectoral distribution of employment, and the quality of the labor force can be added to the tested markers. However, this study attempted to project the current state of employment in terms of working conditions across the world by limiting itself to the stated aspects.

The results of the analyses revealed the existence of severe inequalities in the employment conditions across the world for all parameters. In some regions, employment conditions were found to be far below established human standards. These inequities and inhuman work environments are concentrated in the Far Eastern and African countries where production was shifted due to globalization, and *sweatshops* have become widespread.

Social policy denotes a quest for human wellbeing, and the discipline is duty-bound to protect and develop the security and happiness of humanity. This study aimed to broach the subject of instituting global minimum conditions for human employment to eliminate injustice and adverse working conditions in some regions of the world. Such actions would improve workforce welfare and provide social harmony and justice to all humanity. These minimum conditions for human employment could be determined through the joint efforts of the ILO, international trade union confederations, NGOs, and other transnational organizations. In this manner, employment conditions that are currently oppressed by the shadow of neoliberalism can be improved, and the act of working, a fundamental right of humanity, can be performed with human dignity.

Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: Dünyada İstihdamın Durumuna İnsani Bir Bakış

Çalışma karşılığında değer elde etme meselesi, insanlık tarihi kadar eski bir tartışmadır. Avcı-toplayıcı toplumlardan, günümüzün kapitalist toplumuna uzanan insanlık tarihi içerisinde çalışma; zorluklara göğüs germe, yaşam mücadelesi, temel ihtiyaçları karşılama gibi amaçları gerçekleştirmek adına çaba göstermeyi ifade etmektedir. Çalışma; bireylerin kendisini gerçekleştirebilmesinin bir yolu olduğu kadar aynı zamanda; bireyleri bir araya getiren toplumsal üretimin gerçekleştirilmesi ve toplumsal ihtiyaçlar adına insanın emeğini ortaya koymasıdır. Çalışma hak ve özgürlüğünün ortaya koyduğu bir gerçeklik olarak istihdam; bireylerin yaşamlarını sürdürecekleri temel ihtiyaçları karşılamalarında ve kendileriyle birlikte ailelerinin, insan onuruna yaraşır bir şekilde varlıklarını devam ettirmesinde önemli bir araç olarak görülmektedir.

İstihdamın varlığı, tarihsel süreç içerisinde ilk kez kapitalist sistemle birlikte farklı bir anlam kazanmıştır. Kapitalist toplum öncesinde gerek köleci, gerekse de feodal toplumlarda alt sınıfların zorunlu bir aktivitesi olarak görülen çalışma, kapitalist sistemin yarattığı sözleşme esaslı özgür emekle birlikte modern anlamda istihdam olarak adlandırılan yapıya dönüşmüştür. Bu toplumda; emekçiler, emeklerini ortaya koymaları karşılığında gelir elde etmekte ve bu gelirle yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Kapitalist sistemin işleyişi; istihdamın giderek insani koşullardan uzaklaşmasına ve neo-liberalizmin yarattığı tahribatla birlikte daha adil ve insani istihdam hedeflerinin tartışılmasına yol açmaktadır. Çalışmada; istihdam kavramındaki dönüşüm üzerinden insana yakışır işlerin yaratılması ve insani istihdam koşullarının nasıl belirlenebileceğine ilişkin bir arayış içerisine girilmektedir. Günümüz dünyasında istihdamı belirleyen; ücret, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, sosyal güvence ve sendikal dayanışma olguları incelenerek, insani istihdama yönelik bir perspektif çizilmeye çalışılacaktır.

İstihdamdan İnsana Yakışır İşe: Kavramsal Dönüşüm Üzerine Düşünceler

İnsanlık tarihi kadar kadim olan "çalışma"; kimi insanlar tarafından kutsal[1], kimileri tarafından ise zorluğu, acıyı[2] temsil ettiği düşünülen bir edimdir. İnsanoğlunun tarih sahnesinde yer almaya başladığı zamanlardan günümüze kadar; insan, yaşamını idame ettirebilmek için çalışmış/çalışmak zorunda kalmıştır.[3] Tarih boyunca farklı şekil ve amaçlarla gerçekleşen çalışma edimi, sanayi devrimi ile birlikte yeni sosyal sınıfların ortaya çıkması ile kökünden değişmiş ve yeni anlamlara bürünmüştür. Tarihsel süreç içerisinde ayni ücret[4] karşılığında çalışmalar görülmekle birlikte esas itibariyle nakdi ücret karşılığında sözleşmeli olarak iş görme, sanayi devrimi ile ortaya çıkmış ve sosyal politikanın güncel istihdam tanımı böylelikle hayata geçmiştir.

1 Çalışma; insanlığın başlangıcından günümüze "zorunluluktan-kişisel tatmin" noktasına dönüşerek ulaşan, insandan ayırılamaz kadim bir edimdir. İnsanın fiziksel veya zihinsel gücünü bir sonuç için zorlaması, ortaya koyması sonucu gerçekleştirilmektedir. Çalışma kavramının kutsallığı paganlık veya eski Roma inanışlarında da zıttı olmakla birlikte semavi dinler için kutsal kabul edilmiş bir edimdir. Örneğin; İslam dini çalışmayı övmüş, tercih ve teşvik etmiştir. Çalışmanın iyi bir kul olmanın yollarından biri olduğu belirtilmiştir. Necm Suresinin 39-41. Ayetleri "İnsan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur ve çalışması da ileride görülecektir. Sonra ona karşılığı tam olarak verilecektir." buna örnek olarak gösterilebilecektir. Benzer şekilde; Hz. Muhammed'in çalışma ve çalışmaya karşılığını vermek hakkında birçok hadisi mevcuttur. Bununla birlikte İncil Matta 20'de, "Onlara, 'Siz de bağa gidin, çalışın… Arkadaş, sana haksızlık etmiyorum ki! Seninle bir dinara anlaşmadık mı? Hakkını al, git! Sana verdiğimi sonuncuya da vermek istiyorum." ifadesi geçerken; Tevrat, Mezmurlar 104:23'de ise; "Akşama dek çalışmak için." şeklinde çalışma kavramına yönelik atıflarda bulunulmuştur. Bu örnekler, dini mezheplerin çalışma edimine bakışı ile çoğaltılabilecektir. Max Weber'in "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu" adlı eserinde; Katolikler ile Protestanların çalışma ve kazanmaya yönelik bakış açılarını betimlediği ifadelere sıklıkla rastlamak mümkündür. Diğer taraftan; dinlerin bazı söylevlerinde çalışmanın aksine tembelliği öğütlediğine yönelik ifadeler de yer almaktadır. Matta İncili'nin 6. Bölümünde yer alan ve İsa tarafından Dağdaki Söylev olarak ifade edilen konuşmasında "Tarlalardaki zambakların gelişip serpilişine bakın. Onlar ne çalışıyor, ne de yün eğiriyorlar. Buna karşın söyleyeyim size, Süleyman, o görkemi içinde, daha göz alıcı giysilere bürünmüş değildi" şeklinde yer alan ifadeyi örnek olarak gösterebilmek mümkündür.

2 Çalışma sözcüğünün Fransızcası olan "Travail" kelimesi, "zahmetli iş", "acı veren iş", "işkence" gibi anlamlara gelirken; bir İspanyol atasözü olan "Descansar es salud" ifadesi dinlenmek, sağlıktır şeklinde ifade edilmektedir. Bu örnekler; Avrupa'da çalışma kutsallığı kadar, çalışma kutsallığına yönelik eleştirel bir kültür olduğunu da göstermesi açısından önemlidir.

3 Düşünceleriyle Fransız Devrimi'ni etkileyen Jean Jacques Rousseau, 1758 tarihli d'Alembert'e Mektup adlı yazısında "Halkın, ekmeğini kazanmak için sarfettiği zamandan başka zamanı yoksa yazık. Ekmeğini sevinçle yiyebilmesi için de zamanı olması gerek. Yoksa uzun süre kazanamaz olur ekmeğini. Halkın çalışmasını isteyen şu adaletli ve iyiliksever Tanrı, onun dinlenmesini de ister. Doğa da halkın aynı zamanda çalışmasını ve dinlenmesini; didinmesini, aynı zamanda da haz duymasını ister. Çalışmaya karşı duyulan tiksinti, yoksul insanları çalışıp didinmekten daha çok bunaltır." ifadeleriyle dinlenmeye/boş zaman hakkına vurgu yapmıştır. Benzer vurgular; çalışma hakkına yönelik Louis Blanc tarafından yapılan çalışmanın kutsallaştırılması anlayışının 1848 Devrimi yıllarında yarattığı güçlü etki karşısında; bu iddiaları çürütmek amacıyla 1883 tarihinde Paul Lafargue tarafından "Tembellik Hakkı" adlı eserde yoğun bir şekilde dile getirilmiştir.

4 Özellikle Roma döneminde Ege ve Mezopotamya'da zeytinyağı veya zeytin karşılığı çalışma, sanayi devrimi sürecinde fabrika kantini kuponu karşılığında çalışma veya günümüzde neo-liberalizmin ortaya çıkardığı "Sweatshop" larda konaklama ve elektrik karşılığında çalışma, bilinen ayni ücretli çalışma ilişkilerine örnek olarak verilebilir.

Üretim süreci içerisinde emeğin konumlanışını ifade eden ***"istihdam"*** kavramı, en temel ifadesiyle bireylerin çalışma yaşamında yer almaları, işe kabul edilmeleri olarak tanımlanmaktadır (Önsal, 1993: 43; Yaman, 1977: 48-49). Teknik bir terim olarak geniş ve dar anlamda yorumlanabilen istihdam kavramı, üretim faktörlerinin tamamı devreye sokulduğunda geniş anlamda istihdam, üretim faktörlerinden yalnızca emeğin kullanılması durumunda ise dar anlamda istihdam şeklinde değerlendirilmektedir. Emeğin kullanımı üzerine yoğunlaşan istihdam anlayışı; insan emeğinin ürün, gelir, saygınlık ve devamlılık olgularını içeren dört temel unsuruyla birlikte anlam kazanmaktadır. Bu açıdan; emeğin üretim süreci içerisinde istihdam niteliği kazanabilmesi, bu dört unsurun bir arada var olmasına bağlıdır (Işığıçok, 2018a: 40). İstihdam; üretim artışı yaratmak, çalışma yaşamında var olan bireylerin, üretime katkısı karşılığında onlara gelir ve saygınlık kazandırmak ve bu süreçlerin devamlılığını sürdürmeyi sağlamalıdır. Bu perspektif içerisinden bakıldığında; üretim temelli bir istihdam meselesinin, bugünün dünyasının en belirgin ihtiyaçlarından biri olduğu net bir biçimde ortaya çıkmaktadır. İstihdam olgusu, geçtiğimiz yüzyılda olduğu gibi, günümüzün küreselleşen dünyasında da toplumsal zenginliğin yaratımı ve dağılımındaki belirleyici rolünü korumaktadır. Bu açıdan; istihdam, yoksulluk ve sosyal dışlanma karşısında verilen küresel çaptaki mücadelede önemli bir mücadele aracı olma özelliğini sürdürmektedir (ILO, 2000: 13).

İstihdam ve kendi içerisinde karşıt bir kavramsal söylem olarak istihdamda olmama/olamama durumu şeklinde ifade edilebilecek ***işsizlik*** sorunsalı, tarihsel süreç içerisinde çok eski zamanlardan bugüne toplumların sosyo-ekonomik durumlarını ifade eden kavram setleri olarak varlığını sürdürmekle birlikte; bu kavramların etkisinin Sanayi Devrimi sonrasında giderek belirginleştiğini ifade edebilmek mümkündür (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006: 67). İstihdam süreçlerinin dışında kalma durumu olarak işsizliğin, toplumsal bir sorun haline gelmesi ise; iki dünya savaşı arasındaki dönemi kapsayan 1929 Büyük Buhranıyla birlikte gözler önüne serilmiştir. Bu dönemlerde görülen yüksek işsizlik oranları, Batı Avrupa'da yaşanan ekonomik problemlerin ve siyasal rejim krizlerinin temel tetikleyicilerinden biri olmuştur (Gürsel ve Ulusoy, 1999: 11).

İstihdam ve işsizlik kavramlarının algılanış biçimlerinin de zaman içerisinde giderek büyük bir dönüşüme uğradığı görülmüştür. İktisadi perspektifin liberalizme dayandığı 19. yüzyılda; piyasa mekanizmasının serbest ve tam

rekabet koşullarında işlediğine duyulan inanç içerisinde çalışmak isteyen herkesin istihdam edilebileceği ve piyasanın görünmez elinin etkisiyle işsizlik de dahil olmak üzere tüm sosyal sorunların kendiliğinden çözümleneceği düşünülmüştür. Liberal düşünce; işsizliği, işsiz kalan bireylerin, kendi tercih ve hatalarından kaynaklanan bir cezalandırma sistemi olarak değerlendirmiştir (Işıklı, 2008: 42). Bu açıdan; 19. yüzyılda işsiz denildiğinde yeteneksiz, geçimsiz ve vaktini boşa harcayan aylak bir insan prototipinden bahsedilmektedir (Zaim, 1990: 156). İşsizliğin, bireysel bir kusur olduğuna yönelik bu düşünce, liberal iktisadın içine düştüğü buhranda sorgulanmaya başlanmış ve işsizlik sorunsalının çözümlenmesinin, kamu otoritesinin sorumluluğunda olduğuna dair düşünce ve devletin ekonomiye müdahale etmesi gerektiğine yönelik yargı giderek güçlenmiştir (Ekin, 1971: 19).

İşsizlik kavramının iktisadi bir terim olarak, iktisat biliminin bir parçası haline gelmesi süreci 20. yüzyılın başlarını bulmuştur. 1886 tarihinde Foxwell tarafından ***"istihdamın düzensizliği"***, Alfred Marshall'ın 1890 tarihli "Ekonominin İlkeleri" adlı eserinin ilk cildinde ise ***"istihdamın istikrarsızlığı"*** şeklinde ifade edilen işsizlik kavramı; ilk kez 1909 yılında William Beveridge tarafından yazılan "İşsizlik: Bir Sanayi Sorunu" adlı eserde dile getirilmiştir. Beveridge; eserinde, endüstriyel düzendeki örgütlenme problemlerinin işsizliğin büyük bir sorun haline gelmesinde temel rol oynadığını vurgulamıştır. 18. yüzyılın son dönemleri ile 19. yüzyıl boyunca sanayileşme sürecini yaşayan pek çok Batı ülkesinde gözlemlenen işsizlik sorunsalı, dönemin hâkim iktisadi düşünce sistemi olan liberalizmin etkisiyle giderek yoğunlaşan bir hal almıştır. Bu dönemde işsizliğin giderek büyümesine yol açan temel etkenler; emek talebinde gözlemlenen mevsimsel/dönemsel değişimler ve emek piyasasının organizasyonundaki eksikliklerden kaynaklanmaktadır. 20. yüzyılın ilk çeyreğine kadar işsizlik kavramına yönelik temel tartışmalar, liberalizmin temsilcisi Jean Baptiste Say tarafından "her arzın, kendi talebini yarattığı düşüncesi" şeklinde dile getirilen "Mahreçler Kanunu" ile emek piyasalarını tamamen serbest bırakan ana akım iktisadi düşünce ve bu düşünce karşısında en sert eleştirileri yapan Karl Marx'ın ortaya attığı "yedek işgücü ordusu" kavramı perspektifinde gerçekleştirilmiştir (Ekin, 1971: 19-20).

1929 yılında dünya genelinde yaşanan ve kapitalizmin talep yetersizliğinden kaynaklanan krizi karşısında ana akım iktisadi düşüncenin revize edilmesi ihtiyacı ortaya çıkmış ve İngiliz iktisatçı John Maynard Keynes tarafından geliştirilen ve

1936 tarihli "İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi" adlı çalışmasında detaylandırılan teorisiyle kapitalizmin yaşadığı derin bunalıma müdahale edilmiştir (Stewart, 1993: 54). Keynes, ekonomide yaşanan kitlesel işsizliğin talep yetersizliğinden kaynaklı olduğunu ortaya koymuş ve çözüm olarak; devletlerin, cari talep düzeyini, ulusal ekonomilerin ***tam istihdam*** seviyesine varıncaya dek yükseltmesi gerektiğini vurgulamıştır (Işıklı, 1993: 753).

1944 tarihinde ILO tarafından Philadelphia'da gerçekleştirilen uluslararası çalışma konferansında kabul edilen bildirgeyle birlikte, uluslarüstü bir politika olarak "tam istihdam ve yaşam standardının yükseltilmesi", ILO'nun sorumluluk alanına dahil edilmiştir. Bu süreçte; Keynesyen ekonomi politikalarının ana akım iktisadi düşünce haline gelmesi ve ulusal ekonomilerde tam istihdam hedeflerinin gerçekleştirilmesinde devletlerin belirgin rol oynaması etkin olmuştur (Işığıçok, 2018a: 93). Bu düşünce, 1945-1973 yılları arasında gelişmiş ülkelerin pek çoğunda tam istihdam düzeylerine yakın seviyelerde istihdam oranlarının görüldüğü ve kapitalizmin altın çağı olarak adlandırılan dönemin yaşanmasında belirleyici olmuştur (Şaylan, 2003: 99).

Bu dönem içerisinde gelişim gösteren refah devleti uygulamaları, iktisadi dengenin sağlanabilmesi amacıyla kamu müdahalesini temel anlayış olarak benimsemiş, tam istihdam perspektifiyle gelir dağılımındaki adaletsizlikleri azaltarak, istikrarlı bir ekonomik büyüme trendinin yakalanmasında etkinlik sağlamış ve böylece serbest piyasa mekanizmasından kaynaklanan aksaklıklara yön verilmiştir (Saybaşılı, 1994: 58). Sosyo-ekonomik yaşama, faiz politikaları, mali araçlar ve devletin üretici fonksiyonuyla bizatihi kendisi yoğun bir şekilde müdahil olmuştur (Şaylan, 2003: 101). Ekonomik büyümenin bir yansıması olarak, elde edilen toplumsal refahın paylaşım süreçlerini düzenlemek amacıyla ücretler, vergi ve sosyal güvenlik politikaları oluşturulmuş ve yoksulluğu azaltmaya yönelik politikalar, devletlerin temel görevleri arasına girmeye başlamıştır (Sallan Gül, 2004: 4-5).

II. Dünya Savaşı'nın ardından başlayan ve 1970'li yılların başına kadar süregelen kapitalizmin altın çağı içerisinde gözlemlenen refah devleti rejimleri, sosyal politika uygulamalarının finansman sorunlarını çözümlemiş, işsizlik ve enflasyon gibi iktisadi problemleri toplumsal yapı açısından katlanabilir bir seviyede tutabilmeyi başarmıştır. 1970'li yıllarla birlikte kapitalizmin bu altın dönemi, yerini ekonomik krizlerle dolu yeni bir döneme bırakmış ve günümüze kadar süregelen sosyo-ekonomik süreçlerle birlikte işsizlik, kronikleşen bir

sorun halini almıştır. Sosyal refah devletlerinin iktisadi yapılarında yaşanan sorunlar, Keynesyen iktisadi düşünce sistemine yönelik eleştirileri gündeme taşımıştır. Stagflasyon olarak ifade edilen ve durgunluk içerisinde işsizliğin yoğun bir şekilde görülmeye başladığı bu yıllarda Keynesyen talep yönlü iktisadi politikaların yerini, serbest piyasa mitine dönüşü simgeleyen arz yönlü iktisat politikaları almıştır. Kapitalizmin içine düştüğü buhranın sorumlusu olarak görülen Keynesyen iktisadın devlet müdahalesi ağırlıklı temel anlayışı yerini, 1980'li yıllardan itibaren devletin küçültülmesi, özelleştirmeler ve piyasalara güven duyma gibi kavramlarla özdeşleşen neo-liberal iktisadi politikalara bırakmıştır (Ölmezoğulları, 2003: 102-103).

Neo-liberalizm; iktisadi, politik, sosyal ve idari boyutlara sahip bir kavram seti olarak; 19. yüzyılın hakim iktisadi kuramının gündelik modern yaşama uyarlanmasıdır. Kavram, yeni olarak ifade edilen kısmının dışında içerik açısından pek fazla yeni olguya yer vermemekte, 19. yüzyılın bireyci kapitalizm perspektifinin tüm sistematik yapısını kendi bünyesinde barındırmaktadır (Gökbayrak, 2003: 25). Neo-liberalizmin düşünce akımlarından biri olarak değerlendirilebilecek olan Monetarist düşünce; klasik iktisadın serbest piyasa mekanizmasının görünmeyen eli yardımıyla tam istihdamı sağlayacağına yönelik geleneksel bakış açısını benimsememiştir. İnsanların, her zaman için daha iyi işleri arama sürecinde olacağını ya da işsizlik yardımı gibi sosyal yardımlardan kaynaklı olarak belirli bir süre emek piyasasının dışında kalabileceğini vurgulayan Monetaristler, ekonominin geneli içerisinde ***"doğal işsizlik"*** halinin kaçınılmaz olduğunu ifade etmişlerdir (Aktan, 2000: 3).

1970'ler sonrasında yoğun rekabete dayalı, talebe uygun üretimin zamanlama içeren, daha az maliyet gerektiren ve bireysel isteklere bağlı olarak kaliteli ve değişken bir yapı içerisinde üretilme ihtiyacı post-fordist bir sermaye birikimi rejimine dönüşümü gerektirmiştir. 1970'li yıllar boyunca gözlemlenen iktisadi durgunluk süreci sermaye kesiminin, kar alanlarını üretim zemininden mali sektörlere doğru kaydırmış, bu durum; işsizlik sorunsalını dünya genelindeki tüm ekonomiler açısından yapısal bir problem haline getirmiştir. Üretim sahaları; maliyetleri azaltma düşüncesinden kaynaklı olarak, ülkeler arasındaki dibe doğru yarışın da etkisiyle emek popülasyonunun yoğun görüldüğü Uzakdoğu Asya'ya taşınmıştır (Wallerstein, 2004: 128-129). Neo-liberal iktisat politikalarının etkisiyle ***"esneklik"*** adı verilen uygulamalarla birlikte dünya genelinde pek çok ülkede yer alan sendikaları koruyucu tedbir, yasa ve

uygulamalar gevşetilmiş ve sendikasızlaştırma politikaları giderek sosyo-ekonomik yaşamın temel belirleyici noktalarından biri haline getirilmiştir (Çelik, 2006: 31).

1980'li yıllarda giderek artan işsizlik sorunsalına çözüm bulma iddiasıyla emek piyasalarının daha fazla esnekleştirilmesi gerektiğini ileri süren neo-liberal iktisat politikaları, standart dışı (atipik) çalışma tarzlarının yaygınlaştırılması için gerekli yasal düzenlemelerin pek çok ülkede uygulamaya konulmasına çalışmıştır. Emek piyasalarının kuralcı yapısı giderek zedelenirken, kuralsızlaştırma ve esnek emek piyasaları güncel çalışma ilişkilerinin gerçeği haline getirilmiştir (Işığıçok, 2018a: 94). Bu düzenlemeler; işsizliğe karşı çözüm bulamamış, uzun yıllar gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelere özgü bir problem olarak addedilen işsizlik sorununu, gelişmiş ülkelerin de kronikleşen bir problemi haline getirmiştir. Gelişmiş Batı ülkeleri, 1980'li yıllardan itibaren ***"sürekli işsizlik"*** olgusuyla anılmaya başlamıştır (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006: 67).

İnsana Yakışır İş: İyi Niyet Temennisi Olmanın Ötesinde Bir Bakış Açısı Mümkün Mü?

Dünya genelinde kronikleşen ve yapısal bir hal alan işsizlik sorunsalı karşısında ILO tarafından, evrensel bir hedef iddiasıyla belirlenen ***"İnsana Yakışır İş"*** (Decent Work) kavramı ortaya atılmıştır. "İnsana Yakışır İş"; bireylerin çalışma ve istihdam arayışlarına, iş sağlığı ve güvenliği beklentilerine, sosyal güvenlik imkanlarına, sendikalar ve diğer temsil/katılım olanakları aracılığıyla kendi isteklerini dile getirmeye yönelik taleplerini betimleyen genel bir çerçeve kavram olarak değerlendirilmektedir (Işığıçok, 2005: 3). Literatürde ***"düzgün iş"***, ***"uygun iş"***, ***"saygın iş"***, ***"insan onuruna yakışan iş"*** şeklindeki kavramlarla nitelendirilen (Kapar, 2004: 185; Erdut, 2003: 146) "İnsana Yakışır İş" kavramı, ILO'nun 1999 tarihinde gerçekleştirdiği 87. Çalışma Konferansı'nda aynı adı taşıyan başlıklı raporla (Ghai, 2003: 113) kamuoyuna deklare edilmiştir.

1999 tarihli ILO raporu kapsamında insana yakışır iş; "çalışma hayatında bireylerin en temel haklarının güvence altına alındığı, kendilerine yeterli seviyede bir gelir ve sosyal korumanın sağlandığı, üretken bir iş" şeklinde kavramlaştırılmıştır (ILO, 1999: 13). Herhangi bir cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm insanlar adına özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık içeren koşullar altında insan onuruna yaraşır, üretken bir iş olarak ifade edilen (Anker,

Chernyshev, Egger vd., 2003: 151; Bescond, Chataignier and Mehran, 2003: 179, Ghai, 2003: 113) insana yakışır iş kavramıyla; verimliliği yüksek, karşılığında adil ücret verilen, işyeri güvenliği sağlanan, birey ve ailesinin sosyal koruma kapsamına alındığı, insanların kaygılarını ifade edebildiği, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararlar konusunda söz sahibi olabilmesine imkan tanıyan işlerden bahsedilmektedir (ILO Türkiye Ofisi, 2020).

İnsana yakışır iş; küreselleşme sürecinin ortaya koyduğu çalışma ilişkileri içerisindeki yeni beklentiler ve ilişki ağları içerisinde, ILO tarafından yenilenmeyi ve değişen koşullara uyum sürecini betimlemektedir (Kapar, 2007: 3). Bununla birlikte; insana yakışır iş kavramı, ILO Anayasası açısından bakıldığında uluslararası bir çalışma standardı olarak değerlendirilmemekte ve ILO'nun nihai hedefi olan sosyal adalet ilkesine ulaşılabilmesi için bir araç olarak görülmektedir (ILO, 2002: 4). ILO Anayasası'nda yer alan, "emeğin bir meta olmadığı" gerçekliği ve emek piyasalarının da herhangi bir mal piyasası ile aynı işleyişe sahip görülemeyeceği düşüncesi, insana yakışır iş perspektifinin temelinde yer alan değer sistemini göstermesi bakımından önem taşımaktadır (Egger ve Sengenberger, 2001: 2).

ILO tarafından "özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık perspektifi içerisinde insan onuruna yakışan üretken bir iş sahibi olma" şeklinde ifade edilen insana yakışır iş kavramı, altı temel boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; ***iş imkanları***, ***çalışma hürriyeti***, ***üretken iş***, ***iş ortamında adil ve eşit davranılma***, ***işyerinde güvenlik ve saygınlık*** şeklindedir (Anker, Chernyshev, Egger vd., 2003: 151-152). İş arayışında olan insanlar açısından bakıldığında; ücretli ya da bağımsız çalışma biçiminde istihdam imkanı sağlayan tüm koşulların varlığı, insana yakışır işe sahip olmanın başlangıç dinamiklerinden biri olarak görülmektedir. Bu koşulu; istihdam edilen bireylerin özgür iradeleriyle çalışma isteğinde olmaları takip etmekte ve bireylerin zor kullanılarak çalıştırılması, angarya, kölelik gibi tüm uygulamalara karşı çıkılmaktadır. İstihdam süreçlerinde çocuk emeğinin kullanılmasının önlenebilmesi ve asgari bir yaş sınırının belirlenmesi gibi çalışma hürriyeti kavramına yönelik birtakım kısıtlamaların getirilmesi elzemdir. Çalışanlar; cinsiyet, etnisite, ırk, yaş ve din temelli kendilerine karşı geliştirilen her türlü ayrımcılıktan korunmalıdır. Sarf edilen emeğin karşılığı olarak uygun bir gelirin elde edilmesi; eşit işe eşit ücret uygulamasının bir gerekliliği olarak görülmelidir. Ortaya konan emeğin, değersizleşmesine neden olabilecek her türlü gerilim ve yoğun çalışmaya dayalı koşulların düzenlenmesi,

çalışma sürecinden kaynaklanan yoğunluğun, bireyin iş-aile yaşamı dengesini koruyacak şekilde belirlenmelidir. İşgücünün sağlığı ve işyerinde güvenliğin sağlanabilmesi açısından çalışılan yerde; iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik önleyici tedbirler alınmalı, bireyler; aşırı sıcak ya da soğuğa maruz kalmadan, toz ve gürültü gibi dış etkenlerin izole edildiği ortamlarda çalışmalıdır. İşsiz kalınan süre boyunca bireylere yönelik sosyal korumanın sağlanması; çalışanların iş arama süreçlerinin daha verimli geçmesi ve işsiz kaldıkları süre zarfında kendilerine gelir güvencesi sağlanması açısından önemlidir. Çalışanların, işyeri içerisinde farklı pozisyon ve statülere ulaşabilmesi noktasında; mesleki vasıf düzeylerini geliştirebilmelerine olanak sağlayan işyeri eğitim programlarının varlığı, bireylerin kariyer süreçlerini ilerletebilmesine katkı sağlamaktadır. İnsana yaraşır iş açısından tüm bu dinamikleri gerçekleştirmeyi sağlayabilecek olgu; çalışanların karar alma süreçlerine kolektif katılımı ve süreçleri hak arayarak etkileyebilme özelliğidir. Çalışanlar, haklarını koruyan ve temsili sağlayan kolektif örgütleri olan sendikalar aracılığıyla sosyo-ekonomik çıkarlarını, toplu sözleşmelerle geliştirebilmekte ve yaşadıkları sıkıntılara dair yakınma ve şikayetlerini sendikalar vasıtasıyla dile getirebilmektedir (Egger and Sengenberger, 2001: 2-4).

İnsana yakışır iş kavramı, bireyler açısından farklı anlamlar taşıyabilmekte; ***çocuklar***, ***yetişkinler***, ***işsizler***, ***yaşlılar***, ***genç işsizler*** ve ***kadın işgücü*** açısından ayrı anlamlar ifade etmektedir (Işığıçok, 2005: 6-7). Çocuklar için insana yakışır iş; çocuk emeğinin kullanımına son verilmesi veya çocukların eğitim hakkının bir gereği olarak, eğitimde fırsat eşitliğine sahip olabilmesi noktasında en azından çalışan çocuklar için belirlenen asgari yaş sınırının korunması şeklinde ifade edilmektedir. Diğer taraftan; istihdam sürecinde yer alan yetişkinler açısından insana yakışır iş; kendilerinin ve içinde yer aldıkları hane halkının ihtiyaçlarını karşılayacak seviyede bir ücret düzeyine sahip olmak ve fazla çalışma sürelerinden korunmak olarak betimlenmektedir. İşsizler açısından insana yakışır iş; mümkün olan en kısa zaman dilimi içerisinde iş bulabilmek ya da iş bulma olanaklarına erişebilmek şeklinde ifade edilirken, çalışma çağının dışında yer alan ve bağımlı nüfusun bir parçası olan yaşlılar açısından insana yakışır iş, yaşamsal ihtiyaçlarını temin edebilecekleri yeterli düzeyde emekli aylığı alabilmek anlamına gelmektedir. Genç işsizler ve kadın işgücü açısından insana yakışır iş ise; işsizler ve yetişkinler açısından taşıdığı anlama benzer şekilde iş bulma olanaklarına erişebilmek ve içinde yer aldıkları hane halkının temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek seviyede bir ücret düzeyine sahip olmak

şeklinde ifade edilebilmektedir. En temelde insana yakışır iş; hem çalışanların hem de toplumun, ücret ve çalışma koşulları ile üretilen ürünün kalite düzeyi açısından toplumsal beklentinin rasyonellik içerisinde gerçekleştirebileceği bir çalışma sürecini ifade ettiğini söyleyebilmek mümkündür. Bu süreç; işgücü piyasası içerisinde var olma, teknolojik gelişmelere uygun bir şekilde üretim altyapısını dönüştürme ve çalışanlar açısından sağlıklı koşullar altında üretimi gerçekleştirme anlamına gelmektedir. Böylece; ortaya çıkan zenginleşmeden adil bir pay elde etmek ve herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmaksızın, yoksulluktan kurtulmak da insana yakışır işlerle birlikte mümkün olabilecektir. Bu açıdan; insana yakışır iş kavramı, tüm dünya genelinde insan onuruna uygun bir yaşayışın asgari temellerinden birini oluşturmakta ve ILO perspektifleri açısından **"evrensel bir hedef"** olarak görülmektedir (Erdut, 2003: 148).

"İstihdamın insancıllaştırılması" meselesi; her ne kadar tarihsel dinamikler içerisinde oldukça eski zamanlara kadar götürülebilecek bir mücadeleyi dile getirse de; günümüzde bu söyleme yönelik en fazla yakınsama gösteren arayışların başında insana yakışır iş kavramı gelmektedir. ILO tarafından geçmişten bugüne tarihsel gelişim süreci içerisinde belirlenen, sınıf mücadelesi terminolojisinden uzak ve çalışma koşullarının reformlarla iyileştirilmesini amaçlayan, ülkeler arasındaki çalışma standartlarını birbirine yakınlaştırılarak, eşitlik temelli bir rekabet anlayışıyla sosyal adalet ve evrensel barışın sağlanmasını hedefleyen anlayışın, 21. yüzyıldaki tasavvuru "insana yakışır iş" kavramı altında toparlanmaktadır[5] (Selamoğlu, 2000: 53). ILO'nun evrensel temalı bir hedef olarak betimlediği insana yakışır iş kavramı, günümüz dünyasında tüm insanları etkileyen küresel çapta bir ihtiyaç ve talep edilmesi gereken bir hak söylemi haline gelmektedir. Hiç şüphesiz ki; bu talebin arka planında sosyo-ekonomik yapının sürdürülebilir bir kalkınma içerisinde düzenlenmesi ve yoksullukla mücadelede sosyal katılımın sağlanması, sosyal barış ve bütünleşmenin gerçekleştirilmesi gibi uzun soluklu amaçlar yer almaktadır (Işığıçok, 2005: 23).

5 Benzer bir bakış açısını; ILO'nun yanı sıra, Birleşmiş Milletler'in (BM) 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin çalışma hakkını içeren 23. maddesinde de gözlemleyebilmek mümkündür. İlgili madde kapsamında; her bireyin çalışma, işini serbestçe belirleyebilme, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunma hakkına sahip olduğu, eşit işe eşit ücret hakkı bulunduğu, bireylerin, kendisi ve ailesinin insanlık onuruna uygun bir biçimde yaşayabilme ve her türlü sosyal koruma araçlarıyla adil bir ücrete erişebilme hakkı bulunduğu ve çalışanların çıkarlarının korunabilmesi açısından sendikalar kurarak, bunlara katılmaya hakkı olduğu ifade edilmiştir (BM Türkiye, 2020). Çizilen bu perspektif; insana yakışır iş kavramının genel ilkelerine oldukça benzemektedir.

İnsana yakışır iş kavramı, dört temel unsur üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Bu unsurlar; **istihdam**[6], **sosyal güvenlik**[7], **çalışma yaşamına yönelik temel haklar**[8] ve **sosyal diyalog**[9] olarak betimlenmektedir (Ghai, 2003: 114; ILO, 1999: 3). İnsana yakışır işin araçları olarak da değerlendirilen bu kavramlar, birbirinin varlığı ile anlam kazanmakta, bu unsurlardan bir ya da bir kaçının eksikliği halinde; ilgili işin, insana yakışır bir iş olma özelliği ortadan kalkmaktadır. Bu durum literatürde; ***"insana yakışır iş açığı"***, ***"uygun iş açığı"***, ***"uygun iş eksikliği"*** gibi ifadelerle dile getirilmektedir (ILO, 2001; Trebilcock, 2005: 3-4).

6 İnsana yakışır işin, temel unsurlarından biri olan ve üretkenliği arttıran istihdam, zenginliğin yaratımı ve üretilen zenginliğin dağıtımında zorunlu ve öncelikli bir araç olma hüviyetini göstermektedir (ILO, 2000: 13). Bu açıdan; ILO'nun hedefleri noktasında merkezi bir konuma sahip bulunan üretken istihdamın yeterli düzeyde olmaması, insana yakışır iş ve yaşam standartlarının, sosyo-ekonomik kalkınma ve bireylerin kendilerini gerçekleştirmesine yönelik amaçların başarılamayacağını göstermesi açısından önem taşımaktadır. ILO açısından mesele; sadece iş olanaklarının yaratılması değil, bunun yanı sıra yaratılan bu işlerin kabul edilebilir nitelikte olmasının sağlanabilmesidir. Böylesi bir perspektif; istihdamın yalnızca niceliksel değil, aynı zamanda niteliksel boyutunun da dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır (ILO, 1999: 4).

7 Toplumların geleceğini garanti altına almayı hedefleyen, birlik ve uyum içerisinde meydana getirilmiş kurumlar bütünü olan sosyal güvenlik; mesleki, fiziksel veya sosyo-ekonomik bir riskten kaynaklı olarak, geliri veya kazancı sürekli ya da geçici bir biçimde kesintiye uğrayan bireylerin, asgari standartlarda geçimini ve yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemi ifade etmektedir (Talas, 1997: 398). Sosyal güvenlik, toplum içerisinde yer alan bireylerin, güvence hissiyle sosyal yaşama dahil olmalarını ve ekonomik olarak kendilerini yenileyebilmelerini olanaklı kılmaktadır (ILO, 1999: 3). Sosyal güvenlik sistemleri; dünya genelinde çalışanların, ailelerinin ve toplumların refahının arttırılmasında önemli bir kurum olma özelliği göstermekte, sosyal barış ve adaletin, sosyal bütünlük ve katılımın sağlanmasında belirleyici olmaktadır. Sosyal dayanışma fonksiyonuyla birlikte sosyal güvenlik; yoksulluğu önlemede, sosyal adalet ve eşitliğin sağlanmasında, insan onurunun korunması ve geliştirilmesinde başat bir rol oynamaktadır (Kapar, 2004: 187-188).

8 Çalışma yaşamına ilişkin temel haklar; çalışma hakkı ve özgürlüğünün içeriği, değer sistemi ve kurallarını belirleyen bütüncül bir yaklaşım olarak görülmektedir. Sosyo-ekonomi temalı bir kalkınma sürecinin temel şartı olarak değerlendirilebilecek bu haklar manzumesi, ILO'nun en önemli sorumluluk sahasını oluşturmaktadır (Erdut, 2003: 58). 1998 tarihli "Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi" nin kabul edilmesiyle birlikte bildirgeye konu olan temel sözleşmeler şu şekilde sıralanmıştır (Kellerson, 1998: 224; ILO Türkiye Ofisi, 2015): **1) Zorunlu Çalıştırma Sözleşmesi** (29 Sayılı ILO Sözleşmesi/1930), **2) Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi** (87 Sayılı ILO Sözleşmesi/1948), **3) Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi** (98 Sayılı ILO Sözleşmesi/1949), **4) Eşit Ücret Sözleşmesi** (100 Sayılı ILO Sözleşmesi/1951), **5) Zorla Çalıştırılmanın Yasaklanması Sözleşmesi** (105 Sayılı ILO Sözleşmesi/1957), **6) Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi** (111 Sayılı ILO Sözleşmesi/1958), **7) Asgari Yaş Sözleşmesi** (138 Sayılı ILO Sözleşmesi/1973), **8) Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi** (182 Sayılı ILO Sözleşmesi/1999).

9 ILO, sosyal diyaloğu; devlet, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri arasında gelişen ve sosyo-ekonomik meselelerde ortak kararlar alabilmek amacıyla gerçekleştirilen her türden müzakere, istişare ve bilgi paylaşımı olarak betimlemektedir (Kayhan, 2007: 61). Sosyal diyalog; sosyal tarafların temsilcileri ve diğer organize olmuş baskı gruplarının temsilcileriyle birlikte makro seviyede ekonomik ve sosyal politikalar geliştirilmesinde ve bu politikaların uygulanmasında önemli bir araç görevi görmektedir (Ekin, 1999: 374). Sosyal tarafların, kendi rızalarıyla bir araya gelerek, demokratik katılım süreçleriyle taraflara yol gösterici kararlar almasını sağlayan sosyal diyalog; üretim sürecinin paylaşımına ilişkin bir kavram seti olarak eşitliği ve kararlara katılım süreçlerini garanti altına almakta (ILO, 1999: 3) ve insana yakışır işlerin yaratımında önemli bir rol oynamaktadır.

İnsan onuruna yaraşmayan işleri ifade etmek için kullanılan "insana yakışır iş açığı" kavramı; ekonomik gelişmeler ile sosyal gelişim arasında kurulması gereken bağın koptuğunu, ekonomik gelişmelerden kaynaklı çalışma yükünün karşılığında ortaya çıkan zenginliğin, insanlar arasında adil olmayan bir biçimde dağıldığını ortaya koymaktadır. Küreselleşme sürecinin yeterli düzeyde ve sürdürülebilirlik temelinde insana yakışır işler yaratma konusunda başarı sağlayamadığını ve insana yakışır işlerin sayıca az olmasının, dünya genelindeki zenginlikten çalışan kesimlerin adil bir şekilde pay alamamasında en temel etken olduğunu vurgulayan insana yakışır iş açığı kavramı (ILO, 2001); hem gelişmekte olan yoksul ülkelerde, hem de çalışanların küreselleşme süreci içerisinde önemli hak kayıplarına uğradığı gelişmiş ülkelerde gözlemlenebilmektedir. Bu açıdan; insana yakışır iş açığı problemini, ekonomik ilerleme ya da büyümenin etkisiyle ortadan kaldırılabilecek bir sorun olarak görmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. İnsana yakışır iş açığı probleminin ortadan kaldırılabilmesi adına; ekonomik ilerlemenin yanı sıra sosyal, siyasi ve hukuksal birtakım düzenlemelerin getirilmesi gerekmektedir (Kapar, 2007: 4).

İnsana yakışır iş açığı; istihdam olanaklarının yetersizliği, sosyal koruma kapasitesinin zayıflığı, çalışma hak ve özgürlüklerine yönelik hak kayıpları ve sosyal diyalog mekanizmalarının etkisizliği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla insana yakışır iş açığı; insanların daha iyi bir yaşam beklentisi içerisinde geliştirdikleri ümitlerle, suratlarına çarpan çalışma yaşamının katı gerçekliği arasındaki farkı temsil etmektedir (ILO, 2001). Bu durum; ortaya çıkan farkların analiz edilebilmesi açısından insana yakışır iş düzeylerinin indeksler aracılığıyla ölçülmesini ve bu ölçümlerin uluslararası düzeyde karşılaştırmaların yapıldığı çalışmalarla ortaya konmasını gerekli kılmaktadır (Kapar, 2007: 4).

Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: İnsana Yakışır İstihdamın Sağlanması Sorunu

Bugünün neo-liberal dünyasında istihdam; dünyanın farklı yerlerinde farklı anlamlara gelmektedir. Kıta Avrupası, İskandinav ülkeleri veya Kuzey Amerika'da refahı sağlamada bir araç olmanın yanı sıra kaliteli zaman geçirmenin, psikolojik tatminin ve kendini gerçekleştirmenin en önemli kaynağı olarak görülen istihdam; Sahra Altı, Orta Doğu ve Uzak Doğu ülkelerinde insanları sefalete mahkûm eden, sanayi devriminde karşılaşılan çalışma koşullarından çok da farklı olmayan standartlarda, emek sömürüsünün yoğun

şekilde devam ettiği bir düzeni ifade etmektedir. "Küçük bir köy" haline dönüştüğü iddia edilen dünyada ortaya çıkan bu eşitsizlik nasıl açıklanabilecektir? Ortalama nitelikleri aynı olan, aynı standartlarda iş için emeğini sarf eden, dünyanın farklı noktalarında yaşadıkları için ücretleri arasında yaklaşık 50 kat fark bulunan[10], iş kazalarının normal bir durum haline geldiği[11], sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamında sosyal korumanın hiçbir nimetinden faydala(na)nmayan çalışanlar için neler yapılabilir? Bu sorunsalların açılanabilmesi, ***"insani istihdamın"*** sağlanabilmesi amacıyla ortaya yeni bir politika dizini veya standartlar kümesi koyabilmek adına neo-liberalizmin ve dolayısıyla onun ayrılmaz parçası olan küreselleşmenin tanımlanmasını, ardından bu politik yaklaşımların istihdam üzerinde meydana getirdiği tahribata yakından bakılmasını gerektirmektedir.

1970'li yılların dünya ekonomisi üzerindeki etkisi bir hayli zorlayıcı olmuştur. Vietnam Savaşı'nın meydana getirdiği sosyo-ekonomik ve kültürel sorunların yanı sıra Bretton Woods'un altın ve dolar merkezli sabit kur düzeni dağılmış, petrol fiyatlarının artışı akabinde ortaya çıkan enflasyon ve ekonomik durgunluğa karşı Keynesyen politikalar istenilen düzeyde etkili olamamıştır (Pamuk, 2019: 263). Kapitalizmin içine düşmüş olduğu durum yeni bir arayışı gündeme getirmiş ve neo-liberal iktisadi düşünceyi ortaya çıkaran süreç genel hatlarıyla bu şekilde gelişmiştir.

Günümüzün hakim iktisadi düşüncesi olan neo-liberalizm, düşünsel kaynağını neo-klasik iktisat anlayışından almaktadır. Neo-klasik iktisat anlayışı; Cambridge Üniversitesi'nin ünlü İngiliz iktisatçısı Alfred Marshall tarafından oluşturulmuştur. Klasik görüşün devamı olarak nitelendirilen anlayışın, temel varsayımı "rasyonel insan" dır. Neo-klasik iktisat bu varsayımdan yola çıkarak; her insanın, daima ve öncelikli olarak kendi faydasını gözeteceği anlayışının üzerine kurgulanmıştır. İnsan davranışlarını onun fizyolojik özellikleri sebebiyle "bireyci ve bencil" olarak kabul eden söz konusu iktisadi düşünce; bu sebeple, emek piyasaları başta olmak üzere tüm piyasaların aşırı rekabetçi olduğunu ileri sürmektedir. Tüm piyasaların "kararlı bir dengede olduğu" görüşü, devletin

10 ILO verilerine göre dünya nüfusunun yaklaşık % 7'si günde 1.99 Doların altında çalışmak zorunda kalmaktadır. Buna karşılık; Kıta Avrupa'sında ortalama ücretlerin, bu rakamın yaklaşık 50 katından fazla olduğu dile getirilmektedir.

11 ILO verilerine göre dünyada yılda ortalama 373 milyon iş kazası meydana gelmekte, bunların % 70'i Asya ve Uzak Doğu ülkelerinde görülmektedir.

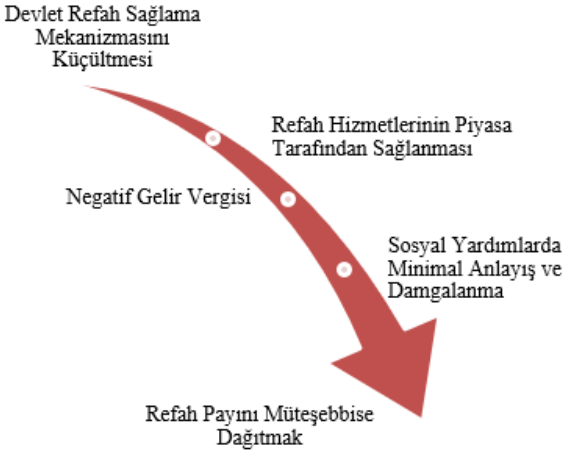
korporatist müdahale anlayışını gereksiz görmekte[12], piyasa şartlarında ücret ve istihdamın belirlenmesinde piyasa güçlerinin etkili olduğu iddia edilmektedir. Metodolojisinin marjinal karar refleksine dayandığı neo-klasik iktisat; kar elde edebilmenin "yapılan şeyin faydası ağır bastıkça, yapılmaya devam edilmesi" güdüsüyle hareket etmektedir. Bir diğer ifadeyle; neo-klasik iktisat, klasik iktisattın görüşünü marjinalist bir yaklaşımla incelemeye çalışmıştır. Ortak nokta olarak; iki anlayışta da devlet müdahalesi, gereksiz ve hatta zararlı görülmektedir. "Tam İstihdam Teorisi" olarak kabul edilen neo-liberal anlayış, piyasaya müdahale edilmemesi durumunda emek arzı ve emek talebinin "piyasayı temizleyen ücrette" kavuşacağını ve işsizliğin elimine edileceğini iddia etmektedir. İleri sürülen tam istihdam düşüncesinin; tüm emek arzı için değil, yalnızca denge ücret düzeyinde çalışmaya razı olanlar için geçerli olduğu vurgulanmaktadır (Biçerli, 2016: 10; Mahiroğulları ve Korkmaz, 2018: 34-35; Ardıç ve Aydın, 2001: 25-26; Bulutay, 1995: 21).

Neo-liberal anlayışın; kar güdüsünü her şeyin üzerinde tutması, istihdam anlayışında işsizliği bireysel bir yetisizlik/yeteneksizlik olarak tanımlaması, piyasalara devlet müdahalesini kabul etmemesi; ücretlerin ve diğer çalışma standartlarının belirlenmesinde insani bakış açısından ziyade emeği bir "meta" olarak algılamasından kaynaklanmaktadır. Topalhan, liberalizm kökenli iktisadi anlayışların emeğe bakış açılarının sanayi devriminden günümüze değin önemli bir değişime uğramadığını ifade etmektedir (Topalhan, 2013: 306). Benzer şekilde Ellison da; iktisadi ve siyasi sorunsal alanlarının aynı olduğunu vurgulamaktadır (Ellison, 2011: 96). Özellikle kar oranlarının yükseltilmesi amacıyla sermayenin mobil hale getirilmesi bazı coğrafyalarda çalışma standartlarını *"emek sömürüsü yıllarını"* hatırlatır noktalara getirmiştir.

Kamu refah sistemlerinin pahalı, verimsiz ve gereksiz olduğuna inandıkları için kapsamlı kamu refah sistemi savunuculuğuna bir "meydan okuma" olarak da nitelendirilen neo-liberal fikirler; 20. yüzyılda sosyal adalete karşı açılmış en büyük savaşın temsilcisidir. Orta ve yüksek düzey dekomodifikasyon, devlet mekanizmasının zenginlik üzerindeki tehdidi, refah hizmetlerinde devlet tekelinin zorlayıcılığı, kamu otoritesinin korporatist piyasa müdahalesi, liberallere göre; insan özgürlüğünün kısıtlanması anlamına gelmektedir. Sosyal

12 Liberal ve neo-liberal iktisadi düşünce, devleti "zorunlu zorba" olarak görmektedir. Bunun altında yatan gerçek ise; devletin zenginlikleri kapitalden alabilecek gücü olduğu gerekçesi ve özgürlükleri kısıtlama isteğidir. Liberal düşünce; devleti, sermayenin güvenliğini sağlaması açısından bir zorunluluk, özgürlükleri kısıtlaması açısından ise sınırlandırılması gereken bir tehdit olarak algılamaktadır.

politika ve refah rejiminin temel yapı taşının, devletin ekonomik ve sosyal yaşamdaki rolü olduğu göz önüne alındığında; neo-liberalizmin, refah rejimi üzerindeki baskısı daha net anlaşılabilmektedir (Ellison, 2011: 92-93; Tokol, 2000: 8).



Şekil 1. Neo-Liberal Fikirlerin Refah Devletine Başlıca Olumsuz Etkileri
Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Liberal anlayışın, devleti "zorunlu zorba" olarak algılayışı ve buna yönelik politika dizinleri üretmesi, neo-liberal düşünce içerisinde de açık bir şekilde görülebilmektedir. Özü itibariyle neo-liberal düşüncenin refah uygulamalarına yaklaşımı, piyasa tarafından sağlanan ve minimum düzeyde mutlak yoksulluktan korumak amacıyla, damgalanma etkisi hâkimiyetinde çok sınırlı bir şekilde yapılan "refah hizmetleri" ve tasarruf edilen kaynakların piyasaya tekrar dağıtılması şeklinde özetlenebilecektir.

Refah hizmetlerinin kapsayıcılığını, bireysel özgürlüğün çiğnenmesi olarak algılayan, bireyleri; liberal piyasa ile tüketim toplumunun kalıpları içerisine hapsederek onların hayatta kalmasını umut eden neo-liberal düşüncenin, toplumun çok sınırlı bir kesimini aşırı zengin etmesi, sistemin devamlılığını garanti altına almaktadır. Neo-liberalizmin sağlamış olduğu bireyselcilik ve kar önceliği güdüsü, zenginliğin devam etmesinin sağlanması adına sınır tanımaksızın tüm kaynakları tüketmeye devam etmektedir. Bahsi geçen kaynaklardan şüphesiz en önemlisi ve vazgeçilmezinin "insan" olduğu unutulmamalıdır. Neo-liberalizm, vazgeçilmezi ve ayrılmaz bir parçası olan

küreselleşme ile endüstri üretiminin merkezinde meydana gelen emek sömürüsünü, tüm üçüncü dünya ülkelerine taşımıştır. Bir diğer deyişle; eşitsizlik, ülkelerin iç meselesi olmaktan çıkarak küresel bir sorun haline dönüşmüştür. Neo-liberalizmin; ürün üretim maliyetlerini düşürerek kar oranlarını yükseltebilmek amacıyla sermayeyi ülkeler arasında özgür bir şekilde dolaştırabilmesi, küreselleşme süreciyle mümkün kılınabilmiştir. Üretimin, daha düşük maliyetlerle gerçekleştirilebildiği nispeten geri kalmış veya işgücünün ucuz olduğu, devletin piyasalara müdahale etmediği ülkelere kaydırılması, küreselleşme sürecinin neo-liberalizme sağladığı en önemli katkı olmuştur. Ülkeler arasında dolaşıma giren sermayenin güvenliği; yine küreselleşme tarafından hedef ülkelere yönelik tanımlanan "faydalar" aracılığıyla sağlanabilmiştir.

Şenkal'ın tabiriyle tüm sosyal sınıflar tarafından günümüzdeki gelişmeleri tabir etmek için kullanılan bir "fenomen" kavram (Şenkal, 2011: 105) olan ***küreselleşme***; 1980'li yıllardan sonra belirginleşen değişim ve dönüşüm süreçlerini tanımlayan bir kavram olarak görülebilecektir. Küreselleşme; dünya ekonomik ve siyasi sistemini oluşturan sosyal, iktisadi ve kültürel parçaların dünyanın geri kalanı ile iç içe geçmesi, bağımlı hale gelmesini içeren bir dünya düzeni olarak tanımlanabilecektir (Söylemez, 2009: 8). Kavramın kullanım sıklığı ve sınırlarının genişliği tek ve spesifik bir tanımını yapmayı zorlaştırmaktadır. Özellikle geniş kapsamlı etkilerinin karmaşıklığı bunun temel sebebi olarak ortaya atılmaktadır. İletişim ve ulaşım sektörlerindeki gelişmeye bağlı olarak (Ören, 2014: 113; Tokol, 2011: 100) sermayenin hızla büyümesi ve dünyanın "piyasalaşması"na sebep olan (Bülbül, 2016: 381) zaman ve mekân kavramlarını yeniden düzenleyen, mesafeleri ortadan kaldıran olgudur. Karşıtları tarafından uluslararası örgütlerin dünyayı yeniden şekillendirme projesi olarak görülen küreselleşme, hangi taraftan bakılırsa bakılsın ekonomik bütünleşme sürecini meydana getirmiş eylemler bütünüdür (Alper, 2018: 36-39).

Koşulları içerisinde kapitalizmi yeniden yapılandıran küreselleşmeyle birlikte; emeğin niteliği değişime uğramış, başta katma değeri düşük işler olmak üzere giderek daha fazla sayıda işin, firmalarca sözleşmelerle dışarıya verilmesi söz konusu olmuş, dolaysız yatırımlar artmış ve böylece istihdamda istikrarsızlık ve standart dışı çalışma yaygınlaşmaya başlamıştır (Bonacich ve Gapasin, 2013: 15-18).

Tablo 1

Seçilmiş Araştırmalarda Küreselleşmenin Sonucu

Araştırmacılar	**Bulgular ve Sonuçlar**	**Etki**
Perugini vd. (2017)	Doğrudan yabancı yatırımlar ve offshore faaliyeti yapan kişiler için ihracat şirketlerinin işgücü payının daha düşük olduğu görülmektedir. Artan uluslararası ticaret ve globalleşme işgücünün azalmasına yol açmaktadır. Küreselleşme ile işgücü payı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.	Negatif
Sonderholm ve Lydholm (2016)	Küreselleşmeyle birlikte tetiklenen yoksulluk, Sahra altı Afrika ve Güney Asya'da yüksek doğurganlık oranlarına neden olmaktadır. Bu durum Sahra Altı Afrika ülkelerinin ekonomik anlamda gelişmesini engellemektedir.	Negatif
Destefanis ve Mastromatteo (2015)	OECD ülkelerinde Beveridge eğrisinin varlığına dair bulgular elde edilmiştir. Araştırma sonucunda şu kurumsal değişkenler ortaya çıkmıştır; koordinasyon pazarlığı, işsizlik yardımları, istihdamın koruması. Küreselleşmeyle birlikte bulgular, teknolojik veya dış kaynaklı işsizlik oranının artacağını göstermektedir. Küreselleşen ülkelerde, istihdama yönelik korunma mevzuatının ve işsizlik ödeneğinin makul bir şekilde kullanılmasına işaret edilmektedir.	Negatif
Auer ve Mehrotra (2014)	Ekonomiler küreselleştiğinde düşük maliyetli ithalatın etkisiyle enflasyondan arındırılmış baskılar, yerel enflasyonun düşmesine katkı sağlar. Bu bağlamda ekonomiler küreselleştiğinde sınır ötesi talebe maruz kalmakta ve iç enflasyon oranındaki dalgalanmalara daha açık hale gelmektedir. Analize göre; hem enflasyon oranlarının, hem de üretici fiyatlarının birbirleriyle daha fazla ticaret yapan Asya ekonomileri arasında daha sıkı ve güçlü bağları vardır.	Pozitif/ Negatif
Rosnon vd. (2010)	Az gelişmiş veya gelişmekte olan diğer ülkeler küreselleşme ile birlikte kendi yerli film endüstrilerini ayakta tutabilmek için mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Malezya'da küreselleşme ile birlikte filmler kültürel bir araç olmaktan çıkıp metalaşmıştır.	Pozitif/ Negatif
Koivusalo (2006)	Küreselleşme; fakir ile zengin arasında kaliteli sağlık hizmetlerine erişim açısından farklılık yaratmaktadır.	Negatif/ Pozitif
Ganguly-Scrase ve Scrase (2001)	Hindistan ekonomisinin küreselleşmesi sosyal hayatı dramatik olarak etkilemiştir. Hindistan hükümeti tam tersi zıt etki yaratacağını düşünen marjinal grupların itirazına rağmen tüm nüfus için faydalar sağlayacağını öne sürerek ekonomik küreselleşme politikalarını hayata geçirmiştir. Liberalleşme ile adil olmayan bölgesel kalkınma, ücret eşitsizlikleri ve globalleşmenin Hindistan'ın alt gelir grubuna ait tabakalarına fayda sağlamadığı ortaya çıkmıştır.	Negatif

Kaynak: Sarı, vd., 2019: 248-253.

Sarı ve diğer yazarlar tarafından kaleme alınmış olan eserde küreselleşmenin sonuçlarına ilişkin gerçekleştirilen çalışmalar bir araya getirilerek, küreselleşme hakkında bir tablo oluşturulmuştur (Sarı, vd., 2019). Özellikle; küreselleşmenin ekonomik sonuçlarına bakıldığında, olgunun işgücü ve istihdama ilişkin negatif etkileri açık bir şekilde görülebilmektedir. Küreselleşmenin istihdama

yansımaları, refah rejimi politikaları ile çatışmasına sebep olmaktadır. Bu noktada; küreselleşmenin, refah rejimine ve onun politikalarına etkisi hususunda dört temel yaklaşım geliştirilmiştir. Bunlar (Sykes, 2011: 557-559):

1. Küreselleşme, kapitalizmin hâkimiyeti ile refah daralmasına sebep olacaktır.
2. Küreselleşme, refah devletleri üzerinde çok az etkiye sahiptir.
3. Küreselleşmenin refah devletleri üzerindeki etkisi ulusal politikalar aracılığıyla ortaya çıkmaktadır.
4. Refah devletleri, küreselleşmeyi ortaya çıkarmıştır ve küreselleşmenin gelecekteki gelişimini sınırlayacaktır.

İkinci yaklaşım dışında gerçekçi varsayımlar ve analizler yapılmış, küreselleşmenin genel itibariyle refah rejimlerini olumsuz etkilediği vurgulanmıştır. Günümüzde yoksulluk, gelir dağılımı ve istihdam koşullarındaki ülkeler arası ciddi eşitsizlikler, etkinin "sınırlılığı" yaklaşımını tartışmaya açmaktadır[13].

Kendi içerisinde kuşkucular[14], dönüşümcüler[15] ve hiperküreselleşmeciler[16] olarak üç farklı gruba ayrılan küreselleşme olgusu bu düşünsel fikirlerle olgunun dünyaya etkisini açıklamaya çalışmaktadır. Küreselleşme, her ne kadar tüm dünya düzenini az veya çok etkilemiş olsa da; olgunun, istihdam ve emek üzerindeki etkisi çok daha derin ve olumsuz olmaktadır. Kapitalizmin içsel dinamiklerinin dönüşümüyle birlikte; üretim altyapısının teorik perspektifi olan taylorist yönetim ve pratik felsefesi olan fordist üretim yerini, post-taylorizm

13 Küreselleşmenin refah rejimlerine etkileri hususundaki yaklaşımlar, farklı çalışmalarda detaylı bir şekilde pek çok kez incelenmiştir. İlgili çalışmada ana tema olarak; küreselleşmenin, istihdam ve çalışma koşullarına etkisi üzerine yoğunlaşıldığından; refah rejimlerine yönelik etkileri yüzeysel olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

14 Bu akıma göre; küreselleşme, ideolojik sebeplerden dolayı tanım karmaşasına boğulmuştur. Kuşkucular açısından bakıldığında; küreselleşme refah devletini yok ederek, minimal devletler ve hükümetlerin önemini arttıracak bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Bu görüş; ulus devletlerin yükselişini savunmaktadır.

15 Dönüşümcüler; küreselleşmenin, tüm dünya insanlarını etkileyen dinamiklerin merkezi olduğunu vurgulamaktadır. Küreselleşmeyle birlikte sermayenin serbest dolaşımı, ülkeleri daha geniş bir düzen içerisine sokmaktadır. Bu düşünce akımı; küreselleşmenin sonuçlarının tahmin edilemeyeceğini ileri sürmektedir.

16 Hiperküreselleşmeciler; küreselleşmeyi, insanlık tarihinin yeni bir çağı olarak gören ve her ilişki ağının küresel düzeye çıkmasıyla birlikte ulus-devletlerin öneminin azalacağını vurgulayan düşünce akımıdır. Bu üç akım ve küreselleşmeye ilişkin detaylı açıklama için bkz: Aysen Tokol, Endüstri İlişkileri ve Yeni İlişkiler, Dora Yayınları, 2011: Bursa.

ve post-fordizme bırakmış; üretim altyapısındaki dönüşümün, üst yapıdaki yansıması ise; post-modernizm olarak kavramsallaştırılmış ve böylece üretimde esnek, tüketimde ise hedonist[17] bir profil inşa edilmiştir (Topateş, 2018: 73; Bedir, 2002: 6).

Davis tarafından "bazıları çok zengin oluyor" şeklinde dile getirilen küreselleşme sürecinin, bahsedilen zenginliğin kaynağını; üretim sürecinin dinamikleri içerisinde yarattığını söyleyebilmek mümkündür (Davis, 2019: 385). Neo-liberalizmin oluşturduğu, küreselleşmenin kolaylaştırdığı sermayenin serbest dolaşım sürecinde, sermaye sahipleri olarak çok uluslu şirketler tarif edilebilecektir. Hiç şüphesiz ki; çok uluslu şirketler, neo-liberalizmle birlikte başlayan küreselleşme hareketinin baş aktörlerinden birisidir.

Bazı kaynaklara göre; en az iki ülkede aktif varlıklarını kontrol eden şirketler olarak tanımlanabilen çok uluslu şirketler kabul edilen tanımı itibariyle; anavatanları dışında en az altı ülkede üretici nitelikteki bağlı firmalarda yönetimi denetleyen büyük firmalardır. Çok uluslu şirketler "küresel şirket" diye tanımlanan ve üretim zincirlerini küresel coğrafyaya taşımış şirketledir. 77.000 çok uluslu şirkette ve bu şirketlere bağlı 770.000 alt şirkette çalışan işçi sayısının 14-16 milyon arasında olduğu, yarattıkları katma değerin bazı ülkelerde toplam GSYİH'nin % 15'ine tekabül ettiği, küresel ihracatın % 70-80'inin bu şirketlerden kaynaklandığı, 100 büyük şirketin katma değerinin dünya gelirinin % 4,3'üne denk geldiği aktarılmaktadır (Erdoğdu, 2015: 175-177). Çok uluslu şirketlerin dünya ekonomisi içerisinde etkinliklerini hızlı bir biçimde sağlamalarında; küreselleşme ve yoğunlaşan uluslararası rekabet sürecinde özellikle ulusal çapta ekonomik ve siyasi çıkarların belirleyiciliğini kaybettiği iddiasının da olduğu ifade edilmektedir (Selamoğlu, 1998: 1).

Çok uluslu şirketlerin, üretim zincirlerini küreselleştirmelerinin arkasında yatan temel amaç; üretim maliyetlerini düşürmek olarak karşımıza çıkmaktadır. Batı merkezli endüstriyel üretim; özellikle refah rejiminin altın yıllarında[18] sosyal koruma ilkesini savunan refah rejimlerinin güçlenmesiyle birlikte maliyet

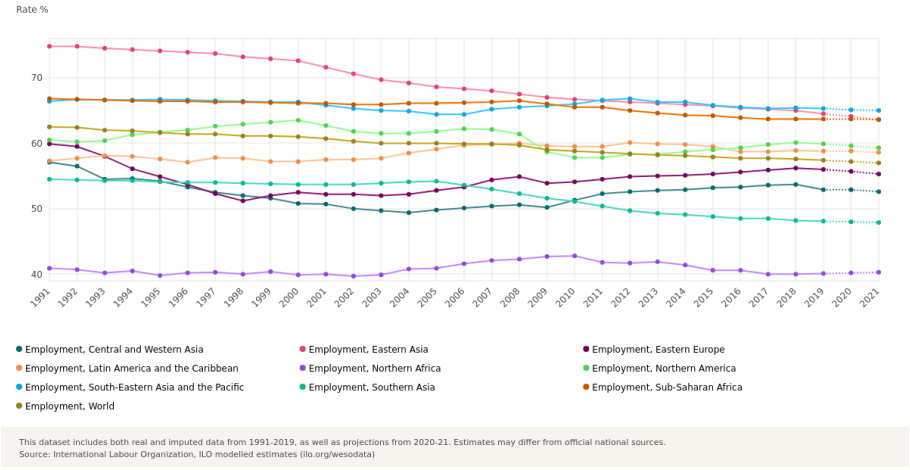
17 Üretim altyapısı; kayan bant ve kitle üretim içerikli yapıdan, kişisel zevk/hazlara yönelik, kişiselleştirilmiş/bireyselleştirilmiş esnek bir üretime yani "hedonist" tüketime dönüşmüştür. Hedonist tüketime geçişte; tercihlerin mi piyasayı yönettiği yoksa piyasanın mı tercihlere yön verdiği tartışmalı bir konudur.

18 İkinci Dünya Savaşı'ndan, I. Petrol Krizine kadar geçen süreç içerisinde; sendika ve sosyal koruma yanlısı hükümetlerin göreve gelmesi, sol düşüncenin güç kazanması, Keynesyen ekonomi politikalarının uygulanması "sosyal devletin altın çağları" olarak atfedilen yılların yaşanmasında belirleyici olmuştur. Bu yıllarda; sendikalaşma hareketi, çalışanlara yönelik sosyo-ekonomik haklar ve sosyal koruma düzeyleri önemli oranda gelişim göstermiştir.

artışlarıyla karşı karşıya kalmıştır. Ücretlerin yükseldiği, sendikaların hükümetler ve işletmelerde söz sahibi olduğu, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarına yönelik harcamaların arttığı koşullar; kapitalizmi yeni bir arayışın içerisine sokmuş, neo-liberalizm ve küreselleşme hareketiyle birlikte kapitalizm kendisine sermaye birikimi için yeni bir yol bulmuştur. Bir diğer ifadeyle; refah rejimlerinin, işgücü piyasalarına müdahale ederek iş ve işçi için asgari standartlar belirlemesi ve bunu korporatist anlayış ile gerçekleştirmesi karşısında; neo-liberalizm, yüksek karlılığı devam ettirebilmeyi "üretimi nakletme" yöntemi ile çözümlemiştir. Dünya üzerinde uygulanan sosyal koruma anlayışlarının farklı tür ve düzeylerde olması veya hiç olmaması; kapitalist sistemin bu durumdan faydalanmasıyla sonuçlanmıştır. Batı ülkelerindeki standartlaşmış ve maliyetli hale gelmiş işgücü piyasasından uzaklaşan kapitalizm, üretim tesislerini sosyal koruma ilkesinin zayıf olduğu, devletlerin işgücü piyasasına müdahale etmediği veya edemediği genel itibariyle geri kalmış üçüncü dünya ülkelerine taşımıştır.

Bu süreç içerisinde; ülkelerin "yabancı yatırım" çekebilmek adına çalışma standartlarını aşağıya çekmeleri veya esnetmeleri; dünya genelinde istihdam koşullarının daha da kötüleşmesine sebep olmaktadır. Bu durum; literatürde *"Dibe Doğru Yarış"* kavramıyla ifade edilmektedir (Davies, vd., 2011: 1).

Neo-liberalizm ve küreselleşme süreci, 1990'lı yıllarla birlikte hız kazanmaya devam etmiş ve belirli bir oranda istihdam artışı yaratmıştır. Özellikle; çok uluslu şirketlerin yatırımlarıyla Uzakdoğu, bazı Afrika ülkeleri ve diğer bölgelerde istihdam olanakları ortaya çıkarılmıştır. Genel itibariyle; gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerde meydana gelen istihdamın nicelik açısından artışı değerlendirildiğinde, istihdam edilenlerin elde ettikleri gelirlerde de artışlar gözlemlenmiştir.



Şekil 2. Dünyada İstihdamın Seyri
Kaynak: ILOSTAT, **World Employment and Social Outlook**, https://www.ilo.org/wesodata/., (E.T: 15.01.2020).

Genel itibariyle gelişmiş ülkelerde istihdam oranlarının yüksek olduğu, diğer taraftan gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde istihdamın dünya ortalamasının altında kaldığı görülmektedir. Neo-liberalizmin istihdam oranlarında meydana getirdiği artış, ortalama gelir düzeylerinde de yükselişlerin görülmesine katkı sağlamaktadır. Ancak söz konusu artışın; bölgeler arası dağılımı incelendiğinde ciddi oranlarda eşitsizliklerle karşılaşılmaktadır.

Tablo 2
Dünyada Kişi Başına Gelir ve İktisadi Büyüme

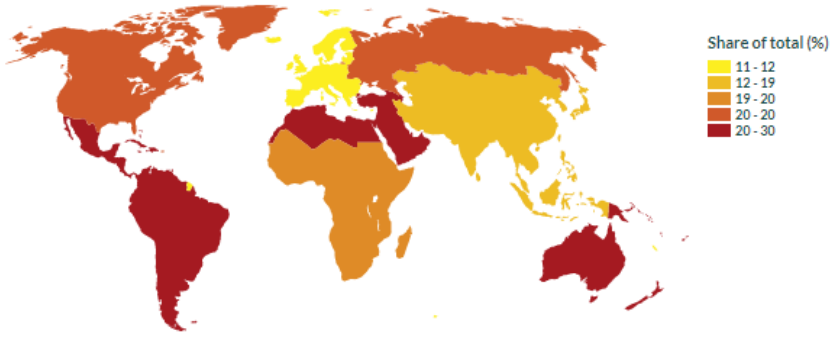
	(Kişi Başına Gelir (Dolar			(%) Kişi Başına Gelirin Yıllık Artış Hızı		
	1820	**1950**	**2010**	**1820/1950**	**1950/2010**	**1820/2010**
Batı Avrupa	1200	4570	21000	1,0	2,6	1,5
Doğu Avrupa	750	2100	8600	0,9	2,4	1,3
Asya	580	720	6400	0,2	3,7	1,3
Afrika	480	890	1850	0,6	1,2	0,8
Gelişmiş Ülkeler	1200	5500	24700	1,3	2,4	1,3
Gelişen Ülkeler	570	850	5300	0,3	3,1	1,2
Dünya	670	2100	8100	0,9	2,3	1,3

Kaynak: Maddison, 2007'den aktaran Şevket Pamuk, Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, 2019, s.22

*Kişi başı gelirler; 1990 yılı ABD doları ile (sabit fiyatlarla) ve satın alma gücü paritesine göre verilmiştir.

Tabloda görüldüğü üzere; 1820 ile 2010 yılları arasında dünyada kişi başına gelirin 8 kat arttığı gözlemlenmektedir. Ancak söz konusu artışın; tüm ülkeler için aynı düzeylerde olduğunu söyleyebilmek mümkün görünmemektedir.

1820'den 2010 tarihine kadar; kişi başına düşen gelirlerde Batı Avrupa'da 18 kat, Kuzey Amerika'da 23 kat, Asya ve Güney Amerika'da 10 kat, Afrika'da ise sadece 4 katlı bir artış söz konusudur. Gelişen ülkelerde söz konusu artış 9 kat olarak gerçekleşirken; gelişmiş ülkelerde bu oran çok daha fazladır. Özetle tablo; sanayi devriminden milenyum çağına, dünya ölçeğindeki eşitsizliklerin büyük ölçüde arttığını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu hususta; söz konusu eşitsizlikleri belirleyen en önemli etkenin, sanayileşme ve daha fazla verimlilik sağlayan teknolojilerin kullanımı olduğu ifade edilmektedir. Pamuk; söz konusu süreci, "küreselleşmenin faydalarının paylaşım eşitsizliği" olarak tarif etmektedir (Pamuk, 2019: 21-23, 299). Küreselleşmenin yarattığı paylaşım eşitsizliğini daha net görebilmek adına; dünya genelinde toplumun en zengin % 1'lik kesiminin bölgeler nezdinde milli gelirden aldıkları paylara bakmak, gelir dağılımındaki adaletsizliğin sınıfsal yansımalarını gözlemlemek açısından faydalı olacaktır.



Şekil 3. Dünyada Toplumun En Zengin % 1'lik Kesiminin Milli Gelirden Aldığı Pay19
Kaynak: World Inequality Database, **World View**, https://wid.world/world/#sptinc_p99p100_z/US;FR;DE;CN;ZA;GB;WO/last/eu/k/p/yearly/s/false/5.11/30/curve/false/country, (E.T: 02.05.2020).

Toplumun en zengin % 1'lik kesiminin milli gelirden aldığı pay oranları; ilgili görüntüde 5 farklı renklendirme ile değerlendirilmiştir. En koyu tondaki kırmızı renklendirmelerde yer alan bölgelerde; toplumun en zengin % 1'lik kesiminin milli gelirden aldığı payın oranı % 20 ile % 30 arasındaki değerlerle ifade edilmektedir. Bu bölgeler arasında; Latin Amerika (% 27,9) toplumdaki gelir dağılımı adaletsizliği açısından ilk sırada yer almakta; Brezilya, Meksika, Şili ve Kolombiya gibi ülkelerde gelir dağılımı adaletsizliğinin etkileri çok daha

19 Dünya Eşitsizlik İndeksinde yer alan ülke ve bölge bazlı verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin/Bölgelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır.

net bir şekilde hissedilmektedir. Gelir dağılımı adaletsizliği açısından ikinci sırada yer alan bölge ise; Orta Doğu ve Kuzey Afrika (% 26,4) ülkelerinden oluşmaktadır. Bu bölge içerisinde yer alan ülkelerden; Türkiye (% 23,4), Irak ve Suudi Arabistan'da gelir dağılımına yönelik adaletsizlikler daha belirgin bir görünüme sahiptir. Bu iki bölge; dünya ortalamasının (% 20,4) üzerinde yer almaktadır. Dünya ortalamasının hemen altında yer alan diğer iki bölge ise; Kuzey Amerika [Kanada ve ABD] (% 20,2) ve Doğu Avrupa [Rusya ve Ukrayna] (% 20,2) şeklindedir. Açık sarı ton ile renklendirilen bölge olan Avrupa ise; toplumun en zengin % 1'lik kesiminin milli gelirden aldığı pay oranı (% 10,8) ile gelir dağılımı adaletinin en iyi olduğu bölgedir. Avrupa ülkeleri içerisinde İskandinav ülkeleri (Norveç, İsveç, Finlandiya) ve bunların yanında İtalya, Avusturya, Slovenya gibi ülkelerdeki en zengin % 1'lik kesimin pay oranlarının, Avrupa ortalamasının da altında olduğunu söyleyebilmek mümkündür.[20]

Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: İnsani Bir Bakış Açısı Üzerine Düşünmek

Birinci küreselleşme döneminin başlangıcı olarak görülen sanayi devriminden itibaren istihdam kavramı; devletlerin gerek ekonomik, gerekse sosyal ve siyasal önceliklerinden biri haline gelmiştir. İstihdamın arttırılması ve işsizliğin önüne geçilebilmesi amacıyla birçok politika geliştirilmiş ve uygulamaya konulmuştur. Ancak istihdamın niteliğini köklü bir şekilde değiştiren temel hareket; ikinci küreselleşme dönemi olarak atfedilen neo-liberal politikaların hayata geçmesi olmuştur. Sermayenin serbest dolaşımı, çok uluslu şirketlerin ulus ötesi yatırımları, bireyci ve kar güdüsü üzerine kurgulanmış ekonomik sistem; özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde istihdam koşullarını gün geçtikçe kötüleştirmektedir. Çalışmanın bu bölümünde dünyada istihdam; ücretler, çalışma saatleri, sosyal güvenlik ve sosyal koruma, örgütlenme, iş sağlığı ve güvenliği gibi emek piyasasına ilişkin veri setleri üzerinden değerlendirilmeye çalışılacaktır.

20 İlgili verilerde yer alan diğer bölgelere yönelik dikkate alınması gereken kimi durumlar söz konusudur. Bu durumlar; Okyanusya bölgesinde Avustralya (% 9,1) ve Yeni Zelanda (% 8,7) gibi gelir dağılımı adaletinin dünya geneline göre oldukça iyi olduğu iki ülkeye karşın, Okyanusya'nın (% 20,6) genel verilerinin gelir dağılımı adaletsizliği açısından yüksek görünmesi; Afrika kıtasının orta ve güneyinde yer alan Malawi (% 31,1), Mozambik (% 30,9) ve Orta Afrika Cumhuriyeti (% 30,9) gibi dünyanın gelir dağılımı adaletsizliği açısından en kötü durumda yer alan ülkelerine rağmen, Sahra Altı Afrika bölgesi verilerinin (% 19,9), dünya ortalamasının altında yer alması; Hindistan (% 21, 3) ve Tayland (% 20,2) gibi gelir dağılımı adaletsizliğinin yüksek olduğu ülkelerin yer aldığı Asya bölgesinde (% 16,3) gelir dağılımı adaletsizliğinin dünya ortalamasının altında görülmesi şeklindedir.

Ücretler ve Çalışan Yoksulluğu Açısından İstihdamın Durumu

İş ilişkisi ve çalışmanın, en olmazsa olmaz unsuru ücrettir. Çalışanların emeğini sarf etmesinin altında yatan olgu olan ücret; çalışanın, çoğu zaman tek gelir kaynağını meydana getirmektedir. Modern anlamda; bağlılık unsuruyla bir sözleşmeye dayanarak emek sarf etme karşılığında nakdi ücretlere dayanan iş ilişkisi, sanayi devrimiyle ortaya çıkmış olsa da günümüz itibariyle bireylerin elde ettikleri ücretler ve ücretlerin genel seviyesinin insan onuruna yakışan miktarlar veya ödemeler olduğunu söyleyebilmek pek de mümkün görünmemektedir. Günümüzde ücretin; özellikle iktisadi anlamda gelişmemiş ülkeler açısından, bahsedilen durumdan farklılık arz etmediği görülmektedir.

Sosyal bilim dalları arasında ücrete ilişkin en kapsamlı ve dikkat çekici tanımın sosyal politika tarafından geliştirildiği düşünülmektedir. Bu hususta hiç şüphesiz ki; sosyal politikanın insan odaklı bakış açısı yatmaktadır. Konunun iktisadi, hukuki, parasal veya etik yönlerinin yanı sıra; insanın onurlu bir şekilde yaşaması gereği, sosyal politikanın ücret tanımlamasının bel kemiğini oluşturmaktadır. Tuna ve Yalçıntaş bu konuda; sosyal politikanın gelir dağılımına ilişkin tutumunun da etkili olduğunu ifade etmiştir (Tuna ve Yalçıntaş, 1999: 80; Işığıçok, 2018b, s. 164-165; Öçal ve Korkmaz, 2019: 187).

Tablo 3

Ücretler Açısından İstihdamın Durumu[21]

	Bir Çalışanın Aylık Ortalama Ücret Geliri (Dolar)	**Çalışan Yoksulluğu Oranı (%)**	**Satın Alma Gücü Paritesine Göre İşçi Başı Katma Değer (Dolar)**
Afrika	234	30.9	13.637
Kuzey ve Güney Amerika	951	1.5	63.874
Asya ve Pasifik	669	4.2	30.671
Avrupa ve Orta Asya	2082	0.7	70.610
Arap Ülkeleri	1530	2.9	75.696
Türkiye	1010	0	73.020
Dünya	1093	7.1	38.706

Kaynak: Yazarlar tarafından ILOSTAT, **Working Poverty Rate**, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.: 14.01.2020) ve ILOSTAT, **Mean Nominal Monthly Earnings of Employees by Sex and Economic Activity**, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.: 14.01.2020) kaynaklarından faydalanılarak hesaplanmıştır.

21 Tabloda yer alan verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Veriler ILO tarafından ülke bazlı verilmiştir. Çalışma kapsamında verilerine ulaşılabilen ülkeler bölgesel olarak sınıflandırılmış ve ilgili hesaplamalar yapılmıştır.

Çalışma kapsamında ücretler, çalışanın aylık ortalama ücret geliri ve çalışan yoksulluğu oranlarıyla birlikte analiz edilmiştir. 5 bölge içerisinde en düşük ortalama gelirin 234 Dolar ile Afrika'da olduğu, en yüksek gelirin ise; 2082 Dolar ile Avrupa ve Orta Asya'da elde edildiği görülmüştür. İşçi başına katma değerde ise; yine ücretlerin en düşük olduğu iki bölge karşımıza çıkmaktadır. Tablo açık bir şekilde; ücretler arasındaki uçurumu gözler önüne sermektedir. En düşük ücretler ile en yüksek ücretler arasındaki değişim yaklaşık % 800'dür. Afrika, Kuzey ve Güney Amerika, Asya ve Pasifik ülkeleri ortalama ücret gelirlerinin, dünya ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Belirtmek gerekir ki; Amerika kıtasındaki en yüksek ücretlere, ABD ve Kanada'da rastlanılmaktadır. 5000 Dolar civarında olan ücretlerin kıta ortalamasını yükselttiği bilinmelidir. Özellikle; Güney Amerika'da ücretlerin, 200 Dolar civarında olduğu görülmüştür. Genel itibariyle; gelişmişlik açısından geri kalmış ülkelerden meydana gelen söz konusu bu bölgeler, neo-liberalizmin üretim üstleri olarak bilinmektedir. Özellikle; Asya ve Pasifik ülkelerinde yoğunlaşan çok uluslu şirket yatırımlarının, ücret ortalamalarını düşürdüğü görülmektedir. Nike, Reebok, Guess gibi firmaların özellikle Endonezya, Filipinler, Malezya, Vietnam, Tayvan gibi ülkelerde *"Sweatshop"*[22] olarak tabir edilen işyeri standartlarında istihdam gerçekleştirdiği bilinen bir gerçekliktir. İnsani olmayan bu çalışma koşullarda, insani ücretten bahsetmek imkânsızdır. Nihayetinde; dünyada ücretlerin genel dağılımında, neo-liberalizmle birlikte diğer ekonomik, sosyo-kültürel ve siyasal etmenlerden kaynaklanan ciddi bir eşitsizlik olduğu görülmektedir. Çalışan yoksulluğu oranları da bu durumu tasdiklemektedir. En düşük ücret ortalamasının görüldüğü Afrika'da tüm çalışan nüfusun % 30,9'u günde 1.99 Doların altında gelirle hayatlarını devam ettirmek zorunda kalmaktadır. Afrika'nın ardından; çalışan yoksulluğunun en fazla olduğu bölge, Asya-Pasifik bölgesi olarak dikkat çekmektedir. Bölgelerin nüfus yoğunluğu dikkate alındığında; Asya-Pasifik bölgesinin içinde bulunduğu durumun ehemmiyeti daha net anlaşılabilecektir. Türkiye'de ise; ücret gelirlerinin, dünya ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

22 Neo-liberalizm ve küreselleşmeyle birlikte; işgücü ve üretim maliyetlerinin minimuma düşürülmesi temel gaye edinilmiş, üretim tesisleri; çalışanların sıkı sosyal koruma prensipleri ile korunduğu gelişmiş batı ülkelerinden, gelişmemiş ve sosyal koruma anlayışı zayıf Afrika ve Uzak Doğu ülkelerine taşınmıştır. Bu ülkelerde; ücretler, iş sağlığı, sosyal güvenlik gibi çalışanın temel haklarının yok sayıldığı, insani olmayan çalışma biçimlerinin uygulandığı işyerleri oldukça yaygındır. Dünyanın önde gelen ve "prestijli" çok uluslu şirketlerinin taşeron/fason yöntemlerle gerçekleştirdiği üretim süreci; bazı durumlarda ayni ücret veya angaryaya kadar gidebilen çalışma koşullarını ortaya çıkarmaktadır. "Sweatshop", günümüz neo-liberalizminin en karanlık noktalarından bir tanesidir.

Çalışma Süreleri Açısından İstihdamın Durumu

Çalışma süreleri, çalışanın refahını ve iyilik halini doğrudan etkileyen bir diğer koşuldur. Çalışanın, sözleşmeyle belirlenmiş ve emeğini ifa ettiği zaman dilimi olan çalışma süresinin uzunluğu; kişinin, sosyal yaşamına ayırabildiği zamanı etkilemektedir. Sanayi devriminden günümüze, çalışma saatlerinin seyrine bakıldığında düzenli bir azalış olduğu görülmektedir. Özellikle; Muhafazakâr ve Sosyal Demokrat Refah Rejimlerinde çalışma sürelerinin azaltılmasının bir kamu ödevi olarak görüldüğü düşünülmektedir. Ancak belirtilmelidir ki; gelişen teknolojiyle emeğin çalışma biçiminde gözlemlenen değişimler ve emeğe duyulan ihtiyacın azalması da, çalışma sürelerinin düşmesinde etkili olmaktadır.

Günümüzde çalışma saatlerinin azaltılması, *"İş-Yaşam Dengesi"* kavramının 2000'li yıllardan itibaren ILO'nun çalışmalarıyla ulusal politika dizinlerinin içerisinde yer almaya başlamasıyla birlikte daha da önem kazanmıştır. Çok yönlü ve karmaşık bir tanıma sahip olan iş-yaşam dengesi; işletmeler, akademisyenler ve bürokratlar tarafından farklı yorumlanmakta ve anlamlandırılmaktadır. Sosyal politika açısından; kişinin, iş veya işe ayırdığı zamanın, onun kendisi veya ailesine ayırdığı zamanın gerisinde kalması, bu dengenin sosyal yaşam veya iş dışı yaşantı lehine oluşturulması olarak tanımlanabilecektir. Çalışma saatlerinin azaltılması da bu eylemlerden bir tanesi olarak görülmektedir. İş-yaşam dengesinin çalışan lehine oluşmasının; çalışanın mutluluğunu, çalışma verimini, örgütsel bağlılığını, yaşam memnuniyetini olumlu şekilde etkilediği gerçekleştirilen akademik çalışmalar aracılığıyla kanıtlanmaktadır. Dahası; uzun saatler boyunca yapılan çalışmaların, yaşam kalitesini ve dolayısıyla çalışan sağlığını olumsuz etkilediği ifade edilmektedir (Lewis ve Beauregard, 2018: 2-3; ILO, 2011: 1, 19; Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541).

Tablo 4

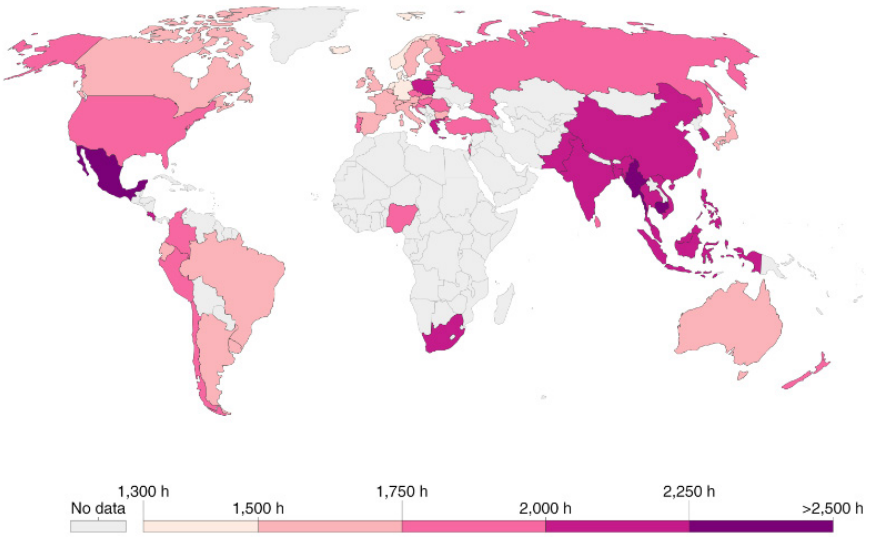
Çalışma Süreleri Açısından İstihdamın Durumu[23]

	Bir Çalışanın Haftalık Ortalama Çalışma Süresi (Saat)
Afrika	43.5
Kuzey ve Güney Amerika	41
Asya ve Pasifik	47.8
Avrupa ve Orta Asya	36.2
Arap Ülkeleri	45.7
Türkiye	47.4
Dünya	42.8

Kaynak: Yazarlar tarafından ILOSTAT, **Mean Weekly Hours Actually Worked Per Employee By Sex And Economic Activity**, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.:14.01.2020) kaynağından faydalanılarak hesaplanmıştır.

Dünyada çalışma sürelerinin dağılımına bakıldığında; en yüksek saatte çalışmanın 47.8 saat ile Asya ve Pasifik bölgesinde yapıldığı, buna karşılık en az süre ile çalışmanın ise; 36.2 saat ile Avrupa ve Orta Asya'da gerçekleştiği görülmektedir. Çalışma sürelerinin yüksekliğinin, çalışanlarda sebep olduğu olumsuzlukların yansımaları veriler üzerinden net bir şekilde gözlemlenmektedir. Sosyal korumayı prensip edinmiş devletlerin, çalışma sürelerini kısaltma çabalarının kendi coğrafyalarında başarılı olduğu söylenebilmekle birlikte ortaya çıkan çalışma süresi kaybının, dünyanın diğer bölgelerindeki çalışmalarla karşılandığına yönelik değerlendirmeler, önemli bir tartışma olarak ortaya atılmaktadır. Çalışma sürelerinin dağılımına bakıldığında ise; sosyal korumanın zayıf olduğu ve çok uluslu şirketlerin yoğun yatırımlarının görüldüğü bölgelerde, çalışma sürelerinin yüksek olduğu görülmektedir.

23 Tabloda yer alan verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Veriler ILO tarafından ülke bazlı verilmiştir. Çalışma kapsamında verilerine ulaşılabilen ülkeler bölgesel olarak sınıflandırılmış ve ilgili hesaplamalar yapılmıştır.



Şekil 4. Dünyada Çalışma Sürelerinin Yoğunluk Görünümü (Yıllık)
Kaynak: Max Roser, **Working Hours**, https://ourworldindata.org/working-hours., (E.T.: 23.04.2020).

Dünya genelinde yüksek sürelerle çalışmanın dağılımı; gelişmişlik ve çok uluslu şirketlerin yatırım bölgeleriyle yakından ilişkilidir. Özellikle; "Sweatshop" tarzı üretimin yaygın olduğu bilinen Hindistan, Malezya, Filipinler ve Endonezya gibi ülkeler, dünyada en yüksek çalışma sürelerinin görüldüğü yerler olarak kayda geçmektedir. Türkiye ise; OECD ülkeleri içerisinde en yüksek çalışma sürelerinin görüldüğü ikinci ülke konumundadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İstihdamın Durumu

İşte sağlık ve güvenlik insani bir haktır (BM Evrensel Beyannamesi, md.25). İnsan onuruna yakışır iş ortamında; iş görme edimini güvenli ve sağlıklı bir şekilde yerine getirmek, pek çok ülke tarafından kabul edilmiş çalışma hayatına yönelik en temel düzenlemelerin başında gelmektedir. ILO ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ortak komitesi, iş sağlığı ve güvenliğini; işin insana, insanın ise işe uygun hale getirilmesini hedefleyen önlemler bütünü olarak tanımlamaktadır (ILO ve WHO, 1995).

Günümüz dünyasında; her yıl binlerce insan, iş kazası sonucu hayatını kaybetmekte, çok daha fazla insan ise; iş kazalarından dolayı hafif veya ciddi şekilde yaralanmaktadır (ILO, 2014: 3). İnsanlık açısından iş sağlığı ve

güvenliğine ilişkin rakamlar oldukça dramatik bir durumdadır. % 98'i[24] kapsamlı önlemlerle engellenebilecek olan iş kazaları için, yılda milyonlarca insan hayatını kaybetmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin bir "maliyet unsuru" olarak görülmesi, önlemenin ödemekten ucuz olduğuna dayanan pro-aktif yaklaşımların hayata geçirilememesi, güvenlik kültürünün yeni nesillere aşılanamaması, denetim mekanizmasının zayıflığı gibi nedenler; iş sağlığı ve güvenliği meselesini, sosyal politikanın ve ülkelerin en önemli sosyal sorunlarından bir tanesi yapmaya devam etmektedir.

Tablo 5

İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İstihdamın Durumu[25]

	İş Kazası Sonucu Ölüm (Kişi)	**İş Kazası Sonucu Yaralanma (En Az Dört Gün ve Üzeri İş Kaybı, Kişi)**	**Ölüm Oranı (100.000 Çalışanda Ölümcül İş Kazası Oranı, %)**
Afrika	71.882	70.597.946	17,39
Kuzey ve Güney Amerika	24.579	24.114.175	5,12
Asya	271.949	267.097.755	12.99
Avrupa	11.017	11.134.918	3,02
Okyanusya	1074	1.041.625	5,51
Türkiye	1541	83.411	7,50
Dünya	380.500	373.986.418	11,29

Kaynak: Yazarlar tarafından ILOSTAT, **Case Of Fatal/Non-Fatal Occupational Injuries by Economic Activity**, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.:20.03.2020); 2018 Yılı **SGK İstatistik Yıllıkları**, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik., (E.T.:20.03.2020); Hamalainen, vd., **Global Estimates of Occupational Accidents and Work Related Illnesses**, 2017 kaynaklarından faydalanılarak hesaplanmıştır.

İş kazalarının meydana geldikleri bölgelere göre dağılımına bakıldığında; tanıdık bir görüntüyle karşılaşılmaktadır. Dünya genelindeki tüm iş kazalarının yaklaşık % 70'inin Asya kıtasında meydana geldiği görülmektedir. Afrika; ölüm oranlarında en yüksek olan bölgedir. Avrupa'da ise; iş kazası sayısının yüksek olmasına rağmen, iş kazası sonucu ölümlerin düşük olduğu gözlemlenmektedir. Öyle ki; 2017 yılında 28 AB üyesi ülkede, iş kazası sonucu toplam 3552 kişi hayatını kaybetmiştir. Bu rakam; *"Sweatshop*" üretim

24 Günümüzde iş kazalarının % 100'ünün önlenebildiği konusu tartışmaya açılmaktadır. Bu tartışmayla birlikte; gerekli önlem ve uygulamaların hayata geçirilmesi halinde, iş kazası riskinin tamamının ortadan kaldırılabileceği ileri sürülmektedir. İş kazası ifadesi yerine son zamanlarda kamuoyu ve bazı sendikal örgütlenmeler tarafından "iş cinayeti" tabirinin kullanılmasının gerekçesi, bu perspektif üzerinden değerlendirilebilecektir.

25 Tabloda yer alan verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Veriler ILO tarafından ülke bazlı verilmiştir. Çalışma kapsamında verilerine ulaşılabilen ülkeler bölgesel olarak sınıflandırılmış ve ilgili hesaplamalar yapılmıştır.

anlayışının hakim olduğu bir Uzakdoğu ülkesinin[26] iş kazası sonucu ölüm sayısının yarısına denk gelmektedir (Eurostat, **Number Of Non-Fatal and Fatal Accidents At Work**, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics., E.T.: 20.04.2020).

İş kazası sonucu gözlemlenen ölüm ve yaralanma oranlarının, özellikle Asya ve Afrika ülkelerinde yoğunlaşmasının temel sebebi olarak; kuralsız ve denetimsiz çalışma ortamlarının bu ülkelerdeki yaygınlığı gösterilmektedir. İşgücü ve üretime ilişkin maliyetlerin düşürülmesi amacıyla çok uluslu şirketlerin, küreselleşmeden aldıkları güçle birlikte, sosyal koruma anlayışının zayıf olduğu bu ülkelere yaptıkları yatırımlar ve bu bölgelerdeki çalışanların mecburen içerisine girmiş oldukları standartsız, korumasız ve sağlıksız çalışma koşulları; iş kazası sonucu ölüm veya yaralanmayı yaşamın doğal bir parçası haline getirmektedir. Öyle ki; Uzak Doğu'da çalışan bir işçinin iş kazası sonucu hayatını kaybetme ihtimali, Avrupa'da çalışan bir işçiye göre % 300'den daha fazladır. Ek olarak; Asya ve Afrika'daki işgücü piyasalarının, iş sağlığı ve güvenliği açısından denetimsizliği *10.000 çalışan başına düşen iş müfettişi sayısı* üzerinden yapılacak küçük bir analizle de görülebilmektedir. Veri kısıtlığından kaynaklı olarak; bölgesel bir analiz yapılamasa da Almanya, Finlandiya ve Avusturya'da bu sayı sırasıyla 1,5, 1,7 ve 0,8 iken; Meksika, Myanmar, Filipinler ve Malezya'da sırasıyla; 0,1, 0,1, 0,1 ve 0,3 şeklindedir. Türkiye'de ise; bu sayı 0,4 olarak verilmektedir (ILOSTAT, https://www.ilo.org/shinyapps., E.T.:20.03.2020)

Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma Açısından İstihdamın Durumu

Refah rejimlerinde gelirin yeniden dağıtımıyla birlikte; sosyal barışın ve sosyal adaletin sağlanmasında en önemli araçlardan bir tanesi de sosyal güvenliktir. Genel itibariyle; bir toplumu oluşturan insanların istekleri ve iradeleri dışında, karşı karşıya kaldıkları tehlikelerin verdiği zararları tazmin etmek amacıyla uygulanan sosyal güvenlik politikaları, temel bir insan hakkı olarak tanımlanmaktadır (Alper, 2016: 12; BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, md.22).

Çalışma gücünü kısmi veya temelli kaybeden bireylerin, karşı karşıya kalacağı gelir kaybı risklerini tazmin etmek anlayışı üzerine kurgulanmış olan

26 ILO verilerine göre; Çin ve Hindistan'da iş kazaları sonucu her yıl yaklaşık 8500 kişi hayatını kaybetmektedir.

sosyal güvenlik ve sosyal koruma anlayışı, günümüz sosyal politika uygulamalarının en temel fonksiyonlarından biri olarak görülmektedir. İnsani çalışma ortamının temel gerekliliklerinden olan sosyal güvenlik ve sosyal koruma; ILO'nun 102 Sayılı "Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları" Sözleşmesi'nde yer alan 9 grup için, işçi sınıfının % 50'si veya genel nüfusun % 20'sinin zorunlu olarak sosyal sigorta kapsamına alınması gerektiğini vurgulamaktadır (ILO, 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi). Nihayetinde; çalışanların refahları ve iyilik hallerinin korunup geliştirilmesinde temel araçlardan bir tanesi olan sosyal güvenliğin dünyadaki mevcut uygulama durumu, çalışma açısından önemli bir parametre olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 6

Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma Açısından İstihdamın Durumu[27]

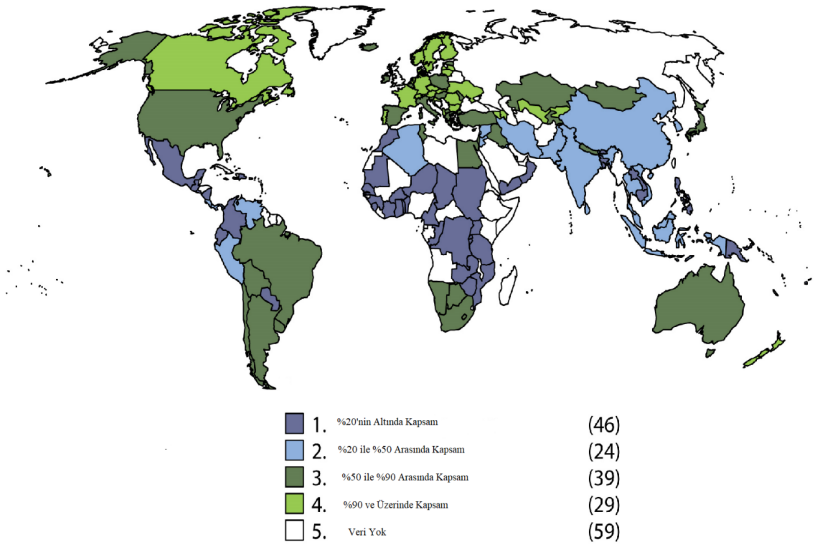
	Sosyal Güvenlik ve Sosyal Koruma Sistemi İçerisindeki Nüfus (%)	**Kamu Sosyal Güvenlik Harcamalarının GSYİH Oranı (%)**
Afrika	17,8	5,9
Kuzey ve Güney Amerika	67,6	10,4
Asya ve Pasifik	38,9	7,4
Avrupa ve Orta Asya	84,1	16,5
Arap Ülkeleri	-	5,8
Türkiye	86	13,5
Dünya	52,1	2,5

Kaynak: Yazarlar tarafından ILOSTAT, **Social Health Protection Coverage as a Percent of Total Population**, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.: 21.04.2020); ILO, **Social Protection Report**: **2017-2019** ve ILO, **Social Protection Report Data**, https://www.social-protection.org/gimi., (E.T.: 21.04.2020) kaynaklarından faydalanılarak hesaplanmıştır.

Dünya nüfusunun yarısına yakının (yaklaşık 3 milyar insan) sosyal güvenlik ve sosyal koruma haklarına sahip olamadan yaşamlarını sürdürdükleri gözlemlenmektedir. ILO, dünya nüfusunun sadece % 29'unun, dokuz temel sosyal güvenlik standardının tamamıyla kapsandığını ifade etmektedir. Güvencesiz çalışmanın, diğer analizlerle benzer şekilde; Afrika, Asya ve Pasifik ülkelerinde yoğunlaştığı görülmektedir (ILO, 2017: 27). Sosyal güvenlik ve sosyal koruma açısından önem arz eden bir diğer gösterge ise; sosyal güvenliğin sağlanmasına yönelik gerçekleştirilen harcamaların, ülke GSYİH oranıdır. Dünya genelinde bu oran; 2,5 iken, Afrika'da 5,9, Asya ve Pasifik ülkelerinde

27 Tabloda yer alan verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Veriler ILO tarafından ülke bazlı verilmiştir. Çalışma kapsamında verilerine ulaşılabilen ülkeler bölgesel olarak sınıflandırılmış ve ilgili hesaplamalar yapılmıştır.

ise 7,4 şeklindedir. Türkiye ise; sosyal güvenliğin kapsamı ve sosyal güvenliğe ayırılan kaynaklar açısından, dünya ortalamasının oldukça üzerindedir.



Şekil 5. Dünyada Sosyal Güvenlik ve Sosyal Korumanın Kapsamı (%)
Kaynak: ILO, **Social Security Report Data**, https://www.usp2030.org/gimi., (E.T.: 21.04.2020).

Dünya nüfusunun yarısının, temel insan haklarından biri olarak atfedilen sosyal güvence ve sosyal korumadan mahrum bir şekilde çalışmak zorunda kaldıkları dolayısıyla; güvencesiz bir yaşlanmayla karşı karşıya kalacakları görülmektedir. Güvencesiz çalışmanın Uzak Doğu ve Afrika ülkelerinde yoğunlaştığı gerçeği; neo-liberalizm ve küreselleşme hareketinin meydana getirdiği eşitsizliğin göstergesi olarak değerlendirilebilecektir. Neo-liberalizmin, bu bölge/bölgeleri doğrudan yoksullaştırdığı veya çalışma ilişkileri açısından standartsızlaştırdığı tartışmalı olsa bile; bu bölgelerin, geri kalmışlığından istifade edildiği ve bahsedilen olumsuzlukların bir paradoksa dönüşerek sürekli derinleştiği net bir şekilde dile getirilebilecektir.

Sendikal Örgütlenme Açısından İstihdamın Durumu

Tek başlarına dezavantajlı ve güçsüz olan çalışanların, sermaye karşısında hak ve menfaatlerini koruyabilmek adına yekvücut haline gelmeleri bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. Çalışan kesimin hak ve menfaatlerinin

korunarak geliştirilmesinde sendikal örgütlenme, en temel gereksinim olarak hala ihtiyaç duyulan bir eylemdir. Ancak ne var ki; sendikal örgütlenme süreçleri, küreselleşmenin ortaya çıkarmış olduğu sebeplerden dolayı gün geçtikçe güç kaybetmektedir. Hizmet sektörünün istihdamdaki payının artması, nitelikli ve pazarlık gücü yüksek işgücünün piyasaya girmesi, atipik çalışma biçimlerinin yaygınlık kazanması, göçmen işçilerin işgücü piyasasına her geçen gün artan katılımı, üretimin dünyanın farklı bölgelerine dağılması[28] gibi nedenlerden kaynaklı olarak; sendikalar, 1990'lı yıllardan başlayarak günümüze değin üye sayılarında sürekli olarak azalmalarla karşılaşmıştır.

Çalışan kesimlerin; piyasalara müdahale etme gücü ve aracı olan sendikaların, üye sayıları ve olası bir uyuşmazlıkta iş mücadelesine katılımlarının, istihdamın insani bakış açısıyla değerlendirilmesi noktasında faydalı olacağı düşünülmektedir. Nitekim çeşitli uluslararası kaynaklarda; sendikal örgütlenmenin, en temel işçi haklarından biri olarak tanımlanması bu düşünceyi desteklemektedir (BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, md.8).

Tablo 7
Sendikal Örgütlenme Açısından İstihdamın Durumu[29]

	Sendikalaşma Oranı (%)	**Grev veya Lokavt Sayısı (Birim)**
Afrika	-	-
Kuzey ve Güney Amerika	18,8	39
Asya ve Pasifik	15,7	48
Avrupa ve Orta Asya	28,1	138
Arap Ülkeleri	-	-
Türkiye	8,2	12

Kaynak: Yazarlar tarafından ILOSTAT, **Number of Strikes and Lockout by Economic Activity**, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.:21.04.2020); ILOSTAT, **Trade Union Density Rate**, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.: 21.04.2020) kaynaklarından faydalanılarak hesaplanmıştır.

Afrika ve Arap ülkeleri açısından; birkaç ülke dışında ulaşılabilir veri bulunamaması sebebiyle genel bir analiz yapılamamaktadır. Ulaşılabilen verilere bakıldığında; dünya genelinde en yüksek sendikalaşma oranlarının % 80'ler seviyesinde sosyal demokrat refah rejimleri olarak tasnif edilen İskandinav ülkelerinde olduğu görülmektedir. Sosyalist gelenekleri olan Güney Amerika

28 Genellikle; siyasal açından sendikal örgütlenme hakkının tam anlamıyla tanımlanmadığı, sendikal anlayışın zayıf olduğu veya sendikaların kamuoyu/siyaset üzerinde bir baskı unsuru/gücünün bulunmadığı üçüncü dünya ülkeleri kast edilmektedir.

29 Tabloda yer alan verilere ilişkin kaynak yıllar farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin açıklanan son verileri üzerinden genel bir analiz yapılmaya çalışılmıştır. Veriler ILO tarafından ülke bazlı verilmiştir. Çalışma kapsamında verilerine ulaşılabilen ülkeler bölgesel olarak sınıflandırılmış ve ilgili hesaplamalar yapılmıştır.

kıtası ve bazı Asya ülkelerinde sendikalaşma oranının ortalamanın üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Türkiye açısından bakıldığında ise; gerek sendikalaşma, gerekse iş mücadelesi verileri üç kıtanın da oldukça altında yer almaktadır.

Sonuç

Küreselleşme süreciyle dünya geneline yayılan neo-liberal politikalar, üretim altyapısında yaşanan post-fordist dönüşümle birlikte bir taraftan gelişmiş ülkelerde kronik işsizlik problemlerine yol açarken; diğer taraftan üçüncü dünya ülkelerinin yoksul halklarına güvencesiz ve kötü koşullarda istihdam imkânları yaratabilmektedir. Bu durum; Andre Gorz'un "Elveda Proleterya" olarak dile getirdiği düşüncelerinin tartışmaya açık olduğunu, aslında işçi sınıfının bugün itibariyle dünya genelinde çok büyük sayılara ulaştığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla giderek büyüyen bu kitlenin istihdam koşullarının insanileştirilmesi mücadelesi de anlam ve önemini korumaktadır.

Neo-liberalizmin, çalışanlar üzerindeki gölgesinin her geçen gün koyulaştığı dünya işgücü piyasasında emek sömürüsünün önüne geçmek, insana yakışır istihdam koşullarını sağlamak şüphesiz ki; güçlü bir sendikal örgütlenmeyle sağlanabilecektir. Bu açıdan; özellikle istihdam koşullarının giderek kötüleştiği ülkelerin, ulus-üstü oluşumların baskıları ve ikna çabalarıyla sendikal hakları kabul edilen standartlarda tanımaları, negatif ve pozitif sendikal özgürlüğü hayata geçirmeleri, bu ülkelerdeki çalışan kesimlerin ILO veya ulus-üstü sendikal federasyonlar vasıtasıyla örgütlenmesinin önemi ve sağladığı kazanımlar hakkında bilinçlendirilmesinin gerek sendikalaşma, gerekse insani istihdam koşullarının sağlanmasında faydalı olacağı düşünülmektedir.

Neo-liberalizm karşısında insani bir istihdam arayışı içerisinde olmak; insan onuruna yaraşır bir ücret düzeyinden, çalışan yoksulluğuna karşı mücadele etmekten, daha kısa çalışma sürelerinden, çalışanların kendilerine ayırabilecekleri boş zaman imkânlarının arttırılmasından, işyerlerinde çalışan sağlığına yönelik tedbirlerin alınmasından, iş güvenliği tedbirlerine uyulmasından, emekçilerin riskler karşısında sosyal güvenlik kapsamında korunmasından, kolektif bir şekilde örgütlenerek hak aramalarından ve çalıştıkları işyerlerinde söz sahibi olabilmelerinden geçmektedir. Bu ilkelerin temel standartlarda sağlanabilmesi adına; ulus-üstü bir perspektifle benimsenmesi ve uluslararası emek örgütleri aracılığıyla insani istihdam koşullarına yönelik küresel çapta bir mücadelenin büyütülmesi gerekmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
Yazarlık Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: M.Ö., Ö.Ç.; Veri Toplama: M.Ö., Ö.Ç.; Veri Analizi /Yorumlama: M.Ö.; Yazı Taslağı: M.Ö., Ö.Ç.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: M.Ö., Ö.Ç.; Son Onay ve Sorumluluk: M.Ö., Ö.Ç.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.
Authors Contributions: Conception/Design of study: M.Ö., Ö.Ç.; Data Acquisition M.Ö., Ö.Ç.;Data Analysis/Interpretation: M.Ö.; Drafting Manuscript M.Ö., Ö.Ç.; Critical Revision of Manuscript M.Ö., Ö.Ç.; Final Approval and Accountability M.Ö., Ö.Ç.

Kaynakça/References

Aktan, C. C. (2000). Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Teorisi. İzmir: Anadolu Matbaacılık.

Alper, Y. (2016). Türkiye'de Sosyal Güvenlik: Ders Notları. Bursa: Uludağ Üniversitesi.

Alper, Y. (2018). Küreselleşme ve Küreselleşmenin Sosyal Sorunları (Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper). Bursa: Dora Yayıncılık.

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., and Ritter, J. A. (2003). Measuring Decent Work With Statistical Indicators. *International Labour Review, 142(*2), 147-178.

Ardıç, K. ve Aydın, Y. (2001). *İktisat Okulları ve Emek Piyasası.* İstanbul: Derin Yayınevi.

Bedir, E. (2002). Yirmi Birinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim İstihdam İlişkisi. *Kamu-İş Dergisi, 7*(1), 1-12.

Bescond, D., Chataignier, A. and Mehran F. (2003). Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison. *International Labour Review, 142*(2), 179-212.

Biçerli, K. M. (2016). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: BETA Basım.

BM Türkiye (2020). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf, (E.T.: 24.04.2020).

BM. (1966). Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Bonacich, E. ve Gapasin, F. (2003). Örgütlenmeyenleri Örgütlemek (Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme). Ankara: Petrol-İş Yayınları.

Bulutay, T. (1995). Employment, Unemployment and Wage in Turkey. Ankara: ILO Yayınları.

Bülbül, O. G. (2016). Küresel Endüstri İlişkileri: İki Bin Sonrası Yeni Durum/Yeni Yaklaşımlar (Ed. Erdinç Yazıcı). Ankara: Karaağaç Yayıncılık.

Çelik, A. (2006). "Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası", Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Der. Fikret Sazak, Epos Yayınları, Ankara, ss.17-74.

Davies, R. B. ve Vadlamannati, K. C. (2011). A Race to the Bottom in Labour Standards? An Empirical Investigation. *Journal of Development Economics, 103*(1), 1-14.

Davis, C. J. (2019). *Taş Devrinden Bu Güne Tarihimiz: İnsanın Hikâyesi*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Egger, P., & Sengenberger, W. (2001). Decent Work Issues and Policies, ILO-Decent Work Pilot Programme, Geneva.

Ekin, N. (1971), z. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1625,

Ekin, N. (1999). Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Çalışma Yaşamında Dönüşüm: Çelişkiler ve Fırsatlar), İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 1999-47, İstanbul.

Ellison, N. (2011). Neo-Liberalizm (Ed. Pete Alcock, Margaret May ve Karen Rowlingson), Ankara: Siyasal Kitapevi.

Erdoğdu, S. (2015). Çok Uluslu Şirketler, Sendikalar ve Sosyal Politika (Ed. Ahmet Makal ve Seda Tekeli). Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınlar.

Erdut, Z. (2003). Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, Dokuz Eylül Yayınları, 2. Basım, İzmir.

EUROSTAT. Number Of Non-Fatal and Fatal Accidents At Work, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics., (E.T.: 20.04.2020).

Ghai, D. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review, 142*(2), 113-145.

Gökbayrak, Ş. (2003). Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, No:28, Ankara.

Gürsel, S. ve Ulusoy, V. (1999). Türkiye'de İşsizlik ve İstihdam, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

Hamalainen, P., Takala, J. ve Kiat, T. B. (2017). Global Estimates Of Occupational Accidents And Work-Related Illnesses 2017, Singapore: Workplace Safety and Health Institute Publishing.

ILO (1999). Decent Work, International Labour Conference, 87th Session, Report of The Director General, Geneva.

ILO (2000). Decent Work and Poverty Reduction in The Global Economy, Geneva.

ILO (2001). Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge, International Labour Conference, 89th Session, Report of the Director-General, Geneva, https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm (E.T.: 26.04.2020).

ILO (2002). Decent Work and the Informal Economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, International Labour Office, Geneva.

ILO (2011). Work-Life Balance, Policy Development Section Employment and Social Protection Segment, Geneva: ILO Publishing.

ILO (2014). Safety and Health at Work: A Vision For Sustainable Prevention, Geneva: ILO Publishing.

ILO (2017). Social Protection Report: 2017-2019, Geneva: ILO Publishing.

ILO Türkiye Ofisi (2015). Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm, (E.T.: 25.04.2020).

ILO Türkiye Ofisi (2020). İnsana Yakışır İş, https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm, (E.T.: 23.04.2020).

ILO. 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi.

ILO. Social Protection Report Data, https://www.social-protection.org/gimi., (E.T.: 21.04.2020).

ILO. Social Security Report Data, https://www.usp2030.org/gimi., (E.T.: 21.04.2020).

ILOSTAT, Case Of Fatal/Non-Fatal Occupational Injuries by Economic Activity, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.: 20.03.2020).

ILOSTAT. Mean Nominal Monthly Earnings of Employees by Sex and Economic Activity, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.: 14.01.2020).

ILOSTAT, Mean Weekly Hours Actually Worked Per Employee By Sex And Economic Activity, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.: 14.01.2020).

ILOSTAT, Number of Strikes and Lockout by Economic Activity, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.: 21.04.2020).

ILOSTAT, Social Health Protection Coverage as a Percent of Total Population, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.: 21.04.2020).

ILOSTAT, Trade Union Density Rate, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.: 21.04.2020).

ILOSTAT, Working Poverty Rate, https://www.ilo.org/shinyapps., (E.T.: 14.01.2020).

ILOSTAT, World Employment and Social Outlook, https://www.ilo.org/wesodata/., (E.T: 15.01.2020).

ILO-WHO Komitesi (1950) ve 12. Oturum (1995).

Işığıçok, Ö. (2005). *21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*. Bursa: Ezgi Kitabevi,

Işığıçok, Ö. (2018a). İstihdam ve İşsizlik. Bursa: Dora Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Basım.

Işığıçok, Ö. (2018b). Temel Sosyal Politika Sorunlar: Ücret, (Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper). Bursa: Dora Yayınları.

Işıklı, A. (1993), "Dünyada ve Türkiye'de Kriz Üzerine Görüş ve Öneriler", Petrol İş 92 Yıllığı, Petrol İş Yayınları, ss.750-755.

Işıklı, A. (2008), İşsizlik ve Çalışma Hakkı. *Yol-İş Dergisi,* 93.

Kapar, R. (2004). "Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar", Sosyal Siyaset Konferansları, 48. Kitap, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4531, İstanbul, ss. 185-204.

Kapar, R. (2007). "Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler", Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Sayı:29, ss. 2-10.

Kayhan, N. (2007). AB Sürecinde Türkiye'de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 20*(6), 61-79.

Kellerson, H. (1998). The ILO Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights: A Challenge for the Future. *International Labour Review, 137*(2), 223-227.

Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış, 14*(4), 541-557.

Lewis, S. ve Beauregard, T. A. (2018). The Meanings Of Work-Life Balance: A Cultural Perspective (Ed. R. Johnson, W. Shen ve K. M. Shockley), London: Cambridge University Press.

Mahiroğulları, A. ve Korkmaz, A. (2018). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri, Bursa: Ekin Yayınevi.

Öçal, M. ve Korkmaz, A. (2019). Bir Sosyal Politika Analizi: Türkiye'de Asgari Ücret Uygulaması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 181-212.

Ölmezoğulları, N. (2003). Ekonomik Sistemler ve Küreselleşen Kapitalizm, Ezgi Kitabevi Yayınları.

Önsal, N. (1993). İstihdam (Ders Notları), Kamu-İş, Ankara.

Ören, K. (2014). Sosyal Politika, İstanbul: Nobel Yayınları.

Özdemir, S., Ersöz, H. Y. ve Sarıoğlu, H. İ. (2006). İşsizlik Sorununun Çözümünde Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Desteklenmesi, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2006-45, İstanbul.

Pamuk, Ş. (2019). Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Roser, M. (2020). Working Hours, https://ourworldindata.org/working-hours., (E.T.: 23.04.2020).

Sallan Gül, S. (2004). Sosyal Devlet Bitti, Yaşasın Piyasa. İstanbul: Etik Yayınları.

Sarı, D. B, Şahin, İ ve Gülmez, M. (2019). Küreselleşmenin Ekonomik ve Sosyolojik Etkileri: 1997'den Günümüze Bibliyografi Tabanlı Sistematik Derleme Çalışması. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20*(1), 241-259.

Saybaşılı, K. (1994). Mali Bunalım, İktisat Siyasası ve Özelleştirme", Özelleştirme Tartışmaları, Der. Aykut Polatoğlu, Bağlam Yayınları, İstanbul, ss. 57-76.

Selamoğlu, A. (1998). Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı, Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.

Selamoğlu, A. (2000). "Yoğunlaşan Sosyal Sorunları İle Küreselleşme", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Der. Veysel BOZKURT, Alfa Yayınevi, İstanbul, ss. 33-69.

SGK (2018). İstatistik Yıllıkları, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik., (E.T.: 20.03.2020).

Söylemez, S. (2009). Küreselleşen Dünyada Yoksulluk Sorununun İnsan Hakları Açısından Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Stewart, M. (1993). "Keynesçi İktisat Öğretisi", Liberalizm, Refah Devleti, Eleştiriler, Çev. Şule Kut, Der. Kemali Saybaşılı, Bağlam Yayınları, İstanbul, ss.53-87.

Sykes, R. (2011). Küreselleşme ve Sosyal Politika, (Ed. Pete Alcock, Margaret May ve Karen Rowlingson). Ankara: Siyasal Kitapevi.

Şaylan, G. (2003). Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi, İkinci Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.

Şenkal, A. (2011). Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, İstanbul: Alfa Basım Yayım.

Talas, C. (1997). Toplumsal Ekonomi, İmge Kitabevi, Ankara.

Tokol, A. (2000). Sosyal Politika, Bursa: Vipaş Yayınları.

Tokol, A. (2011). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Bursa: Dora Yayınları.

Topalhan, T. (2013). Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları, Ankara: Merdiven Yayın.

Topateş, H. (2018). Çalışma Sosyolojisinde Dönüşümler: Sanayi Toplumu ve Sanayi Sonrası Toplum, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Trebilcock, A. (2005). "Decent Work and the Informal Economy", UNU-WIDER Discussion Paper, Paper No: 2005/04, pp. 1-37.

Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1999). Sosyal Siyaset. İstanbul: Filiz Kitapevi.

Wallerstein, I. (2004). "Küreselleşme Mi, Geçiş Çağı Mı?", 21. Yüzyılda Siyaset, Çev. Taylan Doğan- Ender Abadoğlu, Aram Yayıncılık, İstanbul, ss.123-146.

World Inequality Database, World View, https://wid.world/world/#sptinc_p99p100_z/US;FR;DE;CN;ZA;GB;WO/last/eu/k/p/yearly/s/false/5.11/30/curve/false/country, (E.T: 02.05.2020).

Yaman, B. (1977). Kalkınmakta Olan Ülkelerde İstihdam Sorunu ve Çözüm Yolları, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Yayın No: 27, Bursa.

Zaim, S. (1990). Çalışma Ekonomisi İstanbul: Filiz Kitabevi.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 365-402

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000338
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 14.03.2021
Revizyon talebi: 29.03.2021
Son revizyon teslimi: 02.04.2021
Kabul: 02.04.2021
Online Yayın: 18.05.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Ekonomik Büyüme ve Enflasyonist Baskının Grevlere Etkisi: Türkiye Örneği

Impact of Economic Growth and Inflationary Pressure on Strikes: The Case of Turkey

Yasin Yılmaz[1], Abdullah Miraç Bükey[2]

Öz

Sendikaların temel kuruluş nedeni arasında yer alan işçinin sosyal ve ekonomik haklarının korunması meselesi grev faaliyetlerinin önemli bir amacı olmuştur. Bu doğrultuda sosyal ve ekonomik göstergelerden gayrı safi yurtiçi hasıla ve enflasyonun grevlere olan etkisi ampirik bir çalışma vasıtasıyla tahlil edilmiştir. Uygulanan ampirik çalışmanın metodolojisi ekonometrik zaman serisi yöntemlerinden ARDL Sınır Testi Yaklaşımıdır. Bu bağlamda ekonometrik modelin bağımlı değişkeni grev faaliyetlerini temsilen grevde kaybolan işgünü sayısı; bağımsız değişkenler ise kişi başı reel gayrı safi yurtiçi hasıla ve enflasyonu temsilen tüketici fiyat endeksidir (TÜFE). Çalışmanın bulgularına göre %95 güven seviyesinde değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Uzun dönem katsayılarına göre kişi başı reel GSYH'de meydana gelen %1'lik bir artış grevde kaybolan işgünü sayısını %1.043 oranında; enflasyonda meydana gelen %1'lik bir artış ise grevde kaybolan işgünü sayısını %0.982 oranında artırmaktadır. Tam logaritmik modele istinaden, kişi başı reel GSYH'nin grevler üzerindeki etkisinin bir miktar daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Grev, Reel GSYH, TÜFE, Zaman Serisi Yöntemi

Abstract

Protecting the social and economic rights of workers, one of the main motivations for the establishment of unions, is an important goal of strike activities. This study analyzed the effect of gross domestic product (GDP) and inflation (among other social and economic indicators) on strikes. The autoregressive distributed lag (ARDL) bounds test, an econometric time series method, was used in the study. The dependent variable of the model was the number of lost working days representing strike activities, and the independent variables

1 **Sorumlu Yazar:** Yasin Yılmaz (Dr. Öğr. Üyesi), Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Balıkesir, Türkiye. E-posta: yasinyilmaz@bandirma.edu.tr ORCID: 0000-0002-4046-6580

2 Abdullah Miraç Bükey (Arş. Gör.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: abdullahmiracbukey1@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-5483-9077

Atıf: Yilmaz, Y. ve Bukey, A. M. (2021). Ekonomik Büyüme ve Enflasyonist Baskının Grevlere Etkisi: Türkiye Örneği. Journal of Social Policy Conferences, 80, 365-402. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000338

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

were per capita real GDP and consumer price index (CPI), representing inflation. The findings of the study suggest that there is a long-term relationship between the variables at a 95% confidence level. According to the long-term coefficients, a 1% increase in real GDP per capita increases the number of working days lost to strikes by 1.043%, whereas a 1% increase in inflation increases the number of working days lost to strikes by 0.982%. The full logarithmic model indicates that the real GDP per capita has a slightly stronger effect on strikes.

Keywords

Strike, Real GDP, CPI, Time Series Method

Extended Summary

The Industrial Revolution witnessed the greatest mass transformations known in human history. In this period, the struggles for the acceptance of workers' rights and human rights were among the most important movements for advancing overall social rights. Strikes are a principal weapon of trade unions in such struggles for rights. Although trade unions were well-known in Turkey in 1947, in the 1961 Constitution, the 5018 law issued strike and lockout rights, including the true nature of trade union rights. Further, laws 274 and 275 contain regulations on unions, strikes, and lockouts that fill the gaps in the Constitution. However, over the years, several trends have affected union rights in Turkey, such as the prevalence of globalization and neo-liberalism in the Turkish economy after 1980. An expanding preference for flexible employment models in labor relations, the weakening of the social state principle, and restrictions in the state's intervention in the economic field resulted in a reduction of interest in trade unions, which led to the regression of trade union rights. The 1982 constitution was legislated instead of the 1961 constitution, and the laws numbered 2821 and 2822 were passed instead of the laws numbered 274 and 275. However, it is seen that the newly enacted legal regulations are more restrictive than the old ones Today, unions, strikes, and lockout laws have been combined under one umbrella by enacting Law 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements, superceeding the previous laws, 2821 and 2822.

This study analyzed the effect of gross domestic product (GDP) and inflation (among economic indicators) on strikes. The methodology used in this study is the autoregressive distributed lag (ARDL) technique called the ARDL bounds test, an econometric time series method. The dependent variable of the time series model was the number of lost working days representing strike activities. The independent variables were per capita real GDP and consumer price index (CPI), representing inflation. First, augmented Dickey–Fuller (ADF) and Kwiatkowski–Phillips–Schmidt–Shin (KPSS) unit root tests were performed for each variable. The test results suggest that the level value of the strike variable became stable, and the real GDP per capita and inflation variables became stable at the first difference values. Next, the lag length of the model was determined as ARDL (1, 0, 0) based on the Schwarz criterion. Then, within the framework of the analysis, whether the model has deviations from the assumptions was tested. Hypothetical tests of normality, autocorrelation, fixed variance, specification errors, and structural breaks were then performed,

indicating that the error terms of the model are normally distributed and have constant variances. No autocorrelation problems, specification errors, or structural breaks were identified. After the econometric model was found to exhibit assumptions, the ARDL bounds test was performed, confirming a long-term relationship of the model variables. Subsequently, by establishing an error correction model, it was observed that deviations in the model in the long term provide the necessary conditions for equilibrium. The result of the error correction model shows that approximately 63% of the deviations that occur in the long-term balance are balanced again within one period. This means that deviations in the long term are balanced within an average of 1.5 years. After confirming that the error correction model worked, long-term coefficients were calculated. According to the long-term coefficient results, both per capita real GDP and inflation variables are statistically significant at a 95% confidence level. Correspondingly, a 1% increase in real GDP per capita increases the number of working days lost to strikes by 1.043%, whereas a 1% increase in inflation increases the number of working days lost to strikes by 0.982%. When the coefficients of independent variables are compared, the effect of per capita real GDP on strikes is slightly stronger.

Considering that per capita real GDP level is commonly accepted as an indicator of a country's welfare, although there is assumed to be no economic victimization in times of prosperity, it is argued that unions will be inclined to strike in pursuit of a higher share of prosperity to increase their chances of success based on the assumption that employers generally seek to avoid strikes (Synder, 1977). Because an increase in CPI causes an increase in the cost of living, it is thought that the wage demands of unions in the collective bargaining process will increase and that they will be more inclined to use strikes as a tool for the acquisition of these rights. In addition, depending on the price increase, it is estimated that employers will have greater motivatation to avoid strikes based on the assumption that profitability will increase (Bairam & Howells, 1989, 94). Thus, the positive effects of an increase in real GDP per capita, which is among welfare indicators, and in CPI, which results in social cost pressure, show that unions seek to increase their bargaining power that reaches beyond economic concerns. This indicates that unions are rational organizations, just like rational individuals accepted in the approaches of classical economics.

Ekonomik Büyüme ve Enflasyonist Baskının Grevlere Etkisi: Türkiye Örneği

Sendikal haklar ve toplu pazarlık süreci içinde yer alan grev hakkı, işçi sınıfının uzun hak mücadelesi sonucunda kazanılmış önemli bir güçtür. Grev faaliyetinin ortaya çıkış nedeninin temelde ekonomik faktörlerin etkisi altında gerçekleştiği ifade edilebilir. Her ne kadar, grevi etkileyen faktörlerin başında ekonomik faktörler yer alsa da literatürde davranışsal, kurumsal politik ve sosyal faktörlerin de grevi etkilediği bilinmektedir.

Toplu pazarlığın en önemli konu başlıklarından olan ücretler, eksik rekabet şartları altında belirlenmekte ve taraflar bu süreçte pazarlık güçlerini ortaya koymaktadırlar. İşçiler sendikalar etrafında birleşerek güç dengesini kendi lehlerine çevirmek istemektedirler. Bu çerçevede ücretlerin tam rekabet piyasasından yoksun ve pazarlık gücüne tabi olduğunu savunan (Zaim, 1997, s.250-251) *pazarlık gücü teorisi*, emek piyasasında kısa bir dönemde işkolu ya da şirket düzeyinde ücretlerin saptanması sürecini ele aldığından, mikro bir kuram olarak kabul edilmektedir (Slichter, 1948, s.52). Bu teori; her ne kadar modern ücret teorileri arasında yer alsa da ücretin belirlenmesi noktasında toplu pazarlık taraflarının gücünün tespit edilmesini sağlamakta, sendikaların elindeki en önemli kozlar arasında yer alan grevleri, ekonomik faktörlerin etkisi altında değerlendirmektedir.

Makalede grevleri etkileyen ekonomik faktörler, *neo klasik ekonomik anlayış* çerçevesinde geliştirilen *"pazarlık gücü teorisi"* kapsamında ele alınacaktır. Bağımsız değişkenler ekonomik veriler üzerinden belirlenerek kişi başı reel GSYH ve tüketici fiyat endeksi (TÜFE) olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın temel amacı, *bağımlı çalışan* işçilerin yasal sendikal haklarından grev haklarını kullanmalarını etkileyecek ekonomik faktörlerden GSYH ve TÜFE ile grev arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu iki ekonomik verinin seçilmesinde; Türkiye'de doğrudan GSYH ve TÜFE'nin, greve etkisinin daha önce ölçüldüğüne dair bir çalışmaya rastlanılamaması, GSYH'nın refaha katkısı göz önüne alındığında, bu ekonomik refahtan işçilerin pay alabilme talebinin greve nasıl etki ettiği, enflasyonun ülkemizin temel ekonomik sorunları arasında yer alması ve tüketicinin satın alma gücünü negatif etkilemesinin grev yapma eğilimine tesiri çalışmanın araştırma konusunun kapsamını oluşturmaktadır. Bununla beraber ekonomiye etkileri incelendiğinde birbirine zıt olan bu iki

bağımsız değişkenin greve etkisi hem endüstri ilişkileri hem de işçi sendikalarının süreçlere psikolojik tepkisi açısından ayrıca önem arz etmektedir.

Tüketici fiyat endeksindeki yükselme yaşama maliyetinde de artışa neden olacağından, bu etkinin büyüklüğüne göre sendikaların toplu pazarlık sürecinde takınacağı tavır ve ücret taleplerinin de artacağı; ayrıca bu hakların kazanımında grev silahını kullanmaya daha meyilli olacakları düşünülmektedir. Bunun yanı sıra fiyat artışına bağlı olarak işverenin kârlılığının artacağı varsayımı üzerine, grevden kaçınmaya daha istekli olacağı tahmin edilmektedir (Bairam & Howells, 1989, s.94).

Reel GSYH yüksekliği bir ülke için refah göstergesi olarak kabul edilmektedir. Enflasyonist baskıların olduğu dönemlerde ekonomik gerekçelere dayanarak sendikaların toplu pazarlık sürecinde pazarlık güçlerini arttırmak adına grev silahına sarılmaları beklenen bir durum iken; refah dönemlerinde ekonomik bir mağduriyet olmamasına karşın işverenlerin grevlerden kaçınmak isteyecekleri varsayımı üzerinden, sendikaların refahtan daha fazla pay alabilmek ve başarılarını arttırmak adına grev yapmaya meyilli olacakları savunulmaktadır (Synder, 1977).

Kavramsal Çerçeve

Endüstri devrimi tüm insanlığı kökten değiştiren ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal hatta askeri olmak üzere birçok etkiye sahiptir. Öyle ki günümüzde kabul edilen demokrasi, insan hakları, üniter devlet anlayışı gibi birçok kavramın da öncüsü olmuştur. İngiltere'de ortaya çıkan bu devrim, öncelikle İngiltere'nin de içinde bulunduğu Avrupa ülkelerini etkilemiş, dolayısıyla ilk etkilerini de bu coğrafyada göstermiştir. Serflik yerine vatandaşlık hakkının tanındığı birinci kuşak insan haklarının yanı sıra işçi sınıfının mücadeleleri sonucunda elde edilen, sosyal ve ekonomik hakların bir insan hakkı olarak kabul gördüğü ikinci kuşak insan haklarının doğuşunda da sanayi devriminin doğrudan etkileri görülmektedir. Özellikle ikinci kuşak insan haklarının endüstri devrimi ile ortaya çıkan bir sınıfın yoğun çabalarının[1] neticesi ile elde edilmesi günümüzün sendikal haklarının da doğmasına neden olmuştur.

1 Çalışanların sanayi devrimi ile iş hayatında yaşadığı; çalışma saatlerinin uzun, çalışma ortamlarının çok kötü olması, ücretlerin sefalet ücretleri haddine düşürülmesi ve aile fertlerinin tamamının çalışmak zorunda kalması gibi zorlukların aynı zamanda sosyal hayata da sirayet etmesi, işçilerin hem sınıf hem de ortak mücadele etme bilinci kazanmasına neden olmuştur.

Günümüzde Türkiye'de sendikalarla ilgili geçerli kanunun olan 6536 sayılı STİSK'na (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu) göre sendika; "*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar*" (6356 STİSK md 2/ğ), olarak tanımlanmaktadır. Türkiye ve Fransa gibi ülkelerde hem işçi hem de işveren kuruluşlarını kapsamakta iken Almanya ve İngiltere gibi ülkelerde ise sadece işçi örgütleri olarak bilinmektedir. Bununla beraber ülkemizde, her ne kadar sendika kavramı hem işveren hem de işçi örgütleri için kullanılan bir ifade olsa da bu kavramla genel çerçevede işçi örgütleri anlaşılmaktadır (Tokol, 2008, s.15).

Sendikal haklar; örgütlenme, toplu pazarlık ve anlaşmazlıkların çözümünde kullanılan haklardan[2] ibarettir. Toplu pazarlık kavramı da sanayileşmenin bir ürünü olmakla beraber, bu kavram genellikle toplu iş sözleşmesi (TİS) kavramı ile karıştırılmaktadır. Toplu pazarlık hem toplu iş sözleşmesini hem de iş uyuşmazlıkları ve çözüm yollarını içeren bir süreç iken toplu iş sözleşmesi bu sürecin sadece bir parçasıdır. Toplu pazarlık sürecinde taraflar TİS'i imzalar ise toplu pazarlık süreci sona erecektir. Tersi durumda ortaya çıkan iş uyuşmazlıklarında taraflar, barışçıl çözüm yollarına başvurabileceği gibi çözüm yine de sağlanamaz ise mücadeleci çözüm metotlarına da başvurabilmektedirler (Akyiğit, 2014, s.606).

Türkiye'de *iş uyuşmazlıkları* mevzuatta, *hak* ve *çıkar uyuşmazlıkları* olarak iki ana başlıkta karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de halen uygulamada olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (STİSK); toplu hak uyuşmazlıkları, sadece yargı yolu[3] ile çözümlenebilmekte iken; aynı kanun yalnız TİS sırasında ortaya çıkan toplu çıkar uyuşmazlıklarında, arabuluculuk ve zorunlu tahkim gibi barışçıl çözüm yollarının yanı sıra grev ve lokavt gibi mücadeleci çözüm yollarının uygulanabilirliğine de müsaade etmiştir (Sümer, 2018, s.271-274).

Grev; Türk hukukunda günümüzde geçerli olan 6356 sayılı STİSK[4]'da "*İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin*

2 Toplu pazarlık sürecinde anlaşma olmaz ise barışçıl ya da mücadeleci çözüm yollarına başvurulabilmektedir. Mücadeleci çözüm yolları araçları; işçi tarafından grev, işveren tarafından lokavttır. Makalede, işlenen konu gereği, mücadeleci çözüm yolları denildiğinde grevin anlaşılması gerekmektedir.

3 Yorum Davası, Eda Davası ve Tahkim.

4 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir" şeklinde tanımlanmıştır (STİSK md.58/I). Türk hukuk sisteminde grev, kanuni ya da kanun dışı grev olarak ikiye ayrılmakta olup 6356 sayılı kanunda, sadece kanuni grev geçerli olarak görülmekte ve tanımı verilmektedir. Kanuni grevin tanımı "*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir*" (STİSK md.58/II) şeklinde verilmiştir.

Enflasyon "*bir ekonomide genel fiyat düzeyinde meydana gelen sürekli artış*" olarak; Reel GSYH ise "*bir ülkenin sınırları içinde belirli bir yılda üretilen nihai malların temel bir yılın piyasa fiyatları üzerinden değeri*" (Ünsal, 2007, s.10,13) olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye'de Sendikal Haklar ve Grev

Dünyada sendikal hakların ortaya çıkışı 1800'lü yılların ortasını bulurken, Türkiye'de neredeyse bir asır sonra kendini göstermiştir. Türkiye'de sendikal hakların ortaya çıkış ve gelişimini; 1947-1960, 1963-1980 ve 1983 sonrası olmak üzere üç dönemde incelemek mümkündür. Bu bağlamda Türkiye'de sendikalarla ilgili ilk yasal mevzuat, *1947 tarih ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun*'dur. Bu dönemin en önemli özelliği Türk sendikacılığının doğması iken dönemi 1960 sonrası sendikacılık anlayışından ayıran en önemli fark sendikalaşmanın, bir işçi örgütlemesi ve mücadelesiyle değil siyasal bir müdahale[5] ile ortaya çıkmış olmasıdır (Mahiroğulları, 2016, s.83). İkinci bir fark ise sendikal hakların, grev gibi etkin araçlardan mahrum olması nedeniyle tam anlamıyla var olmayışıdır (Yorgun vd., 2018, s.1905).

İkinci Dünya Savaşından sonra Keynesyen ekonomik anlayışın kendine daha çok alan bulmasına paralel, sosyal-refah devleti anlayışı bağlamında gelişen sendikal haklar, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de altın çağını yaşamıştır (Balcı, 2016). Türkiye'de bu dönem 1960-1980 arası yılları içine almaktadır. 1960-1980 yıllarını kapsayan dönemin en önemli yasal kaynağı olan 1961

5 5018 sayılı kanunun çıkması ile birlikte işçi sendikalarının örgütlemesinin büyük kısmı, *Türkiye Sosyalist Partisi* ile *Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi* tarafından gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla bu dönemde sendikaların; işçiler tarafından kurulsa da sol *siyasi akımlar* tarafından yönetilen sivil toplum kuruluşları haline gelmesi, bu kuruluşların endüstri ilişkilerine en alt seviyede katkısı sağlamalarına neden olmuştur.

Anayasasının, sendikal haklar anlamında en büyük katkısı, "sendika kurma hakkı" (md 46) ve "toplu sözleşme ve grev hakkı" (md 47) tanımasıdır. Böylece işçilere, sendikal hakların üçü de tanınmış ve Türkiye'de gerçek anlamda sendikal haklar ilk defa çağdaş devletlerde işçilere verilen haklar kadar yeterli düzeye çıkmıştır. Bunun bir sonucu olarak Türk sendikacılığı, "gelişme ve kişilik kazanma" sürecine girmiştir. Yine bu dönemde 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. 274 sayılı kanun ile sendika üyeliği kolaylaştırılmış ve kapsamı genişletilmiştir. Ayrıca ILO'nun 87 sayılı sözleşmesi ile uyumlu olması nedeniyle modern ve uluslararası normlara uygun olduğu ifade edilmektedir. 275 sayılı kanunda grev hem toplu hak uyuşmazlıkları hem de toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümü için mücadeleci bir çözüm hakkı olarak tanınmıştır (Mahiroğulları, 2016, s.160-206).

1973 yılında patlak veren petrol krizi[6] sonrası yaşanan ekonomik gelişmeler, Keynesyen ekonomik anlayışı ve sosyal-refah devleti modelini sorgulanır hale getirmiş ve dünya ekonomi düzeninde kırılmalar oluşturmuştur (Ay & Uçar, 2015, s.16-18). Bu durum sendikaların pozisyonunda da değişmelerin başlangıç noktası olmuştur. 1980'li yıllardan sonra tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de neo liberal ekonomik modele geçilmesi ve küreselleşme süreci ile sosyal devlet mekanizması zayıflamış, bununla birlikte çalışma şekillerinde de esnek model rağbet görmeye başlamıştır. Netice itibariyle sendikalar da bu durum karşısında mühim derecede güç kaybına uğramıştır. Günümüzde dijitalleşme ve dijital ekonomiye geçiş ile birlikte sendikaların mevcut durumu da tartışılır hale gelmiş, yeniden yapılanması konusunda yeni görüşler ortaya atılmaya başlanmıştır (Boyacı, 2020, s.79-83).

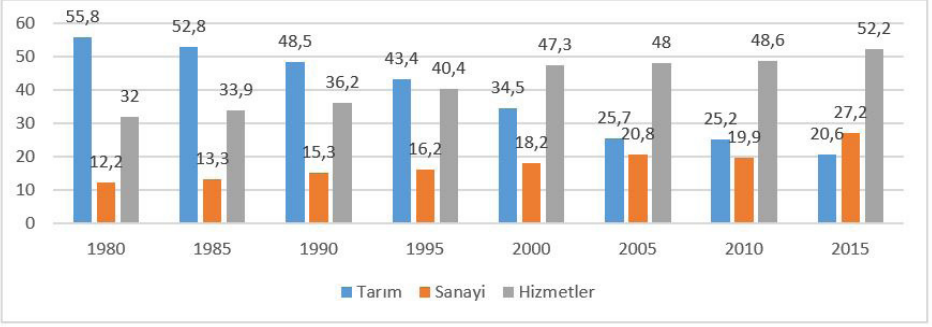
Bu dönemin endüstri ilişkileri bağlamında eleştirilen bir yönü de sendikaların, her ne kadar yasal düzenlemelerle siyasi partilerin doğrudan müdahalelerinden uzak tutulmaya çalışılmasına rağmen ideolojik çerçeveden kurtulamamaları ve bu bağlamda *grev hareketleri*nin de siyasal ve ideolojik zeminden etkilenmeleridir[7].

24 Ocak 1980 yılında alınan kararlar çerçevesinde ülke ekonomisi neo liberal yapı üzerine inşa edilmiştir. Bu kararlar 12 Eylül 1980 darbesi ile başa getirilen hükümet tarafından da uygulanmaya devam edilmiş, hatta 24 Ocak kararlarının

6 1973 yılında başlayan Arap-İsrail savaşında, ABD'nin, Batı Avrupa ülkelerinin ve Japonya'nın İsrail'e olan desteğini kesebilmek amacıyla bu ülkelere uyguladığı ambargodur.

7 Detaylı bilgi için bakınız, Mahiroğulları, 2016, 294-306.

mimarı Turgut Özal darbe hükümetinin ekonomiden sorumlu devlet bakanı olarak atanmıştır. Müteakip yıllarda iki dönem daha Özal hükümetlerinin kurulması, neo liberal ekonomi anlayışının Türkiye'de sistematikleşmesini sağlamıştır (Şahin, 1995, s.196-213). Neo liberal ekonomik anlayışın benimsenmesi devletin korumacı politika anlayışının zayıflaması ve en büyük işveren olan devletin küçülmeye gitmesi neticesinde sendikalar üye kaybına uğramıştır (Delican, 2006, s.19-26). Yine neo liberal ekonomik anlayış kapsamında esnek çalışma modellerinin işveren tarafından tercih edilmesi, teknolojide yaşanan gelişmeler neticesinde ortaya çıkan yeni üretim metotları, sendikaların daha yoğun olduğu sanayi sektöründen ve daha çok hitap ettiği yarı vasıflı ve vasıfsız mavi yakalı işçilerin yerini hizmet sektörü ve beyaz yakalı vasıflı işçilerin alması, sendikalara olan ilgi ve ihtiyacı azaltmıştır (Kurtulmuş, 2001, s.238-245). Yeni üretim metotlarının ortaya çıkması ayrıca istihdam şeklini ve çalışma ilişkilerini, toplu iş ilişkilerinden bireysel iş ilişkilerine dönüştürerek sendikasız endüstri ilişkilerine doğru bir gidişatı tetiklemiştir (Şenkal, 1999, s.95-101).



Grafik 1. 1980-2015 Yılları Arasında İşgücünün Sektörler Arasında Dağılımı

Kaynak; DPT, DİE ve TÜİK verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. (DPT, 2002, 26); (DİE, 2005, 12); TÜİK (2021,23, Şubat) İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1

1980 yılından sonra tarım sektöründe istihdam edilen işgücü sürekli azalırken; sanayi ve hizmetler sektörlerinde sürekli artmaktadır. Tarım sektöründe sendikalaşma oranı çok düşük olduğundan dolayı buradaki istihdam oranlarının azalması bir nevi sendikalar için avantaj olabilmektedir. Sendikalaşmanın en çok sanayi sektöründe ve mavi yakalı işçilerde olması bununla birlikte son

verilerde Türkiye işgücü piyasasında istihdam payının neredeyse ¼'ünü ihtiva etmesi, hizmetler sektöründe istihdamın ise işgücü piyasasının yarısından fazlasını kapsaması sendikalaşma oranlarının azalacağının tahmin edilmesine yol açabilmektedir.

1980 sonrası dönemde sendikal haklar ile ilgili yasal zemin öncelikle 1982 Anayasasıdır. 1961 Anayasasında ilk defa tanınan grev hakkının ve geniş sendikal özgürlüklerin bazı kesimler tarafından istismar edilerek toplumsal boyutta etkiler doğurması 1982 Anayasasında bu hakların kısıtlanmasına neden olmuştur. Grev ile ilgili önemli bir kısıt, *hak grevi*nin kaldırılması, *menfaat grevi*nin tanınmasıdır (1982 AY md 54/I). Ayrıca 54/VII'de[8] kanuni grev dışındaki grev türleri de yasaklanmıştır. 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yerine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) yerine de 2822 sayılı TİSGL Kanunu çıkarılmıştır. 1961 ve 1982 Anayasaları arasında olduğu gibi bu kanunlar arasında da sendikal hakların (başta grev hakkı olmak üzere) kısıtlandığı görülmektedir.

2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) ile 2821 ve 2822 sayılı kanunlar birleştirilerek tek kanun altında toplanmıştır. 6356 sayılı STİSK ile sendikal haklar; AB normlarına, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine, özgürlükçü ve demokratik toplum esaslarına daha uyumlu hale getirilmeye çalışılmıştır.

6356 sayılı Kanunla, sendika üyelik işlemleri için notere başvurma şartı kaldırılarak, E-Devlet platformu üzerinden yapılmaya başlanmıştır. Böylece hem noter masrafı gibi ek bir külfetin işçi üzerinden kaldırılması hem de sendika üye sayılarının istatistiki anlamda net ve doğru bir şekilde kayıt altına alınması gerçekleştirilmiştir.

8 AY 54/VII: "Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz". Bu fıkra 2010 yılı Anayasa değişikliğinde kaldırılmıştır.

Tablo 1
1984-2015 Yılları Arasında Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı (GKİS), Greve Katılan İşçi (GKİ) ve Grev Sayısı (GS)

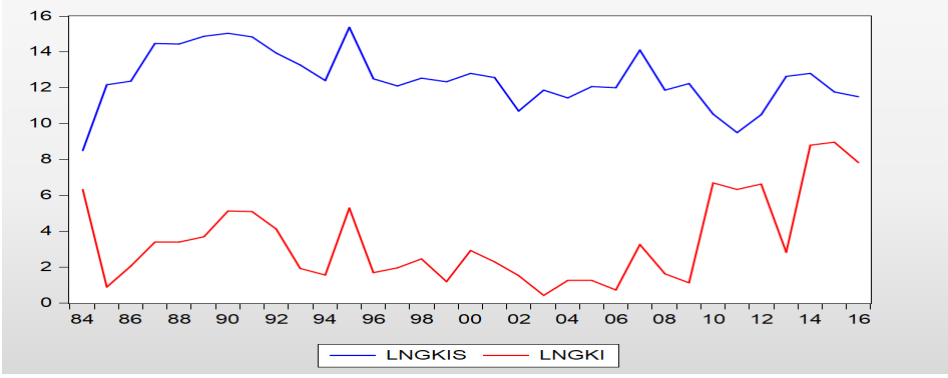
Yıllar	GKİS	GKİ	GS	*Yıllar*	GKİS	GKİ	GS
1984	4947	561	4	***2000***	368475	18.705	52
1985	194296	2.410	21	***2001***	286015	9.911	35
1986	234940	7.926	21	***2002***	43885	4.618	27
1987	1961940	29.734	307	***2003***	144772	1.535	23
1988	1892655	30.057	156	***2004***	93161	3.557	30
1989	2911407	39.435	171	***2005***	176824	3.529	34
1990	3466550	166.306	458	***2006***	165666	2.061	26
1991	2809354	164.968	398	***2007***	1353558	25.920	15
1992	1153578	62.189	98	***2008***	145725	5.040	15
1993	574741	6.908	49	***2009***	209913	3.101	13
1994	242589	4.782	36	***2010***	37762	808	11
1995	4838241	199.867	120	***2011***	13273	557	9
1996	274322	5.461	38	***2012***	36073	768	8
1997	181913	7.045	37	***2013***	307894	16.632	19
1998	282638	11.482	44	***2014***	365134	6.603	13
1999	229825	3.263	34	***2015***	128801	7.940	27

Kaynak; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinden yararlanılmıştır. (ÇSGB, 2016).

1980 askeri darbesi sonucunda sendikal faaliyetler 1980-1983 yılları arasında askıya alınmıştır. 1961 Anayasasının yerine getirilen 1982 Anayasası her ne kadar sendikal hakların kullanımını üç yıl aradan sonra tekrar teminat altına alsa da her iki anayasanın da askeri darbe anayasası olmasına rağmen; 1961 Anayasasında işçilere sağlanan sendikal özgürlükler yeni anayasada kısıtlanmıştır. 1984 yılı itibari ile yasakların kalkmasına rağmen sendikal faaliyetlere dolayısıyla greve de temkinli yaklaşan sendikaların 1984-1987 yılları arasında grevlere katılımı düşük sayıda olmuştur. Öyle ki 1984 yılı, grevde kaybolan işgünü sayısının 1984-2015 yılları arasında en az olduğu yıldır (Mahiroğulları, 2016, s.407).

1987- 1991 yılları arasında grev sayısı arttığı gibi greve katılım ve grevde kaybedilen işgünü sayısı (gkis) da artmıştır. Hatta gkis yaklaşık 3,5 milyon saate çıkarak, Türk sendikal tarihinde hiç olmadığı bir seviyeye ulaşmıştır. 1995 yılında yaşanan ekonomik krizin de etkisiyle, gkis ve grevlere katılım Türkiye'de tüm zamanlar içinde hiç olmadığı kadar yüksek bir sayıya ulaşmıştır.

1995 sonrasında grevlerde azalmalar; küreselleşme, küresel rekabetin artması, neo liberal politikaların güçlü bir şekilde uygulanması, esnek çalışma formlarının hem işgücü piyasasında hem de yasal zeminde kendine yer bulması nedenlerine bağlı istihdam güvencesinin zayıflaması sonucuna bağlanabilir. Zira bu dönemde sendikaların iş uyuşmazlıklarının çözümünde, grev gibi çatışmacı yöntemler yerine diyalog ve uzlaşmacı bir tutum sergilemesi; ücret artışı gibi yeni ekonomik kazanımlar yerine istihdamı korumak adına mevcut kazanımları kaybetmemeyi amaçlamışlardır (Ekin, 2000, s.8-10).



Grafik 2. 1984-2015 Yılları Arasında Greve Katılan İşçi – Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı[9]

Kaynak; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinden yararlanılmıştır. (ÇSGB, 2016)

Grevi Etkileyen Sosyo Ekonomik Faktörlerle İlgili Literatür

Balcı yaptığı çalışmada Türkiye'de kurumsal ve sosyo ekonomik faktörlerin grev üzerine etkilerini araştırmıştır. Çalışma 1963 – 1991 yıllarını kapsasa da bu dönem; ayrıca 1963 – 1980 ve 1984 – 1991 yılları olarak iki döneme ayrılarak da incelenmiştir. Ücret, enflasyon ve işsizlik oranı değişkenlerini kapsayan ekonomik değişkenler; sendikalaşma oranı ve toplu sözleşmeye dahil işçi

9 Grafik2'de GKİS ve GKİ verilerinin grafiksel etkilerinin daha net görülebilmesi için logaritmaları alınmıştır.

sayısını içeren kurumsal değişkenler; 12 Mart 1971 muhtırası, 12 Eylül 1980 askeri darbe ve 1974 Kıbrıs Barış Harekâtı dönemlerini baz alan sosyo politik kukla değişkenler regresyon analizi ile ölçülmüştür. 1963 – 1991 dönemi için sendikalaşma oranı ile grevler arasında pozitif yönlü, ücret artışları ve işsizlik oranı ile grev sayısı arasında negatif yönlü, enflasyon ile grevler arasında doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. 1963 – 1980 döneminde işsizlik oranı ile grevler arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuşken diğer bağımsız değişkenler ile grev arasında 1963 – 1991 dönemindekine benzer ilişkiler tespit edilmiştir. Son olarak 1984 – 1991 döneminde sendikalaşma oranı ve enflasyon ile grevlerin arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmişken ücret artışları ve işsizlik oranı ile grevler arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Balcı, 2016, s.170-177).

Şahin'in 1964 – 1998 yıllarını kapsayan çalışmasının amacı Türkiye'de grevin belirleyicilerini tespit etmektir. Çalışmada poisson regresyon modeli kullanılmıştır. Bağımlı değişken grevdir. Bağımsız değişkenler arasında; işsizlik oranı, sendikalaşma oranı, çalışan başına milli gelirin değişim oranı (RGDPW) ve 1980 sonrası için bir kukla değişken yer almaktadır. Araştırmada; RGDPW ile grev sayısı arasında negatif yönlü fakat istatistiki olarak anlamlı olmayan bir ilişki, sendikalaşma oranının grev sayısını etkilemediği, işsizlik oranı ve kukla değişkenin ise grev sayısı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Şahin, 2002).

Kayacan çalışmasında grevlerin ekonomik değişkenler üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışma ile ilgili veriler 1963 – 2000 yılları arasını kapsamakla birlikte, 1963 – 1980 ve 1984 – 2000 yıl aralıkları olmak üzere iki farklı zamana bölünerek en küçük kareler yöntemi (regresyon analizi) ile incelenmiştir. Yazarın, zamanı bir bütün yerine ikiye ayırma nedeni, 1981 – 1982 – 1983 yıllarında Türkiye'de askeri darbe sonrasında grevlerin yasaklanması olarak ifade edilmiştir. Çalışmada grevlerdeki %1'lik bir artışın ücretleri; 1963 – 1980 döneminde %0,62 oranında artırdığı, 1984 – 2000 yılları arasında %1,1 artırdığı tespit edilmiştir. Greve katılan işçi sayısındaki %1'lik bir artışın ücretleri; 1963 – 1980 yılları arasında %0,83, 1984 – 2000 yılları arasında %0,76 artırdığı bulunmuştur. Grevde kaybolan işgünündeki %1'lik artışın; 1963 – 1980 yılları arasında %0,66, 1984 – 2000 yılları arasında %0,72 civarında artırdığı sonucuna varılmıştır (Kayacan, 2004).

Çetintaş ve arkadaşları 2008 yılında yaptıkları çalışmada, Türkiye'de sendikalaşma ile ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişkiyi

araştırmışlardır. 1984 – 2004 yıllarını kapsayan veriler yapısal kırılmalı birim kök testi, eş bütünleşme ve nedensellik testleri ile incelenmiştir. Çalışmada kullanılan değişkenler; sendikalı işçi sayıları, işsizlik oranı ve GSYH verileridir. Ayrıca GSYH, TÜFE'ye bölünerek reel değere dönüştürülmüştür. Makalede, sendikalaşma ile ekonomik büyüme ve işsizlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca nedensellik testine göre büyüme ve sendikalaşma arasında, büyümeden sendikalaşmaya doğru tek yönlü, sendikalaşma ve işsizlik arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Çetintaş & Şenkal & Başel, 2008).

Aktakas yaptığı çalışmada, Türkiye'de ortalama reel ücretlerin belirlenmesinde Toplu İş Sözleşmelerinin (TİS) etkisini araştırmıştır. Araştırma 1980 – 2011 yıllarını kapsamaktadır. Veriler durağanlık testi, eş bütünleşme testi ve zaman serisi yöntemi ile sınanmıştır. Burada ortalama reel kazançlar bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. İşsizlik oranı, grev sayısı, verimlilik, TİS sayısı ve hata terimi bağımsız değişkenler olarak seçilmiştir. Çalışmada TİS, verimlilik ve istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; grevlerin reel ücretleri negatif etkilediği ve aralarında uzun dönemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Aktakas, 2013).

Peker ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada Türkiye'de Toplu İş Sözleşmelerinin (TİS) ve grevin işsizliğe olan etkisi araştırılmıştır. Çalışma 2000 – 2012 yıllarını kapsamaktadır. Burada Türkiye'de işsizlik oranı bağımlı değişken olarak seçilmiştir. TİS sayısı, grev sayısı, TİS'nin kapsadığı işçi sayısı, bileşik öncü gösterge ayrıca üç mevsimsel kukla değişken bağımsız değişkenler olarak belirlenmiştir. Veriler Vektör Otoregresyon (VAR) Modeli ile analiz edilmiştir[10]. Makalede işsizliğin hem toplu iş sözleşmelerine hem de grevlere duyarlı olduğu bununla beraber işsizliğin %10'unun grevlerden, %7'sinin ise TİS'nden kaynaklandığı tespit edilmiştir (Peker vd., 2015).

Arısoy ve Yaprak yaptıkları çalışmada Türkiye'de grev sayısını nelerin etkilediğini bulmayı amaçlamışlardır. 1984 – 2005 yıllarını kapsayan veriler Sayma Veri (Poisson ve Negatif Binom regresyon) yöntemleri ile sınanmıştır. Çalışmada tercih edilen bağımlı değişken grevdir. Bağımsız değişkenler ise

10 Çalışmada analizler iki aşamalı yapılmıştır.

I. Aşama: Durağanlık Düzeyleri; DF (Dickey Fuller), PP (Philips Peron) ve ADF (Augmented Dickey Fuller) testleriyle analiz edilmiştir.

II. Aşama: Modelin En Uygun Gecikme Uzunluğu; AIC (Akaike Information Criterion), SIC (Schwarz Information Criterion) ve FPE (final Prediction Error) ölçütleri kullanılarak analiz edilmiştir.
*Çalışmada ,Varyans sorunu olup olmadığı White testi ile analiz edilmiştir.

ekonomik ve sosyal değerleri yansıtan çalışan başına gelirdeki değişim, sendikalaşma oranı, iktisadi oynaklık endeksi, iktisadi hoşnutsuzluk endeksinden teşekküldür. Çalışmada sendikalaşma oranı ile grev sayısı arasında negatif yönlü, iktisadi hoşnutluk endeksi ile ise pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Arısoy & Yaprak, 2016).

Ünal ve Köse tarafından Türkiye'de yapılan çalışma, ücret artışını hangi değişkenlerin daha fazla etkilediğini bulmayı amaçlamaktadır. 1963 – 2015 yılları arasını kapsayan veriler, Vektör Otoregresyon (VAR) modeli ile ölçülmüştür. Burada bağımlı değişken ücrettir. Bağımsız değişkenler ise Grev (grevde kaybedilen işgünleri), enflasyon ve Reel GSYH'dır. Yapılan çalışmada bağımsız değişkenlerden grev'in ücret artışlarını diğer faktörlerden daha fazla etkilediği sonucuna varılmıştır (Ünal & Köse, 2018). Ünal ve Köse yine aynı verilerle, enflasyon, ekonomik büyüme ve grevde kaybolan işgünü sayısı bağımsız değişkenlerinin ücret artışlarına etkisini, Engle-Granger Eşbütünleşme Analizi ve Hata Düzeltme Modeli çerçevesinde incelemişlerdir. Çalışmada; kısa dönemde enflasyon ve ekonomik büyümenin, uzun dönemde ise enflasyon ve grevde kaybolan işgünü sayısının ücretin belirleyicileri arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ünal & Köse, 2019). Yazarların her iki çalışmasında aynı veriler üzerinde çalışmalarına rağmen farklı metotlar uygulamaları, çalışmalarının kısa ya da uzun dönem ilişkilerini inceleme anlamında farklılık ortaya koymuştur. Bu bağlamda verilerin; VAR yönteminde kısa dönemli, Hata Düzeltme Modelinde ise uzun dönemli ilişkileri ortaya koyulmuştur.

Yorgun ve arkadaşları 1963 – 1994 yıllarını kapsayan çalışmalarında Türkiye'de sendikal bir hak olan grev sayısını etkileyen faktörleri en küçük kareler yöntemi ile analiz etmişlerdir. Bu bağlamda bağımlı değişken grev sayısıdır. Bağımsız değişkenler ise nitel ve nicel olmak üzere iki ana gurupta toplanmıştır. Nicel değişkenler TÜFE ve sendikalaşma oranı, nitel değişkenler ise hükümet kurma şekli, büyüme modeli ve iktidardaki partinin siyasi eğilimi olarak belirlenmiştir. Çalışmada iktisadi zaman serileri kullanılmıştır. İktisadi zaman serilerinin genellikle durağan olmaması, bu durumun da sahte regresyona neden olacağı düşüncesi ile zaman serilerinin durağanlığını test etmek amacıyla ADF, PP ve KPSS testleri yapılmıştır[11]. DF ve PP testlerine göre zaman serinin durağan olduğu, KPSS testine göre ise tam tersi bir sonuç elde edilmiştir.

11 ADF: Genişletilmiş Dickey-Fuller testi, PP: Phillips-Perron testi, KPSS: Kwiatkowski, Philips, Schmint ve Shin testi.

Değişkenlerin durağanlık seviyeleri belirlendikten sonra çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmada grev sayısındaki artış ile sendikalaşma oranı ve hükümetlerin kuruluş şekli arasında anlamlı ilişki kurulmuş olup diğer değişkenlerin bu artış ile arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Bu bağlamda sendikalaşma oranı arttıkça grev sayısının azaldığı; askeri müdahaleler sonucunda ortaya çıkan anti demokratik hükümetler zamanında da grev sayısının azaldığı tespit edilmiştir. Burada asıl vurgulanmak istenen sonuçlar arasında; sendikaların demokratik bir yapılanma olduğu ve bu demokratik yapılanmalar güçlendikçe iş hayatında anlaşmazlıkların daha barışçıl yollarla çözüleceği, askeri müdahaleler gibi anti demokratik süreçlerin demokratik yapılanmaları ve bu yapılanmaların kullandıkları araçların da kullanılmasını engelledikleri yer almaktadır (Yorgun vd, 2018).

Başol ve Yalçın 2017 yılı verilerine dayanarak, OECD ülkelerini inceledikleri makalelerinde, sendikalaşmanın emek piyasası üzerindeki etkilerini, yapısal eşitlik modellemesi tekniği kullanarak araştırmışlardır. Bu bağlamda çalışmada, emek piyasasının istihdam ve kişisel kazanç göstergelerinin yanı sıra işsizlik ve emek piyasasına olan güvensizlik göstergelerine, sendikal yoğunluğun ve toplu pazarlık süreci içinde bulunan işçi sayısının etkileri incelenmiş, pozitif emek piyasası göstergelerinin (istihdam ve kişisel kazanç) artması ve negatif emek piyasası göstergelerinin (işsizlik ve piyasaya olan güvensizlik) azalması sonuçlarına ulaşılması beklenmiştir. Makalede sendikalaşma oranı ve toplu pazarlık süreci kapsamına giren işçi sayısının artmasına paralel; istihdam oranının ve işe bağlı kazançların, araştırmanın başında beklendiği gibi arttığı, yapısal işsizlik ve işgücü piyasasına olan güven değişkenleri üzerinde araştırmada negatif bir etkisi çıkacağı beklentisinin aksine herhangi bir etkinin ortaya çıkmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Başol & Yalçın, 2020).

Davies İngiltere'de 1966 – 1975 yılları arasını kapsayan çalışmasında enflasyon oranı, işsizlik oranı, gelir politikaları ve şirket kârları bağımsız değişkenleri ile grev sayısı (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi en küçük kareler yöntemini kullanarak regresyon analizi ile araştırmıştır. Araştırmada, işsizlik oranındaki artışın grev eğilimini azaltmakta olduğunu, beklenen enflasyon oranındaki artışın net harcanabilir gelirde azalmalara neden olacağından grev eğilimini artıracağı sonuçlarına ulaşılmıştır (Davies, 1979).

Gramm ve arkadaşları tarafından 2008 yılında yayımlanan makalede, İngiltere'de ekonomik yapı ve gelirler politikasının grevlere etkisi zaman serisi

verilerinin analizi yöntemi ile araştırılmıştır. Araştırma, 1971 – 1980 ve 1954 – 1980 yılları olmak üzere iki farklı dönemi kapsamaktadır. 1954 – 1980 dönemine ait araştırmalar üçer aylık verileri, 1971 – 1980 dönemi ise yıllık verileri içermektedir. Burada bağımlı değişken olarak grev sayısı, bağımsız değişken olarak ise genel enflasyon, 12 aylık enflasyon tahmini, fiyatlar genel seviyesi ve işsizlik oranı ele alınmıştır. Çalışmada enflasyon belirsizliğinin hem grev insidansını hem de şiddetini önemli derecede artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca işsizlik oranı ile grev arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu buna rağmen 80'li yıllarda grev aktivitesindeki azalmaların, işsizlik belirsizliğinin yüksek olmasından ziyade azalan enflasyon belirsizliğinden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Gramm & Hendricks & Kahn, 2008).

Skeels 1971 yılında yayımladığı çalışmasında, en küçük kareler yönetimini kullanarak, grev aktivitesinin, ABD'de 1952-1968 dönemi için ekonomik, politik, tutumsal, mevsimsel ve trend değişkenleri arasındaki ilişkisi üzerine araştırma yapmıştır. Skeels grevleri büyük ve küçük olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Bu bağlamda 1968 yılında on bin ve daha fazla işçiyi barındıran grevlerin büyük grevler olduğu ve grev kararları içindeki sayısal ağırlığının ise %1'den az olduğunu ifade etmektedir. Buna rağmen etkisinin ağırlığı bakımından büyük grevlerin, grev yapan işçilerin %37,5'ni, grevde kaybolan işgünü sayısının %41,8'ini kapsamaktadır. Bu nedenle grev kararı sayısının, grev etkisi bağlamında dikkatlice gözden geçirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Çalışma değişkenler açısından Grev faaliyeti (bağımlı değişken); grev sayısı, greve katılan işçi sayısı, başlamış olan greve katılan işgücü yüzdesi, grevde kaybolan işgünü sayısı ve yüzdesini kapsamaktadır. Bağımsız değişkenlerden ekonomik değişkenler; reel GSMH, işsizlik oranı, saatlik kazançtaki değişim fiyatlar genel seviyesi verileridir. Siyasal değişkenler; genel tutum değişkeni ve üçer aylık mevsimsel değişkenleri kapsayan kukla değişkenler yer almaktadır. Makalede elde edilen sonuçlar; reel GSMH tüm denklemlerde %5 anlamlı bulunmuştur. Reel GSMH ile grev sayısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu hatta Reel GSMH 10 milyar dolar daha arttığında grev sayısında da %5'lik artışa neden olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Reel GSMH'deki artışın; başlayan grevlere katılan işçi sayısını, başlayan grevlere katılan işgücü yüzdesini, devam etmekte olan grevlere dahil olan işgücü yüzdesini ve devam etmekte olan grevlere katılan işçi sayısını %19-20 artırdığı ifade edilmektedir. Yüksek işsizlik grev sayısını negatif yönde etkilediği ve ücret ile refah arasında da pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Siyasal faktörlerin grev sayısı ile

ilişkilendirilmesinde, ABD temsilciler meclisinin kontrolü demokratların elinde iken cumhuriyetçilerin kontrolüne nazaran %30-40 daha fazla grev faaliyetinin gerçekleştiği ve demokrat parti üyesi bir liderin başkan olması neticesinde grev sayısında %5'lik bir artış olduğu ortaya koyulmuştur. Bunlara ek olarak çalışmada büyük grevlerin ortaya çıkmasında, siyasal faktörün etkisinin daha fazla olduğu ifade edilmektedir. Son olarak çalışmada grevi etkileyen ekonomik ve siyasal faktörler arasında en etkili değişkenin Reel GSMH olduğu tespit edilmiştir (Skeels, 1971).

Kaufman 1982 yılında yaptığı çalışmada, "ekonomik" ve "örgütsel-politik" grev modelleri üzerine bir değerlendirme yapmayı, ABD'deki grev faaliyeti modeli için grev modellerin bir sentezini önermeyi ve test etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada kullanılan bağımsız değişken grev, grev sayısı ve greve katılan işçi sayısından meydana gelmektedir. Bağımsız değişkenler ise ekonomik ve örgütsel değişkenler; sendika üyeliği, işsizlik oranı, yıl içinde sona eren toplu iş sözleşmelerinin ortalama süresi, fiyatlardaki yüzde değişim değişkenleridir. Politik değişkenler arasında demokrat kongre üyelerinin yüzdesinin yanı sıra *altı kukla değişken*[12] yer almaktadır. Araştırmadaki yer alan veriler 1900 – 1977 yıllarını kapsamakta olup regresyon analizi yöntemi ile ölçülmüştür. Çalışmada grev kararını; endüstriyel ilişkilerin yer aldığı toplam çevre, toplu pazarlığın kurumsal yapısı ve tarafları, örgütsel güvenlik ve güç kaynakları, yönetimin sahip olduğu ideolojik pozisyona ve ekonomik ortama bağlı olarak değiştiği tespit edilmiştir. Ekonomik nedenler arasında işsizlik oranı ve enflasyonun grevler üzerinde etkisi olduğu ifade edilmektedir. ABD'de II. Dünya Savaşı sonrası dönemde (1948 sonrası) savaş öncesi döneme göre grev sayısında önemli düzeyde bir azalma bulunmuştur. Grevlerdeki bu azalmanın; kısmen ekonomik istikrardan kaynaklandığı ama daha çok toplu pazarlığı yürüten sendikal örgüt ve siyasi çevreye bağlı olduğu düşünülmektedir. Başka bir ifade ile grevlerdeki düşüşün ekonomik faktörlerden ziyade örgütsel-politik faktörlerden kaynaklandığı kabul edilmiştir (Kaufman, 1982).

12 Kaufman'ın çalışmasında yer alan kukla değişkenler;
- I. Birinci Dünya Savaşı yılları için kullanılan kukla değişken (1917 – 1918).
- II. Refah kapitalizminin politik gelişmelerini temsil eden kukla değişken (1923 – 1930).
- III. Siyasal olaylar ve kamusal tutumlardaki değişimleri temsil eden kukla değişken (1933 – 1941).
- IV. İkinci Dünya Savaşı için kullanılan kukla değişken (1942 – 1943).
- V. Taft-Hartley Yasası'nın geçişinin politik etkisi kullanılan kukla değişken (1947 – 1948).
- VI. Kore savaşının etkisi için kullanılan kukla değişken (1951 – 1952).

Hamann ve arkadaşları 2012 yılında, EU15[13] ve Norveç ülkelerinde, 1980 – 2006 yıllarını kapsayan çalışmalarında, sendikaların politik reformlara dahil edilme süreci ile ilişkisini ölçmeyi amaçlamışlardır. 16 ülkenin 27 yıllık verisi dikkate alındığında ortaya 432 yıllık devasa bir data kaynağı çıkmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeninin diğer çalışmalardakinden temel farkı, bir yıldaki grev sayısı ile ölçülmeyip, belirli bir yıl içinde grev olup olmadığının dikkate alınmasıdır. Bağımsız değişkenler ise GSYH ve işsizlik oranı olup veriler bir zaman serisi lojistik regresyon tahmin edicisi ile sınanmıştır. Çalışmada; GSYH arttığında grev oranlarında azalmaya, yüksek işsizliğin ise daha yüksek oranda grev artışına neden olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte genel grevlerin, hükümet politikalarına bir tepki olarak ortaya çıktığı görülse de asıl nedeninin sendikaların hükümet politikalarından dışlanmaları olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda hükümetlerin, sendikaları politik süreçlerden uzak tutmasının grev olasılığını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca hükümetin sağ ya da sol politik görüşe sahip olmasının da genel grev olasılığını etkilediği ve hükümetin sağ görüşe sahip olmasının grev olasılığını artırdığı tespit edilmiştir (Hamann vd., 2012).

Paldam ve Pedersen tarafından hazırlanan makalede, 1948 – 1975 döneminde on yedi OECD ülkesindeki[14] endüstriyel çatışmalara (grevler ve lokavtlar) ilişkin verilerin analizi ile greve etki eden ekonomik, siyasi ve beşerî faktörlerin neler olduğu araştırılmıştır. Bu çalışmada toplu pazarlık ve grev modellerinden Ashenfelter – Johnson siyasi modeli, ekonometrik olarak ise zaman serisi yöntemi tercih edilmiştir. Bağımlı değişken grevler, bağımsız değişkenler ise nominal ve reel ücretler, tüketim malları için fiyat, brüt faktör geliri için reel büyüme oranı, net ücret payındaki değişiklikler[15], hükümet bileşimi[16] ve seçim yılı[17] için kukla değişkenler olarak belirlenmiştir. Çalışma ekonomik açıdan değerlendirildiğinde, ücretler ve grev arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, nominal ücretlerdeki değişim, reel ücretlerdeki değişimden daha fazla etki ettiği tespit edilmiştir. İşsizlik oranı ile grevler arasında istikrarsız bir ilişki olduğu bulunmuştur. Politik açıdan sonuçlar ise sol hükümetler döneminde,

13 EU15: Almanya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, Yunanistan.

14 OECD 17 ülkesi: ABD, Almanya, Avustralya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık (İngiltere), Danimarka, İrlanda, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İsveç, İtalya, Japonya, Kanada, Norveç, Yeni Zelanda.

15 Net milli gelirin yüzdesi olarak ücret toplamı.

16 Sağ "+1", sol "-1", karışık "0" olarak alınmıştır.

17 Seçim için; seçim "+1", değilse "0" değeri verilmiştir.

sağ hükümetlere nazaran çatışma ve grevlerin daha yoğun olduğu ifade edilmiştir (Paldam & Pederson, 1982).

Bairam ve Howells'ın yaptıkları çalışmanın temel amacı, 1952 – 1985 döneminde Yeni Zelanda'daki grev aktivitesinin belirleyicilerini tahmin etmek için uygun bir işlevsel form sağlamaktır. Bu amaçla Box-Cox genel dönüşüm fonksiyonu kullanılmıştır. Bağımlı değişken grev; greve katılan işçi sayısı, grev sayısı ve grevde kaybedilen işgününden teşekkül olmaktadır. Bağımsız değişkenler ise TÜFE, GSYH, nominal ücret endeksi, sendikalaşma oranı ve iki kukla değişkenden[18] oluşmaktadır. Çalışmada; kurumsal faktörlerin grev vakalarını açıklamada çok az önem taşıdığı ifade edilmektedir. Kukla değişkenler ile sınanan grevin politik faktörlerle olan ilişkisi, grevlerin siyasi ortamın belirli yönlerine makul ölçüde duyarlı olduğunu göstermektedir. Netice itibariyle grevlerin en çok ekonomik faktörlerle açıklanabileceği sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda TÜFE ve GSYH ile grev arasında pozitif yönlü ve belirgin düzeyde bir ilişki olduğu, nominal ücretler ve sendikalaşma oranının ile grev arasında ise belirli düzeyde bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir (Bairam & Howells, 1989).

Ezeagba tarafından Nijerya'da 1970 – 1999 yıllarını kapsayan dönem verilerini içeren makalede Cobb – Dougles yöntemi ile grevin, teknoloji ve üretim maliyetine etkileri araştırılmıştır. Burada ürün çıktısı, teknoloji düzeyi, emek ve grev değişkenleri kullanılmıştır. Grev değişkeni; grev sayısı, greve katılan işçi sayısı ve grevde kaybolan işgünü sayısı verilerinin birleşiminden oluşmaktadır. Makalede grevin, teknolojik gelişmeleri negatif etkilediği, üretim maliyetlerini arttırdığı dolayısıyla verimliliği azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Ezeagba, 2014).

Veri Seti ve Değişkenler

Çalışmada kurulacak ekonometrik model bir bağımlı ve iki bağımsız değişkenden oluşmaktadır. Türkiye'nin iktisadi verilerinden oluşan model değişkenlerinden bağımlı değişken grevde kaybolan işgünü sayısı; bağımsız değişkenler ise kişi başı reel gayrı safi yurtiçi hasıla ve tüketici fiyat endeksidir. Bağımlı değişken grevde kaybolan işgünü, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik

18 *I. Politik Kukla:* Çalışma, bir seçim yılı için bir, diğer yıllar için sıfır değerini alan bir kukla değişken ortaya koymaktadır.
II. Ücret Ayarlaması Kuklası: Ücret ayarlamaları gerçekleştiğinde bir değerini, aksi takdirde sıfır değerini alan bir ücret ayarlama kukla değişkeni getirilmiştir.

Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı'ndan temin edilmiş olup hem özel hem de kamu sektöründe grevler neticesinde çalışılmayan yıllık toplam işgünü sayısını göstermektedir.

Bağımsız değişkenlerden kişi başı gayrı safi yurtiçi hasıla değişkeni Dünya Bankası Veri Tabanı'ndan temin edilmiş olup, gayrı safi yurtiçi hasılanın yıl ortasındaki nüfusa bölünmesi suretiyle elde edilmiştir. Söz konusu değişken Dünya Bankası tarafından 2010 baz yılı dolar kurları ile hesaplanmıştır.

Bağımsız değişkenlerden tüketici fiyat endeksi verileri ise Türkiye İstatistik Kurumu'ndan temin edilmiş olup, yıllık yılsonu tüketici fiyat endeksini temsil etmektedir. Son olarak değişkenlerin 1984-2016 yılları referans aralığında yıllık veriler olduğu ve tümünün logaritmik formda ekonometrik modele dahil edileceği, dolayısıyla modelin tam logaritmik bir zaman serisi modeli olduğu söylenmelidir.

Model

Çalışmada öncelikle her bir değişkenin durağanlık durumunun tespiti için ilgili birim kök testleri uygulanacaktır. Ardından değişkenlerin birim kök içerip içermeme durumlarına göre uygun bir eş bütünleşme testi yapılarak değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin var olup olmadığı tespit edilecektir. Eğer değişkenler arasında uzun dönemli ilişki mevcut ise gerekli ekonometrik varsayımlardan sapmalar sınanacak ve ardından uzun dönemli katsayıların tahmini yapılacaktır. Eğer değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilemezse vektör otoregresif model (VAR) kurularak varyans ayrıştırması ve etki-tepki analizi yoluna başvurularak ampirik analiz tamamlanacaktır. Ekonometrik analize geçmeden evvel modelin matematiksel denkleminin verilmesi mevcut çalışma açısından yararlı olacaktır.

$$LOG(\text{Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı})=\beta_0+\beta_1 LOG(\text{Kişi başı reel GSYH})+\beta_2 LOG(\text{TÜFE}) \quad (1)$$

(1) numaralı eşitlikte LOG(Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı) özel sektör ve kamu sektöründe grevlerden mütevellit çalışılmayan toplam işgünü sayısının logaritmasını, LOG(Kişi başı reel GSYH) dolar bazında kişi başı gelirin logaritmik formunu ve LOG(TÜFE) ise yılsonu tüketici fiyat endeksinin logaritmik formunu temsil etmektedir. Dolayısıyla tüm değişkenler ekonometrik analize logaritmik formda dahil edilecek ve tam logaritmik bir model tahmin edilmiş olacaktır.

Birim Kök Testleri

Durağanlık analizleri iktisadi zaman serilerinin analizinde ekonometrik yöntemin belirlenmesi açısından önemlidir. Durağanlık kısaca, bir serinin ortalama ve varyansının zamana bağlı olarak değişmeme durumu olarak tanımlanabilir (Çil, 2014, s.350). Şayet seriler durağan olmayan bir halde regresyon analizine tabi tutulur ise belirginlik katsayısı yüksek ve t istatistikleri anlamsız olduğu halde anlamsız çıkmaktadır. Dolayısıyla model ve katsayı tahminleri uzun dönemde yanlış sonuç verir ve sahte regresyon problemi ile karşılaşılır (Granger and Newbold, 1974). Bu yüzden sahte regresyon probleminin ekarte edilebilmesi için öncelikle serilerin durağanlık analizleri yapılacaktır. Bu doğrultuda çalışmada seriler, durağanlık durumlarının belirlenebilmesi maksadıyla Augmented Dickey Fuller (ADF) ve Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) birim kök testlerine tabi tutulacaktır.

Çalışmada durağanlık analizlerinde kullanılacak olan Augmented Dickey Fuller birim kök testi, literatürde en temel birim kök testi sayılan Dickey-Fuller (DF) birim kök testinin (Dickey and Fuller, 1979) genişletilmiş versiyonudur. ADF testinde serinin birim kök içerip içermediği, yani durağan olup olmadığı; sabitli ve/veya trendli olma yapısına göre üç farklı model üzerinden analiz edilmektedir:

$$\Delta Y_t=\delta Y_{t-1}+\sum_{i=1}^{k} \alpha_i \Delta Y_{t-1}+\varepsilon_t \qquad (2)$$

$$\Delta Y_t=\mu+\delta Y_{t-1}+\sum_{i=1}^{k} \alpha_i \Delta Y_{t-1}+\varepsilon_t \qquad (3)$$

$$\Delta Y_t=\mu+\alpha t+\delta Y_{t-1}+\sum_{i=1}^{k} \alpha_i \Delta Y_{t-1}+\varepsilon_t \qquad (4)$$

Yukarıdaki 2 numaralı modelde yalnızca stokastik trendli, 3 numaralı modelde μ'nün de dahil edilmesiyle hem stokastik trendle birlikte sabit terimli, 4 numaralı modelde ise t'nin dahil edilmesiyle stokastik trend ve sabit terimin yanısıra deterministik trendin de modellendiği bir süreci ifade etmektedir. Mezkûr ADF testinin, DF testinden temel farkı ise ΔY_t bağımlı değişkeninin gecikmeli değerlerinin modele bağımsız değişken olarak dahil edilmesidir. Her üç model için de temel hipotez serinin birim kök içerdiği, alternatif hipotez ise serinin durağan olduğu şeklinde kurulmaktadır (Dickey and Fuller, 1981).

Çalışmada kullanılacak diğer bir durağanlık sınama testi olan KPSS birim kök testi ise Kwiatkowski, Phillips, Schmint ve Shin tarafından geliştirilmiş ve temel modeli şöyle tanımlanmıştır:

$$Y_t=X_t+Z_t \qquad (5)$$

5 numaralı modelde $X_t=X_{t-1}+v_t$ olarak tanımlı iken Z_t ise durağan bir seriyi temsil etmektedir. v_t parametresi ortalaması 0, varyansı σ_v^2 olmak üzere bağımsız ve özdeş olarak dağılmaktadır. Y_t serisi $\sigma_v^2=0$ ise durağan, $\sigma_v^2>0$ ise birim köklüdür (Kwiatkowski vd., 1992: 162). KPSS birim kök testinde, ADF birim kök testinin aksine serinin durağan olduğu temel hipotez, serinin birim köklü olduğu alternatif hipoteze karşı test edilir (Çil Yavuz, 2004, s.244).

Yukarıdaki teorik açıklamalar doğrultusunda ADF ve KPSS birim kök testi sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2
Augmented Dickey Fuller (ADF) Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler		**Sabitli**	**Sabitli/Trendli**	**Deterministik Bileşensiz**
Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı		-3.688*	-5.206*	-2.020**
Kritik Değerler	%1	-3.654	-4.273	-2.640
	%5	-2.957	-3.558	-1.952
	%10	-2.617	-3.212	-1.610
Kişi başı reel GSYH		0.090	-2.160	3.748*
Kritik Değerler	%1	-3.654	-4.273	-2.639
	%5	-2.957	-3.558	-1.952
	%10	-2.617	-3.212	-1.611
TÜFE		-0.757	-1.980	-1.046
Kritik Değerler	%1	-3.654	-4.273	-2.639
	%5	-2.957	-3.558	-1.952
	%10	-2.617	-3.212	-1.611

Not 1: *, **, *** sırasıyla %99, %95 ve %90 anlamlılık düzeylerinde H_0 hipotezinin reddini ifade etmektedir.
Not 2: Kritik değerler MacKinnon (1996)'dan alınmıştır.

Augmented Dickey Fuller (ADF) birim kök testi sonuçlarına göre grevde kaybolan işgünü sayısı değişkenine ait test istatistiğinin sabitli (-3.688) ve sabitli/trendli (-5.206) yapılarda %99 güven seviyesinde kritik değerlerden mutlak değerce büyük olduğu ve serinin birim kök içerdiğini ifade eden temel hipotezin reddedildiği görülmektedir. Deterministik bileşensiz yapıda ise serinin birim kök içerdiği şeklindeki temel hipotez %95 güven düzeyinde reddedilmektedir. Çalışmada %95 güven düzeyi referans alındığı için her üç farklı yapıda da grev değişkeninin düzey değerinde durağan olduğu söylenebilir.

Kişi başı reel GSYH değişkeni için ADF birim kök testi sonuçları her üç farklı yapılı model için farklılık göstermektedir. Buna göre serinin yalnızca deterministik bileşensiz yapıda durağan olduğu, diğer iki durumda birim köklü olduğu görülmektedir. Fakat serinin grafik yapısı incelendiğinde hem sabite hem de trende sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle kişi başı reel GSYH

serisi için sabitli/trendli yapının dikkate alınması uygun görülmüştür. Sabitli/trendli model için [test istatistiği=|-2.160|<|3-.588|=kritik değer (%95)] olduğundan "seri birim kök ihtiva eder" şeklindeki temel hipotez reddedilememiş ve serinin birim kök içerdiği hususunda karar kılınmıştır.

Diğer bir bağımsız değişken TÜFE için ise ADF birim kök testi her üç ayrı yapıda da benzer sonuçları ihtiva etmektedir. Test sonuçlarına göre hesaplanan istatistikler kritik değerlerden mutlak değer olarak küçüktür. Dolayısıyla TÜFE değişkeni için de serinin birim kök içerdiği yönündeki temel hipotez reddedilmekte ve serinin durağan olmadığı söylenebilmektedir. Toparlanması gerekirse Augmented Dickey Fuller (ADF) birim kök testi sonuçlarına göre %95 güven seviyesinde grevde kaybolan işgünü sayısı değişkeninin düzeyde durağan; kişi başı reel GSYH ve TÜFE değişkenlerinin ise düzey değerlerinde birim kök içerdiği söylenebilir.

Sırada ADF birim kök testine ek olarak Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) birim kök testi sonuçları da Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3
Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler		**Sabitli**	**Sabitli/Trendli**
Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı		0.350***	0.101
Kritik Değerler	%1	0.739	0.216
	%5	0.463	0.146
	%10	0.347	0.119
Kişi başı reel GSYH		0.763*	0.156**
Kritik Değerler	%1	0.739	0.216
	%5	0.463	0.146
	%10	0.347	0.119
TÜFE		0.506**	0.132***
Kritik Değerler	%1	0.739	0.216
	%5	0.463	0.146
	%10	0.347	0.119

Not 1: *, **, *** sırasıyla %99, %95 ve %90 anlamlılık düzeylerinde H_0 hipotezinin reddini ifade etmektedir. **Not 2:** Kritik değerler Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (1992)'den alınmıştır.

Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) birim kök testi sonuçlarına göre grevde kaybolan işgünü sayısı değişkenine ait test istatistiğinin (0.350<0.463) %95 anlamlılık düzeyinde kritik değerden küçük olduğu ve serinin durağanlığını ifade eden temel hipotezin reddedilemediği; %10 anlamlılık düzeyinde ise (0.350>0.347) serinin durağanlığını ifade eden temel hipotezin reddedildiği görülmektedir. Çalışmada %95 güven düzeyi baz alındığı için grev değişkeninin düzey değerinde durağan olduğu söylenebilir.

Modelde yer alan bir diğer değişken kişi başı reel GSYH sabitli yapıda %1 (0.763>0.739), sabitli/trendli yapıda ise %95 (0.156>0.146) güven seviyesinde serinin durağan olduğunu ifade eden H_0 hipotezinin reddedildiği görülmektedir. Serinin grafik yapısı incelendiğinde ve kişi başı reel GSYH'nin bağımlı değişken olduğu KPSS test eşitliğinde hem trend hem de sabit bağımsız değişkenlerinin %95 güven düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle kişi başı reel GSYH değişkeni için sabitli/trendli yapı baz alınabilir ve serinin %95 güven seviyesinde düzey değerinde birim köklü olduğu ifade edilebilir.

Modeldeki son değişken TÜFE serisi için ise sabitli yapıda %95 (0.506>0.463), sabitli/trendli yapıda ise %90 (0.132>0.119) güven seviyesinde serinin durağanlığını simgeleyen temel hipotezin reddedildiği görülmektedir. Serinin grafik yapısı incelendiğinde ise trend görülmese de sabitte 2002 sonrasında bir değişme olduğu tahmin edilmiş; fakat TÜFE'nin bağımlı değişken olarak yer aldığı KPSS test denkleminde hem sabit hem de trend bağımsız değişkenlerinin %95 güven seviyesinde istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sebeple TÜFE serisinin sabitli/trendli yapı baz alındığında, %95 güven seviyesinde düzey değerinde durağanlığı ifade eden temel hipotezin reddedilemediği ve serinin durağan olduğu söylenebilir.

Hasılı %95 güven seviyesi baz alınacak olursa tüm değişkenler düzey değerlerinde olmak üzere, ADF birim kök testi sonuçlarına göre grevde kaybolan işgünü sayısı değişkeninin durağan; kişi başı reel GSYH ve TÜFE değişkenlerinin ise birim köklü olduğu ve KPSS birim kök testi sonuçlarına göre ise grevde kaybolan işgünü sayısı değişkeni ve TÜFE serilerinin durağan; kişi başı reel GSYH değişkeninin ise birim köklü olduğu ifade edilebilir. Her iki birim kök testinin sonuçları birlikte ele alındığında grevde kaybolan işgünü değişkeninin durağan olduğu; kişi başı reel GSYH değişkeninin birim köklü olduğu ve TÜFE değişkenin sonucunun ise ihtilaflı olduğu görülmektedir. Bu nedenle kişi başı reel GSYH ve TÜFE değişkenlerinin durağanlık mertebelerinin tespiti için serilerin 1. fark değerlerinin birim kök testlerine tabi tutulmasına karar verilmiştir.

Tablo 4
ADF Birim Kök Testi (1. Fark Değerleri)

Değişkenler		**Sabitli**	**Sabitli/Trendli**	**Deterministik Bileşensiz**
Kişi başı reel GSYH		-5.883*	-5.834*	-4.253*
Kritik Değerler	%1	-3.661	-4.285	-2.642
	%5	-2.960	-3.563	-1.952
	%10	-2.619	-3.216	-1.610
TÜFE		-6.879*	-6.837*	-6.806*
Kritik Değerler	%1	-3.662	-4.285	-2.642
	%5	-2.960	-3.563	-1.952
	%10	-2.619	-3.215	-1.610

Not 1: *, **, *** sırasıyla %99, %95 ve %90 anlamlılık düzeylerinde H_0 hipotezinin reddini ifade etmektedir.
Not 2: Kritik değerler MacKinnon (1996)'dan alınmıştır.

Tablo 4'te serilerin 1. fark değerleri için ADF birim kök testi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlara göre her iki değişkenin de %95 güven seviyesinde olmak üzere birim kök içerdiği temel hipotez reddedilmiş ve serilerin birinci farklarında durağan hale geldikleri görülmüştür. Sırada serilerin düzey değerlerinde incelendiği gibi, birinci farkları için de KPSS birim kök testleri sonuçlarının elde edilmesinde fayda vardır.

Tablo 5
KPSS Birim Kök Testi (1. Fark Değerleri)

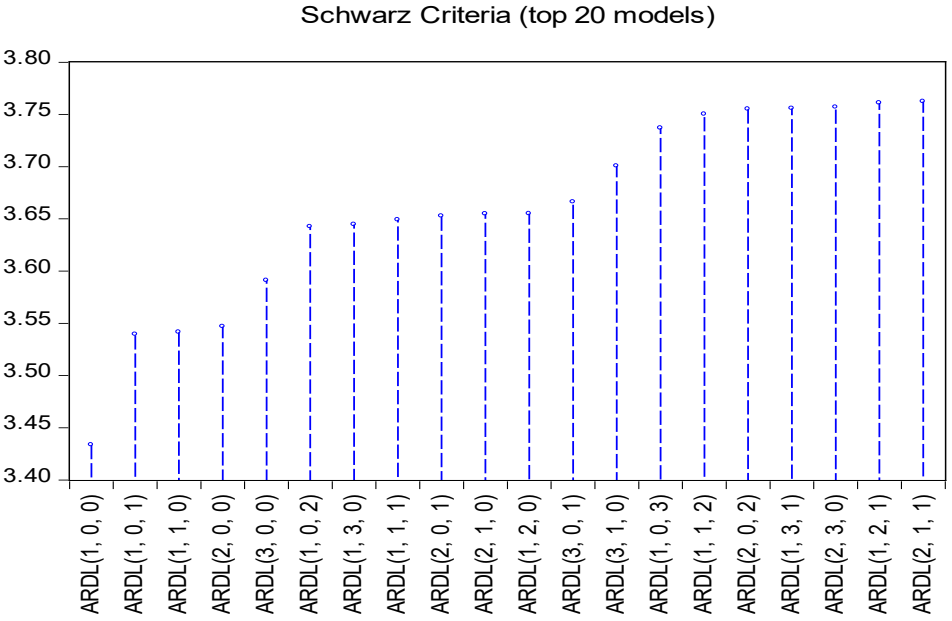
Değişkenler		**Sabitli**	**Sabitli/Trendli**
Kişi başı reel GSYH		0.126	0.096
Kritik Değerler	%1	0.739	0.216
	%5	0.463	0.146
	%10	0.347	0.119
TÜFE		0.166	0.128
Kritik Değerler	%1	0.739	0.216
	%5	0.463	0.146
	%10	0.347	0.119

Not 1: *, **, *** sırasıyla %99, %95 ve %90 anlamlılık düzeylerinde H_0 hipotezinin reddini ifade etmektedir.
Not 2: Kritik değerler Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (1992)'den alınmıştır.

KPSS birim kök testinin sonuçlarına göre kişi başı reel GSYH ve TÜFE değişkenlerinin ikisi için de birinci fark değerlerinde serinin durağan olduğunu ifade eden H_0 temel hipotezinin reddedilemediği ve düzey değerlerinde birim köklü olan serilerin 1. fark değerlerinde durağan hale geldikleri tespit edilmiştir.

Uygulanan birim kök testlerinin sonuçları topluca ele alınacak olursa, her ne kadar düzey değerlerinde uygulanan birim kök test sonuçları ufak farklılıklar arz etse de, grevde kaybolan işgünü değişkenin I(0), kişi başı reel GSYH ve TÜFE değişkenlerinin ise I(1) yapıda oldukları söylenebilir. O halde serilerin

hangi mertebeden durağan oldukları tespit edildikten sonra, aralarında uzun dönemli bir ilişkinin mevcut olup olmadığı incelenebilir. Ekonometrik analizlerde değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkilerin varlığı veya yokluğunun tespitinde eş bütünleşme analizlerinden faydalanılmaktadır. Bu çalışmada eş bütünleşme analizi için, model değişkenlerinin durağanlık mertebelerinin farklı olması ve bu farklı durağanlık mertebelerine sahip değişkenlere birlikte uygulanabilmesi gibi avantajlara sahip olduğu için ARDL sınır testi (Autoregressive Distributed Lag Bound Test) yaklaşımı (Akel ve Gazel, 2014, s.23-41) uygulanmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle ekonometrik modelin gecikme uzunluğunun belirlenmesi gerekmektedir.



Grafik 3. Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi (Schwarz Kriteri)

Gecikme uzunluğunun belirlenmesinde Schwarz kriteri baz alınmıştır. Buna göre modelin ARDL (1, 0, 0) bağlamında ekonometrik varsayımlardan sapmaları test edilecek ve ardından eş bütünleşme analizi yapılacaktır.

Ekonometrik Varsayımlardan Sapmaların Testleri

Ekonometrik modellerden güvenilir tahminler elde edilebilmesi için modellerin bazı varsayımlara haiz olması gerekmektedir. Bu bağlamda

ekonometrik analiz çerçevesinde modelin varsayımlardan sapmalarının sınanması doğrultusunda sırasıyla normallik, otokorelasyon, sabit varyans, spesifikasyon hatası ve yapısal kırılmalara ait varsayımsal testler yapılacaktır.

Tablo 6
Jarguea-Bera Normallik Testi

Jarguea-Bera Test İstatistiği	Olasılık Değeri	Çarpıklık	Basıklık
0.575	0.750	0.128	2.395

H_0: Hata terimleri normal dağılmaktadır.
H_1: Hata terimleri normal dağılmamaktadır.

Olasılık değeri=0.750>0.05 olduğu için H_0 hipotezi reddedilememektedir. Buna göre hata terimleri normal dağılmaktadır.

Tablo 7
Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM Testi

F-istatistiği	Olasılık Değeri
0.380	0.5425

H_0: Otokorelasyon sorunu yoktur.
H_1: Otokorelasyon sorunu vardır.

Olasılık değeri=0.5425>0.05 olduğu için H_0 hipotezi reddedilememektedir. Buna göre modelde otokorelasyon sorunu yoktur.

Tablo 8
Sabit Varyans Testi

	F-istatistikleri	Olasılık Değerleri
White	0.135	0.9904

H_0: Hata terimleri sabit varyanslıdır.
H_1: Hata terimleri değişen varyanslıdır.

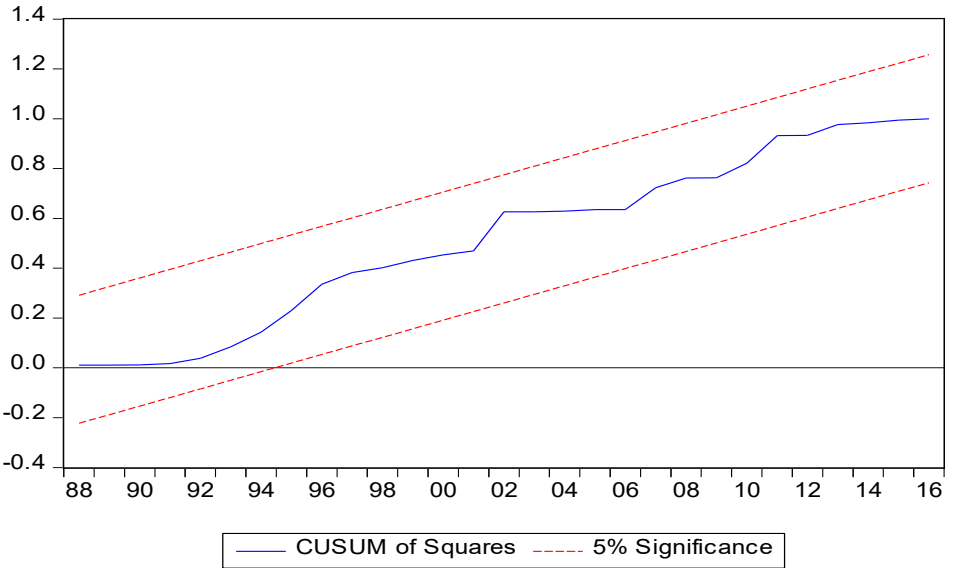
White testi sonuçlarına göre sabit varyans varsayımını ifade eden H_0 hipotezi reddedilememektedir. Buna göre modelde değişen varyans sorunu yoktur.

Tablo 9
Ramsey Reset Spesifikasyon Hatası Testi

F-istatistiği	Olasılık değeri
4.051	0.0538

H_0: Modelde Spesifikasyon Hatası Yoktur.
H_1: Modelde Spesifikasyon Hatası Vardır.

Modelde spesifikasyon hatasının olmadığını ifade eden H_0 hipotezi olasılık değeri=0.0538>0.05 olduğu için reddedilememektedir. Buna göre modelde spesifikasyon hatası yoktur.



Grafik 4. Cusum² Yapısal Kırılma Testi

Grafik 4'te Cusum² test istatistiğine ait eğri %95 anlamlılık düzeyindeki kritik sınırların içerisinde olduğundan modelde yapısal kırılma problemi yoktur.

Modelin varsayımlardan sapmaların testi sonucunda bu varsayımlara sahip olduğu söylenebilir. Buna göre modelde yer alan değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığı sınanabilir.

Eş Bütünleşme Analizi, Hata Düzeltme Modeli ve Uzun Dönem Katsayıları

Bu çalışmada Pesaran, Shin ve Smith'in (Pesaran vd., 2001) geliştirdiği Otoregresif Dağıtılmış Gecikmeli Model (ARDL) sınır testi yaklaşımı kullanılacaktır. ARDL sınır testi yaklaşımının en büyük avantajlarından biri, mezkur çalışmada da mevcut olduğu üzere farklı durağanlık mertebesindeki seriler arasındaki eş bütünleşme ilişkisinin varlığını test edebilmesidir (Çil, 2014, s.519).

Söz konusu ARDL denklemi şöyledir (Pesaran vd., 2001, s.307):

$$\Delta Y = \varphi_0 + \sum_{i=1}^{m} \varphi_{1i}\, \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^{m} \varphi_{2i}\, \Delta X_{1t-i} + \cdots \sum_{i=0}^{m} \varphi_{ki}\, \Delta X_{kt-i} + \varepsilon_1 Y_{t-1} + \varepsilon_2 X_{1t-1} + \cdots + \varepsilon_2 X_{kt-1} + u_t \quad (6)$$

6 nolu denklemde "φ" sabit terimi, "Δ" fark terimi, "u" hata terimini ifade etmektedir. ARDL sınır testi yaklaşımında temel hipotez "seriler arasında eş bütünleşme ilişkisi yoktur" şeklindedir. Sınır testinde eğer F istatistiği kritik üst sınır değerinden büyük ise H_0 temel hipotezi reddedilir, kritik alt sınır değerinden küçük ise reddedilemez, alt ve üst kritik sınır değerleri arasında ise eş bütünleşme ilişkisiyle ilgili belirsizlik mevcuttur (Nkoro and Uko, 2016, s.63-91).

Tablo 10
ARDL Sınır Testi Sonuçları

Test İstatistiği	**Değer**	**K**
F İstatistiği	5.659	2
Kritik Sınır Değerleri		
Anlamlılık	I0	I1
%10	2.17	3.19
%5	2.72	3.83
%2.5	3.22	4.50
%1	4.88	5.30

ARDL sınır testi sonuçlarına göre F istatistik değeri (5.659) tablo üst kritik değerinden (I1) %95 anlamlılık düzeyinde (3.83) büyüktür. Buna göre değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki vardır.

Tablo 11
Hata Düzeltme Modeli

Değişkenler	**Katsayı**	**Standart Hata**	**t-istatistiği**	**Olasılık**
D(Kişi Başı Reel GSYH)	1.431	4.112	0.348	0.7302
D(TÜFE)	0.397	0.632	0.629	0.5343
Hata Düzeltme Katsayısı	-0.630*	0.155	-4.059	0.0003

Tablo 11'de hata düzeltme modeli yer almaktadır. Modelde meydana gelen sapmaların dengeye gelebilmesi için hata düzeltme katsayısının istatistiksel olarak anlamlı ve 0 ile -1 arasında yer alması gerekmektedir (Özsağır ve Çütçü, 2015, s.127). Buna göre hata düzeltme modelinin bu şartları sağladığı görülmektedir. Sonuçlara göre uzun dönemde meydana gelen dengeden sapmaların 1 dönemde yaklaşık %63'ü dengeye gelmektedir.

Tablo 12
Uzun Dönem Katsayıları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-istatistiği	Olasılık
Kişi başı reel GSYH	1.043*	0.111	9.397	0.0000
TÜFE	0.982*	0.294	3.342	0.0023

Not: *, **, *** sırasıyla %99, %95 ve %90 anlamlılık düzeylerinde H_0 hipotezinin reddini ifade etmektedir.

Tablo 12'ye göre kişi başı reel GSYH değişkeni %95 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak anlamlıdır. Dolayısıyla kişi başı reel GSYH'de meydana gelen %1'lik bir artış grevde kaybolan işgünü sayısını %1.043 oranında artırmaktadır.

Diğer bir değişken TÜFE de %95 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak anlamlıdır. Dolayısıyla TÜFE'de meydana gelen %1'lik bir artış grevde kaybolan işgünü sayısını %0.982 oranında artırmaktadır. Bağımsız değişken katsayıları kıyas edildiğinde kişi başı reel GSYH'nin grevler üzerindeki etkisi biraz daha fazladır. Çalışmanın ampirik sonuçlarına dair tartışma ve öneriler sonuç bölümünde ele alınacaktır.

Sonuç

Sendikal haklar endüstri devrimi ile birlikte ortaya çıkan işçi sınıfının uzun süren haklı mücadeleleri sonucunda elde edilmiştir. Öyle ki bu haklar ikinci kuşak insan hakları arasında yer alarak, sosyal ve ekonomik hakların, "kazanılması gereken bir hak değil, bireyin sırf insan olmasından kaynaklanarak doğuştan edinilmiş bir hak" olması, sendikaların ve sendikal hakların ne kadar önemli olduğunun bir göstergesidir. Sendikaların kuruluşu ve sendikal hakların asıl korumaya çalıştığı, işçi sınıfının sosyal ve ekonomik haklarıdır. Zira endüstri devrimi öncesinde ortaya çıkan liberal ekonomik anlayışın sermaye sahiplerine tanıdığı sınırsız serbestlik, sanayi devrimi ile birlikte işçi sınıfının temelde yaşam haklarını içine alan ekonomik haklarına büyük bir darbe vurmuş, işveren karşısında işçiyi savunmasız bırakmıştır. Bu minvalde işçi sınıfının kendini korumak adına kurduğu sendikalar, sendikal haklar çerçevesinde en büyük silahı olan grevi kullanarak güç dengesini işçi sınıfından yana eşitlemeye çalışmışlardır. Bu nedenle tarih boyunca grev önemli bir sendikal hak olmuştur.

Dünyada ilk sendikal yapılanmalar ve bu kuruluşlarla ilgili yasal zemin, sanayileşmenin ortaya çıktığı Avrupa ülkelerinde kurulmuştur. 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı Kanun ile Türkiye'de sendikalarla ilgili yasal zeminin ilk defa tesis edilmesine rağmen bu dönemde grev hakkı tanınmamıştır. 5018 sayılı

kanunun çıkması ile birlikte işçi sendikalarının örgütlemesinin büyük kısmı, Türkiye Sosyalist Partisi ile Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi tarafından gerçekleştirildiğinden bu dönemde sendikaların; işçiler tarafından kurulsa da siyasi bir akım tarafından yönetilen STK'lar haline gelmesi, endüstri ilişkilerine en alt seviyede katkısı sağlamalarına neden olmuştur. 1945 sonrasında dünyada yaşanan ekonomik gelişmelerin neticesinde sosyal – refah devleti anlayışının yaygınlaşması, sendikaların altın çağını yaşamasına neden olmuştur. Bu etki Türkiye'de kendini 1960 sonrasında gösterebilmiştir. 1961 Anayasası ile sendikal haklar ilk defa Anayasal bir hak olmuş ve o döneme kadar hiç tanınmayan grev ve lokavt hakkı tanınmıştır. Buna ek olarak 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılarak sendikal hakların yasal zemini güçlendirilmiştir. 1973 yılında patlak veren petrol krizinin ekonomik etkisi, başta ABD ve Batı Avrupa ülkeleri olmak üzere, tüm dünyada kendini göstermiştir. Bu etki; ekonominin yeniden tasarlanmasına, Keynesyen anlayışın yerini Neo Liberal politikalara bırakmasına neden olmuştur. 1980 sonrasında, esnek çalışma modellerinin emek piyasasında tercih edilir bir istihdam modeli olarak görülmesi başta olmak üzere, birçok neo liberal politikalar uygulanır hale gelmiş, sendikalar önemli düzeyde güç kaybetmiştir. 24 Ocak kararları ile ithal ikameci ekonomik politikalar yerine ihracata dayalı yeni modeli benimseyen Türkiye aynı zamanda neo liberal politikaları da uygulamaya başlamıştır. 1980 askeri darbesi ile bu ekonomik politikalar, uygulamada kendine daha fazla alan bulmuş, sonraki hükümetler tarafından da itina ile devam ettirilmiştir. 1980-1983 yılları arasında askeri yönetim tüm grevleri yasaklamış,1961 Anayasası yerine 1982 Anayasası, 274 ve 275 sayılı Kanunlar yerine sırasıyla 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar çıkarılarak sendikal haklar kısıtlanmıştır. Günümüzde 6356 sayılı STİSK'nu çıkarılarak 2821 ve 2822 sayılı kanunlar tek kanun çatısında birleştirilmiştir.

Bu bağlamda reel gayrı safi yurtiçi hasıla ve enflasyonun grevlere etkisi ARDL sınır testi yaklaşımı ile analiz edilmiş ve uzun dönemde değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yani ampirik analiz sonucuna göre bağımsız değişkenlerden kişi başı reel GSYH ve enflasyondaki artışlar grevleri arttırmaktadır. Kişi başı reel GSYH yüksekliğinin bir ülke için refah göstergesi olarak kabul edildiği üzere; refah dönemlerinde ekonomik bir mağduriyet olmamasına karşın, işverenlerin grevlerden kaçınmak isteyecekleri varsayımı üzerinden, sendikaların refahtan daha fazla pay alabilmek ve başarılarını arttırmak adına grev yapmaya meyilli olacakları savunulmaktadır (Synder, 1977).

TÜFE'deki artışın ise yaşama maliyetinde de artışa neden olacağından, bu etkinin büyüklüğüne göre sendikaların, toplu pazarlık sürecinde takınacağı tavır ve ücret taleplerinin de artacağı ayrıca bu hakların kazanımında grev silahını kullanmaya daha meyilli olacakları düşünülmektedir. Bunun yanı sıra fiyat artışına bağlı olarak işverenin; kârlılığının artacağı varsayımı üzerine, grevden kaçınmaya daha istekli olacağı tahmin edilmektedir (Bairam & Howells, 1989, s.94). Bu bağlamda hem refah göstergeleri arasında yer alan kişi başı reel GSYH'de hem de sosyal maliyet baskısına neden olan TÜFE'de meydana gelecek artışların grevleri pozitif etkilemesi, sendikaların ekonomik kaygıların ötesinde pazarlık gücünü arttırmak istediğini göstermektedir. Bunun ise klasik ekonominin kabul ettiği rasyonel insan gibi sendikaların da rasyonel kuruluşlar olduğunu gösterdiği kabul edilebilir.

Çalışmayı Türkiye'de diğer grev ile ilgili çalışmalardan ayıran yönlerini ve çalışmanın literatüre sunacağı katkılarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

- Grevin bağımlı bir değişken olarak ele alındığı çalışmaların genellikle 2000 yılı öncesinde yapıldığı, mevcut çalışmanın 1984-2016 yıllarını kapsaması, çalışmanın güncel bir kimlik kazanmasını sağlamıştır.
- Türkiye'de doğrudan GSYH ve TÜFE'nin, greve etkisinin daha önce ölçüldüğüne dair bir çalışmaya rastlanılamaması çalışmanın, bu alandaki ihtiyacı gidereceği kanaatini oluşturmaktadır.
- Grev hakkında yapılan çalışmalarda yerli ve yabancı çok sayıda kaynağa ulaşılarak, araştırmacılara geniş bir yelpaze sunulmuştur.

TÜFE – Grev ilişkisi kapsamında, Türkiye'de TÜFE'yi bağımsız bir değişken olarak sadece Yorgun ve arkadaşlarının çalışmalarında kullandığına rastlanılmış fakat TÜFE'nin greve etkisi, çalışma sonucuna yansıtılmamıştır. GSYH – Grev ilişkisinin irdelendiği bir çalışmaya ise Türkiye'de rastlanılamamıştır. Seçilen bağımlı ve bağımsız değişkenler çerçevesinde inceleme yapan Bairam ve Howells de mevcut çalışma ile paralel olarak TÜFE ve GSYH ile Grev arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. GSYH – Grev arasındaki ilişki ayrıca Hamann ve arkadaşları tarafından incelenmiştir. Buradaki alınan sonuç mevcut çalışma ile tezat görüştedir.

Mevcut çalışmanın neticeleri kapsamında sunulacak temel öneri; grevin ülkemizde 6356 STİSK'na göre oldukça kısıtlı bir alana sıkışmasına rağmen aktif bir şekilde kullanılması, günümüzün temel ekonomik politikasını oluşturan neo liberal anlayışın yanı sıra Endüstri 4.0 ve dijitalleşmenin, endüstri ilişkilerini bireysel iş ilişkilerine dönüştürmesi kaygısının dikkate alınarak, önemli ve

caydırıcı bir güç olan sendikal hakların, yeri geldiğinde grev silahının, herhangi bir siyasal yaklaşımın sınırları içine girmeden geliştirilmesi, işçi sınıfının Endüstri 1.0'da ulusal düzeyde yaşadığı acıların, günümüzde küresel boyutta yaşamaması adına bağımlı çalışanların lehine kullanılmasının ve bu hakların zayıflatılmamasının gerekliliğidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: Y.Y., A.M.B.; Veri Toplama: Y.Y., A.M.B.; Veri Analizi /Yorumlama: Y.Y., A.M.B.; Yazı Taslağı: Y.Y., A.M.B.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: Y.Y., A.M.B.; Son Onay ve Sorumluluk: Y.Y.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Authors Contributions: Conception/Design of study: Y.Y., A.M.B.; Data Acquisition Y.Y., A.M.B.; Data Analysis/Interpretation: Y.Y., A.M.B.; Drafting Manuscript Y.Y., A.M.B.; Critical Revision of Manuscript Y.Y., A.M.B.; Final Approval and Accountability Y.Y.

Kaynakça/References

Akel, V. & Gazel, S. (2014). Döviz kurları ve BİST sanayi endeksi arasındaki eşbütünleşme ilişkisi: Bir ARDL sınır testi yaklaşımı. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi. 2,* 23-41.

Aktakas, B. G. (2013). Post keynezyen iktisat: ücret belirlenimi ve Türkiye ekonomisi üzerine bir uygulama. (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, SBE, Adana.

Akyiğit, E. (2014). *İş hukuku.* (10.bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Arısoy, İ & Yaprak, Ş. (2016). Türkiye'de grevlerin belirleyicileri, *Ekonomi Bilimleri Dergisi. 8*(2), 103-116.

Ay, E. & Uçar, Ö. (2015). Üç küresel ekonomik krizin analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 17*(1), 11-32.

Bairam, E. I. & Howells, J. M. (1989). Strike incidence in New Zealand: a new econometric approach. *Australian Economic Papers. 28*(52), 93-102.

Balcı, Y. (2016). *Sendikacılık ve toplu pazarlık ekonomisi.* (3. bs) Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Başol, O & Yalçın, E. C. (2020). Sendikaların emek piyasası üzerindeki etkileri: OECD ülkeleri üzerine bir inceleme. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. (49), 879-898.

Boyacı, N.B. (2020). *Dijital emek platformları ve sendikalar.* Ankara: Türk Metal Yayınları

Çetintaş, H. & Şenkal, A. & Başel, H. (2008). Unionization, unemployment and economic growth; case of Turkey. *Serbian Journal of Management*. *3*(2), 157-170.

Çil, N. (2014). *Finansal ekonometri*. İstanbul: Der Yayınları.

Çil Yavuz, N. (2004). Durağanlığın belirlenmesinde KPSS ve ADF testleri: İMKB Ulusal-100 Endeksi ile bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası. 54*(1), 239-247.

Davies, R. (1979), Economic activity, incomes policy and strikes - A quantitative analysis. *British Journal of Industrial Relations. 3*(2), 205-223.

Delican, M. (2006). Cumhuriyet döneminde Türk endüstri ilişkileri: işçi sendikalarının dünü, bugünü. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi.* (51), 3-45.

DİE. (2006). *2005 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.* Ankara: DİE Yayınları.

Dickey, D. A. & Wayne, A.F. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root, *Journal of the American Statistical Association. 74(*366), 427-431

Dickey, D. A. & Wayne, A. F. (1981). Likelihood ratio statistics for autoregressive time series with a unit root. *Econometrica. 49*(4), 1057-1072.

DPT. (2002). *Sayılarla Türkiye Ekonomisi: Gelişmelere 1980-2001.* Ankara: DPT Yayınları.

Ekin, N. (2000). Ortak eğitim, ortak gelecek. *MESS Mercek*. (19), 4-10.

Ezeagba, E. C. (2014). Effects of strike cost on economic development in Nigeria. *An International Journal of Arts and Humanities (IJAH). 3* (3), 26-34.

Gramm, C. L. & Hendricks, W. & Kahn, L. (2008). Inflation uncertainty and strike activity. *Industrial Relations A Journal of Economy and Society. 27*(1), 114-129.

Granger C.W.J. & Newbold, P. (1974). Spurious regressions in econometrics, *Journal of Econometrics. 2*(2), 111-120.

Hamann, K. & Johnston, A. & Kelly, J. (2012), Unions against governments: explaining general strikes in western Europe, 1980–2006. *Comparative Political Studies. 46*(9), 1030–1057.

Kaufman, B. E. (1982), The Determinants of strikes in The United States, 1900-1977. *ILR Review. 35*(4), 473-490.

Kayacan, Y. (2004). Grevlerin ekonomik etkileri: 1963 – 2000 Türkiye örneği, (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Koray, M. (1994). *Değişen koşullarda sendikacılık,* İstanbul: TÜSES.

Kurtulmuş, N. (2001). *Sanayi ötesi dönüşüm*. İstanbul: İz Yayıncılık.

Kwiatkowski, D.& Phillips, P.C.B.& Schmidt P.& Shin Y. (1992). Testing the null hypothesis of stationarity against the alternative of a unit root. *Journal of Econometrics*, *54*,159-178

MacKinnon, J. G. (1996). Numerical distribution functions for unit root and cointegration tests, *Journal of Apllied Econometrcis*, *11*(6), 601-618.

Mahiroğulları, A. (2016). *Osmanlıdan günümüze Türk sendikacılık tarihi*. Sivas: Özlem Kitabevi.

Millioğulları, Ö. (2007). Türkiye'de 1960-1980 ve 1980-2005 dönemlerinde grev hareketlerinin karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Nkoro, E.& Uko, A.K. (2016). Autoregressive Distributed Lag (ARDL) cointegration technique: application and ınterpretation. *Journal of Statistical and Econometric Methods*. *5*(4). 63-91.

Paldam, M. & Pedersen, P. (1982). The macroeconomic strike model: a study of seventeen countries, 1948 -1975. *Industrial and Labor Relations Review. 35*, (4), 504-521.

Pesaran, M. H. & Shin Y. & Smith, R. J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics. 16*(3), Special Issue: In Memory of John Denis Sargan 1924–1996: Studies in Empirical Macroeconometrics. 289-326.

Peker, O. & Bölükbaş, M & Göçer, İ. (2015). Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri ve grevlerin işsizliğe etkisi: ekonometrik bir yaklaşım, *Sosyal Güvenlik Dergisi. 5*(2), 70-87.

Skeels, J. W. (1971). Measures of U.S. strike activity, *ILR Review. 24*(4), 515-525.

Slichter, S. H. (1948). Wages and prices. *Proceedings of the Academy of Political Science*, *23*(1), 47-64.

Sümer, H. (2018). *İş hukuku.* (23.bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Snyder, D. (1977). Early North American strikes: A reinterpretation. *Industrial and Labor Relations Review. 30*(3), 325–340.

Şahin, H. (1999). *Türkiye ekonomisi.* (3.bs). Bursa: Ezgi Kitabevi.

Şahin, H. (2002). Poisson regresyon uygulaması: Türkiye'deki grevlerin belirleyicileri 1964-1998. *Doğuş Üniversitesi Dergisi.* (5), 173-180.

Şenkal, A. (1999). *Sendikasız endüstri ilişkileri (genel olarak dünyada ve Türkiye'de).* İstanbul: Kamu-İş Yay.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (1998). *Çalışma hayatı istatistikleri No:23.* Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2016). *Yıllara göre grev ve lokavt uygulamaları 1984-2018.* Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü.

Tokol, A. (2008). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler.* Bursa: Dora Yay.

TÜİK (2021, 23, Şubat) İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları

https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1

TÜİK (2021, 16, Şubat) İstatistik Göstergeler https://www.tuik.gov.tr/

Ünal, E. & Köse, N. (2018). The impact of workdays lost to strikes on wage growth in Turkey, *Journal of Economic Scructures. 7*(12), 1-19.

Ünal, E. & Köse, N. (2019). Türkiye ve Birleşik Krallık 'ta grevde kaybolan işgünü sayısının ücret üzerindeki etkisi. Verimlilik Dergisi. (2), 143-168.

Ünsal, E.M. (2007). *Makro iktisat.* (7.bs). Ankara: İmaj Yayıncılık.

Worldbank data bank (2021, 15, Şubat) World Development Indicators https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators/preview/on#

Yorgun, S. & Delen, M. & Bektaş, H. (2018). 1963-1994 yılları arasında Türkiye'de gerçekleşen grevleri etkileyen faktörlere ilişkin ekonometrik bir model önerisi. *Çalışma ve Toplum. 4,* 1903-1920.

Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi.* (10.bs). İstanbul: Filiz Kitabevi.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 403-422

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.001609
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 05.03.2021
Reviyon talebi: 25.04.2021
Son revizyon teslimi: 01.05.2021
Kabul: 04.05.2021
Online Yayın: 12.05.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Türkiye Ekonomisinde Bankalar Tarafından Verilen Konut Kredileri, Konut Satışları ve İşsizlik Arasındaki İlişki (2010:Q1-2020:Q3)

Relationship Between Housing Credits Offered by Banks, Housing Sales, and Unemployment in the Turkish Economy (2010:Q1–2020:Q3)

Haydar Karadağ[1]

Öz

Ekonomilerde işsizlikte artış yaşandığında, bireylerin gelecekte elde edecekleri gelir akışına ilişkin belirsizlikler de artmaktadır. Bu durum bireylerin konut talebini azaltabilmektedir. Bununla birlikte bireylerin konut alabilmesi amacıyla bankalar tarafından verilen konut kredileri ise, konut talebini artırmaktadır. Ancak işsizliğin artması, konut kredilerine yönelik talebi ve dolayısıyla konut satışlarını azaltacaktır. Bu bakımdan çalışma, Türkiye ekonomisinde bankalar tarafından verilen konut kredileri, işsizlik ve konut satışları arasındaki ilişkiyle ilgilenmektedir. Çalışmada Türkiye'de 2010:Q1-2020:Q3 dönemini kapsayan çeyreklik verilerle Türkiye'de işsizlik, konut kredileri ve konut satışları arasındaki ilişki test edilmiştir. Bu kapsamda serilerin durağanlığı ADF birim kök testi ile sınanmış ve serilerin farkları alındığında durağan hale geldikleri tespit edilmiştir. Daha sonra eşbütünleşme ve nedensellik analizi yapılmıştır. Değişkenlere ait katsayı tahmini için ise CCR tahmincisi kullanılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, konut kredilerindeki %1'lik artış işsizliği %0,46 birim arttırırken, toplam konut satışındaki %1'lik artış işsizliği %0,59 birim arttırmaktadır. Aynı zamanda işsizlikteki %1'lik artış konut kredilerini %1,67 birim, toplam konut satışlarını ise %1,019 birim arttırmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Konut kredileri, Konut satışları, işsizlik, Kanonik Eşbütünleşme Regresyonu (CCR), Türkiye ekonomisi

Abstract

The uncertainty of the amount of money individuals would receive in the future increases when unemployment increases. This may decrease individuals' housing demands. While housing credits given by banks to individuals that want to purchase houses increase housing demands, the increase in unemployment decreases the demand for housing credits, which in turn decreases housing sales. In this study, we investigated the relationship between housing credits offered by banks, unemployment, and housing sales in the Turkish economy using quarterly data comprising 2010:Q1–2020:Q3. In this context, the

1 **Sorumlu Yazar:** Haydar Karadağ (Dr. Öğr. Üyesi), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Rize, Türkiye. E-posta: haydar.karadag@erdogan.edu.tr ORCID: 0000-0003-2398-7314

Atıf: Karadag, H. (2021). Türkiye Ekonomisinde Bankalar Tarafından Verilen Konut Kredileri, Konut Satışları ve İşsizlik Arasındaki İlişki (2010:Q1-2020:Q3). Journal of Social Policy Conferences, 80, 403-422. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.001609

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

stationarity of the series was tested using the ADF (Augmented Dickey Fuller) unit-root test, and the series became stationary. Thereafter, we performed cointegration and causality analyses. The canonical cointegration regression test predictor was used for the coefficient prediction belonging to variables. The results show that a 1% increase in house credits increases unemployment by 0%, 46 units, and 1% increase in total house sales increases unemployment by 0%, 59 units. Furthermore, 1% increase in unemployment increases house credits by 1%, 67 units, and total house sales by 1%, 19 units.

Keywords

Housing credits, Housing sales, unemployment, Canonical cointegration regression, Turkish economy

Extended Summary

Purchasing a house is one most important investment decisions. A house is considered as a consumer product and an investment tool. House expenses have a prime influence on total expenses. The demand and supply of houses are affected by diverse factors. Housing supply is affected by housing stock and prices as well as by financial limitations. Housing demand depends on the risks taken by the household. Therefore, purchasing a house is affected by the uncertainty of a person's future income. Here, we discuss how housing credits and unemployment connect to the uncertainty of income.

Individuals always live with the risk of becoming unemployed. The increment of unemployment destabilizes the macroeconomic balances. National income loss causes unemployment, thereby decreasing the purchasing power and spending level of individuals. Although policies to reduce unemployment in Turkey have been implemented, the unemployment rate has not reached the desired level.

Some policies that may enable people to own a house have been implemented in Turkey over time. One of the established policies enables people to own a house through financial institutions. The financial system providing funds for parties who want to invest and who need resources transfers the extra funds owned by both people and institutions to the investors who need funds. The most active institutions are the banks orienting funds in the financial system. Banks value funds by giving credits to individuals or institutions. In this respect, the banking sector directly influences house sales by giving credit to individuals. An increase in the interests for house loans by banks decreases house sales and demands. In contrast, an increase in the interest rate increases the firms' interest load and decreases housing investments.

Turkey was opened to the world after liberalization after the 24 January 1980 decisions, and many national and international banks were thus established. New types of credits have been introduced by these banks. Besides consumer credits, different credits, including housing, transport, and personal finance credits were introduced. Individual demand for these credits has increased. Moreover, these credits have influenced the economic policies implemented since the 1980s in Turkey. House sales have increased because of the house credits provided by the banks. The decrease in unemployment affects house sales, either directly or indirectly.

In this study, we evaluate the relationship between unemployment, housing credits, and house sales in Turkey using the 2010:Q1–2020:Q3 data. We analyzed the data by obtaining their logarithm. First, we tested the stationarity of the series. Then, the existence of the cointegrated relationship, eventually, was tested. Further, considering the causality relationship between unemployment and other variables, a parameter prediction was performed using the canonical cointegration regression predictor. There is a cointegrated relationship between house credits and unemployment in the 5% meaningfulness level. In other words, a long-term relationship between housing credits and unemployment was evaluated. In the 5% meaningfulness level, there is a cointegrated relationship between house sales and unemployment. These indicate a long-term relationship between housing credits and unemployment. Additionally, there is a bidirectional relationship between housing credits and unemployment in the 5% meaningfulness level. Thus, housing credits are one of the reasons for unemployment; a variation in the unemployment rate is one reason for the housing credits. There is also a bidirectional causality (from unemployment to house credits in the 10% meaningfulness level) between total house sales and unemployment. A change in total house sales causes unemployment, and a change in unemployment influences total house sales. A 1% increase in house credits increases unemployment by 0%, 46 units, and a 1% increase in total house sales increases unemployment by 0%, 59 units. When evaluating unemployment by coefficient prediction, a 1% increase in unemployment increases house credits by 1%, 67 units, and total house sales by 1%, 19 units.

Individual savings are usually expected to decrease when unemployment increases. The decrease in individual savings decreases people's willingness to buy houses and their demand for housing credits. The decrease in housing credits causes house sales to decrease; however, this process is inconsistent with our findings. Our findings indicate that the increase in house sales volume in Turkey increases the unemployment rates. According to Oswald's (1999) hypothesis, in some developed economies where there is an increase in house ownership rates, especially in the USA, the unemployment rate can be high. Our results, which show that an increase in house credits and house sales increases the unemployment rate in Turkey, are in line with the findings of Horsewood and Dol (2013), who tested the Oswald hypothesis for sixteen EU countries, and those of Wolf and Galizia (2015), who tested the hypothesis for 87 German regions.

Türkiye Ekonomisinde Bankalar Tarafından Verilen Konut Kredileri, Konut Satışları ve İşsizlik Arasındaki İlişki (2010:Q1-2020:Q3)

Konut kredileri konut satışlarını doğrudan etkilemektedir. Bankacılık sektörü tarafından uygulanan konut kredi faizlerinde görülen artışlar neticesinde, konut yatırımcılarının ipotek ödemesi artmaktadır. Bu durum konut talebini ve dolayısıyla konut satışlarını azaltmaktadır (Afşar, 2018: 131; Yılmaz ve Tosun, 2020: 153). Konut piyasasında talep boyutuyla yaşanan bu değişim, arz boyutuyla da konut üreten firmaları etkilemektedir. Merkez bankalarının uyguladığı daraltıcı para politikaları sonucu artan faiz oranları, konut arzını gerçekleştiren firmaların katlandıkları faiz yükünü arttırmakta ve konut yatırımlarını azaltmaktadır (Göçer, 2015: 110; Afşar, 2018: 131). Hem azalan konut talebi, hem de artan faiz oranlarının nedeniyle satışları azalan firmaların, nakit akışlarında azalma görülmektedir. Böylece küçük ve orta ölçekli firmaların finansal göstergelerinde bozulma yaşanmaktadır. Ve firmaların kredi kullanabilmek için teminat olarak göstereceği varlıkların değerleri düşmektedir (Göçer, 2015: 110).

Ekonomilerde gelişmiş ve kurumsallaşmış finansal piyasalar, kredi piyasasındaki riskleri azaltarak, fon akışının güvenilir bir şekilde hareket etmesine aracılık etmektedir. Aynı zamanda parasal aktarım mekanizmalarından kredi kanalı yoluyla finansal piyasaların yanı sıra bankacılık sektörünün etkin işlemesi, sermaye birikimine yol açarak, ekonomide verimliliği, büyümeyi ve istihdamı artıracağı varsayılmaktadır (Göçer, 2015: 111). Türkiye ekonomisinde de konut finansmanında en çok bankalar tarafından verilen konut kredileri tercih edilmektedir. Ancak ekonomilerde tüketici kredilerinin yanı sıra konut kredilerinde görülen artışlar, bireysel tasarruf oranlarını azaltabilmektedir (Hatipoğlu ve Tanrıvermiş, 2017: 50, 58). Çünkü küreselleşme süreci ile gittikçe liberalleşen ekonomik sistemde başta bankalar olmak üzere finansal kurumların elde ettiği gelirler, reel sektörden ziyade tekraren finansal sektöre aktarılmaktadır. Böylece ekonomilerde işsizlik oranlarının ve gelir dağılımında adaletsizliklerin arttığı ve düşük gelire sahip olan bireylerin tasarruflarının azaldığı görülmüştür (Özbek ve Türkmen, 2020: 2102). Azalan tasarruflar sonucunda, konut satışlarının uzun vadede azalacağı düşünülmektedir.

Bununla birlikte ekonomiler açısından önemli bir olgu olan işsizlik, makroekonomik dengelerin bozulması sonucu ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan işsizlik oranlarının yükselmesi, ekonomik istikrarı olumsuz yönde

etkilemektedir. Yine işsizliğin artması, konut kredilerine yönelik talebi de azaltmaktadır. Azalan konut kredileri talebi ise konut satışlarını düşürmektedir. Konut talebi, kamu konut politikaları çerçevesinde, hem kamunun hem de özel sektörün gerçekleştireceği konut arzı ile karşılanmaktadır. Türkiye'de üretilen konutların, yaklaşık yüzde 10'luk kısmı Emlak Konut, TOKİ (Toplu Konut İdaresi Başkanlığı) ve Emlak Konut GYO tarafından gerçekleştirilirken, geriye kalan yüzde 90'lık kısmı ise özel sektör tarafından gerçekleştirilmektedir (Hatipoğlu ve Tanrıvermiş, 2017: 67).

Bu kapsamda çalışmada Türkiye ekonomisinde işsiz kalan bireyler nedeniyle, konut satışlarının azalacağı ve bankalar tarafından sağlanan konut kredilerinin hacminin daralacağı varsayılarak, konut kredileri, konut satışları ile işsizlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma kapsamında kamu kurumlarının gerçekleştirdiği konut arzı ve konut satışları ise analize dahil edilmemiştir.

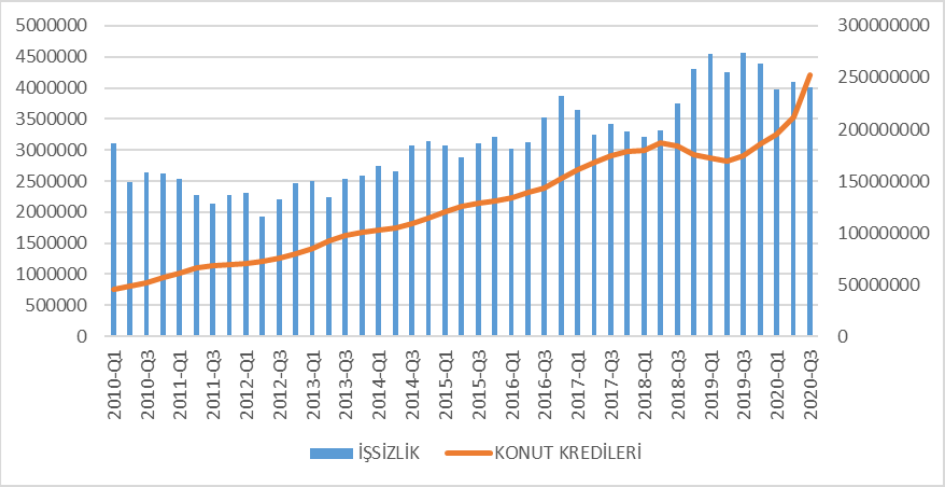
Çalışmada giriş bölümünün ardından 2. bölümde konut kredileri, konut satışları ile işsizlik arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur. 3. bölümde konut kredileri, konut satışları ile işsizlik arasındaki ilişki ile ilgili olarak literatürde yapılan çalışmalardan bahsedilmiştir. 4. bölümde incelenen değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik olarak serilerin durağanlığı ADF birim kök testi ile sınanmış ve elde edilen bulgular ortaya konulmuştur. Yapılan ampirik analizden elde edilen bulgular ise, sonuç bölümünde yorumlanmıştır.

Konut Kredisi, Konut Satışları ve İşsizlik İlişkisi

Hanehalkının elde ettiği gelirin yanı sıra banka kredileri ve faiz oranları yoluyla gerçekleşen konut harcamaları, toplam harcamalar içinde önemli bir paya sahiptir. TÜİK verilerine göre, Türkiye'de hanehalkının yaptığı tüketim harcamalarının yaklaşık %27'sini konut ve kira harcamaları oluşturmaktadır (Kolcu ve Yamak, 2018: 142). Kanaatimizce, konut harcamaları hanehalkı tarafından hem tüketim malı hem de bir yatırım malı olarak görüldüğünden, toplam harcamalar içerisinde bu denli yer tutmaktadır.

Bununla birlikte toplumsal ve sosyal yaşantı içerisinde bireyler, işsiz kalma riskiyle birlikte yaşamaktadırlar. İşsizlik sürecinin uzun sürmesi, bireyleri ve ailelerini geçim zorluğuna düşürmektedir. İşsizlik, ekonomide bireylerin ve hanehalkının satın alma gücünü ve tüketim harcamalarını azaltmaktadır. İşsizlik oranlarının yükselmesi GSYH'yı düşürerek, makroekonomik istikrarsızlığa

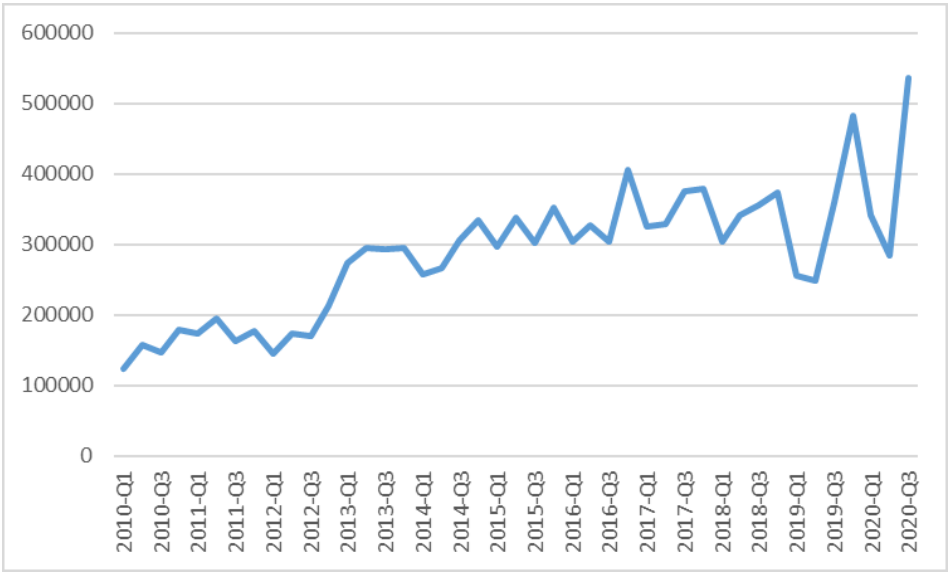
sebep olmaktadır. Okun Yasası'nda da, işsizlik oranının 1 birim artması, GSMH'yı yaklaşık olarak 2,5 birim düşürdüğü ortaya konulmaktadır (Taş vd., 2014: 16, 18).



Grafik 1. Konut Kredileri ve İşsizlik Değerlerinin Gelişimi (2010:Q1-2020:Q3)

Kaynak: a) TCMB, EVDS, https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket, (15.02.2021), b) TÜİK, https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1056, (10.02.2021)

Makroekonomideki duruma benzer şekilde, işsizlik ile konut kredileri arasında da etkileşimin olduğu düşünülmektedir. Grafik 1 incelendiğinde Türkiye ekonomisinde işsizliğin dalgalı bir seyir izleyerek, 2011-2013 döneminde azaldığı; 2014 yılından itibaren 2020 yılına kadar olan dönemde ise arttığı görülmektedir. Konut kredileri ise 2010 yılından 2018 yılına kadar sürekli olarak artış göstermiştir. Türkiye ekonomisinde 2018 yılında yaşanan döviz kuru şoku ile bankalar tarafından sağlanan konut kredilerinde azalma meydana gelmiştir. 2019 yılının son çeyreğinden itibaren konut kredilerinde tekrar yükselme eğilimi yaşanmaya başlamıştır. Grafik 1'e göre Türkiye ekonomisinde genel olarak yüksek işsizlik rakamlarına rağmen, konut kredilerinin kullanımının arttığı (2018:Q2-2019:Q2 dönemi hariç) görülmektedir. 2018:Q2-2019:Q2 döneminde ise, işsizlik rakamları artarken, konut kredi miktarında azalma yaşanmıştır.



Grafik 2. Konut Satışlarının Gelişimi (2010:Q1-2020:Q3)
Kaynak: TÜİK, https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1056, (10.02.2021)

Türkiye ekonomisinde incelenen dönemde genel itibariyle konut satışlarının arttığı görülmektedir. 2019:Q1-2019Q3 döneminde konut satışlarında görülen azalmadan sonra, konut satışlarında sert dalgalanmalar yaşanmıştır. Konut satışları 2020 yılının başında COVID-19 pandemi sürecinin etkisiyle hızlı bir şekilde azalmıştır. 2020 yılının 2. yarısından itibaren bankalar tarafından uygulanan düşük konut kredisi faiz oranlarının etkisiyle konut satışları hızlı bir şekilde tekrar artış göstermiştir.

Literatür

Konut sektörü ekonominin önemli bir parçası olduğundan, merkez bankasının uyguladığı para ve faiz politikalarından etkilenmektedir. Dolayısıyla konut kredisi koşulları ve konut kredi faiz oranları, konut talebi üzerinde etkili olmaktadır (Çelik ve Kıral, 2018: 125). Faiz oranlarının düşmesiyle bankacılık sektörünün bireylere sunduğu kredi imkanları genişlemektedir (Sönmezer ve Aytüre, 2019: 376). Özellikle orta gelir grubuna sahip bireylere yönelik esnek ödeme kolaylığı sunan ve düşük faiz oranlı olan konut kredileri, konut talebini arttırmaktadır (Çelik ve Kıral, 2018: 125). Konut talebinin artması, konut arzının artmasını sağlamaktadır. Konut arzının ise, önemli ölçüde yerli sermaye

ile gerçekleştirilmesi, istihdamın artmasına katkıda bulunmaktadır. Böylece konut sektörü, ekonomik büyümenin yanı sıra istihdamı artırması nedeniyle ekonomiye katma değer sağlamış olmaktadır (Sönmezer ve Aytüre, 2019: 376).

Konut piyasası, konut kredileri ve işgücü piyasaları arasında bir etkileşim bulunmaktadır (Akseki ve Türkcan, 2016: 1872). Bu kapsamda konut piyasası ile istihdam ve işsizlik arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalardan, Flatau vd. (2003), Avustralya ekonomisi için 1994-1997 döneminde Probit modelini kullanarak, ev sahipliğinin işsizliği artırmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Battu vd. (2008), Birleşik Krallık'ta 1991-2003 yılları arasında çok terimli logit modeli ile konut kullanım süresinin bireylerin iş ve işsizlik süreleri üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Ev sahipliğinin çalışanlar için bir kısıtlama olduğunu ve kamu kiralamasının daha çok işsizler için olduğunu bulmuşlardır. İşsiz kiracıların daha uzak işgücü piyasalarında iş bulma olasılıklarının daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Farber (2012), Mortagage krizinin işsizlerin evlerini satmasını engellediğini belirtmiştir. ABD İşgücü İstatistikleri Bürosu tarafından düzenlenmiş Yerinden Edilmiş İşçiler Anketinden elde ettiği, 15.245.682 gözlem içeren verileri kullanarak, 1984-2010 döneminde ev sahipliği durumuna göre iş kaybı sonrası hareketlilik oranlarını incelemiştir. Analiz sonucunda konut piyasası krizinin işsizlerin hareketliliğini azalttığı fikrine destek sağlamadığını ortaya koymuştur. Reed ve Ume (2016), ABD'de 2005 ile 2011 yıllarını karşılaştırarak, işgücü piyasası ve konut piyasasında bir arama ve pazarlık modeli oluşturmuşlardır. Model, konut fiyatlarının, işçilerin bir ev, ama aslında 'Amerikan Rüyası' satın alma arzusu yoluyla işgücü piyasası etkinliği üzerinde bir etkiye sahip olduğunu vurgulamışlardır. Çünkü istihdam, bir ev satın alma kapasitesi yoluyla konuta erişime yol açabilmektedir. Liu vd. (2016), ABD konut piyasasını ve işgücü piyasasını 1975-2015 dönemi için dinamik stokastik genel denge modeli ile araştırmışlardır. Tahmin sonuçlarına göre, arazi fiyatları ve işsizlik, iş döngüsü boyunca zıt yönlerde hareket etmektedir. Arazi fiyatlarını etkileyen bir şok, aynı zamanda büyük işsizlik oynaklığını da yaratmaktadır. Hanratty (2017), ABD'de yerel konut ve işgücü piyasası koşullarının bölgedeki evsizlik üzerindeki etkisini, 2007-2014 dönemi için tahmin etmiştir. Kesitsel modellerde, ortalama kira, kiralık konutlarda hanehalklarının payı ve yoksulluk oranı evsizlik üzerinde güçlü olumlu etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Finansal piyasalar, konut kredileri ile işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan Han (2009), ABD'de finansal kaynaklara ulaşmada yaşanan

güçlükler ile işsizlik arasındaki ilişkiyi OLS Çok Değişkenli Regresyon Modellerini kullanarak analiz etmiştir. Finansal kaynaklara ulaşmada yaşanan güçlüklerin, ekonomide işsizliğe neden olduğunu belirlemiştir. Benmelech vd. (2010), ABD'de 1970-2009 döneminde yaptıkları regresyon analizi ile işsizliğin kredilere erişimdeki güçlüklerden etkilendiğini belirlemişlerdir. Shabbir vd. (2012), Pakistan'da 1973-2007 döneminde finansal gelişme ile işsizlik arasındaki ilişkiyi ARDL sınır testi yaklaşımıyla analiz etmiştir. Özel sektöre sağlanan kredilerin, ülkede iş olanaklarını artırarak, işsizliği azalttığını belirtmişlerdir. Branch vd. (2016), göre ev sahipleri, tüketimlerini finanse etmek için konut sermayesini teminat olarak kullanmaktadırlar. ABD ekonomisinde Mortensen-Pissarides modeli ile 1996-2010 arasında işçi hareketliliğine sahip konut piyasası için artırılmış iki sektörlü bir arama-eşleştirme modeli geliştirmişlerdir. Konutların teminat olarak kabul edilebilirliğini artıran bir finansal yeniliğin, konut fiyatlarını yükselttiği ve işsizliği azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Akdoğan vd. (2016), istihdam güvencesi ve konut kredileri arasındaki ilişki ile ilgilenmişlerdir. 1990'dan 2013'e kadar 23 ülke için yıllık verileri kullanan dengesiz sağlam sabit etkili panel analizinin sonuçları, iş güvenliği ile konut kredileri arasında toplam düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Gan vd. (2018) işsizliğin konut piyasasını nasıl etkilediğini incelemek için bir arama ve eşleştirme modeli geliştirilmişlerdir. Modelin yapısal bir tahmini, 1990, 2000 ve 2010 yıllarını kapsayan Teksas şehir düzeyindeki verilere dayanılarak yapılmıştır. Simülasyonların, piyasa etkisinin işsizliğin etkisini ne kadar artırdığını netleştirdiğini tespit etmişlerdir. İşsizlik oranında %3'lük bir artışın, konut piyasasındaki işlem hacmini %5,49 azalttığı sonucu ulaşmışlardır.

Bununla birlikte Oswald Hipotezi'ne göre, başta ABD olmak üzere konut sahipliği oranlarının hızla arttığı bazı gelişmiş ekonomilerde, işsizlik oranları daha fazla olmaktadır (Oswald, 1999). Horsewood ve Dol (2013), 1998-2002, 2003-2007 ve 2008-2011 dönemlerinde Hausman testini ve GLS analizini kullanarak Oswald Hipotezi'ni sınamışlardır. Çalışmalarında, yüksek oranda ev sahipliğinin olduğu 16 AB ülkesinde yüksek bir işsizlik oranının olduğunu ve hanehalklarının konutları finanse etmek için büyük miktarda konut kredisi kullanmalarının yine işsizliğe yol açtığı sonucunu bulmuşlardır. Wolf ve Galizia (2015), 1998, 2002 ve 2006 yıllarında 87 Alman bölgesinde OLS yöntemini kullanarak, ev sahipliğinin işsizliği önemli oranda artırdığını ve ev sahibi olmanın işgücü hareketliliğini azalttığını tespit etmişlerdir.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Hsu vd. (2018)'nin konuyu farklı bir yönüyle araştırdıkları tespit edilmiştir. Hsu vd. (2018) ABD'de 1991-2010 yılları arasında Gelir ve Program Katılım Anketi'ni (Survey of Income and Program Participation-SIPP) kullanarak işsizlik sigortasının (UI) konut piyasası üzerindeki etkisini incelemişlerdir. ABD eyaletlerinde zamanla UI'nin işsizlerin ipotek temerrütlerinden kaçınmasına yol açtığını tespit etmişlerdir. Sonuçlar, ipotekli kredilerini daha uygun hale getiren politikaların, borçlular aşırı derecede borçlu olsa bile hacizleri azaltabileceğini göstermektedir.

Türkiye ekonomisinde genel itibariyle tüketici kredileri ile işsizlik arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda krediler ile işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan Kanberoğlu (2014) Türkiye'de 1985-2010 yılları arasında finansal sektör ile işsizlik arasındaki ilişkiyi çok değişkenli regresyon analizi yöntemiyle incelemiştir. Finansal sektörün göstergesi olarak M2 para arzını seçmiştir. Çalışmasında M2/GSYH'ya oranının artması, işsizliği artırdığını; özel sektör kredi toplamının GSYH'ya oranının artması ise, işsizliği azalttığını tespit etmiştir. Göçer (2015), Türkiye'de bankacılık sektörü toplam kredi hacminin işsizlik üzerindeki etkilerini, 1986-2013; 2000:Q1-2013:Q2 ve 2005:M01-2013:M05 dönemleri için analiz etmiştir. Çalışmasında Carrion-i-Silvestre vd. (2009) çoklu yapısal kırılmalı birim kök testi, Maki (2012) çoklu yapısal kırılmalı eştümleşme testi ve dinamik en küçük kareler yöntemini kullanmıştır. Analiz sonucunda, Türkiye'de kredi hacminde meydana gelen artışların, işsizlik oranını azalttığını belirlemiştir. Karaçayır ve Karaçayır (2016), Türkiye ekonomisinde finansal gelişmişlik göstergesi olarak seçilen yurtiçi kredi hacminin işsizlik üzerine olan etkisini incelemişlerdir. Söz konusu ilişkiyi 2006-2015 döneminde aylık verileri ARDL sınır testi analizini kullanarak araştırmışlardır. ARDL modeli sonuçlarına göre, finansal gelişmişliğin işsizliği kısa dönemde azalttığını bulmuşlardır. Uzun dönemde ise finansal gelişmişlik ile işsizlik arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşamamışlardır. Ünal ve Ocak (2020), Türkiye'de 2003-2018 yılları arasında toplam tüketici kredisi düzeyleri üzerinde işsizlik, enflasyon, faiz ve ekonomik büyüme oranlarının etkisini incelemişlerdir. Araştırmada veriler Johansen eş-bütünleşme testi, Granger nedensellik analizi ile etki düzeyleri ise regresyon analiziyle incelenmiştir. İşsizlik oranlarında meydana gelen bir standart sapmalık şok karşısında, tüketici kredileri pozitif yönde tepki vermiştir. Özbek ve Türkmen (2020), Türkiye'nin de dahil olduğu E7 ülkelerinde 1991-2018 döneminde yaşanan finansallaşmanın, işsizlik üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Finansallaşmanın işsizlik üzerindeki

etkisini panel eş-bütünleşme testi ve Ortak İlişkili Etkiler (Common Corelated Effects-CCE) yöntemi ile analiz etmişlerdir. Elde ettikleri bulgulara göre, E-7 ülkelerinde GSYH içinde geniş para arzının payının artması, işsizlik oranını artırmaktadır. Ancak GSYH içinde özel sektöre sağlanan kredilerin payındaki artışın, işsizliği azalttığını bulmuşlardır.

Veri Seti, Model, Metodoloji ve Ampirik Bulgular

Veri Seti ve Model

Çalışmada 2008 Mortgage krizi sonrası 2010:Q1-2020:Q3 dönemini kapsayan verilerle Türkiye'de işsizlik, toplam konut kredileri ve konut satışları arasındaki ilişki test edilmiştir. Çalışmada işsizlik "UNEM" ile gösterilmekte ve Türkiye'deki işsiz sayısını vermektedir. Konut kredileri "KKR" ile gösterilmekte ve Türkiye'deki toplam konut kredilerini vermektedir. Son olarak konut satışları ise "TKS" ile gösterilmekte ve Türkiye'deki toplam konut satışlarının sayısını vermektedir. Çalışmada toplam konut kredileri ve işsizlik verileri TCMB'nin veri tabanı olan "evds.tcmb.gov.tr" adresinden, konut satışları verisi ise TÜİK'ten temin edilmiştir.

Çalışmada 4 farklı model tahmin edilmiştir.

$$KKR_t = \alpha + \beta_1 UNEM_t + \varepsilon_t \qquad (1)$$

$$UNEM_t = \alpha + \beta_1 KKR_t + \varepsilon_t \qquad (2)$$

$$TKS_t = \alpha + \beta_1 UNEM_t + \varepsilon_t \qquad (3)$$

$$UNEM_t = \alpha + \beta_1 TKS_t + \varepsilon_t \qquad (4)$$

Çalışmada verilerin logaritması alınarak analiz yapılmıştır. Öncelikle serilerin durağanlığı sınanmış ve sonrasında uzun dönemli eşbütünleşik ilişkinin varlığı test edilmiştir. Daha sonra işsizlikle diğer değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisine bakılarak CCR tahmincisiyle de parametre tahmini yapılmıştır.

Ekonometrik Yöntem ve Ampirik Bulgular

Zaman serilerinde serilerin birim kök içerip durağan olmaması serilerde sahte regresyon problemine neden olmaktadır (Uzgören vd., 2007: 250). Durağanlığın tespiti için birim kök testlerine başvurulmaktadır ve en çok kullanılan birim kök testi Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) birim kök testidir.

ADF test istatistiği değeri kritik değerden mutlak olarak küçükse seri birim kök içeriyor, mutlak olarak büyükse seri birim kök içermiyor ve durağandır demektir (Barışık ve Demircioğlu, 2006: 74). Bu çalışmada da serilerde durağanlığın tespiti için ADF birim kök testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1
ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	**Derecesi**	**ADF test is.**	**Olasılık Değeri**
UNEM	I (0)	-0.823763	0.8019
ΔUNEM	I (1)	-2.754854	0.0756
KKR	I (0)	1.907434	0.9997
ΔKKR	I (1)	-3.716399	0.0086
TKS	I (0)	-0.561194	0.8674
ΔTKS	I (1)	-1.975885	0.0472

Tablo 1'e göre, tüm seriler birim kök içermektedir. Bu yüzden serilerin 1. farkı alınmıştır. Farkı alınan serilerden konut kredileri ve toplam konut satışları %5 anlamlılık seviyesinde, işsizlik ise %10 anlamlılık seviyesinde durağan hale gelmiştir. Durağan hale gelen serilerde uygun gecikme uzunluğunu belirlenmiş ve Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2
Gecikme Uzunluğu

Lag	**LogL**	**LR**	**FPE**	**AIC**	**SC**	**HQ**
0	-1333.601	NA	3.45e+26	66.78004	66.86449	66.81058
1	-1232.874	186.3446	2.74e+24	61.94370	62.19704	62.03530
2	-1212.701	35.30269*	1.22e+24*	61.13506*	61.55727*	61.28772*
3	-1209.418	5.417038	1.27e+24	61.17090	61.76201	61.38463

Tablo 2'ye göre, LogL, LR, FPE, AIC ve SC bilgi kriterleri çerçevesinde uygun gecikme uzunluğu 2 olarak belirlenmiştir. Gecikme uzunluğunun tespitinden sonra, uzun dönemli ilişkiyi veren eşbütünleşme analizine geçilmiştir. Bu çalışmada Johansen eşbütünleşme testi yapılmıştır.

Johansen eşbütünleşme testi, analize dâhil edilecek serilerin aynı dereceden durağan olmasını şart koşmaktadır (Johansen, 1988). Bu test, iz ve maximum öz değer istatistikleri vasıtasıyla seriler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını sınamaktadır (Sarılı, 2015: 20). Tablo 3 ve Tablo 4'de Johansen eşbütünleşme testi sonuçları verilmiştir. Öncelikle Tablo 3'de konut kredileri ile işsizlik arasındaki eşbütünleşme testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3
Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları (Konut Kredileri-İşsizlik)

Hipotez	Özdeğer	İz ist.	Kritik değer	Olasılık
None	0.249481	14.62981	12.32090	0.0202
At most	0.075733	3.150186	4.129906	0.0899
Maximum Özdeğer İstatistiği				
None	0.249481	11.47963	11.22480	0.0451
At most	0.075733	3.150186	4.129906	0.0899

Tablo 3'e göre, %5 anlamlılık düzeyinde konut kredileri ile işsizlik arasında eşbütünleşik bir ilişki mevcuttur. Diğer bir deyişle konut kredileri ile işsizlik arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmanın diğer bir değişkeni olan konut satışları için eşbütünleşme testi sonuçları ise Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4
Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları (Konut Satışları-İşsizlik)

Hipotez	Özdeğer	İz ist.	Kritik değer	Olasılık
None	0.198566	13.50479	12.32090	0.0315
At most	0.109762	4.650663	4.129906	0.0369
Maximum Özdeğer İstatistiği				
None	0.198566	8.854127	11.22480	0.1269
At most	0.109762	4.650663	4.129906	0.0369

Tablo 4'e göre, %5 anlamlılık düzeyinde konut satışları ile işsizlik arasında eşbütünleşik bir ilişki mevcuttur. Bu durum konut satışları ile işsizlik arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Eşbütünleşme testinden sonra değişkenler arasındaki nedenselliğin tespiti için nedensellik testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5
Değişkenlere Ait İlişkinin Nedensellik Analizi

Nedenselliğin Yönü	Katsayı	Standart Hata	t-istatistiği	Olasılık
KKR→UNEM	-0.326367	0.104436	-3.125037	0.0036
UNEM→KKR	0.083671	0.039763	2.104213	0.0428
TKS→UNEM	0.149114	0.060919	2.447730	0.0197
UNEM→TKS	-0.260099	0.143706	-1.809936	0.0792

Tablo 5'e göre, konut kredileri ile işsizlik arasında %5 anlamlılık düzeyinde çift yönlü bir ilişki vardır. Buna göre, konut kredileri işsizliğin bir nedeniyken; işsizlikteki bir değişme de konut kredilerinin bir nedenidir ve konut kredilerinde bir değişmeye yol açmaktadır. Aynı şekilde toplam konut satışları ile işsizlik arasında da çift yönlü bir nedensellik (işsizlikten konut kredilerine doğru %10

anlamlılık düzeyinde) vardır. Toplam konut satışlarındaki bir değişim işsizliğe neden olurken, işsizlikteki bir değişim de toplam konut satışlarını etkilemektedir.

Eşbütünleşme ve nedensellik analizinden sonra değişkenlere ait katsayı tahmini için Park (1992) tarafından önerilen Kanonik Eşbütünleşme Regresyonu (CCR) yapılmıştır. İçsellik sorunu CCR tahmincisi ile yok edilmekte ve bu tahminler normal asimptotik dağılıma sahiptir (Park, 1992). Ayrıca CCR tahmincisi hata terimleri arasındaki otokorelasyon sorununu da dikkate almakta ve hata terimleri ile uzun dönem kovaryans matrisleri tahmin edilmektedir (Küçükaksoy vd., 2015: 714; Cicioğlu vd., 2018: 1555). Tablo 6'da CCR tahmincisi sonuçları verilmiştir.

Tablo 6
CCR Tahmincisi Sonuçları

İlişkinin Yönü	**Katsayı**	**t-istatistiği**	**Olasılık**
KKR→UNEM	0.460294	6.698230	0.0000
UNEM→KKR	1.677978	7.203925	0.0000
TKS→UNEM	0.595095	4.506390	0.0001
UNEM→TKS	1.019293	4.620948	0.0000

Tablo 6'ya göre, konut kredilerindeki %1'lik artış, işsizliği %0,46 birim arttırırken; toplam konut satışındaki %1'lik artış, işsizliği %0,59 birim arttırmaktadır. Katsayı tahmininde işsizlik yönünden baktığımızda ise, işsizlikteki %1'lik artış konut kredilerini %1,67 birim, toplam konut satışlarını ise %1,019 birim arttırmaktadır.

Sonuç

Türkiye'de konut piyasası, hem barınma ihtiyacının giderilmesi hem de ekonomide yaşanan enflasyona karşı değer koruma fonksiyonu sağlamasından dolayı bireyler ve hanehalkları tarafından ilgi görmektedir. Konut piyasasına duyulan bu ilgiye bankacılık sektörü kayıtsız kalmamaktadır. Ekonomilerde tüketici ve yatırımcıların kredilere erişimlerini kolaylaştıran bankacılık sektörü, konut kredilerine uyguladıkları faiz oranlarını düşürmesi, konut sektörüne yönelik talebi artıracaktır. Konut talebinin artması, konut satışlarını arttıracağından, konut stoku da azalmış olacaktır. Ancak Türkiye ekonomisinde çeşitli makroekonomik sorunlar bulunmaktadır. Söz konusu sorunların en önemlilerinden biri, işsizliktir. İşsizliğin artması makroekonomik istikrarın daha da bozulmasına yol açmaktadır. Ekonomide işsizlik sonucu satın alma

gücünün ve dolayısıyla harcama seviyesinin düşmesi ile konut satışlarında azalma yaşanacaktır.

Bu kapsamda çalışmada Türkiye'de 2010:Q1-2020:Q3 dönemini kapsayan çeyreklik verilerle Türkiye'de toplam konut kredileri, konut satışları ve işsizlik arasındaki ilişki test edilmiştir. Bu doğrultuda serilerin durağanlığı ADF birim kök testi ile sınanmış ve serilerin farkı alınarak durağan hale geldiği tespit edilmiştir. Seriler aynı düzeyde durağan hale geldiği için uzun dönemli ilişkiyi veren Johansen eşbütünleşme testine geçilmiştir. Johansen eşbütünleşme testi sonuçlarına göre, konut kredileri ile işsizlik arasında ve toplam konut satışları ile işsizlik arasında uzun dönemli eşbütünleşik bir ilişki vardır. Daha sonra ise nedensellik analizi yapılmış ve konut kredileri ile işsizlik arasında ve toplam konut satışları ile işsizlik arasında çift yönlü bir nedensellik tespit edilmiştir. Son olarak değişkenlere ait katsayı tahmini için CCR tahmincisi kullanılmıştır. CCR tahmincisi sonucuna göre ise, konut kredilerindeki %1'lik artış işsizliği %0,46 birim arttırırken, toplam konut satışındaki %1'lik artış işsizliği %0,59 birim arttırmaktadır. Aynı zamanda işsizlikteki %1'lik artış konut kredilerini %1,67 birim, toplam konut satışlarını ise %1,019 birim arttırmaktadır.

Genel itibariyle bireyler işsiz kaldıklarında, bireysel tasarrufların azalması beklenmektedir. Bireylerin azalan tasarrufları, konut satın alma isteklerini azaltacak ve konut kredilerine yönelik taleplerini düşürecektir. Konut kredilerinin azalması, konut satışlarının azalmasına neden olacaktır. Ancak ortaya konulan bu süreç, çalışmada elde edilen Türkiye'de konut kredi hacmindeki artışların, işsizlik oranını arttırdığı sonucu ile örtüşmemektedir. Bu kapsamda çalışmada ortaya konulan Türkiye'de konut kredisi hacminde ve konut satışlarında görülen artışların, işsizlik oranını artırması; Oswald Hipotezi'ni 16 AB ülkesi için sınayan Horsewood ve Dol (2013)'un ve 87 Alman Bölgesi için sınayan Wolf ve Galizia (2015)'nın elde ettikleri bulgular ile uyumluluk göstermektedir. Oswald hipotezi gelişmiş ülke ekonomileri için sınanmıştır. Bu çalışmada Oswald hipotezinde savunulan görüşler, gelişmekte bir ekonomi olan Türkiye ekonomisi için görülmüştür. İlerleyen çalışmalarda Oswald hipotezinin diğer gelişmekte olan ülkeler ve az gelişmiş ülkeler için de sınanmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Türkiye'de bireylerin konut sahibi olabilmeleri için zamanla çeşitli politikalar geliştirilmiştir. 2000'li yıllardan sonra finansal sistem aracılığıyla bireyleri konut sahibi yapma şeklinde politika göze çarpmaktadır. Ancak Türkiye'de

sürdürülebilir bir konut politikası için gelişmiş ekonomilerde uygulanan alternatif konut finansman yöntemleri yürürlüğe konmalıdır. Böylece bireyler piyasa faiz oranlarının altındaki maliyetlerle konut sahibi olma imkanına kavuşabileceklerdir. Ayrıca, başta Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile TOKİ olmak üzere farklı kamu kurumlarının konut arzını artırması, düşük ve orta gelirli kesimlerin konut ihtiyacını karşılamaları açısından yararlı olacaktır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.
Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

Afşar, A. (2018). Türkiye'de Konut Fiyatlarını Belirleyici Ekonomik Faktörlerin Analizi. Levent Aytemiz ve Ekrem Karayılmazlar (Ed.), *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler'de Akademik Araştırmalar-V* kitabı içinde (s. 129-146), Ankara: Gece Kitaplığı.

Akdoğan, K., Tatar, A. ve Yavuz, A. A. (2016). Job Security and Housing Credits. *CBRT Working Papers*, Working Paper No: 16/20.

Akseki, U. ve Türkcan, B. (2016). Türkiye'de Bölgesel Göç, Konut ve İşgücü Piyasaları Üzerine Panel Nedensellik Analizleri. International Congress of Management Economy and Policy (ICOMEP), 26-27 Kasım 2016, İstanbul, 1871-1882.

Barışık, S. ve Demircioğlu, E. (2006). Türkiye'de döviz kuru rejimi, konvertibilite, ihracat-ithalat ilişkisi (1980-2001). *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (3), 71-84.

Battu, H., Ma, A. ve Phimister, E. (2008). Housing Tenure, Job Mobility and Unemployment in the UK. *The Economic Journal*, 118 (527), 311-328. https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02122.x.

Benmelech, E., Bergman, N. K. ve Seru, A. (2011). Financing Labor, *NBER Working Paper*, No: 17144.

Branch, W. A., Nadeau, N. P. ve Rocheteau, G. (2016). Financial frictions, the housing market, and unemployment. *Journal of Economic Theory*, 164, 101-135. https://doi.org/10.1016/j.jet.2015.07.008.

Cicioğlu, Ş., Eraslan, B. ve Torun, P. (2018). Türkiye'de altın fiyatlarını belirleyen faktörler. *Journal of Human Sciences*, 15 (3), 1551-1560.

Çelik, C. ve Kıral, G. (2018). Kümeleme Yöntemiyle Konut Talebinin İncelenmesi: Türkiye İl Grupları Üzerine Bir Uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (1), 123-138.

Farber, H. S. (2012). Unemployment in the Great Recession: Did the Housing Market Crisis Prevent the Unemployed from Moving to Take Jobs?. *American Economic Review*, 102 (3), 520-525. https://10.1257/aer.102.3.520.

Flatau, P., Forbes, M. ve Hendershott, P. H. (2003). Homeownership and Unemployment: The Roles of Leverage and Public Housing, *NBER Working Paper Series*, Working Paper 10021. http://www.nber.org/papers/w10021.

Gan, L., Wang, P. ve Zhang, Q. (2018). Market thickness and the impact of unemployment on housing market outcomes. *Journal of Monetary Economics*, 98, 27-49. https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2018.04.007.

Göçer, İ. (2015). Bankacılık Sektörü Kredi Hacmi Genişlemesinin İşsizlik Üzerindeki Etkileri: Çoklu Yapısal Kırılmalı EşTümleşme Analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (2), 109-129. https://10.4026/1303-2860.2015.0279.x.

Han, C. K. (2009). Unemployment, Financial Hardship, and Savings in Individual Development Accounts. *Journal of Poverty*, 13 (1), 74-95. https://doi.org/10.1080/10875540802623484.

Hanratty, M. (2017), Do Local Economic Conditions Affect Homelessness? Impact of Area Housing Market Factors, Unemployment, and Poverty on Community Homeless Rates. *Housing Policy Debate*, 27 (4), https://doi.org/10.1080/10511482.2017.1282885.

Hatipoğlu, Ü. ve Tanrıvermiş, H. (2017). Türkiye'de Arz ve Talep Açısından Konut Yatırım Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. *Bankacılar Dergisi*, 100, 49-75.

Hsu, J. W., Matsa, D. A. ve Melzer, B. T. (2018). Unemployment Insurance as a Housing Market Stabilizer. *American Economic Review*, 108 (1), 49-81. https://10.1257/aer.20140989.

Horsewood, N. ve Dol, K. (2013). Home Ownership, Mobility and Unemployment: A Re-Evaluation of The Oswald Thesis. *Neujobs Working Paper*, No. 14.3A.

Johansen, S. (1988). Statistical analysis of cointegration vectors. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12 (2-3), 231-254.

Kanberoğlu, Z. (2014). Finansal Sektör Gelişimi ve İşsizlik: Türkiye Örneği. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (1), 123-138.

Karaçayır, E. ve Karaçayır, E. (2016). Yurtiçi Kredi Hacminin İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Türkiye Uygulaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (30), 13-18.

Kolcu, F. ve Yamak, N. (2018). Gelir ve Faiz Oranlarının Konut Fiyatları Üzerindeki Kısa ve Uzun Dönem Etkileri. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Prof. Dr. Harun Terzi Özel Sayısı, 141-152. https://10.18092/ulikidince.439535.

Küçükaksoy, İ., Çifçi, İ. ve Özbek, R. İ. (2015). İhracata dayalı büyüme hipotezi: Türkiye uygulaması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 691-720.

Liu, Z., Miao, J. ve Zha, T. (2016). Land prices and unemployment, *Journal of Monetary Economics*, 80, 86-105. https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2016.05.001.

Oswald, A. J. (1999). The Housing Market and Europe's Unemployment: A Non-Technical Paper. MIT Press.

Özbek, S. ve Türkmen, S. (2020). Finansallaşma, İşsizliği Artırıyor mu? E7 Ülkelerinden Yeni Kanıtlar. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 9 (3), 2096-2115.

Park, J. Y. (1992). Canonical cointegrating regressions. *Econometrica*, 60, 119-143.

Reed, R. R. ve Ume, E. S. (2016). Housing and unemployment: The search for the "American Dream". *Journal of Macroeconomics*, 48, 72-86. https://doi.org/10.1016/j.jmacro.2016.01.001.

Sarılı, S. (2015). Petrol fiyatlarındaki düşüşün Türkiye ekonomisine etkisinin analizi. *Bankacılık ve Sermaye Piyasası Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 12-37.

Shabbir, G., Anwar, S., Hussain, Z. ve Imran, M. (2012). Contribution of Financial Sector Development in Reducing Unemployment in Pakistan. *International Journal of Economics and Finance*, 4 (1), 260-268.

Sönmezer, S. ve Aytüre, G. (2019). Türkiye'de Konut Piyasası Dinamikleri. *International Conference on Eurasian Economies*, 11-13 Haziran 2019, Famagusta, KKTC, 376-385.

Taş, N., Doğan, A. ve Önder, E. (2014). İşsizlik, Takibe Düşen Kredi Ve Boşanma Oranı Değişkenlerinin Suç Sayısı Üzerine Etkisinin Belirlenmesi: Türkiye İçin Bölgesel Panel Veri Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (1), 13-35.

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) (2021). Elektronik Veri Dağıtım Sistemi (EVDS), https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket. (15.02.2021).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2021). https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1056. (10.02.2021).

Uzgören, N., Ceylan, G. ve Uzgören, E. (2007). Türkiye'de kredi kartı kullanımını etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik bir model çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (2), 247-256.

Ünal, S. Z. ve Ocak, M. (2020). Türkiye'de 2003-2018 Yılları Arasında Tüketici Kredi Hacmini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (12), 1-18.

Wolf, N. ve Galizia, P. C. (2015). Bombs, homes, and jobs: Revisiting the Oswald hypothesis for Germany. *Economics Letters*, 135, 65-68.

Yılmaz H. ve Tosun, Ö. (2020). Aylık Konut Satışlarının Modellenmesi ve Antalya Örneği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 11 (21), 141-158. https://10.36543/kauiibfd.2020.007.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 423-450

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000099
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 04.06.2020
Reviyon talebi: 29.08.2020
Son revizyon teslimi: 30.03.2021
Kabul: 01.04.2021
Online Yayın: 10.05.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Türkiye'de Ücretlilerin Kayıtlı Çalışma Olasılığını Belirleyen Faktörlerin Analizi

Analysis of the Factors Determining the Probability of Registered or Informal Employment for Wage Earners in Turkey

Serdar Acun[1]

Öz

Kayıt dışı istihdam işsizlik ve istihdam arasında gri bir alan olarak emek piyasasında yer bulmaktadır. İşsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde kayıt dışı istihdam, işsizler için geçici bir sığınma alanı olarak varlığını güçlü bir şeklide sürdürmektedir. Türkiye'de kayıt dışı istihdam son yıllarda azalma eğilimi gösterse de üyesi olduğu OECD ortalamasının üzerindedir. Bu çalışmada Türkiye'de ücretli çalışanlarda, kayıt dışı istihdamın eğitimle nasıl bir ilişki içerisinde olduğu, Türkiye emek piyasasında önemli bir yer tutan küçük işletmelerin kayıt dışı istihdamı nasıl etkilediği sorusuna cevap aranmıştır. Çalışmada ikili Lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın veri seti olarak 2018 yılı TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri mikro veri setinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda Türkiye'de ücretli çalışan kadınların, sanayi sektöründe çalışanların, yarı zamanlı çalışanların ve geçici iş sözleşmesine sahip olanların kayıt dışı çalışma olasılığının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşyerinde çalışan sayısı ile kayıtlılık arasında pozitif ilişkinin varlığı da çalışmada elde edilen diğer bir bulgudur. Eğitim ile kayıtlı çalışma arasındaki ilişki güçlü bir şekilde pozitif yönlüdür. Kadınlarda eğitimin kayıtlı çalışma olasılığına etkisi genele göre daha fazla olduğu çalışma sonucunda elde edilen önemli bulgular arasındadır.

Anahtar Kelimeler

Kayıt dışı istihdam, Ücretli çalışan, Eğitim, Firma büyüklüğü, Lojistik regresyon

Abstract

Informal employment takes place in labor markets as a gray area between unemployment and employment. It effectively continues to exist as a temporary shelter for the unemployed in countries with higher unemployment rates. Although Turkey's informal employment rate has decreased in recent years, it remains above the OECD average. Examining the relationship between informal employment and education in Turkey, this study also attempts to identify how small businesses that loom large in the Turkish labor market affect informal employment. The TURKSTAT 2018 Household Labor Force Survey micro data set

1 **Sorumlu Yazar:** Serdar Acun (Dr.), Munzur Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Tunceli, Türkiye. E-posta: serdaracun@munzur.edu.tr ORCID: 0000-0001-7627-9894

Atıf: Acun, S. (2021). Türkiye'de Ücretlilerin Kayıtlı Çalışma Olasılığını Belirleyen Faktörlerin Analizi. Journal of Social Policy Conferences, 423-450. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000099

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

is used for this purpose. A binary logistic regression model is applied as the method of analysis. Conclusions reveal that the probability of informal employment is much higher for female wage earners, industrial workers, part-time workers, and those with temporary employment contracts. Additionally, the positive relationship between the number of employees in enterprises and formality is another finding of this study. A strongly positive education-formal employment relationship is also identified, and the effect of education on the probability of formal employment is found to be higher for women in particular.

Keywords

Informal employment, Wage earners, Education, Firm Size, Logistic Regression

Extended Summary

Informal employment takes place in labor markets as a gray area between unemployment and employment. It effectively continues to exist as a temporary shelter for the unemployed in countries with higher unemployment rates. Informal employment is a significant problem, especially for developing and less-developed countries. The deterioration of traditional production structures and the decline of agricultural sector due to globalization have had huge impacts on employment markets. Migration from rural to urban areas in developing and less-developed countries as a result of disappearing of agricultural opportunities paved the way for a significant increase in the labor supply of cities. The failure of labor markets to meet the demands of this increasing labor supply resulted in a substantial rise of informal employment.

Consequent neoliberal policies that became prevalent at the end of the 1970s caused the public sector to abandon its status as a notable employer in developing and less-developed countries, which also led to an increase in informal employment. Another important consideration regarding informal employment is the institutional structure surrounding such arrangements, whereas a lack of well-organized institutional structure, particularly in developing and less-developed countries, negatively affects functioning control mechanisms. The insufficient application of institutional control concerning informal employment enabled the prospect to become an attractive alternative for small and traditional manufacturing companies. Informal employment has been a major problem in the Turkish labor market for years. Although its rate was at 50% and above in the 1990s and decreased to 30–40% thereafter, it remains one of the highest figures among OECD countries.

Informality was particularly widespread in Turkey's agricultural sector. The November-February 2000 and the February 2001 crises, combined with increasing regulations on agriculture, devastated this sector; the share of agricultural employment in total employment has rapidly declined since then. This also reduced the share of informal work in Turkey's total employment. The devastation of agriculture also resulted in a new wave of migration to cities. The lack of labor demand to meet the increase in the supply of migrant labor increased unemployment overall. As a result, people who wanted to work consequently sought informal jobs. This is one of the most influential circumstances preventing informal employment in Turkey from falling below

35%. Small and medium-sized enterprises' holding an important place in the Turkish labor market is another influential source behind the relatively high informal employment rate. In order to meaningfully compete with large enterprises, small and medium-sized enterprises tend toward informal employment. Because of their corporate structures, it is more difficult for large enterprises to avoid being audited than small and medium-sized enterprises. This situation obliges large enterprises to engage in registered employment.

Examining the relationship between informal employment and education in Turkey, this study also attempts to identify how small businesses that loom large in the Turkish labor market affect informal employment. The TURKSTAT 2018 Household Labor Force Survey micro data set is used for this purpose. A binary logistic regression model is applied as the method of analysis. The dependent variable in the model is the status of registered wage earners. Accordingly, wage earners are considered as 1 if they are registered with the Social Security Institution (SGK), or 0 if they are not. Independent variables include gender, age, education, marital status, firm size, profession, the sector in which the employment activity is carried out, the type of employment contract, and whether or not the work is full-time.

Conclusions reveal that as wage earners' level of education increases, the probability of formal employment increases. The difference is notable in terms of qualifications and employment in registered jobs and informal ones. Given the positive relationship between education and employees' qualifications, the educated population is more likely to have registered jobs. It has now become much easier for Turkish people to access higher education due to a rapidly increasing number of universities in Turkey as of 2006. This situation negatively affects informal work. However, the recent TURKSTAT data regarding the relationship between the Turkish labor market and university graduates indicates some signs of a mismatch between labor demand and labor supply.

Another finding of this study is that the probability of formal employment increases for wage earners as firm size grows. The fact that large enterprises are more institutionalized than small ones is one of the explanations for this relationship. As corporate workplaces are more open to being audited and more transparent, this increases the likelihood of formal employment. A well-operated auditing mechanism could serve as an important approach to improving the occurrence of labor formality. However, the large number of small and medium-

sized enterprises in the Turkish labor market prevents the informal labor rate from falling below a certain level. In particular, the failure of small enterprises to compete with large ones, some barriers for the former to entry into the market, and their inability to break away from traditional relationships continue to increase informal employment.

According to the analysis, women are less likely to have registered jobs. In Turkey, the fact that women have to work during times available outside of housework, child and elderly care pushes them into informal employment, which is more flexible and precarious. It appears that women will continue to be subjected to more unstable employment than men unless there is a drastic change in the perception and treatment of their role in society. The relationship between education and registered employment is higher for women. As women's education level increases, the probability of employment in registered jobs increases accordingly. This finding might be explained by women's changing views of themselves, at least in terms of education and the traditional roles assigned to them.

Türkiye'de Ücretlilerin Kayıtlı Çalışma Olasılığını Belirleyen Faktörlerin Analizi

Kayıt dışı istihdam, çalışma yaşamında önemli yer tutan tartışmaların başında gelmektedir. Kayıt dışı istihdama ilişkin tartışmalar, 1950'li yıllardan itibaren giderek artmıştır. Özellikle kayıt dışı istihdamın kapitalizmin ilk dönemlerinin istihdam biçimi olduğu bundan dolayı da eskiyi temsil ettiği, kayıtlı istihdamın ise modern dönemin istihdam biçimi olarak yeniyi temsil ettiği tartışmalar mevcuttur (Williams,2009). Ancak kayıt dışı istihdamın kapitalizmin ilk döneminin kalıntısı olmadığı, küreselleşme ile birlikte işverenlerin maliyetleri düşürmek için kullandıkları önemli bir araç olduğunu ifade eden çalışmalar da yazında mevcuttur. (Davis, 2006; ILO, 2002; Marjit ve Mariti, 2005). Itzigsohn (2006: 84) çalışmasında neo-liberalizm sürecinde kayıt dışılık ile kayıtlılık arasındaki çizginin giderek bulanıklaştığını ve iki alanın birbiriyle daha fazla iç içe geçtiğini ifade etmiştir.

Gelişmekte olan ülkelerin istihdam piyasalarında, iyi koşullu ve yüksek kazançlı kayıtlı sektör ile değişken yapılı ve görece daha düşük kazançlı kayıt dışı sektör bir arada bulunmaktadır. 1954 yılında Lewis ile başlayan ikili iş gücü piyasası teorisine göre kayıtlı alan ile kayıt dışı alan piyasada beraber bulunmakta kayıt dışı çalışanlar kayıtlı çalışanlara göre daha düşük ücret almaktadır. Bu yaklaşıma göre kayıtlı sektöre giriş önündeki katılık kaldırılırsa çalışanların önemli bir bölümünün kayıtlı çalışmayı seçeceği ifade edilmektedir (Harris ve Todaro, 1970; Fields, 1990; Stiglitz, 1976; Carneiro,1997; Günther ve Launov,2012). Tartışmaların diğer bir yanı ise kayıt dışı sektörün, çalışanlar tarafından gönüllü mü seçildiği yoksa işsizlik nedeniyle çalışılmak zorunda olan bir alan mı olduğudur (Günther ve Launov, 2012). Özellikle kriz ve durgunluk dönemlerinde açık iş pozisyonlarında yaşanan daralma ve kriz ile birlikte artan işsizlik kayıt dışı istihdamı tetiklemektedir. Kayıt dışı istihdam, kayıtlı istihdam ile işsizlik arasında kalan gri bir alan olarak işlev görmektedir. Kayıt dışılık, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kalkınmanın ilk aşamalarında sadece ortaya çıkan bir süreç değil "modernleşme süreçlerinin bir parçasıdır" (Fernandez-Kelly ve Shefner, 2006: 18). Neo-liberal yaklaşım ise devletin ücret politikaları, vergilendirme ve iş yasaları ile piyasaya yaptığı müdahalelerin kayıt dışı sektörü büyüttüğünü bunun bir sonucu olarak da kayıt dışı istihdamın arttığını iddia etmektedir (Schneider veBuehn, 2018; Becker, 2004).

Kayıt dışı istihdamın nasıl ölçüleceğine ilişkin tartışmalara bakıldığında uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1972 Kenya misyonu önemli bir yer

tutmaktadır. ILO yayınladığı metinle kayıt dışı sektör tanımlamasını ilk defa yapmıştır (Bangasser,2000:8). Bu tarihten itibaren ise ölçüm yöntemlerine dair tartışmalar başlamıştır. 1993 yılının Ocak ayında yapılan 15. Uluslararası Çalışma İstatistiği Konferansında kayıt dışı sektörde çalışanların hesaplanması için gerekli istatiksel tanım belirlenmiştir. Kayıt dışı istihdama ilişkin kavramsal çerçeve ILO'nun 2002 yılında hazırladığı raporda çizilmiştir (ILO,2002). Hussmanns 2004 yılında kayıt dışı istihdamın nasıl ölçüleceğiyle ilgili anketler üzerinden yöntem açıklamıştır (Hussmanns,2004).

Kayıt dışı istihdam, Türkiye emek piyasası açısından da önemli bir sorundur. 90'lı yıllarda %50 ve üstünde olan kayıt dışı istihdam oranı, her ne kadar %30-40 bandına inmiş olsa da bu oran, OECD ülkeleri arasında hala en yüksek oranlardan biridir.. Bu çalışmada Türkiye'de kayıt dışı istihdamın eğitimle nasıl bir ilişki içerisinde olduğu, Türkiye emek piyasasında önemli bir yer tutan küçük işletmelerin kayıt dışı istihdamı nasıl etkilediği gibi sorulara cevap aranmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde, kayıt dışı istihdama ilişkin Dünyada ki ve Türkiye'de ki yazın taraması yapılmıştır. İkinci bölümünde, Türkiye'de yıllar itibariyle kayıt dışı istihdamın görünümü grafiklerle incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise kayıt dışı istihdamın alt kümelerinden biri olan herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık sorusu üzerinden Türkiye'de ücretli çalışanların kayıtlı veya kayıt dışı çalışmasını etkileyen, cinsiyet, eğitim, yaş, medeni durum, meslek, sektör ve işyeri büyüklüğü gibi faktörler, lojistik regresyon modeliyle ele alınmıştır. Bu bölümde TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması mikro veri setleri kullanılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise kayıt dışı istihdamı belirleyen faktörlerin yarattığı dönüşüm tartışılmıştır.

Yazın Taraması

Kayıt dışı istihdam, özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler için yakıcı bir sorundur. Küreselleşme süreciyle birlikte ülkelerde geleneksel üretim yapılarının bozulması ve bunun bir sonucu olarak tarımın tasfiyesi, istihdam piyasasında yaşanan önemli dönüşümlerden bir tanesidir. Tarımın çözülmesiyle birlikte gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde kırdan kente doğru yaşanan göç, şehirlerde emek arzının önemli ölçüde artmasına neden olmuştur. Artan emek arzına karşılık kayıtlı istihdam piyasasının buna yeterince cevap verememesi sonucu, şehirlerde kayıt dışı istihdamda önemli ölçüde artış yaşanmıştır (Park ve Cai,2011).

Gelişmekte olan ülkelerde, kayıt dışılığı etkileyen diğer bir faktör ise 1970'lerde yürütülen ithal ikameci politikalardır. Özellikle ithal ikameci büyüme modeliyle gelişmekte olan ülkelerde belli şehirler merkez seçilmiş ve buralara sanayi işletmeleri kurulmuştur. Ülkelerin geri kalan bölgeleri ise bu şehirlerin iaşe sorunu çözmeye çalışmıştır. Belli bir süre sonra çalışanlar, kırsal alanlarda iş bulma ve yeterince kazanç elde etme sorunu yaşayınca kentlere göçmüştür. Bu da düzensiz göç sonucu, sanayi kentlerinin düzensiz büyümesine neden olmuştur. Bu düzensiz göç, aşırı emek arzı yaratmış ve emek piyasası yasal işlerle bu arzı karşılayamayınca emek, kayıt dışı istihdama yönelmiştir (Portes, 1989;Portes veSchauffler ,1993; Portes, 1990).

Kayıt dışı istihdama ilişkin tartışmalardan bir diğeri de istihdam piyasasında kamu sektörünün ağırlığıdır. Kamunun istihdam içindeki payı artıkça kayıtlı çalışma oranının da arttığı ifade edilmektedir (Angel-Urdinola ve Tanabe, 2012).

Kayıt dışılıkla ilgili önemli tartışmalardan bir diğeri ise kurumsal yapının gelişmişliğidir. Özellikle demokrasi ve özgürlük gibi yapıların gelişmesiyle birlikte insanların, ortak paydada bir araya gelebileceği ve bu ortak paydada bir araya gelmenin istihdam piyasasında kayıt dışılığı azaltacağı ifade edilmektedir (Galli ve Kucera,2004; Stiglitz,2002,). Rodrick (1999) ise demokrasi ile birlikte ücretlerin artışının dolaylı biçimde olacağını ifade etmektedir. Artan maaşlar, çalışanların daha fazla kayıtlı iş tercih etmesine sebep olabilmektedir. Sing ve Zammit (2000), demokrasi ve özgürlüklerde ki artış ile birlikte işçilerin daha güçlü sendikal haklara kavuşacağını ve bunun sonucunda oluşacak katılığın toplumsal kalkınmayı engelleyeceğini ve bununla birlikte kayıt dışılığın artacağını belirtmişlerdir.

Kayıt dışı istihdamın Latin Amerika ülkelerinde, emek piyasasındaki yapısal sorunlar nedeniyle kayıtlı istihdama göre daha çekici olduğu ifade edilmektedir (Carneiro ve Henley, 2002). Bu ülkelerde; tarım sektöründen diğer sektörlere geçiş, özellikle tarımda ücretsiz aile işçiliğinde çalışan niteliksiz emeğin kentlere göçü ve yarattığı işgücü artışı, kayıtlı istihdamın artışından daha fazladır (Kucerave Roncolato, 2008:343). Kayıt dışı çalışmanın öne çıkan nedenleri; kolay girilebilmesi ve bağlayıcılığı olmaması, aile işletmesi olması, çoğunlukla küçük işletmelerde görünüyor olmasıdır. Yapılan bazı çalışmalarda kayıt dışı ekonomik faaliyetler ile işsizliğin pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğu ifade edilmiş ve bu nedenle işsizliğin insanları kayıt dışı işlere doğru ittiği belirlenmiştir (Schneider ve Buehn, 2018).

Bu durum da kayıt dışı istihdamı, kayıtlı istihdam ile işsizlik arasında gri bir alan olarak tanımlamamıza neden olmaktadır. Bu ara durum nedeniyle kriz dönemlerinde kayıtlı istihdam azalırken kayıt dışı istihdam artmaktadır (Tokman, 1992, Portes ve Shaunffler, 1993). Özellikle krizle beraber işsizliğin yarattığı tahribat, iş arayanları işsizlikten kaçmak için kayıt dışına yönlendirmektedir. Kayıt dışı çalışanların çoğu kayıtlı çalışanlarla aynı işi yapmalarına rağmen kayıtsız çalışanlar daha az ücret kazanmaktadır (Bologna, 2016; Xue vd.,2014; Abraham, 2019). Kayıt dışı istihdamda çalışanların özelliklerini inceleyen çalışmalarda, çalışanların daha deneyimsiz ve daha düşük eğitim seviyesine sahip olduğu ifade edilirken bu durumun yapılan işten dolayı daha az ücret elde edilmesinin nedenlerinden bir olduğu düşünülmektedir. (Maloney, 1999; Carneiro ve Henley,2002)

Kayıt dışı istihdama ilişkin önemli tartışmalardan biri de kayıt dışılığın; gönüllü mü yoksa zorunlu mu olduğu tartışmasıdır. Fields (1990) kolay giriş ve çalışanın kayıt dışı sektörde kayıtlı sektöre göre üst düzey iş bulması gibi nedenlerin çalışanı gönüllü olarak kayıt dışı istihdama ittiğini ifade etmektedir. Maloney (2004) aile bireylerinden birisinin kayıtlı çalışmasının diğer aile bireylerinin kayıt dışı çalışmasında cesaret verici bir etmen olduğunu ifade etmektedir. Kayıt dışı çalışan aile bireyi kayıtlı çalışan üzerinden çeşitli koruma tedbirlerinden yararlanarak kayıt dışı istihdamın kolay giriş ve daha esnek yapıda olmasından yararlanmaktadır. Özellikle evde çocuk bakma sorunuyla karşılaşan kadınlar, daha esnek olduğu için kayıt dışı istihdama itilmekte ve bu alanda esnek çalışma saatleriyle evde yüz yüze kalan kadınlar; çocuk bakma, yeme ve temizlik yapma vb. sorunları da halletmeye çalışmaktadır.

Maloney, emeklilik yapısının verimliliğinin düşük olmasının insanları kayıt dışı istihdama ittiğini belirtmektedir. Özellikle emeklilikle ilgili beklentilerin düşük olması, çalışanın kayıtlı olarak karşılaşacağı emeklilik kesintilerinden kaçınmasına ve kayıt dışı istihdamı tercih etmesine neden olmaktadır (Maloney,2004). Brezilya'da anayasa reformuyla birlikte işten çıkarmaya ilişkin düzenlemeler, fazla çalışma ve sendikaların etkisi kayıt dışı istihdamın azalmasında etkili olmuştur (Bosch vd.,2007).

Eğitimle kayıt dışı istihdam arasında negatif yönlü ilişki olduğu yönünde önemli sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda eğitim seviyesi arttıkça çalışanların kayıt dışı istihdam edilme ihtimallerinin azalmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Maloney, 2004; Kucera ve Rongolato, 2008; Angel-Urdinola ve

Tanabe, 2012; Zuo,2013, Delgado Montes vd., 2016). Eğitim ve kayıt dışı istihdam ilişkisini belirleyen önemli olgulardan bir diğeri de arz ve talep dengesidir. Eğer istihdam piyasasında eğitimli iş gücünü emecek kadar kayıtlı iş yoksa eğitimli nüfus kayıt dışına yönelecektir. Bu durumun tersi de mümkün görünmektedir. İstihdam piyasasında yeterince eğitimli iş gücü bulunamazsa daha alt eğitim seviyelerindeki çalışanların daha rahat kayıtlı istihdam bulacağı ifade edilmektedir (Kucera ve Rongolato,2008; Munshi,2003). Eğitimli nüfus için eğitime harcadığı zaman ve paranın dönüş oranlarına bakıldığında da kayıtlı çalışmanın dönüş oranının kayıt dışı çalışmanın dönüş oranından daha fazla olduğu görülmektedir (Jonasson, 2011).

Latin Amerika üzerine yapılan çalışmada, kayıtlı ve kayıtsız olarak ücretli çalışanların durumu incelenmiştir. Çalışmada kayıtlı çalışanların çok daha büyük firmalarda çalıştığı, kayıtsız çalışanların dağılımında küçük firmaların önemli yer kapladığı belirtilmiştir. Bu duruma küçük firmalarda çalışanların daha çok kendi işinde çalışıyor olması, küçük firmaların genel olarak aile işletmesi şeklinde örgütlenmesi ve gelişmekte olan ülkelerde daha küçük firmaların esnek ve denetimsiz olması gibi faktörler etki etmektedir (Maloney ve Arias, 2007). Küçük firmaların kayıt dışı istihdamın en önemli kaynaklarından biri olmasında, bu firmaların gelişen teknolojiye daha geç ayak uydurması önemli bir etkendir. Küçük firmaların teknolojik gelişmeye yavaş ayak uydurması daha niteliksiz işgücü talebini yaratmaktadır. Niteliksiz iş gücünün, kayıtlı sektörde daha zor iş bulması ve kayıt dışı sektörde görece daha fazla niteliksiz iş gücü talebi olması karşılıklı olarak kayıt dışılığın beslenmesine neden olmaktadır. Diğer yandan küçük firmalar, büyük firmalarla rekabet etmek için kayıt dışına yönelmektedir. Burada özellikle devletlerin sosyal koruma ve denetim yapılarının zayıf olması da firmaların kayıt dışılığını cesaretlendirmektedir (Perry vd., 2007). Pérez (2008) ise gelişmekte olan ülkelerde yetkili kurumların, işyeri denetimini daha çok, büyük ve orta ölçekli işletmelerle sınırlama eğilimi olduğunu belirterek bu durumun da küçük işletmelere yönelik, kayıt dışı denetim baskısından kaçınma fırsatı yarattığını belirtmektedir.

Cinsiyet ve kayıt dışı istihdam ilişkisi de istihdam piyasası açısından ele alınması gereken diğer önemli başlıktır. Dünyada istihdam piyasalarının yapısal sorunları nedeniyle kadınlar istihdam piyasasında dezavantajlı grup olarak daha fazla kayıt dışı istihdama maruz kalmaktadır (Bernabè,2002; Galiani ve Weinschelbaum, 2012). Son dönemlerde kadınların iş gücüne katılımı giderek

artmaktadır. Bu artışla beraber kadınlar daha fazla iş aramaktadır. Özellikle gelişmekte ve az gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücüne katılımını karşılayacak kadar yeni iş olanakları olmadığından kadınlar kayıt dışı sektörlerde iş aramaktadır (Bosch, 2007). Kadınların özellikle çocuk bakımı, ev işleri, yaşlı bakımı gibi işlerle erkeklerden daha fazla karşı karşıya kalması kadınları daha esnek işlerde çalışmaya zorlamaktadır. Kadınlar çocukların evde olmadığı zamanlarda çalışabilecekleri işler aramakta ve bu koşul da onları giriş ve çıkışın daha esnek olduğu kayıt dışı istihdama yöneltmektedir (Jelin vd.,2001). Kayıt dışı istihdamda kadınların payını artıran diğer önemli etmen de kayıtlılık oranı çok yüksek olan kamu sektörünün giderek azalan payı ve daha esnek çalışma koşullarına sahip hizmetler sektörünün istihdam içinde artan ağırlığı önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. (Carr ve Chen, 2000; de Oliveria ve Roberts, 1994).

Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Yazını

Türkiye'de de kayıt dışı istihdama ilişkin çok sayıda çalışma yapılmıştır (Tansel,2000; Güloğlu vd.,2003; Dereli,2007; Tansöker,2017; Dam vd.,2018). Bu çalışmalar, genellikle Türkiye'de kayıt dışı istihdamı etkileyen mikro ve makro faktörler üzerine yoğunlaşmıştır. Güloğlu (2005) yaptığı çalışmada, Türkiye'de kayıt dışı istihdamı; nüfus artışı, göç ve çocuk emek arzı gibi faktörlerin arttırdığını ifade etmiştir. Bunun yanı sıra enflasyon gibi makro değişkenlerin de kayıt dışılığa etki ettiğini belirten Güloğlu, Türkiye'de şirket yapısı ve rekabet ortamı gibi faktörlerin de kayıt dışılığı tetiklediğini belirtmiştir. Türkiye emek piyasasında ki uzun süreli yüksek işsizlik, kayıt dışı istihdamın önemli nedenlerinden bir başkasıdır. Türkiye'de işsizlik ile kayıt dışı istihdam arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmada, yüksek işsizlik dönemlerinde iş arayanların, sosyal güvenlik sistemine girmeyi çok fazla önemli bulmadığı ifade edilerek bu durumun kayıt dışı çalıştırmada işverenlerin elini güçlendirdiği belirtilmiştir (Süngü, 2008).

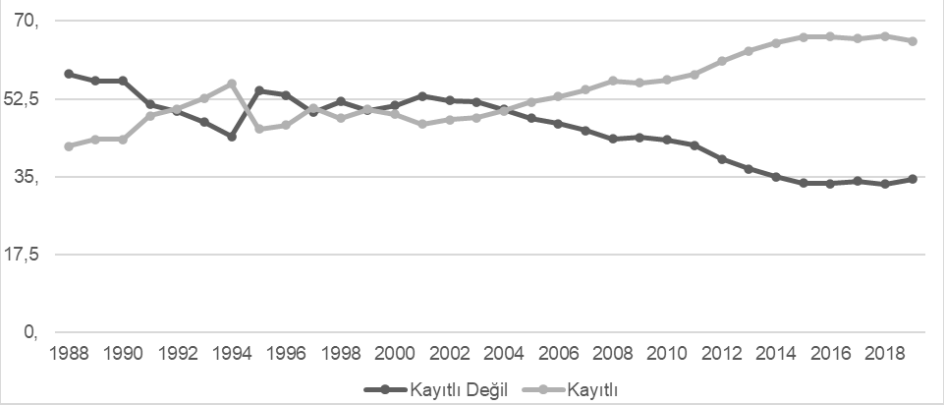
Diğer bir çalışma ise cinsiyet, eğitim, firmada çalışan sayısı ve sektör gibi faktörlerle kayıt dışı çalışma arasında nasıl bir ilişki olduğunu irdelemiştir. Çalışmada kadın olmanın, kayıt dışında olma olasılığını arttırdığı ifade edilirken artan eğitim seviyesiyle birlikte kayıt dışılığın azalabileceği vurgulanmıştır (Fidan ve Genç, 2014). Kadınların kayıt dışı olma olasılığının erkeklere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşan diğer bir çalışmada ise eğitimin, kadınlarda kayıt dışı çalışmayı negatif yönlü etkilediği vurgulanmıştır. Ancak artan eğitim

durumuna rağmen kadınlara yönelik ayrımcılığın Türkiye emek piyasasında devam ettiği belirtilmiştir (Doğrul,2012).

Pelek ve Gürsel (2013) tarafından yapılan çalışmada ise kendi hesabına çalışanlarda, kayıt dışılığın yüksek olduğu vurgulanarak ücretlilerde ise firma büyüklüğü ile kayıtlı çalışmanın pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaş ile kayıtlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalara göre gençlerde ve orta yaş üstünde kayıt dışı çalışma olasılığının daha fazla olduğu ifade edilmiştir (Çetinkaya,2008; Bölükbaş,2018). Türkiye'de kentsel ve kırsal kayıt dışı istihdama ilişkin yapılan çalışmada ise kentlerde kayıtlı çalışma olasılığın kırsala göre daha fazla olduğu ifade edilmiştir (Kuzgun,2012). Kayıt dışı çalışmada yaşanan artışın ülkede vergi gelirlerinde önemli bir azalma yaratacağını belirten Yereli ve Karadeniz (2004) kamunun yapacağı denetimin kayıt dışı istihdamı azalta bileceğini ifade etmişlerdir.

Türkiye'de Kayıt dışı İstihdamın Görünümü

Türkiye Emek piyasasında herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığı gösteren grafik aşağıdadır.



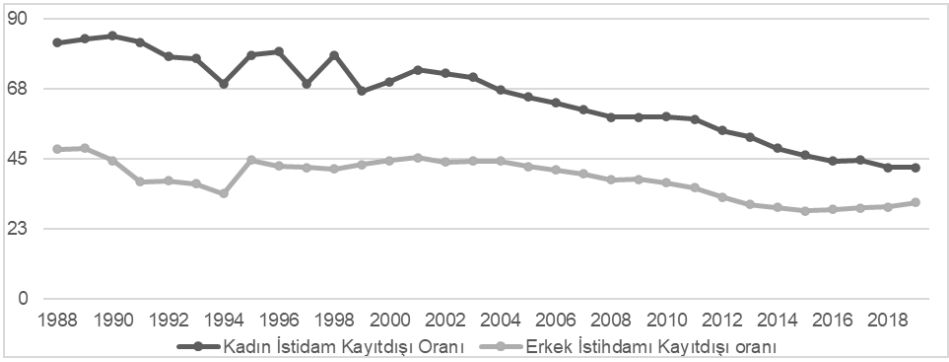
Grafik 1. 1988-2019 yılları arasında Türkiye'de Kayıt dışı İstihdam

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/Start.do.

Grafik incelendiğinde 1988 yılında kayıtlı çalışanların toplam istihdam içindeki payının %42, kayıtsız çalışanların payının ise %58 olduğu görülmektedir. 2019 yılına gelindiğinde kayıtlı çalışanların oranı %66,5'e ulaşırken kayıtsızların toplam istihdam içindeki oranı %34,5'e gerilemiştir. Bu azalışta, emek piyasasının değişen yapısı önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye emek

piyasasında 1988 yılında tarımda çalışanların toplam istihdamdaki payı %46 iken 2019 yılında bu oran %18'e gerilemiştir. Tarımda çalışanların ağırlığını ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Tarım istihdamındaki azalma, ücretsiz aile işçilerinin toplam içindeki payını da azaltmıştır. Tarımdaki bu azalış 2000 krizinden sonra tarıma yönelik alınan tedbirlerle daha hızlanmıştır. Krizle birlikte tarımda verilen sübvansiyonların azaltılması, şekerpancarı ve tütün gibi bazı tarımsal ürünlerin ekim alanlarının sınırlandırılması tarımda çözülmeyi hızlandırmıştır (Lordoğlu,2006:30). Bu kararların olumsuz etkisi tarım istihdamındaki hızlı değişimle görülmektedir. 2001 yılında, tarım istihdamının toplam istihdam içindeki payı %37 iken alınan kararlar sonucunda 2004 yılında %29'a inmiştir. Bu durum alınan kararların, tarımda iyileşme değil hızlı bir çözülme getirdiğinin göstergesidir. Yaşanan çözülmeyle birlikte kırda yaşayanlar kentlere göç edip yeni işler aramış ya da işsiz kalmışlardır (Göztepe, 2012:53). Tarımdaki bu çözülmeyle birlikte azalan ücretsiz aile işçiliği kayıt dışı istihdamın da azalmasına neden olan faktörlerden biridir. Kentlere yönelen göç dalgasıyla birlikte toplam istihdam içinde ücretli çalışan sayısında artış olmuştur. Ücretsiz aile işçiliği, yaşanan dönüşümle birlikte azalırken denetimi ücretsiz aile işçiliğine göre daha kolay olan ücretli çalışan sayısındaki artış, kayıtlı çalışan oranının da artmasına neden olmuştur.

Kriz dönemleriyle birlikte Türkiye'de kayıt dışı istihdam artmıştır. 94 krizinden sonra %44 olan kayıt dışı çalışma %54'e çıkmış yine 2000'de %50 olan kayıt dışı çalışma 2001'de %52'ye çıkmıştır. Krizlerde ki kayıt dışılığın artışı 2008 krizinden sonrada gerçekleşmiş ve 2008'den 2009'a yaklaşık 1 puan artmıştır (Germir, 2012:171). Kriz dönemleriyle beraber kentlerde azalan iş imkânları tarıma dönüşü veya tarımda kalmayı sağlamaktadır (Gürsel vd, 2013:145) . Bu durum tarımsal istihdamı artırmaktadır. Tarımsal istihdamdaki ücretsiz aile işçiliğinin fazlalığı ise kayıtsızlığı artırmaktadır.

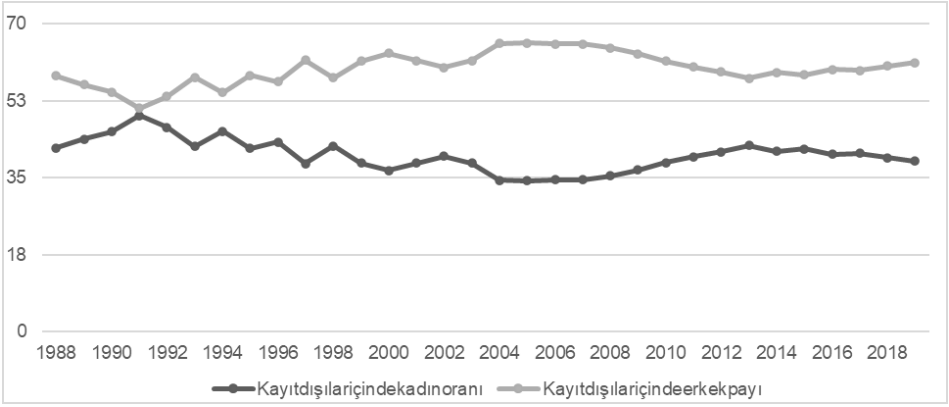


Grafik 2. Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek Kayıt Dışı İstihdam Oranı

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/Start.do.

Bu grafik incelendiğinde de toplam kadın istihdamı içerisinde, kayıt dışı istihdam edilen kadınların payının 1988 yılından günümüze önemli ölçüde azaldığı görülmektedir. Bu azalışta istihdam içinde eğitim düzeyinde yaşanan farklılaşma önemli bir rol almaktadır. 1988 yılında toplam kadın istihdamının sadece %4'ü üniversite mezunuyken 2019 yılında ise kadın istihdamın %31'ni üniversite mezunları oluşturmaktadır. Erkeklerde benzer bir değişim olmasına rağmen bu oransal değişim kadınlara göre daha azdır. 1988 yılında erkek istihdamının %10'u üniversite mezunuyken 2019 yılında %22'si üniversite mezunudur.

Bu değişimi açıklamada sektörel değişim de önemli bir yer tutmaktadır. 1988 yılında toplam istihdam içinde tarım istihdamının yeri %46'dır. Kadınlarda ise bu oran %76'dır. 2019 yılına geldiğimizde toplam istihdam içinde tarım istihdamı %18'e gerilemiştir. Bu gerilemenin etkisi, kadın istihdamına da net bir şekilde yansımıştır. 2019 yılında kadınların %25'i tarımda istihdam edilmektedir. Tarım sektöründe kadınlar, erkeklere göre daha fazla çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçiliği kadınlar için en güvencesiz çalışma pozisyonudur. Buradaki güvencesizliği anlamak için yine 2019 yılı önemli bir veriyi sunmaktadır. 2019 yılında tarımda çalışan kadınların %95'i kayıt dışıdır. Bu durum da sektörel değişimin kayıt dışını azaltmada önemli bir yer tuttuğunu gözler önüne sermektedir.



Grafik 3. Kayıt Dışı İstihdam İçinde Cinsiyet Payları

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/Start.do.

Kayıt dışı istihdamı cinsiyet ayrımına göre gösteren grafik 3'e göre kayıt dışı istihdam içinde erkeklerin payı kadınlara göre daha fazladır. Gelişmekte olan ülkelerde kadınların kayıt dışında çalışma oranı erkeklere göre daha fazladır (Chen,2007). Türkiye emek piyasasında erkek istihdamı kadın istihdamından fazla olmuştur (Gül vd,2009:136). Buda erkeklerin kayıt dışı istihdamdaki payının kadınlara göre daha fazla olmasının nedenidir. Ancak grafik dikkatle incelendiğinde kadınların kayıt dışı istihdam içindeki payları 2000 yılından itibaren, bazı yıllar hariç, genellikle artmış ve 2013 yılı itibariyle %40'ın üstüne çıkmıştır. Kadınların toplam istihdamı içinde kayıt dışı olan kadınların payı incelediğinde durum çok daha kötüdür. İstihdam edilen kadınların yaklaşık %46'sı 2015 yılı itibariyle kayıt dışı çalışmaktadır. Bu oran erkeklerde %28 civarındadır. TÜİK verilerine göre kadınların iş gücüne katılma hızı giderek artmış ve bu artış kadınların istihdam içindeki payına yansımıştır. Ancak %30 bandındaki iş gücüne katılım oranı diğer ülkelerle kıyaslandığında çok gerilerdedir. Çoğunluğu erkeklere göre daha vasıfsız olan kadın nüfusu çalıştığı zaman alacağı ücret ile çocuk bakımı için yapacağı masraf kıyaslandığında iş gücüne katılmamayı yeğlemektedir (Ansal vd,2000:57). Katıldığı zamanda vasıfsızlıktan dolayı kayıtsız işlerde tercih edilmektedir. Chen tarafından yapılan çalışmada kadınlarda kayıt dışı çalışmanın daha fazla olduğu belirtilmiştir. Chen, Asya ülkelerini kapsayan çalışmasında Asya'da egemen olan tekstil ve giyim sektöründe özellikle kadınların evde parça başı çalışmasının kayıt dışı istihdamı arttırdığını ifade etmiştir (Chen,2007:6).

Model ve Analiz Sonuçları

Çalışmada analiz yöntemi olarak ikili lojistik regresyon modeli kullanılmıştır. İkili lojistik regresyon modelinde bağımlı değişken 0 ve 1 değerleri alan iki uçlu bir değişkendir (Gujarati,2009:541). Lojistik regresyon modelleri bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğunu varsaymamaktadır (Midi vd.,2010). Lojistik regresyon analizi, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi olayın meydana gelme olasılığı üzerinden açıklamaktadır (Çokluk,2010).

$$Pi \equiv Pr \equiv (Y \equiv 1 | X \equiv x_i$$

$$Log\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = \beta_0 + \beta_i X_i$$

Çalışmada TÜİK'in 2018 Hane halkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılmıştır. TÜİK, 1988'den beri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün norm ve standartlarına uygun ve düzenli olarak hane halkı işgücü anketi yapmaktadır. HHİA, ekonomik faaliyet, meslek, istihdam durumu, işsizlik süresi vb. ile ilgili 15 yaş ve üstü bireyler hakkında bilgi içermektedir. Anketlerde sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık "İşiniz nedeniyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı mısınız?" sorusuyla ölçülmektedir.

Analizde iki farklı model kullanılmıştır. İlk modelde bağımlı değişken olarak cinsiyet ayrımı yapılmadan ücretli çalışanların kayıtlılık durumu kullanılmıştır. İkinci modelde ise sadece ücretli çalışan kadınların kayıtlılık durumu analiz edilmiştir. Buna göre ücretli çalışanlar eğer SGK'na kayıtlıysa 1, değilse 0 olarak ele alınmıştır. İkinci modelde ise bağımlı değişken olan ücretli çalışan kadınlar SGK'na kayıtlılık durumu kayıtlı ise 1, değilse 0 değeri almıştır. Çalışmada bağımsız değişkenler ise Cinsiyet (kadın = 1, erkek= 0), Eğitim (0: herhangi bir eğitim kurumunu tamamlamamış, 1: İlkokul, 2: Ortaokul, Mesleki ve teknik ortaokul veya İlköğretim, 3: Lise, mesleki ve teknik lise, 4: Yükseköğretim), Medeni durum (evli: 1, aksi halde: 0), Firma büyüklüğü (0: 1-9, 1: 10-49, 2:50 ve üstü), hizmetler sektöründe çalışıyorsa 1 sanayi sektöründeyse 0, tam zamanlı çalışıyorsa 1 yarı zamanlı çalışıyorsa 0, sürekli bir işte çalışıyorsa 1 değilse 0, profesyonel meslek denilen öğretmen, avukat, doktor, mühendis, muhasebeci gibi mesleklerde çalışıyorsa 1 diğer mesleklerde ise 0 değerini almıştır. Cinsiyet ayrımı olmadan yapılan analizde 103239 kişinin cevapları, kadınları değerlendiren analizde ise 30975 kişinin cevapları kullanılmıştır.

Tablo 1
Analiz Sonuçları

	Genel			Kadın		
	B	**S.E.**	**Exp(B)**	**B**	**S.E.**	**Exp(B)**
Erkek						
Kadın	(-0,432)*	0,024	0,649			
Yaş	0,270*	0,006	1,309	0,204*	0,011	1,227
Yaş Kare	(-0,004)*	0,000	0,996	(-0,003)*	0,000	0,997
Bir Okul Bitirmeyen						
İlkokul	0,971*	0,045	2,641	1,089*	0,073	2,971
Ortaokul	1,452*	0,047	4,273	1,819*	0,083	6,163
Lise	1,971*	0,048	7,178	2,643*	0,081	14,057
Üniversite	2,553*	0,056	12,850	3,337*	0,095	28,137
Evli	0,194*	0,031	1,214	0,223*	0,051	1,250
10'dan az						
10-49 Kişi	1,750*	0,028	5,754	2,187*	0,056	8,905
50 ve üstü kişi	2,678*	0,034	14,562	2,998*	0,067	20,042
Yarı Zamanlı						
Tam Zamanlı	1,392*	0,041	4,023	1,448*	0,066	4,256
Geçici İş						
Sürekli İş	0,979*	0,027	2,661	0,642*	0,060	1,900
Diğer Meslekler						
Profesyonel Meslek	1,193*	0,072	3,298	1,116*	0,112	3,053
Sanayi						
Hizmetler	0,180*	0,024	1,197	0,147*	0,055	1,159
Sabit	(-7,790*)	0,114	0,000	(-7,226)*	0,221	0,001
*,**,*** sırasıyla %1, %5 ve %10'da anlamlıdır	2 Log likelihood	58638,619[a]		-2 Log likelihood	16709,972[a]	
	Cox & Snell R Square	0,292		Cox & Snell R Square	0,355	
	Nagelkerke R Square	0,488		Nagelkerke R Square	0,569	
	N	103239		N	30975	

Yapılan analiz sonucuna göre ücretli çalışan kadınların kayıtlı çalışma olasılığı erkeklere göre daha azdır. Bu durumu açıklayan faktörlerden biri Türkiye emek piyasasında kadınların erkeklerin tercih etmediği ve boşalttığı

alanlarda daha rahat iş bulabilmesidir (Urhan ve Etiler, 2011). Bu durumun diğer bir nedeni ise Türkiye emek piyasasının kapsayıcılığı sorunudur. Bu kapsayıcılık da sosyal güvenlik sisteminin etki alanı da önemli bir ayaktır. Türkiye'de aile ve akrabalık ilişkileri sonucunda ortaya çıkan dayanışma ve yardım kültürü kapsayıcı olmayan sosyal güvenlik sisteminin yerini almaktadır. Bu ilişki ağı ise kadının aile için eş ve anne başat rolünde kalmasına neden olmaktadır. Bu durum kadını daha esnek ve ev eksenli çalışılan kayıt dışı istihdama yönlendirmektedir (Dedeoğlu, 2009). Türkiye'de hane reisinin hanenin geçimini sağlayamadığı hallerde kadının daha çok emek piyasasına yönelmesi; erkek iş gücüne göre daha vasıfsız, eğitimsiz olması kayıt dışı çalışma olasılığını arttıran nedenlerden bir diğeridir (Ergüder, 2006).

Yaş ile kayıtlı çalışma ilişkisi analizde pozitif yönlüdür. Türkiye emek piyasasında ücretli çalışanların kayıtlı çalışma olasılığı 40'lı yaşlarla beraber ise azalmaktadır. Türkiye için yapılan bazı çalışmalarda da benzer sonuca ulaşılmıştır (Fidan ve Genç,2014; Bölükbaş,2018). Özellikle gençlerin emek piyasasına ilk defa giriyor olması iş bulma olasılıklarını azaltmakta bunun sonucu olarak da genç çalışan işsiz kalmak ile kayıt dışı istihdam arasındaki çelişkiyi yaşamaktadır. Gençler belli bir süre sonra ise işsiz kalmaya karşı kayıt dışını seçebilmektedir.

Eğitim ile kayıtlılık arasındaki ilişki analizde pozitif yönlü çıkmıştır. Ücretli çalışanlar içerisinde bir okul bitirmeyenlere göre diğer eğitim seviyelerinde olanların kayıtlı çalışma olasılığı daha fazladır. Üniversite mezunu olanlar ücretli çalışanlar içerisinde kayıtlı çalışma olasılığı en fazla olan gruptur. Artan eğitim seviyesi ile birlikte özellikle aranan işin ve çalışılan işin niteliği de artmaktadır. Yüksek nitelikli işlerde çalışanlar ücret ve işin niteliği dışında güvenceli işleri tercih etme isteği daha fazla olabilmektedir. Yapılan analizde, profesyonel meslek grubunda çalışan ücretlilerin kayıtlı çalışma olasılığı diğer meslek gruplarına göre oldukça yüksek çıkmıştır. Eğitimle profesyonel meslek sahibi olmak iç içe geçmiş durumdadır. Bu meslek grubunda kayıt dışı çalışma, ya tercihi bir durum olabilir ya da kriz dönemlerinde artan işsizliğe karşı geçici bir çözüm olarak değerlendirilebilir. Ancak son dönemlerde, Türkiye'de üniversite sayısının yükselişiyle birlikte profesyonel mesleğe sahip olanların emek arzı giderek artmaktadır. Bu durum ise emek talebinin artan emek arzını karşılayamaması sorunu ile son yıllarda giderek daha fazla karşılaşmamıza neden olmaktadır. Emek arz fazlası sonucu ortaya çıkan işsizlik de profesyonel meslek sahiplerini, ilerleyen zamanlarda daha fazla kayıt dışına itebilir.

İşyeri büyüklüğü arttıkça ücretli çalışanların kayıtlı çalışma olasılığının arttığı, analizden elde edilen diğer bir sonuçtur. Türkiye emek piyasasında küçük işletmeler önemli bir yer tutmaktadır. TÜİK verileri incelendiğinde 2018 yılında çalışanların yaklaşık %34'ü 10 kişiden daha az çalışanın olduğu yerlerde çalışmaktadır. Çalışan sayısı az olan işyerleri büyük firmalarla rekabet edebilmek, vergi ve piyasaya giriş maliyetlerinden kaçınmak için genellikle kayıt dışı olarak faaliyet göstermektedir (Almeida ve Carneiro,2009). Bu durum 10'dan daha az kişinin çalıştığı işyerlerinde, ücretliler için kayıtlı çalışma olasılığını azalmaktadır. Diğer yandan firmada çalışan sayısı arttıkça firmanın kurumsal olma olasılığı artmakta ve firma denetimlere daha açık hale gelebilmektedir. Bu durum da çalışan sayısı fazla olan firmalarda kayıtlı istihdam olasılığını artırmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda, Türkiye'de ücretli çalışanlarda evli olmak kayıtlı çalışma olasılığını artırmaktadır. 2018 verilerine göre ücretli çalışan evlilerin yaş ortalaması 40 iken, medeni duruma göre diğer kategorisinde olan ücretli çalışanların yaş ortalaması 28'dir. Bekâr, boşanmış veya dulları kapsayan bu kategoride ağırlık bekâr bireylerdedir. Hem iş deneyimi olmaması hem de genç işsizlik oranının genel işsizliğe göre çok daha yüksek olması gençleri daha fazla kayıt dışı istihdama itmektedir. Bunun doğal sonucu olarak da evli bireylerde, kayıtlı çalışma olasılığının bekâr bireylere göre daha fazla olduğu değerlendirilmektedir.

Sürekli bir iş sözleşmesine sahip olmanın da kayıtlı çalışma olasılığını arttırdığı analiz sonucunda elde edilen diğer bir sonuçtur. 2018 yılında geçici iş sözleşmesi ile çalışan ücretlilerin %59'u, 10'dan daha az kişinin olduğu işyerlerindedir. Aynı yıl için sürekli iş sözleşmesine sahip olanların ise yaklaşık %43'ü, 50'den daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde istihdam edilmektedir. İşyeri büyüklüğü ile kurumsal olma ilişkisini de göz önünde bulundurduğumuzda geçici iş sözleşmelerinin Türkiye'de küçük ve kurumsal olmayan işyerlerinde daha çok uygulanmakta olduğu sonucuna varılabilir.

Analizde, tam zamanlı çalışanların yarı zamanlı çalışanlara göre kayıtlı çalışma olasılığı daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yarı zamanlı çalışma, Türkiye'de son 25-30 yılda, hizmetler sektörünün gelişmesi ile birlikte daha çok karşılaşılan bir çalışma şeklidir. Genç istihdam oranının tam zamanlı çalışmaya göre daha fazla olduğu ve esnek bir çalışma şekli olan yarı zamanlı çalışmada denetim ve kontrollerin daha zor olması güvencesiz çalışma olasılığını da artırmaktadır (Güneş ve Acun,2015).

Çalışmada ücretli çalışan kadınların kayıtlı çalışma olasılığını belirleyen faktörler ayrı bir lojistik regresyon analiziyle ele alınmaya çalışılmıştır. Özellikle Türkiye emek piyasasına ilişkin yapılan çok sayıda çalışmada kadınların erkeklere göre güvencesiz işlerde çalışma olasılığı daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ansal vd.,2000; Görmüş,2017; Memiş ve Toksöz,2020). Benzer bir sonuca ilk modelde de ulaşılmıştır. Çalışmada genel denklemde kullanılan değişkenlerin sadece ücretli çalışan kadınlarda genele göre bir farklılık yaratıp yaratmadığı ikinci modelde ele alınmıştır. Analiz sonucunda; yaş, sürekli çalışma, tam zamanlı çalışma, evli olma ve hizmetler sektöründe çalışma genelde olduğu gibi ücretli çalışan kadınlarda da kayıtlı çalışma olasılığını artırmaktadır.

Ücretli çalışan kadınlarda eğitim ile kayıtlı çalışma arasındaki ilişki güçlü şekilde pozitif yönlü çıkmıştır. Kadınlarda eğitim kayıtlı çalışma olasılığını daha fazla artırmaktadır. Örneğin ücretli çalışanlarda üniversite mezunu olmak bir okul bitirmeyen birisine göre genel denklemde kayıtlı çalışma olasılığını yaklaşık 12 kat artırırken kadınlarda ise aynı değişken yaklaşık 28 kat kayıtlı çalışma olasılığını artırmaktadır. Kentlerde kadınların; çocuk bakma, ev işleri yapma ve yaşlı bakımı ile yapılacak işin getirisi arasında kalması kadınları iş gücüne katılımdan vazgeçirebilmektedir (Ansal vd.,2000). Ancak artan eğitim seviyesi ile birlikte kadınların alacağı ücrette artış olasılığı da artmakta ve kadınlar da daha fazla iş gücüne katılmaktadır (Özsuca,2003). Kadın, aldığı ücretin çocuk veya yaşlı bakımı için vereceği ücretten tatmin edici düzeyde daha fazla olması sonucunda iş gücüne katılmaktadır. Eğitim ile birlikte artan vasıf da kadınların iş gücü piyasası içinde daha nitelikli, güvenli ve daha fazla ücret getirecek işler bulma olasılığını arttırmaktadır.

Kadınlara yönelik yapılan analizde, işyeri büyüklüğü ile kayıtlı çalışma arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Analiz sonucunda, iş yerinde çalışan sayısındaki artışın, kadınlarda kayıtlı çalışma olasılığını genele göre daha fazla arttırdığı görülmüştür. Özellikle imalat sanayi içinde tekstil, gıda gibi emek yoğun sektörlerde yoğunlaşan kadın emeği, küçük ve orta ölçekli işletmelerde esnek ve güvencesiz çalışmaktadır (Ergüder).

Sonuç

Kayıt dışı istihdam emek piyasaları açısından önemli yapısal sorunlardan biridir. Türkiye emek piyasası açısından da önemli sorunlardan biri olan kayıt

dışı istihdam, 2000'li yıllarla beraber toplam istihdam içindeki payı giderek azalmıştır. Bu azalmada 2001 kriziyle uygulamaya geçen IMF programıyla beraber, bazı tarım ürünlerinin ekimine yönelik yasak ve kısıtlama kararlarıyla tarım istihdamında yaşanan daralma önemli rol oynamıştır. Tarıma yönelik alınan yasak ve kısıtlama kararları, kırdan kente yönelik süren göçü daha da artırmıştır. Kırdan kente göç ile birlikte kentte ki emek arzında artış yaşanmış ancak bu artışı emecek yeterince emek talebi olmaması göç edenleri, işsizlik ve kayıt dışı çalışma arasında tercihe zorlamıştır. Yaşanan bu dönüşümde kentte ücretli çalışanlar içinde kayıtlı çalışmanın belirleyenlerinin ortaya konulması soruna çözüm önerisi getirmek açısından önemlidir. Çalışmada da Türkiye'de ücretli çalışanlarda, kayıtlı çalışmayı hangi faktörlerin etkilediği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Analizde eğitim seviyesi artıkça ücretli çalışanlarda kayıtlı çalışma olasılığının arttığı sonucuna varılmıştır. Kayıtlı ve kayıtsız işlerde çalışanlar arasında vasıf farklılığı vardır. Eğitim ile çalışanın vasfı arasındaki pozitif yönlü ilişki düşünüldüğünde kayıtlı işlerde, eğitimli nüfusun çalışma olasılığı daha fazladır. Özellikle 2006 yılı itibariyle Türkiye'de üniversite sayısı hızlı bir şekilde artmaya başlamıştır. Artan üniversite sayısı, kişilerin eğitime erişimini kolaylaştırmıştır. Bu durum, kayıt dışı çalışmayı negatif yönlü etkilemektedir. Ancak Türkiye emek piyasası ve üniversite mezunları ilişkisinde son yıllardaki TÜİK verileri, emek talebi ile emek arzı arasındaki uyumsuzluğa ilişkin çeşitli işaretler vermektedir. Aşırı yükselen üniversite mezunu sayısına rağmen emek piyasası, bu artışı hızlıca karşılayacak bir yapı sunamamaktadır. Hatta son dönemde yaratılan işler ile üniversite mezunlarının iş beklentilerinde yaşanan uyumsuzluk da TÜİK verilerinde görülebilmektedir. Bu durumda eğitim ile kayıtlılık arasında ki ilişkinin ilerleyen süreçlerde zayıflamasına neden olabilir.

Diğer bir bulgu ise çalışılan iş yeri büyüdükçe ücretlilerde kayıtlı çalışma olasılığı arttığı sonucudur. Büyük işyerlerinin, küçük işyerlerine göre daha kurumsal olması bu ilişkiyi açıklayan nedenlerden birisidir. Kurumsal işyerlerinin denetime daha açık ve şeffaf olması da kayıtlı çalışma ihtimalini artırmaktadır. Denetim mekanizmasının işletilmesi kayıtlılığı artıracak önemli bir unsur olabilir. Ancak Türkiye emek piyasasında, küçük ve orta ölçekli işletme sayısının fazla olması kayıt dışı çalışma oranının belli bir seviyenin altına inmesini engellemektedir. Özellikle küçük işletmelerin büyük firmalarla rekabet edememesi, piyasaya girişte önlerine çıkan engeller ve bu işletmelerin geleneksel ilişkilerden kopamaması kayıt dışı istihdamı artırmaktadır.

Analizde, ücretli çalışan kadınların erkeklere göre kayıtlı çalışma olasılığının daha az olduğu ortaya konmuştur. Türkiye'de kadının ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi işlerden arda kalan zamanlarda çalışmak zorunda olması kadınları, daha esnek ve güvencesiz olan kayıt dışı istihdama itmektedir. Toplumda kadına biçilen role ilişkin algıda köklü bir değişim olmadıkça kadın daha fazla güvencesiz istihdama maruz kalabilir. Kadınlarda, eğitim ile kayıtlılık arasında ki ilişki daha fazladır. Ücretli çalışan kadınlarda her eğitim seviyesi artışı, kayıtlı çalışma olasılığını genele göre daha fazla arttırmaktadır. Bu durum ise kayıt dışı istihdamla mücadelede emeğin- özelliklede kadınların- eğitim seviyesini artırmanın önemini ortaya koymaktadır.

2000'li yıllarda yaşanan göç ile birlikte tarımın istihdamdaki payı azalmış bu azalış da kayıt dışı çalışan oranında, azalmaya neden olmuştur. Ancak kayıt dışı çalışma belli bir seviyenin altına inmemiş ve %35-%40 seviyelerine tutunmuştur. Türkiye'de bölgeler arası emek piyasası farklılıkları, soruna bölgesel düzeyde bakmayı da önemli kılmaktadır. Çalışmanın bu yönü eksik kalmış ancak başka bir çalışma ile bölgesel farklılıklar ile kayıt dışı çalışma arasındaki ilişkinin ele alınması düşünülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.
Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

Abraham, R. (2019). Informal Employment and the Structure of Wages in India: A Review of Trends. *Review of Income and Wealth*, *65*, S102-S122.

Almeida, R., &Carneiro, P. (2009). Enforcement of laborregulationandfirm size. *Journal of comparativeEconomics*, *37*(1), 28-46.

Angel-Urdinola, D. F., & Tanabe, K. (2012). *Micro-determinants of informal employment in the Middle East and North Africa region*. World Bank.

Ansal, H., Küçükçiftçi, S., Onaran, Ö., & Orbay, B. Z. (2000). Türkiye emek piyasasının yapısı ve işsizlik. *Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını, İstanbul, Kasım*.

Bangasser, P. E. (2000). *The ILO and the informal sector: an institutional history*. Geneva: ILO.

Becker, K.F. (2004), The Informal Economy, Swedish International Development Agency, Stockholm.

Bernabè, S. (2002). Informal Employment in Countries in Transition: A conceptual framework. *LSE STICERD Research Paper No. CASE056*.

Bologna, J. (2016). The effect of informal employment and corruption on income levels in Brazil. *Journal of Comparative Economics*, *44*(3), 657-695.

Bosch, M. (2007). The informal labour market in motion: Dynamics, cycles and trends. 101-131,*Informality: Exit and exclusion*. The World Bank.

Bosch, M., Goni, E., & Maloney, W. (2007). *The determinants of rising informality in Brazil: Evidence from gross worker flows*. The World Bank.

Bölükbaş, M. (2018). Kayıt Dışı İstihdam ve Genç İşsizlik Ekonomik Büyüme ile İlişkili Olabilir Mi? Türkiye İçin Ekonometrik Bir Analiz. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, *8*(2), 75-90.

Carneiro, F. (1997). The changing informal labour market in Brazil: cyclicality versus excessive intervention. *Labour*, *11*(1), 3-22.

Carneiro,F.,&Henley,A.(2002).EarningsandChoiceofFormalversusInformalEmployment in a DevelopingEconomyLabour Market: EvidenceforBrazil. *University of Wales at AberystwythWorkingPaper, UK*.

Carr, M., & Chen, M. A. (2002). *Globalization and the informal economy: How global trade and investment impact on the working poor* (pp. 92-2). Geneva: International Labour Office.

Alter Chen, M. (2005). *Rethinking the informal economy: Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment* (No. 2005/10). WIDER Research Paper.

Çetinkaya, E. (2008). Türkiye'de gençlerin kayıt dışı istihdamdaki durumu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 115-125.

Çokluk, Ö. (2010). Lojistik regresyon analizi: Kavram ve uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, *10*(3), 1357-1407.

Dam, M. M., Ertekin, Ş., & KIZILCA, N. (2018). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *33*(1), 293-318.

Davis, M. (2006). Planet of slums. *New Perspectives Quarterly*, *23*(2), 6-11.

De Oliveira, O., & Roberts, B. (1994). The many roles of the informal sector in development: evidence from urban labor market research, 1940-1989. *Contrapunto: The informal sector debate in Latin America*, *51*, 71.

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye'de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, *2*(21), 41-54.

Delgado Montes, J., Corrales, J., & Singh, P. (2016). The'Informality Gap': Can Education Help Minorities Escape Informal Employment? Evidence from Peru.

Dereli, T. (2007). Informal employment in Turkey. *Sosyal Siyaset Konferanslari Dergisi*, *53*(2), 65-82.

Doğrul, H. G. (2012). Determinants of formal and informal sector employment in the urban areas of Turkey. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, *4*(2), 217-231.

Ergüder, B. Güvencesizlerin Sosyal Güvenliği: Enformel İlişki Ağları Ve Pasif Güvenlik Mekanizması. *İktisat Dergisi*, (479-480).

Ergüder, B. (2006). Türkiye'de Kadın Emeğinin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul*.

Fernández-Kelly, P., &Shefner, J. (2006). *Out of the shadows: political action and the informal economy in Latin America*. PennStatePress.

Fidan, H., & Genç, S. (2014). Kayıt dışı İstihdam ve Kayıt dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği-İnformal Employment And Analysis Of Factors Affecting The İnformal Employment: Turkish Private Sector Case. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *5*(9), 137-150.

Fields, G. S. (1990). Labour market modelling and the urban informal sector: Theory and evidence.

Galli, R., & Kucera, D. (2004). Labor standards and informal employment in Latin America. *World Development*, *32*(5), 809-828.

Galiani, S., &Weinschelbaum, F. (2012). Modeling informality formally: households and firms. *EconomicInquiry*, *50*(3), 821-838.

Gemir H.N.,2012, "Türkiye'de İstihdam Politikalarının Etkinliği", Adalet Yayınevi,2012

Görmüş, A. (2017). The micro determinants of informal youth employment in Turkey. Unregistered employment, 157-169.

Göztepe, Ö. 2012, "Yeni Dönemin Satırbaşları", Güvencesizleştirme Süreç,Yanılgı, OlanakEditör: Özay Göztepe, Nota Bene, 15-60

Gujarati, D. N., Porter, D. C., Şenesen, Ü., & Günlük-Şenesen, G. (2009). *Temel Ekonometri*. Literatür Yayıncılık.

Guloglu, T. (2005). The reality of informal employment in Turkey.

Güloğlu,T., Korkmaz, A., Kip M. (2003). Türkiye'de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (45), 51-96.

Güneş, B., & Acun, S. (2015). The New Instrument of Makıng The Labour Markets Flexıble ın turkey: Part-tıme Employment. *Is, Güç:Tthe Journal of Industrial Relations& Human Resources*, *17*(4).

Günther, I., &Launov, A. (2012). Informal employment in developing countries: Opportunity or last resort?. *Journal of development economics*, *97*(1), 88-98.

Gül, E., Ekinci, A., & Konya, S. (2009). *Türkiye'de istihdam politikaları: yapısal bir analiz*. Ekin Yayınevi.

Gürsel, S., &Pelek, S. (2013). Kayıt dışı istihdamın ekonomik ve toplumsal özellikleri. Türkiye Ekonomisinde Büyüme ve Yapısal Sorunlar Betam Araştırma Notları 2008-2012, Derleyen Seyfettin Gürsel,BAÜ Yayınları, 2013, 150-156

Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: a two-sector analysis. *The American economic review*, *60*(1), 126-142.

Hussmanns, R. (2004). Defining and measuring informal employment. *Geneva: International Labour Office*.

ILO (2002) Decent Work and the Informal Economy. Geneva: International Labour Office

Itzigsohn, J. (2006). Neoliberalism, Markets, And Informal Grassroots. Out of the Shadows: Political Action and the Informal Economy in Latin America, 81.Penn State Press

Kucera, D., &Roncolato, L. (2008). Informal employment: Two contested policy issues. *International Labour Review*, *147*(4), 321-348.

Kuzgun, İ. K. (2012). Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, *2*(2).

Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The manchester school*, *22*(2), 139-191.

Lordoğlu K,2006 "Türkiye İşgücü Piyasaları (Durum Raporu)". İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası Yayın No:56, İstanbul

Jelin, E., Mercado, M. A., &Wyczykier, G. (2001). *Home work in Argentina* (No. 993457053402676). International Labour Organization.

Jonasson, E. (2011). Informal employment and the role of regional governance. *Review of development economics*, *15*(3), 429-441.

Maloney, W. F. (1999). Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico. *The World Bank Economic Review*, *13*(2), 275-302.

Maloney, W. F. (2004). Informality revisited. *World development*, *32*(7), 1159-1178.

Maloney, W. F., & Arias, O. S. (2007). The razón de ser of the informal worker. *Informality: exit and exclusion, Washington DC: The World Bank*.

Marjit, S., &Maiti, D. S. (2005). *Globalization, reform and the informal sector* (No. 2005/12). WIDER Research Paper.

Memiş, E., & Toksöz, G. (2020). Gender Inequalities in Informal Employment and Wage Gap in Turkish Manufacturing. *Ekonomik Yaklasim*, *31*(116), 1-33.

Midi, H., Sarkar, S. K., & Rana, S. (2010). Collinearity diagnostics of binary logistic regression model. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, *13*(3), 253-267.

Munshi, K. (2003). Networks in the Modern Economy: Mexican Migrants in the. *S. Labor market. The Quarterly*.

Özşuca, Ş. T. (2003). Esneklik ve güvenlik ikileminde Türkiye emek piyasası. *Ankara: İmaj Yayıncılık*.

Rodrik, D. (1999). Democracies pay higher wages. *The Quarterly Journal of Economics*, *114*(3), 707-738.

Park, A., & Cai, F. (2011). The informalization of the Chinese labor market. *From iron rice bowl to informalization: Markets, workers, and the state in a changing China*, *17*.

Pérez, J. L. D. (2008). Legal Determinants of Labour Informality. In *In Defence of Labour Market Institutions* (218-232). PalgraveMacmillan, London.

Perry, G. E., Arias, O., Fajnzylber, P., Maloney, W. F., Mason, A., & Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informality: Exit and exclusion*. The World Bank.

Portes, A. (1990). When more can be less: labor standards, development, and the informal economy. *US Department of Labor, Labor Standards and Development in the Global Economy*, 219-237.

Portes, A., &Schauffler, R. (1993). Competing perspectives on the Latin American informal sector. *Population and development review*, 33-60.

Portes, A. (1989). Latin American urbanization during the years of the crisis. *Latin American Research Review*, *24*(3), 7-44.

Schneider, F., &Buehn, A. (2018). Shadow economy: Estimation methods, problems, results and open questions. *Open Economics*, *1*(1), 1-29.

Singh, A., & Zammit, A. (2000). The global labour standards controversy: Critical issues for developing countries.

Stiglitz, J. E. (1976). The efficiency wage hypothesis, surplus labour, and the distribution of income in LDCs. *Oxford economic papers*, *28*(2), 185-207.

Stiglitz, J. E. (2002). Participation and development: Perspectives from the comprehensive development paradigm. *Review of development economics*, *6*(2), 163-182.

Süngü, Y. (2008). Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, *21*(2-3), 115-132.

Tansel, A. (2000). Wage earners, self-employed and gender in the informal sector in Turkey. *Self-Employed and Gender in the Informal Sector in Turkey (November 2000)*.

Tansöker, R. L. (2017). Türkiye'de kayıt dışı istihdamın vergi takozu açısından değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *15*(30), 309-334.

Tokman, V. (1992), "The informal sector in Latin America: From underground to legality", in

Tokman, V. (ed*.), Beyond regulation: The informal economy in Latin America*, International Labour Office, Lynne Reinner, pp. 3-22.

Urhan, B., & Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum*, *2*(29), 191-215.

Xue, J., Gao, W., & Guo, L. (2014). Informal employment and its effect on the income distribution in urban China. China Economic Review, 31, 84-93

Williams, C. C. (2009). Formal and informal employment in Europe: beyond dualistic representations. *European urban and regional studies*, *16*(2), 147-159.

Zuo, H. (2013). Formal and informal employment in China: probability of employment and determinants of monthly wages. *Australian Economic Review*, *46*(4), 405-423.

Ek 1: Tanımlayıcı İstatistikler

Model 1

	sgk	Kadın	yaş	yaş2	eğitim	evli	büyüklük	parttime	sürekli	profesyonelmeslek	hizmetler
Mean	0,8113	0,3022	36,9493	1496,0278	2,5060	0,6926	1,0345	0,9436	0,8581	0,1413	0,6723
Median	1,0000	0,0000	37,0000	1369,0000	3,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	0,0000	1,0000
Std. Deviation	0,39128	0,45922	11,43577	899,53778	1,24907	0,46144	0,85922	0,23066	0,34890	0,34835	0,46939
Minimum	0,00	0,00	15,00	225,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Maximum	1,00	1,00	96,00	9216,00	4,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Model 2

	sgk	yaş	yaş2	eğitim	evli	büyüklük	parttime	sürekli	profesyonelmeslek	hizmetler
Mean	0,7835	36,2464	1437,8228	2,6494	0,6234	1,0033	0,9087	0,8696	0,2326	0,8078
Median	1,0000	36,0000	1296,0000	3,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	0,0000	1,0000
Std. Deviation	0,41185	11,13658	879,24710	1,36296	0,48453	0,85412	0,28803	0,33674	0,42252	0,39403
Minimum	0,00	15,00	225,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Maximum	1,00	96,00	9216,00	4,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences, 80, 451-474

DOI: 10.26650/jspc.2021.80.000053
http://dergipark.gov.tr/iusskd

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences

Başvuru: 07.10.2020
Reviyon talebi: 02.12.2020
Son revizyon teslimi: 05.12.2020
Kabul: 10.12.2020

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Türkiye'de Ekonomik Büyüme, İşsizlik ve Enflasyonun Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı*

The Impact of Economic Growth, Unemployment and Inflation on Informal Employment in Turkey: an ARDL Bounds Test Approach

Rümeysa Çelik[1], Abdurrahman Keskin[2], Abdulkadir Keskin[3]

Öz

Ekonominin küreselleşmesi, birçok sektörde ve ülkede işgücünün kayıt dışı olmasına sebep olmuştur. Bu problemin çözülmesine yönelik politikalar ile önlemler alınmaya çalışılsa da dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de kayıt dışı istihdam, çözülmesi zor bir problem haline gelmiştir. Kayıt dışı istihdama karşı uygulanan politikaların yanı sıra makroekonomik faktörlerdeki değişimler, kayıt dışı istihdamı etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı da, makroekonomik faktörler içerisinde yer alan ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyonun kayıt dışı istihdam ile ilişkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyon göstergelerinin, kayıt dışı istihdam üzerindeki uzun dönemli ve kısa dönemli ilişkisi incelenmiştir. Yapılan çalışmada, TCMB ve TÜİK'ten elde edilen 2004-2020 yıllarına ait çeyreklik veriler kullanılmıştır. Kayıt dışı istihdam üzerinde belirlenen faktörlerin uzun ve kısa dönem etkileri ARDL sınır testi kullanılarak incelenmiştir. Uzun dönem katsayılarının tamamı istatistiksel olarak anlamlı olup, ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyon ile kayıtışı istihdam arasında uzun dönemli bir ilişki görülmektedir. Kısa dönemde ise meydana gelen dengesizliklerin CointEq(-1) %45'i ortadan kalkmaktadır. Ampirik sonuçlara

* Çalışma, "I. Uluslararası Uygulamalı İstatistik Kongresi (1. UYİK-2020)" adlı kongrede sunulan 'Türkiye'de Ekonomik Büyüme, İşsizlik ve Enflasyonun Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı' adlı bildirinin genişletilmiş halidir.

1 **Sorumlu Yazar:** Rümeysa Çelik (Doktora Öğrencisi), İstanbul Üniversitesi, İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: rumeysa.celik@ogr.iu.edu.tr ORCID: 0000-0002-0156-0603

2 Abdurrahman Keskin, (Doktora Öğrencisi), İstanbul Üniversitesi, İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: abdurrahmankeskin@windowslive.com ORCID: 0000-0003-1547-0358

3 Abdulkadir Keskin (Araştırma Görevlisi) İstanbul Medeniyet Üniversitesi, SBF İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: abdulkadir.keskin@medeniyet.edu.tr ORCID: 0000-0002-4795-1028

Atıf: Celik, R., Keskin, A. ve Keskin, A. (2021). Türkiye'de Ekonomik Büyüme, İşsizlik ve Enflasyonun Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı. Journal of Social Policy Conferences, 80, 451-474. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000053

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

göre, ekonomik büyüme ve enflasyonda yaşanacak 1 birimlik artışın sırasıyla 0,233'lük ve 0,039'luk oranda bir azalış yaratması beklenmektedir. İşsizlikteki 1 birimlik artışın ise, kayıt dışı istihdam üzerinde 0.991'lik bir artış yaratması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler
Kayıt dışı istihdam, Ekonomik büyüme, İşsizlik, Enflasyon, ARDL sınır testi

Abstract
The globalization of the economy has caused the use of informal labor in many sectors and countries. Policies and measures to solve this problem have been attempted, but informal employment has become a difficult problem to solve, both worldwide and in Turkey. Changes in macroeconomic factors impact informal employment, in addition to policies toward informal employment. The aim of this study is to reveal the relationship between economic growth, unemployment and inflation with informal employment. For this purpose, the long-term and short-term relationships of economic growth, unemployment, and inflation indicators on informal employment have been analyzed. In this study, quarterly data collected from CBRT and TurKStat for the years 2004-2020 has been utilized. The long and short term effects of the factors determined on informal employment were analyzed using the ARDL bounds test. All of the long term coefficients are statistically significant. There is a long-term relationship between economic growth, unemployment, inflation and informal employment. CointEq (-1) 45% of the imbalances that occur in the short term disappear. According to the empirical results, it is expected that a 1unit increase in economic growth and inflation will create a decrease of 0.233 and 0.039, respectively. 1 unit of increase in unemployment is expected to create an increase of 0.991 on informal employment.

Keywords

Informal employment, Economic growth, Unemployment, Inflation, ARDL bounds test

Extended Summary

The concept of informal employment, included in the concept of informal economy, was first described as the "informal sector" in the Kenya report within the scope of the World Employment Program organized by ILO in 1970. Informal employment, in terms of social security, means that people who work in legal jobs and participate in employment are not reported to the relevant public institutions and organizations in terms of days or wages.

The high rate of informal employment in the labor market is a major problem in developing countries such as Turkey. Informality is beneficial in poverty reduction and social inclusion, leading to the employment of people with low education. However, it also has negative effects which harm society and the state. Informal activities reduce state tax revenues, leading to an inability to provide public services in a timely and effective manner. By pulling down costs, informality reduces the competitive power and causes unfair competition in terms of the segments operating as registered. At the same time, it causes the relevant institutions of the state to lose serious premiums. The most important negative effect for society is to work precariously because of the lack of social security services.

Informal employment generally increases in times of crisis and recession. However, when growth occurs, employment increases and this decreases informal employment. As unemployment, which occurs as a result of not being able to employ the entire workforce, increases, the value of labor decreases and the bargaining power of unemployed people decreases. In the face of this problem, people whose only source of income is labor, in order to earn their living, work without any security and generally under the minimum wage informally. If inflation is involved in addition to difficult economic conditions, it becomes necessary for people to supplement their income with informal earnings.

Unless various measures are taken, informal employment will not spontaneously disappear, which has been going on for years. The prevention of informal employment, which has become a structural problem, depends on the prevention of social and economic reasons that cause this phenomenon. For this reason, addressing the factors that trigger informal employment with a correct analysis will increase the chance of success in combating this problem.

The aim of this study is to reveal the relationship between economic growth, unemployment and inflation with informal employment. For this purpose, the long-term and short-term relationships of economic growth, unemployment, and inflation indicators on informal employment have been analyzed. In this, quarterly data collected from CBRT and TurKStat for the years 2004-2020 has been utilised. The long and short term effects of the factors determined on informal employment were analyzed using the ARDL bounds test.

Before applying the ARDL test, it was checked whether the variables were stationary or not. The stability of variables was tested using Augmented Dickey-Fuller (ADF) and Philips-Perron (PP) unit root tests. According to the test results, all variables are stationary at first differences. As a result of the tests performed with ADF and PP unit root tests, it was determined that all variables were stationary in the first differences in both fixed and trend models. The empirical results show a relationship between informal employment and unemployment, economic growth, and inflation. All of the long-term coefficients are statistically significant, and there is a long-term relationship between economic growth, unemployment and inflation, and informal employment. It shows that the short-term imbalances that occur in the model disappear in the long run. In other words, short-term deviations that will arise for informal employment will again converge to the equilibrium point, showing oscillations in the long run. A 1-unit increase in long-term unemployment is expected to increase informal employment by 0.991 units on average. It is seen that there is a statistically significant and negative relationship between informal employment and GDP and inflation. One unit increase in GDP, in the long run, is expected to decrease informal employment by 0.233 units on average, and one unit increase in inflation will decrease informal employment by 0.039 units on average.

The results obtained show informal a negative correlation between economic growth and inflation, that there is a positive correlation between informal employment and unemployment. Therefore, a strong economic structure and the increase in employment and welfare level that it will affect and will be effective in reducing informal employment. Informal employment in Turkey is a structural employment problem. Considering the fact that there are many intertwined reasons and these reasons affect each other, it is understood that holistic policies are needed. For this reason, economic planning should be made

for the informal workers, who have a significant share in the workforce, and a series of interventions should be considered and implemented rather than a single overarching policy. In our country, it should be focused on sectors where informal employment is intense, especially in regions, and employment should be provided through more incentives in relatively underdeveloped regions. In the labor market, social security institutions, tax offices and other public institutions and organizations can reduce informal employment by ensuring joint coordination and cross-checking. It should be taken into account that the penalties and sanctions applied as a result of the inspections are deterrent.

Türkiye'de Ekonomik Büyüme, İşsizlik ve Enflasyonun Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı

Standart dışı istihdam veya alışılmadık istihdam olarak da ifade edilen kayıt dışı istihdam, "sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi" olarak tanımlanmaktadır (SGK, 2013:19). Kayıt dışı ekonomideki istihdamı ve sektördeki istihdam koşullarını ifade eden bu istihdam biçimi (Dereli, 2007: 69), yasada veya uygulamada, ulusal çalışma mevzuatına, gelir vergisine, sosyal korumaya veya belirli istihdam yardımlarından yararlanma hakkına tabi olmayan bir istihdam ilişkisine atıfta bulunur (Hussmanns, 2005: 26) . Genellikle görece zayıf istihdam koşulları, milli gelirin daralması ve sendikaların pazarlık gücünün zayıflığı ile karakterize edilir (Cooke 2015; Kalleberg 2009).

Gelişmiş ve az gelişmiş birçok ekonomide, küreselleşmenin olumsuz bir sonucu olarak kayıt dışı istihdam, önemli bir istihdam biçimi haline gelmiştir. Bu durumu resmi olarak istihdam edilen işgücünde beklenmedik bir düşüş ve bunu takiben kayıt dışı işgücünde artış ile refah devleti anlayışının zayıflaması etkilemiştir (Agarwala, 2006: 1). Bu iki küresel eğilim, hem işçiler hem de devlet açısından olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Araştırmalar, kayıt dışı ekonomide daha çok kadınların, gençlerin, eğitim ve vasıf seviyesi düşük olanlar ile geçim güçlüğü çeken bireylerin çalıştığını göstermiştir (Stănculescu, 2005; Barbour ve Llanes, 2013; Leonard, 1994).

Kayıt dışılık, ekonomik kriz, resesyon veya geçiş dönemlerinde artmaktadır. Bunun nedeni, işletmeler küçültüldüğünde veya kapandığında, işten çıkarılan ve alternatif kayıtlı iş bulamayan işçilerin, genellikle kayıt dışı ekonomide çalışmaya başlamasıyla açıklanmaktadır. Bu durum, özellikle işsiz kalmayı göze alamayanlar ile işsizlik sigortası veya tazminatı olmayan ülkeler için geçerli olmaktadır. Zor ekonomik dönemlere artan enflasyon da eşlik ettiğinde, hanelerin genellikle resmi sektör gelirlerini kayıt dışı kazançlarla tamamlamaları gerekli hale gelmektedir. Bugün belirtilen faktörlerin de etkin rolü ile dünya çapında kayıt dışı istihdamda yeniden bir artış yaşanmaktadır. Bu artış trendi kısmen, kayıt dışı ekonominin dünya çapında büyümesi, yeni kisvelerde ve beklenmedik yerlerde ortaya çıkması ve son büyük resesyon sırasında kayıt dışı istihdamın önemli ölçüde artmasından kaynaklanmaktadır (Horn 2009). Günümüzde kayıt dışı istihdam, gelişmiş bölgelerin çoğunda tarım dışı

istihdamın yarısından fazlasını ve Güney Asya'da tarım dışı istihdamın % 82'sini oluşturmaktadır. Bu tahminlere tarımda kayıt dışı istihdamla ilgili veriler dahil edilirse, toplam istihdamdaki kayıt dışı istihdam oranı, özellikle Sahra altı Afrika'da ve daha çok Güney Asya'da yoğun tarımsal bölgelerde daha da yüksek olacaktır. Nitekim, küresel olarak, işlerin % 60'ının kayıt dışı ekonomide olması ve kayıt dışı istihdamın birçok küresel bölgede kayıtlı istihdama göre artması (Rodgers ve Williams, 2009; ILO, 2011) kayıt dışılıktaki büyümeyi netleştirmektedir.

Ülkelerin iktisadi yapıları yanında bireysel esenlik ve hanehalklarının sosyo-ekonomik refahını da etkilemesi yönüyle kayıt dışı istihdam, önemli bir yere sahiptir. Öyle ki, kayıtdışı istihdam, bireylerin sosyal güvenlik şemsiyesinin dışında kalmasına ve iş güvencesi haklarından yararlanamamasına sebebiyet vererek bireylerin yaşam kalitesini olumsuz etkilemekte; aynı zamanda istihdama bağlı doğan işverenin devlete karşı prim ödeme yükümlüklerinin yerine getirilememesine neden olarak piyasada haksız rekabet ortamına sebep olmaktadır. Çok boyutlu etkisi nedeniyle, ekonomi ve endüstri ilişkilerinden siyaset bilimine, sosyal politikaya ve çalışma sosyolojisine kadar birçok disiplinin dikkatini çekmiş, kayıt dışılığın nedenleri ve sonuçları farklı nitel ve nicel yöntemlere dayalı olarak analiz edilmiştir.

Kayıt dışı istihdamın ifade edildiği gibi çok boyutlu etkisinin olması ve makro faktörlerin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisinin belirsizliğini koruması açısından kanıt temelli bir yaklaşım ile konuya yaklaşmak ve buna göre Türkiye'deki durumu değerlendirmek önemlidir. Bu çalışma da, literatürde netlik kazanmayan kayıt dışı istihdam ile ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyon arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, TCMB ve TÜİK'ten elde edilen 2004-2020 yıllarına ait çeyreklik veriler kullanılarak kayıt dışı istihdam üzerinde belirlenen faktörlerin uzun ve kısa dönem etkileri ARDL sınır testi ile incelenmiştir. Araştırma bulguları kapsamında, "*ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyondaki bir değişim karşısında kayıt dışı istihdamın nasıl etkilendiğ*i" sorusuna cevap aranmıştır. Bu minvalde, bu alanda yer alan geçmiş literatür çalışmaları incelenmiş ve alt metin oluşturulmuştur. Literatür özetini takiben kayıt dışı istihdam, ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyon gibi çoklu değişkenlerin yer aldığı ekonometrik analiz yapılmış, son olarak veri analizlerine dayalı olarak hazırlanan sonuç ve öneriler ile çalışma sonlandırılmıştır.

Literatür

Ampirik çalışmalarda, ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyonun kayıt dışı istihdam ile ilişkisi konusunda farklı bulgular ortaya çıkmıştır. Kayıt dışı istihdam ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların bazılarında bu iki değişkenin arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilirken, bazılarında ise, kurulan modellerde negatif ilişkiyi gösteren sonuçlar tespit edilmiştir. Araştırmacılar, kayıt dışı istihdamın artmasının (azalmasının) ekonomik büyümeyi azaltacağını (artıracağını) ifade etmişlerdir. Bulguların ve görüşlerin farklı olması nedeniyle bu iki değişken arasındaki ilişki literatürde belirsizliğini sürdürmektedir. Aynı şekilde kayıt dışı istihdam ile enflasyon arasında da bu belirsizlik söz konusudur. Kayıt dışı istihdam ile işsizlik arasındaki ilişkinin incelendiği ampirik çalışmalarda ise, genel olarak negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı istihdam ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar arasında Ihrig ve Moe (2000), işçi başına reel GSYİH ile kayıt dışı sektörde istihdam edilenlerin yüzdesi arasında negatif ve dışbükey bir ilişki olduğunu, yani ekonomik büyümenin kayıt dışı istihdamı azalttığı yönünde bir bulgu tespit etmişlerdir. Kurulan modelde, çalışan başına reel GSYİH'nin nispeten düşük olduğu Kore gibi ülkeler için kayıt dışı çıktının, toplam çıktının yüzde 30'un üzeri gibi büyük bir bölümünü oluşturduğu; Kanada gibi çalışan başına reel GSYİH'nin yüksek olduğu ülkelerde ise, kayıt dışı çıktının, toplam çıktının %5'inden azını oluşturduğu tespit edilmiştir. Ek olarak çalışmada, ekonomik büyüme ve kayıt dışı istihdam arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer bir sonuç elde eden Loayza (1996), kurduğu modelde, politika parametrelerinde ve kayıt dışılığın göreceli boyutunda bir artışı teşvik eden değişikliklerin aynı zamanda ekonomik büyüme oranında bir düşüşe neden olacağı sonucuna varmıştır. Modeli test etmek için Latin Amerika ülkelerinden aldığı veriler doğrultusunda, kayıt dışılık ile ekonomik büyüme arasında negatif bir korelasyon olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçların aksine kayıt dışı istihdam ile ekonomik büyüme arasında pozitif korelasyon tespit eden çalışmalar da mevcuttur. Akalın ve Kesikoğlu (2007: 71), kayıt dışı ekonomi ile büyüme arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 1975-2005 yıllarına ait verileri kullanarak, Granger nedensellik ve regresyon analizi yapmışlardır. Yapılan analizler neticesinde kayıt dışı ekonomiden ekonomik büyümeye doğru bir nedensellik ilişkisinin olduğu ve kayıt dışı ekonomideki 1 birimlik artışın ekonomik büyüme üzerinde 0,23'lük bir değişim meydana

getirerek pozitif bir etki yarattığı bulgusu elde edilmiştir. Schneider ve Hametner (2014: 293), 1976-2002 verilerini kullanarak Kolombiya'daki kayıt dışılığı incelemiştir. Özellikle işsizlik ve vergi faktörlerinin sebep olduğu kayıt dışı ekonominin büyüme üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Kişi başına düşen reel GSYİH'nin ortalama büyüme oranı 1976 ile 2002 arasında% 1.11 olup, kayıt dışı ekonomi bu büyümenin ortalama 0.09 ile 0.27'sini açıklamaktadır. Ayrıca bulgular, özellikle durgunluklar sırasında kayıt dışı ekonominin, ekonomideki negatif büyüme oranlarını kısmen dengelediğini göstermektedir.

Kayıt dışı istihdam ile enflasyon arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar arasında Castillo ve Montoro (2012), kayıt dışı işgücü piyasalarının enflasyon dinamikleri ve yükselen şoklar üzerindeki etkilerini analiz etmiştir. Sonuçlar, kayıt dışı işgücü piyasalarının, işgücü piyasasının esnekliğini artıran ve talep şoklarının enflasyon üzerindeki baskısını azaltan bir "tampon" etki yarattığını göstermektedir. Bu sonuç, kayıt dışı işgücü piyasalarının büyük olduğu ekonomilerde faiz oranlarındaki değişikliklerin reel üretimi canlandırmada daha etkili olduğunu ve enflasyon üzerinde daha az etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca verilerle tutarlı olarak kayıt dışı istihdamdan kayıtlı istihdama döngüsel akışlar üretildiği ortaya çıkmıştır. Dam ve arkadaşları (2018: 293) ise, enflasyon, ekonomik büyüme ve işsizliğin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisini araştırmıştır. 2002-2016 verilerinin ve en küçük kareler(EKK) yönteminin kullanıldığı çalışmada, değişkenler arasındaki işsizlik katsayısı pozitif ve anlamlı bulunurken, enflasyon katsayısı da pozitif fakat anlamlı bulunmamıştır. Değişkenler arasında ekonomik büyüme katsayısı negatif olup, istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Ek olarak işsizlikte yaşanacak %10'luk bir artışın kayıt dışı istihdam üzerinde %4'lük bir artış yaratacağı tespit edilmiştir. Dam ve arkadaşlarının kayıt dışı istihdam ve enflasyon arasındaki ilişki konusunda elde ettiği sonuca Ay ve arkadaşları (2014: 31) da ulaşmıştır. Çalışmada, kayıt dışı ekonomi ile enflasyon arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit edilmiş, ancak bu katsayının anlamlı olmadığı görülmüştür. Benzer bir sonuç elde edilen diğer bir çalışmada, Baklouti ve Boujelbene (2019: 679), 2005-2016 verileri kapsamında 33 gelişmiş ve 14 gelişmekte olan ülkeden oluşan bir örneklem için enflasyon-ekonomik büyüme-kayıt dışı ekonomi üçlemesi arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. OECD ülkeleri için, ekonomik büyüme ile gölge ekonominin boyutu arasında çift yönlü bir ilişki olduğu görülürken, enflasyondan kayıt dışı ekonomiye giden tek yönlü nedensellik

ilişkisi tespit edilmiştir. Ayrıca ekonomik büyüme ile kayıt dışı ekonomi arasındaki negatif bir korelasyon, enflasyon ile kayıt dışı ekonomi arasında ise pozitif bir korelasyon olduğu ortaya çıkmıştır.

Kayıt dışı istihdam ve işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar arasında, Bajada ve Schneider (2009: 1065), işsiz olduğunu iddia eden ve sosyal güvenlik yardımları alan ancak gizlice kayıt dışı çalışanların kayıt dışı ekonomiye katılımını incelemiştir. Uzun vadeli işsizliğin kayıt dışı ekonomiye katılımı düşürmediği ve işsizlikteki kısa vadeli dalgalanmaların, kayıt dışı ekonomideki kısa vadeli dalgalanmalara doğrudan katkıda bulunduğu görülmüştür. 12 OECD ülkesindeki çeşitli işsizlik destek programları dikkate alınarak, sosyal güvenlik sistemlerinin cömertliği ile işsizlerin kısa vadeli kayıt dışı ekonomi faaliyetlerinin doğası arasında gerçek bir sistematik ilişki olmadığı görülmüştür. Kayıt dışı ekonomi faaliyeti ile işsizlik arasındaki önemli bir pozitif ilişkinin, kayıt dışı ekonomide istihdam döngüleri oluşturduğu ve refah ödemeleriyle desteklenirse sosyal güvenlik sistemindeki öz sermayeyi bozduğu ifade edilmiştir. Dobre ve arkadaşları (2010: 103) ise, ABD için kayıt dışı ekonomi ile işsizlik oranı arasında yapısal bir ilişki olup olmadığını irdelemiştir. 1980-2007 verilerinin kullanıldığı ve Granger nedensellik analizinin yapıldığı bu çalışmanın sonucunda işsizlik oranından kayıt dışı ekonomi yönüne nedensellik ilişkisi bulunurken, kayıt dışı ekonomiden işsizlik oranı yönünde ters bir nedensellik görülmemiştir. Kayıt dışı ekonomi, işsizlik oranındaki bir şoka tepki olarak yaklaşık % 3,5 üzerinde artmaktadır. Benzer bir sonuç elde eden çalışmada, Davisdescu ve Dobre (2015: 58), 2000-2010 çeyrek dönem verilerini kullanarak işsizlik ve kayıt dışı istihdam arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İşsizlik oranındaki %1'lik bir artışın, kayıt dışı ekonominin büyüklüğünde ortalama %2,17'lik bir artış yarattığı ortaya çıkmıştır. ARDL sınır testi yapılarak koşullu Granger nedensellik testlerinde nedenselliğin yönü test edilmiş ve işsizlik oranından kayıt dışı ekonomiye uzanan uzun vadeli tek yönlü bir nedenselliğin varlığı ortaya konmuştur. Topçu ve Koç (2017: 128), 2005-2016 aylık verileri kullanarak yaptığı çalışmada ise, nedensellik ve VAR analizi ile kayıt dışı istihdam ve işsizlik değişkenlerini incelemiştir. Analizler sonucunda, kayıt dışı istihdam ile işsizlik arasında çift yönlü bir ilişki olduğu ve işsizlikte meydana gelen 1 birimlik standart sapmalık şok karşısında kayıt dışı istihdamın verdiği tepki ilk dönemde sıfır, diğer dönemlerde hem negatif hem de pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Bölükbaş (2018: 88), 2010 Ocak-2017 Eylül dönemi verilerini kullanarak kayıt dışı istihdam, genç işsizlik ve ekonomik

büyüme arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Granger nedensellik analizine ve VAR modeline yer verilen çalışmanın bulgularına göre, ekonomik büyümenin hem kayıt dışı istihdamdan hem de genç işsizlikten etkilendiği tespit edilmiştir. Granger nedensellik analizi neticesinde ise, Türkiye'de kayıt dışı istihdam ile ekonomik büyüme arasında iki yönlü bir nedensellik ilişkisi, ekonomik büyümeden genç işsizliğe doğru ise tek yönlü bir nedensellik ilişkisi mevcut olduğu ortaya çıkmıştır. Bajada (2005:184), çalışmasında, işsizlik oranındaki değişikliklerin Avustralya'daki kayıt dışı ekonomiyi nasıl etkilediğine ve bunun kamu politikası kararları için sahip olabileceği olası ekonomik sonuçlarına bakmıştır. Bulgular neticesinde, işsizlik oranındaki herhangi bir artışın (azalmanın) kayıt dışı ekonomiye katılımı artıracağı (azaltacağı) ve bu iki değişken arasında pozitif bir korelasyon olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca Granger nedensellik testi, işsizlik oranındaki büyümenin kayıt dışı ekonominin büyümesinde tamamlayıcı döngüsel değişikliklere neden olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu Granger nedensellik testleri ve büyüme oranları arasındaki korelasyonun pozitif olduğu gerçeğine dayanarak, meşru ekonomideki düşüşlerin, işsizlik düzeyinin yükselmesi ile kayıt dışı ekonomiye katılımı artırdığı sonucuna varılmıştır. Buna ek olarak bazı işsiz Avustralyalıların işsiz kalmayı ve gizlice kayıt dışı ekonomide çalışmayı tercih ettiği, diğerlerinin ise işsiz kaldıktan ve kayıtlı bir iş bulduktan sonra kayıt dışı ekonomide çalışmaya devam etmeyi tercih ettikleri görülmüştür.

Veri Seti ve Yöntem

Çalışmada, 2004-2020 yıllarına ait çeyreklik veriler kullanılmıştır. Kayıt dışı istihdam, gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYİH) ve işsizlik verileri Türkiye İstatistik Kurumu'ndan (TÜİK), tüketici fiyat endeksi (TÜFE) Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) açık veri sisteminden alınmıştır. Çalışmada kullanılan veri seti ve kısaltma isimleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1
Veri Tanımı

Değişkenler	Değişken Kısaltması	Değişken Türü
Kayıt Dışı İstihdam	IE	Bağımlı Değişken
Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH)	GDP	Bağımsız Değişken
İşsizlik	UNP	Bağımsız Değişken
Tüketici Fiyat Endeksi (2003=100)	I	Bağımsız Değişken

Çalışmada tanımlayıcı istatistikler sunulduktan (Tablo 2) sonra birim kök testlerinin sonuçları verilmiştir (Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5). Birim kök testlerinin ardından ARDL modeli kurularak sonuçlar yorumlanmıştır. Analizler EViews 10.0 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Kayıt dışı istihdam ile ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyon değişkenleri arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi olup olmadığı analiz edilmiştir. Pesaran ve Shin tarafından 1997'de önerilen ve Pesaran, Shin ve Smith'in 2001 yılında geliştirdiği "ARDL sınır testi yaklaşımı" (veya Otoregresif Dağıtılmış Gecikme) kullanılarak eşbütünleşme ilişkisi test edilmiştir (Pesaran, Shin ve Smith, 2001:289-326).

Eşbütünleşme analizinde, uzun dönem ve kısa dönem etkileri ortaya koymak amacıyla geliştirilen ekonometrik yöntemler mevcuttur. Bunlar arasında en yaygın kullanılanlar Engle ve Granger (1987) testi, Johansen (1991) ve Johansen ve Juselius (1990) 'dır. ARDL modeli, zaman serisi analizlerinde de kullanılan yaygın bir analizdir. ARDL dinamik bir modelde makroekonomik veya finansal değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak için bir platform sağlar. ARDL, eş değişkenlerin çarpan etkilerini tahmin etmek için en iyi platformu ve zaman serilerindeki iyi tahmin tekniklerini sağlayarak modeldeki dinamizmi yakalar (Gujarati, 2015, s. 159). ARDL yaklaşımı esas olarak iki özelliğinden dolayı tercih edilmektedir. İlk olarak, değişkenler farklı entegrasyon sırasına sahip olsa bile [I (0) ve I (1)] ARDL uygulanabilir. Modelin sağladığı bu özellik, ARDL modelini araştırmacılar arasında popüler hale getirmiştir. ARDL yaklaşımını kullanmanın ikinci avantajı, genelden özele modelleme çerçevesinde veri oluşturma sürecini yakalamak için yeterli sayıda gecikmenin alınmasına izin vermesidir (Pesaran ve Pesaran, 1997).

Genel olarak, ARDL modeli hem bağımlı hem de bağımsız değişkenlerin, gecikmeli değerlerinin ve seviye değerlerinin entegre edildiği bir ilişkiye sahip olduğu doğrusal bir zaman serisi modelidir. ARDL, durağan olmayan seriler arasındaki ilişkiyi incelemekte ve bir hata düzeltme modeli elde etmek için modelin yeniden parametrelendirilmiş bir versiyonunu sağlamaktadır.

Sonuçlar

Değişkenler üzerinde gerçekleştirilen tanımlayıcı analiz ve dağılım testlerinin sonuçları aşağıdaki tabloda özet olarak sunulmuştur. Tablonun sütunları değişkenleri gösterirken, satırlar ise tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir.

Tablo 2
Tanımlayıcı İstatistikler

	IE	GDP	UNP	I
Ortalama	4.979	19.786	3.797	9.734
Ortanca	2.346	19.773	1.087	8.910
Maximum	9.235	20.912	8.426	24.520
Minimum	2.088	18.599	0.745	3.990
Standart Sapma	3.371	0.632	3.542	3.499
Jarque-Bera	11.077	3.462	11.025	109.951
Olasılık	0.004	0.177	0.004	0.000
Gözlemler	66	66	66	66

Tahmin edilecek modelde değişkenlerin birim kök içermemesi gerekmektedir. Değişkenlerde birim kök olması durumunda, t istatistiği sonucunda ortaya çıkacak yorumlar geçerli olmayacaktır. Diğer bir ifadeyle, tahminde kullanılacak değişkenlerin durağan olması gerekmektedir (Bewley, 1979). ARDL testinde serilerin aynı seviyede durağan olmasına gerek yoktur. Fakat ikinci farklarda durağan olmamaları gerekmektedir. Serilerden herhangi birisinin ikinci farklarda durağan olması durumunda ARDL modeli kullanılamaz. Değişkenlerin durağan olup olmadıkları kontrol edildikten sonra uygulanacak olan ARDL testine geçilecektir.

Tablo 3
Birim Kök Test Sonuçları

	PP (Seviye Düzeyi)				**PP (Birinci Fark)**			
	IE	UNP	GDP	I	IE	UNP	GDP	I
Sabitli	-0.82 (0.806)	-0.71 (0.838)	-1.14 (0.691)	-2.88 (0.053)*	-7.99 (0.000)***	-8.10 (0.000)***	-14.20 (0.000)***	-7.34 (0.000)***
Sabitli ve Trendli	-2.12 (0.527)	-2.15 (0.509)	-6.24 (0.000)***	-3.471 (0.051)*	-7.95 (0.000)***	-8.05 (0.000)***	-13.63 (0.000)***	-7.33 (0.000)***
	ADF (Seviye Düzeyi)				**ADF (Birinci Fark)**			
	IE	UNP	GDP	I	IE	UNP	GDP	I
Sabitli	-0.82 (0.806)	-0.70 (0.837)	0.84 (0.994)	-1.09 (0.714)	-7.99 (0.000)***	-8.10 (0.000)***	-4.04 (0.003)***	-8.06 (0.000)***
Sabitli ve Trendli	-2.09 (0.541)	-2.13 (0.518)	-2.57 (0.294)	-1.85 (0.653)	-7.95 (0.000)***	-8.05 (0.000)***	-4.24 (0.007)***	-8.17 (0.000)***

(*) %10 anlamlılık düzeyini, (**) %5 anlamlılık düzeyini (***) %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.
Not: Düzeyler Mc. Kinnon (1996) ya göre bakılmıştır.

Çalışmadaki değişkenlerin durağanlıkları Augmented Dickey Fuller (ADF) (1979) ve Philips Perron (PP) (1988) birim kök testleri kullanılarak test edilmiştir. PP testi sonucuna göre GDP ve I seviye düzeyinde durağandırlar. ADF testine göre seviye düzeyinde durağan değişken bulunmamasından ötürü, serilerin birinci farkı alınarak durağanlık araştırmasına devam edilmiştir. ADF

ve PP birim kök testleri ile gerçekleştirilen sınamaların neticesinde değişkenlerin tamamının sabitli-sabitli ve trendli modellerde birinci farklarda durağan oldukları belirlenmiştir.

Çalışmada durağanlığı test etmek için kullanılan ADF ve PP birim kök testleri zaman serilerinde kırılma ihtimalini dikkate almayan testlerdir. Bu nedenle çalışmaya ADF ve PP birim kök testlerine ek olarak Zivot ve Andrews (1992) ve Lee ve Strazicich (2003, 2013) yapısal kırılmayı test eden birim kök testleri uygulanacaktır. Tablo 4'te Zivot ve Andrews sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4
Zivot - Andrews Birim Kök Testi

	Sabit Model (Seviye Düzeyi)		**Sabit + Trend Model (Seviye Düzeyi)**	
Değişkenler	Sabit Model	Sabitli Model Kırılma	Sabit + Trend Model	Sabit + Trend Model Kırılma
IE	-9.10***	$2014Q_1$	-8.66***	$2014Q_1$
UNP	-5.25**	$2014Q_1$	-5.37**	$2014Q_1$
GDP	-4.76*	$2008Q_4$	-4.73	$2008Q_4$
I	-4.16	$2018Q_1$	-3.08	$2014Q_4$
	Sabit Model (1. Fark)		**Sabit + Trend Model (1. Fark)**	
Değişkenler	Sabit Model	Sabitli Model Kırılma Dönemi	Sabit + Trend Model	Sabit + Trend Model Kırılma Dönemi
IE	-8.43***	$2013Q_3$	-9.13***	$2014Q_1$
UNP	-8.49***	$2014Q_3$	-9.24***	$2014Q_1$
GDP	-5.33***	$2013Q_1$	-13.26***	$2017Q_2$
I	-8.22***	$2016Q_4$	-9.64***	$2017Q_4$
Kritik Değerler	**Sabit Model**		**Sabit + Trend Model**	
% 1/ 5/ 10	-5.34 / -4.93 / -4.58		-5.57 / -5.08 / -4.82	

Not: (*) %10 anlamlılık düzeyini, (**) %5 anlamlılık düzeyini, (***) %1 anlamlılık düzeyini göstermektdir.

Zivot-Andrews birim kök testi vasıtasıyla serilerin yapısal kırılmaları, sabit model ve sabit + trend model ile araştırılmıştır. Zivot-Andrews birim kök testi sonuçlarına göre; sabit modelde I haricinde diğer değişkenler seviye düzeyinde durağandır. Değişkenlerin birinci farkı alındığında, tüm değişkenler %1 anlamlılık düzeyinde durağandır. Sabit + trend modelde ise GDP ve I haricindeki diğer iki değişken seviye düzeyinde durağandır. Değişkenlerin birinci farkı alındığında, tüm değişkenler %1 anlamlılık düzeyinde durağandır.

Ziwot-Andrews(1992) birim kök testinde kritik değerler, birim kökün varlığını gösteren temel hipotezde yapısal kırılma olmadığı varsayımına bağlı olarak elde edilmektedir. Lee-Strazicich (2003,2013) testi ise, kullanılan temel hipotezin alternatifinin "yapısal kırılmalı durağan" olmaması gerektiğini ortaya

koymuştur. Lee-Strazicich tarafından LM prensibinde dayanarak geliştirilen, içsel değişkenleri dikkate alan tek ve çift kırılmalı test sınamaları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5
Lee - Strazicich Birim Kök Testi

	Model A (Seviye Düzeyi)				**Model A (1. Fark)**			
	Tek Kırılmalı		**Çift Kırılmalı**		**Tek Kırılmalı**		**Çift Kırılmalı**	
Değişkenler	T-stat	Kırılma	T-stat	Kırılma	T-stat	Kırılma	T-stat	Kırılma
IE	-3.68**	$2013Q_4$	-4.14***	$2013Q_4$-$2017Q_3$	-8.31***	$2011Q_4$	-8.13***	$2008Q_4$-$2012Q_4$
UNP	-3.25*	$2013Q_4$	-3.75**	$2007Q_1$-$2013Q_4$	-8.42***	$2013Q_1$	-8.19***	$2006Q_3$-$2013Q_1$
GDP	-3.20*	$2007Q_4$	-3.63**	$2006Q_3$-$2016Q_2$	-3.84**	$2009Q_2$	-4.22***	$2010Q_1$-$2016Q_2$
I	-1.33	$2018Q_2$	-1.47	$2011Q_3$-$2018Q_2$	-7.49***	$2013Q_2$	-7.24***	$2013Q_2$-$2014Q_2$
Kritik Değ.	**Tek Kırılmalı**		**Çift Kırılmalı**		**Tek Kırılmalı**		**Çift Kırılmalı**	
% 1/5/10	-4.08 / -3.48 / -3.18		-4.07 / -3.56 / -3.29		-4.08 -3.48 -3.18		-4.07 / -3.56 / -3.29	
	Model C (Seviye Düzeyi)				**Model C (1. Fark)**			
	Tek Kırılmalı		**Çift Kırılmalı**		**Tek Kırılmalı**		**Çift Kırılmalı**	
Değişkenler	T-stat	Kırılma	T-stat	Kırılma	T-stat	Kırılma	T-stat	Kırılma
IE	-4.04*	$2013Q_4$	-49.92***	$2013Q_3$-$2014Q_3$	-8.29***	$2012Q_4$	-9.90***	$2013Q_2$-$2015Q_4$
UNP	-3.86*	$2013Q_4$	-22.20***	$2013Q_3$-$2015Q_3$	-8.51***	$2013Q_1$	-33.32***	$2013Q_3$-$2014Q_3$
GDP	-3.03	$2010Q_1$	-6.62**	$2008Q_1$-$2017Q_4$	-6.73***	$2010Q_2$	-7.81***	$2009Q_1$-$2018Q_2$
I	-4.57**	$2017Q_4$	-6.96***	$2008Q_3$-$2017Q_4$	-7.54***	$2017Q_3$	-11.14***	2017Q2-$2018Q_1$
Kritik Değ.	**Tek Kırılmalı**		**Çift Kırılmalı**		**Tek Kırılmalı**		**Çift Kırılmalı**	
% 1 /5 / 10	-4.75/ -4.18/ -3.89		-6.82 / -5.91 / -5.54		-4.82 / -4.25 / -3.96		-6.82 / -5.91 / -5.54	

Not: (*) %10 anlamlılık düzeyini, (**) %5 anlamlılık düzeyini, (***) %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Lee-Strazicich (2003,2013) birim kök testi vasıtasıyla serilerin tek ve çift yapısal kırılmaları, sabit model (Model A) ve sabit + trend model (Model C) ile araştırılmıştır. Lee-Strazicich birim kök testi sonuçlarına göre; Model A'da tek ve çift kırılmalı testlerde IE haricinde diğer değişkenler seviye düzeyinde durağandır. Değişkenlerin birinci farkı alınarak durağanlık sınanmış ve değişkenlerin tamamının %1 veya %5 anlamlılık seviyesinde durağan olduğu tespit edilmiştir. Model C'de ise, tek ve çift kırılmalı testlerde GDP (tek kırılmalı testi) haricinde diğer değişkenler durağan iken, birinci farkları alındığında tüm değişkenler %1 anlamlılık seviyesinde durağan çıkmıştır.

Değişkenlere uygulanan tüm birim kök testlerinde, seviye veya birinci farkta durağanlık koşulunu sağlanmaktadır. Durağanlık koşulu sağlandığı için, ARDL eşbütünleşme modeli uygulanabilmektedir.

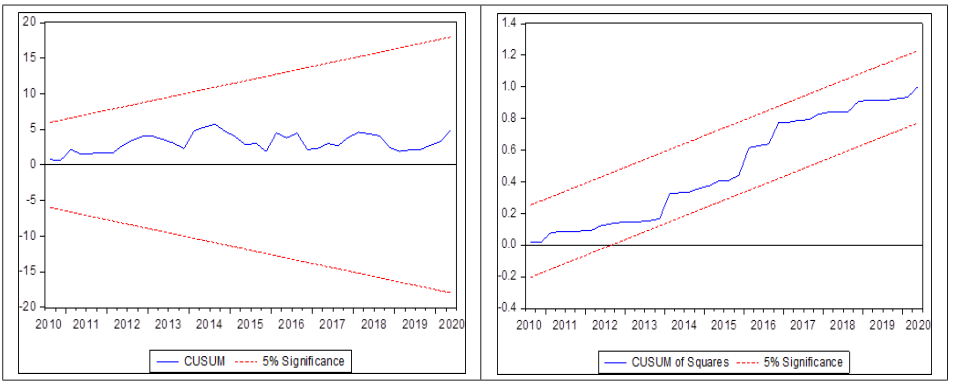
Tablo 6
ARDL (5,5,5,2) Tahmin Sonuçları

Değişkenler	**Katsayı**	**Std. Hata**	**t-İstatistik**	**Olasılık**
lnIE (-1)	0.373	0.126	2,948	0.005
lnIE (-2)	-0.092	0.119	-0.765	0.449
lnIE (-3)	-0.034	0.117	-0.290	0.773
lnIE (-4)	0.581	0.117	4,961	0
lnIE (-5)	-0.279	0.117	-2,384	0.021
LnUNP	1,009	0.011	8,485	0
lnUNP (-1)	-0.384	0.129	-2,980	0.004
lnUNP (-2)	0.084	0.121	0.689	0.494
lnUNP (-3)	0.035	0.118	0.294	0.770
lnUNP (-4)	-0.573	0.118	-4,834	0
lnUNP (-5)	0.274	0.117	2,346	0.024
LnGDP	1,143	0.280	4,081	0
lnGDP (-1)	0.253	0.378	0.671	0.506
lnGDP (-2)	0.154	0.209	0.735	0.466
lnGDP (-3)	-0.077	0.211	-0.365	0.717
lnGDP (-4)	-0.821	0.322	-2,549	0.015
lnGDP (-5)	-0.757	0.356	-2,124	0.039
I	-0.012	0.005	-2,254	0.029
I (-1)	0.002	0.007	0.319	0.751
I (-2)	-0.008	0.005	-1,635	0.109
Sabit	2,556	0.919	2,782	0.008
R^2	0.999	Mean dependent var		5,197
Düzeltilmiş- R^2	0.999	S.D. dependent var		3,416
S.E. of regression	0.073	AIC		-2,124
Sum squared resid	0.214	Schwarz criterion		-1,397
Log likelihood	8,578	Hannan-Quinn criter.		-1,839
F istatistiği	6,530 (0.000)	Durbin-Watson stat		1,927

Eşbütünleşme analizleri, gecikme sayısına duyarlıdır. Çalışmada maksimum gecikme sayısı 5 olarak belirlenmiştir. Gecikmenin uygun olabilmesi için bu gecikmede otokorelasyon olmamalıdır. Uygun gecikme uzunluğunun 5 olarak belirlenmesinin ardından ARDL model tahmini gerçekleştirilmiştir. Tablo 6'da görüldüğü gibi R^2 ve düzeltilmiş R^2 değerleri oldukça yüksektir. F-istatistik değerine bakıldığında, modelin anlamlı olduğu görülmektedir.

Brown ve arkadaşları tarafından geliştirilen CUSUM ve CUSUM-Q, yapısal kırılmanın olup olmadığını belirleyen bir yöntemdir (Brown vd. 1975: 149

-192). Modelde yapısal kırılma olup olmadığını belirlemek için CUSUM ve CUSUM-Q grafiklerine başvurulmuştur. Yapısal kırılmalar var ise kukla değişkenler oluşturularak kırılmayı yok etmesi beklenir.



Şekil 1. Cusum Testinin Sonucu

CUSUM ve CUSUM-Q grafikleri %5 önem seviyesinde kritik sınırların içinde kalıyorsa uzun dönem katsayılarının tutarlı olduğuna karar verilir. Şekilde görüldüğü üzere CUSUM ve CUSUM-Q kritik sınırların dışına çıkmamıştır. Uzun dönem katsayılarını tutarlı olarak ifade etmek mümkündür. Kurulan modelin geçerliliğini sağlayan testler incelenmiş ve sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7
Tanısal Testlerin Sonuçları

Testler	X^2_{RR}	X^2_{JBN}	X^2_{BGO}	X^2_{WDV}
Olasılık	0.97	0.85	0.59	0.55

Tanısal testler ile otokolerasyon problemi, değişen varyans, normal dağılım ve model hatası olup olmadığı araştırılmıştır. Breusch Godfrey LM testi ile değişkenler arasında otokolerasyon problemi olup olmadığı araştırılmıştır. Testin p-değeri %5 anlamlılık düzeyinden büyük olduğu için H0 hipotezi reddedilemez. Diğer bir ifade ile artıklar arasında ilişki yoktur. Breusch-Pagan-Godfrey ve White testi ile değişen varyans sorunu olup olmadığı incelenmiştir. Her iki test içinde p-değerleri 0.05'ten büyük olduğu için H0 hipotezi reddedilemeyerek, artıklar arasında değişen varyansın olmadığı bulunmuştur. Ramsey Reset testi ile model tanımlama hatası test edilmiştir. Testin p-değeri, %5 anlam düzeyinden büyük olduğundan dolayı modelin tanımlanması ile ilgili bir hata olmadığı görülmektedir. Ayrıca model normal dağılım göstermektedir. Modelden elde edilen sonuçlar güvenilirdir. Yapılan testler sonucunda modelin uygun ve sorunsuz olduğunu söylemek mümkündür.

Tanısal testlerin ardından, öncelikle uzun dönemli ilişkisini test edebilmek için değişkenlere "ARDL Sınır Testi" uygulanacaktır.

Tablo 8
ARDL(5,5,5,2) Sınır Testi Sonuçları

Model	K	M	F İstatistiği	Önem Düzeyi	Alt Sınır	Üst Sınır
ARDL(5,5,5,2)	4	6	9.775	%1	4.748	6.188
				%5	3.415	4.615
				%10	2.838	3.923

K: Açıklayıcı değişken sayısı
M: Maksimum gecikme sayısı

Yapılan testler sonucunda ortaya çıkan, F istatistiği tüm önem seviyesindeki kritik değerlerin üst sınırının üzerindedir. Bu sonuçlar, değişkenler arasında uzun dönemli eşbütünleşmenin olduğunu göstermektedir. Seriler arasındaki eşbütünleşme ilişkisi tespit edildikten sonra, önce kısa dönem ve ardından uzun dönemdeki katsayılar hesaplanmıştır.

Tablo 9
ARDL(5,5,5,2) Kısa Dönem Katsayıları

Değişkenler	Katsayı	Standart Sapma	t-İstatistiği	Olasılık
lnIE (-1)	-0.177	0.100	-1,754	0.087
lnIE (-2)	-0.269	0.107	-2,500	0.016
lnIE (-3)	-0.302	0.104	-2,903	0.006
lnIE (-4)	0.279	0.106	2,631	0.012
LnUNP	1,009	0.010	9,302	0.000
lnUNP (-1)	0.179	0.102	1,761	0.085
lnUNP (-2)	0.263	0.108	2,418	0.020
lnUNP (-3)	0.298	0.105	2,845	0.007
lnUNP (-4)	-0.274	0.106	-2,588	0.013
LnGDP	1,143	0.267	4,275	0.000
lnGDP (-1)	1,501	0.349	4,301	0.000
lnGDP (-2)	1,655	0.349	4,733	0.000
lnGDP (-3)	1,578	0.322	4,896	0.000
lnGDP (-4)	0.757	0.338	2,239	0.030
I	-0.012	0.004	-2,517	0.016
I (-1)	0.008	0.004	1,790	-0.081
C	2,556	0.403	6,330	0.000
CointEq(-1)*	-0.450	0.069	-6,483	0.000*
R^2	0.995	Mean dependent var		0.109
Düzeltilmiş-R^2	0.993	S.D. dependent var		0.887
S.E. of regression	0.070	AIC		-2,222
Sum squared resid	0.214	Schwarz criterion		-1,599
Log likelihood	8,578	Hannan-Quinn criter.		-1,978
F istatistiği	5,542 (0.000)	Durbin-Watson stat		1,927

Tabloda 9'da eşbütünleşme katsayısı ''CointEq(-1)'' ile gösterilmiştir. Hata düzeltme katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olabilmesi için, bulunan değerin 0 ile 1 arasında negatif bir değer olması gerekir. Tabloda görüldüğü gibi tahmin edilen hata düzeltme terimi istatistiksel olarak anlamlı ve negatiftir. Katsayının negatif ve anlamlı olması eşbütünleşme ilişkisini desteklemektedir. Bu sonuç, modelde meydana gelen kısa dönemdeki dengesizliklerin uzun vadede ortadan kalktığını göstermektedir. Başka bir ifade ile kayıt dışı istihdam için oluşacak kısa dönemli sapmalar, uzun dönemde salınımlar göstererek tekrar denge noktasına yakınsayacaktır.

Tablo 10

ARDL (5,5,5,2) Uzun Dönem Katsayıları

Değişkenler	Katsayı	Standart Sapma	t-İstatistiği	Olasılık
LnUNP	0.991	0.014	70.098	0.000*
LnGDP	-0.233	0.084	-2.763	0.008*
I	-0.039	0.013	-3.073	0.004*
Sabit	5.680	1.607	3.534	0.001*

"*" %1 istatistiksel anlamlılık seviyesini temsil etmektedir.

Bağımlı Değişken: LnIE

ARDL uzun dönem katsayıları incelendiği zaman, modeldeki tüm değişkenler istatistiki olarak anlamlıdır. Kayıt dışı istihdam ile işsizlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Uzun dönemde işsizlikte yaşanacak bir birimlik artış kayıt dışı istihdamı ortalama 0.991 birim artırması beklenmektedir. Kayıt dışı istihdam ile GSYH ve enflasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Uzun dönemde GSYH meydana gelecek bir birimlik bir artış kayıt dışı istihdamı ortalama 0.233 birim azaltması ve enflasyonda meydana gelecek bir birimlik artış kayıt dışı istihdamı ortalama 0.039 birim azaltması beklenmektedir.

Sonuç

Pek çok ülkede kayıt dışı istihdam, tüm işgücü faaliyetlerinin büyük bir kesimini oluşturmaktadır. Bu nedenle kayıt dışı istihdamın büyümesi, istihdam koşullarını doğrudan tehlikeye atmaktadır. Çünkü ortalama olarak kayıt dışı istihdamın kalitesi, kayıtlı istihdamın oldukça altına düşmektedir. Ekonomik fırsatların beklenen kalitesindeki bir bozulma, çalışanların kırılganlık derecelerini artırarak kayıt dışı ekonomi dışındaki çalışma koşullarını da etkilemektedir. Bu nedenle kayıt dışılığın gelişmekte olan dünyaya yayılması,

kayıt dışı istihdamın başta ekonomik büyüme olmak üzere işsizlik, enflasyon gibi diğer makro ekonomik faktörler arasındaki ilişkisini sorgulatmaktadır.

Bu sorun dikkate alınarak ülkemizde ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyon ile kayıt dışı istihdam arasında nasıl bir ilişki olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. 2004-2020 yılları arasındaki çeyreklik veriler kullanılarak yapılan çalışmada, ARDL sınır testi modeli kullanılmıştır. Serilerin durağanlığını tespit etmek için ADF, PP Ziwot-Andrews ve Lee-Strazicich birim kök testlerinden faydalanılmış ve serilerin ilk farklarında durağan oldukları gözlemlenmiştir. Ardından ARDL sınır testi yapılmış ve uzun vadeli ve kısa vadeli katsayılar ARDL (5,5,5,2) modeli ile tahmin edilmiştir. Bulgulara göre, ekonomik büyüme ve enflasyonda yaşanacak 1 birimlik artışın sırasıyla 0,233'lük ve 0,039'luk bir azalış yaratması beklenmektedir. Bu bulgu, literatürde kayıt dışı istihdam ile ekonomik büyüme ve enflasyon arasında negatif bir korelasyonun varlığını saptayan çalışmalarla örtüşmektedir (Ihrig ve Moe, 2000; Loayza 1996; Castillo ve Montoro, 2012) İşsizlikteki 1 birimlik artışın ise, kayıt dışı istihdam üzerinde 0.991'lik bir artış yaratması beklenmekte ve bu literatürde kayıt dışı istihdam ile işsizlik arasında pozitif bir korelasyonun varlığını saptayan çalışmalarla örtüşmektedir (Bölükbaş, 2018; Davisdescu ve Dobre, 2015; Bajada ve Schneider, 2009).

Elde edilen sonuç, Türkiye'de kayıt dışı istihdam ile ekonomik büyüme ve enflasyon arasında negatif, işsizlik ile pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla güçlü bir ekonomik yapı ve bu ekonomik yapının etkileyeceği istihdam ve refah düzeyindeki yükseliş, kayıt dışı istihdamın düşürülmesinde etkili olacaktır. Ancak günümüzün küresel ekonomisinde, yeterli düzeyde kayıtlı iş yaratılmamakta ve mevcut birçok kayıtlı iş kayıt dışı hale getirilmektedir. Türkiye'deki kayıt dışılık olgusu düşünüldüğünde de durumun daha çok yapısal bir istihdam sorunu olduğu, iç içe geçen birçok nedeni barındırdığı ve bu sebeplerin birbirini etkilediği gerçeği karşısında bütüncül politikalara ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda kayıt dışılığı önlemek için devlet, KADİM (Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele) projesi, 5510 sayılı Kanun ve Kayıt Dışı İstihdam Savunma Genelgesi ile bazı adımlar atmış ve bunun çıktısı olarak yaklaşık 20 yıl önce her iki çalışandan ikisi kayıt dışı çalışırken bugün bu oran kısmi olarak azalmıştır (Uçarı ve Koç, 2017: 15). Ancak kayda değer bir azalmanın sağlanması için, işgücünün geniş tabanını oluşturan bu kesime yönelik ekonomik planlamalar yapılmalı ve kayıt dışı çalışanlar yasal çerçevelere entegre edilmelidir. Tek bir kapsayıcı politikadan ziyade bir dizi müdahale

dikkate alınmalı ve uygulanmalıdır. Ülkemizde özellikle bölgeler bazında kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu sektörlere odaklanılmalı, görece geri kalmış bölgeler kalkındırılmalı ve daha fazla teşvik sağlanarak istihdam sağlanmalıdır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: R.Ç.; Veri Toplama: R.Ç.; Veri Analizi /Yorumlama: A.K., A.K.; Yazı Taslağı: R.Ç.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: R.Ç., A.K., A.K.; Son Onay ve Sorumluluk: R.Ç., A.K., A.K.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.
Author Contributions: Conception/Design of study: R.Ç.; Data Acquisition R.Ç.; Data Analysis/Interpretation: A.K., A.K.; Drafting Manuscript R.Ç.; Critical Revision of Manuscript R.Ç., A.K., A.K.; Final Approval and Accountability: R.Ç., A.K., A.K.

Kaynakça/References

Agarwala, R. (2006). From work to welfare: A new class movement in India. *Critical Asian Studies*, *38*(4), 419-444.

Akalin, G., & Kesikoğlu, F. (2007). Türkiye'de kayitdişi ekonomi ve büyüme ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, *3*(5), 71-87.

Bajada, C. (2005). Unemployment and the underground economy in Australia. *Applied Economics*, *37*(2), 177-189.

Bajada, C., & Schneider, F. (2009). Unemployment and the Shadow Economy in the OECD. *Revue économique*, *60*(5), 1033-1067.

Baklouti, N., & Boujelbene, Y. (2019). The Economic Growth–Inflation–Shadow Economy Trilogy: Developed Versus Developing Countries. *International Economic Journal*, 33(4), 679-695.

Barbour, A., & Llanes, M. (2013). Supporting people to legitimise their informal businesses. *York: Joseph Rowntree Foundation*.

Bewley, R.A. (1979). The direct estimation of the equilibrium response in a linear dynamic model. *Economics Letters*, 3, 357-361.

Bölükbaş, M. (2018). Kayıt dışı istihdam ve genç işsizlik ekonomik büyüme ile ilişkili olabilir mi? türkiye için ekonometrik bir analiz. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, *8*(2), 75-90.

Brown, R. L., Durbin, J., & Evans, J. M. (1975). Techniques for testing the constancy of regression relationships over time. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 37(2), 149-163.

Castillo, P., & Montoro, C. (2012). Inflation dynamics in the presence of informal labour markets. *Journal Economía Chilena*, 15(1), 4-31.

Cooke, F. L. (2006). Informal employment and gender implications in China: the nature of work and employment relations in the community services sector. *International Journal of Human Resource Management*, 17(8): 1471–87.

Dam, M. M., Ertekin, Ş., & KIZILCA, N. (2018). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 33(1), 293-318.

Davidescu, A., & Dobre, I. (2015). The relationship between shadow economy and unemployment rate. A ARDL causality analysis for the case of Romania. *Romanian Statistical Review*, 4, 46-62.

Dereli, T. (2007). Informal employment in Turkey. *Sosyal Siyaset Konferanslari Dergisi*, *53*(2), 65-82.

Dickey, D. A., & Fuller, W. A. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. *Journal of the American statistical association*, 74(366a), 427-431.

Dobre, I., Alexandru, A. A., & Lepas, O. (2010). The USA shadow economy and the unemployment rate: Granger causality results. *Journal of Applied Quantitative Methods*, *5*(1), 98-104.

Engle, R. F. & Granger, C.W. (1987). Co-integration and error correction: representation, estimation, and testing. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 251-276.

Gujarati, D. (2015). *Econometrics By Example*. UK: Palgrave Macmillan

Horn, Z. E. (2009). *No cushion to fall back on: the global economic crisis and ınformal workers*. USA: WIEGO and Inclusive Cities.

Hussmanns, R. (2005). *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment* (Working Paper No. 53). Geneva: Policy Integration Department, Bureau of Statistics, International Labour Organisation.

Ihrig, J. E., & Moe, K. S. (2000). The dynamics of informal employment. *International Finance Working Paper*, (664).

ILO (2011). *Statistical update on employment in the informal economy Genava*: ILO Department of Statistics.

Johansen, S. (1991). Estimation and hypothesis testing of cointegration vectors in Gaussian vector autoregressive models, *Econometrica: Journal Of The Econometric Society*, 1551- 1580.

Johansen, S., & Juselius, K. (1990). Maximum likelihood estimation and inference on cointegration—with appucations to the demand for money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52(2), 169-210.

Kalleberg A. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review* 74(1), 1–22.

Lee J. & Strazicich M. C. (2003). Minimum lagrange multiplier unit root test with two structural breaks. *The Review of Economics and Statistics*, 85(4), 1082-1089

Lee J. & Strazicich M. C. (2013). Minimum LM unit root test with one structural break. *Economic Bulletin*, 33(4), 2483-2492.

Leonard, M. (1994). *Informal economic activity in Belfast*. Aldershot: Avebury.

Loayza, N. (1996). The economics of the informal sector: a simple model and some empirical evidence from Latin America, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy,* 45, 129- 162.

MacKinnon, J. G. (1996), "Numerical distribution functions for unit root and cointegration tests," *Journal of Applied Econometrics*, 11, 601–618.

Pesaran, M. H., Shin, Y., & Smith, R. J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of applied econometrics*, 16(3), 289-326.

Phillips, P. C., & Perron, P. (1988). Testing for a unit root in time series regression. *Biometrika*, 75(2), 335-346.

Rodgers, P., & Williams, C.C. (2009). The informal economy in the former Soviet Union and in central and Eastern Europe. *International Journal of Sociology,* 39(1), 3-11.

Schneider, F., & Hametner, B. (2014). The shadow economy in Colombia: Size and effects on economic growth. *Peace Economics, Peace Science and Public Policy*, *20*(2), 293-325.

Stănculescu, M. (2005). Working conditions in the informal sector. *South East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 10, 79–93.

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (2013). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Çalışmaları*. Ankara: SGK Yayınları.

Topçu, Ç. & Koç, S. (2017). İşsizlik İle Kayıtdışı İstihdam Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi. "*Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomi",* Ed: Selçuk Koç, Ayhan Orhan, Mehmet Çağrı Gözen, İstanbul:Umuttepe Yayınları 123-140.

Uçarı, M. Ş., & Koç, S., (2017). A General Overview on Regional Informal Employment. "*Unregistered Employment"*, Ed: Ayhan Orhan, Selçuk Koç, Mehmet Çağrı Gözen, London: IJOPEC Publication.

Zivot, E. Ve Andrews, D. (1992). Further Evidence Of Great Crash, The Oil Price Shock And Unit Root Hypothesis, *Journal Of Business And Economic Statistics*, 10(3), 251-270.

YAZARLARA BİLGİ

TANIM

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, dar anlamda sosyal politikanın alanına giren emek-sermaye ilişkileri ve bunların sonuçları yanında, geniş anlamda sosyal politikanın konusu olan işsizlik, demografi ve nüfus çalışmaları, yoksulluk, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler, sosyal güvenlik, sosyal sigorta vb. ile kadınlar, özürlüler, gençler, yaşlılar ve diğer dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politikaları kapsayan hususlarla ilgili teorik ve ampirik çalışmalara yer vermektedir. Dergi 1948 yılında ilk defa İçtimai Siyaset Konferansları şeklinde basılmaya başlanmıştır. 2003 yılındaki 45. sayısından itibaren ise hakemli ve bilimsel bir dergidir.

AMAÇ KAPSAM

Amaç

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nin amacı; başta sosyal siyaset olmak üzere, çalışma ekonomisi, endüstri ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, iş hukuku, çalışma sosyolojisi, örgütsel davranış, çalışma psikolojisi ve insan kaynakları alanlarında ulusal ve uluslararası düzeyde teorik ve ampirik araştırmalarla akademik tartışmalara katkı sunmak ve yön vermek, çözüm bekleyen sosyal sorunlara politika önerileri getirmektir.

Kapsam

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nin kapsamı ise; derginin amacında belirtilen alanlardaki konulardan oluşmaktadır. Bu bağlamda dergiye, aşağıda detaylı bir şekilde sıralanan konularda hazırlanan akademik makaleler kabul edilmektedir:

Sosyal Siyaset alanında; sosyal politika tarihi, ulusal ve uluslararası düzeyde sosyal politika araçları, yoksulluk, gelir dağılımı, istihdam ve işsizlik, ücretler, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, göç, ayrımcılık, sosyal dışlanma ile çocuklar, gençler, yaşlılar, özürlüler, eski hükümlüler, göçmenler ve kadınlar gibi dezavantajlı nüfus grupları, yerel yönetimlerin sosyal politika açısından fonksiyonları, uluslararası sosyal politika konuları ve sağlık, eğitim ve çevre politikaları.

Çalışma Ekonomisi alanında; işgücü piyasalarında emek arzı ve talebi, istihdam, işsizlik, ücretler, verimlilik ve işgücü piyasası politikaları.

Endüstri İlişkileri alanında; tarihsel perspektiften işçi hareketleri, işçi sendikaları, memur sendikaları, işveren sendikaları, toplu iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları, toplu pazarlık, devletin endüstri ilişkilerindeki rolleri, karşılaştırmalı endüstri ilişkileri küreselleşmenin endüstri ilişkilerine etkisi ile sosyal diyalog.

Sosyal Güvenlik alanında; sosyal güvenliği tarihsel gelişimi, yönetimi, teknikleri, kurumsal yapısı, finansmanı, iktisadi ve mali boyutu, hukuki boyutu, ülke uygulamaları ile sosyal güvenlik sistemlerindeki yeni sorunlar.

Sosyal Hizmetler alanında; yöntem ve teknikleri, aileye, kadına, çocuklara, gençlere, engelli ve yaşlılara yönelik sosyal hizmetler, sağlık, eğitim ve adalet alanında sosyal hizmet uygulamaları ile sosyal hizmet kuruluşları.

İş Hukuku alanında; iş sözleşmesinden doğan borçlar, iş sözleşmesinin sona ermesi, kıdem tazminatı, çalışma süreleri, dezavantajlı gruplara yönelik uygulamalar gibi bireysel iş hukuku konuları ile sendikalar, toplu sözleşme, grev ve lokavt uygulamaları gibi toplu iş hukuku konuları.

Çalışma Sosyolojisi alanında; klasik ve çağdaş yaklaşımlar, teknolojinin çalışma yaşamına etkisi, toplumsal tabakalaşma ve sınıflar, yabancılaşma, boş zaman endüstrisi, küreselleşme, çalışma yaşamında cinsiyet meseleleri, kuşaklar ve dönüşüm.

Örgütsel Davranış alanında; kurum kültürü, liderlik, motivasyon, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş ahlakı, örgütlerde stres, çatışma, güç ve politika.

Çalışma Psikolojisi alanında; bireyin yaşamında çalışmanın anlamı ve önemi, kariyer gelişimi, ergonomi, iş monotonluğu, tükenmişlik sendromu.

İnsan Kaynakları alanında; yönetim, örgütlenme, planlama, iş analizi, eğitim, performans değerleme, kariyer yönetimi, ücret yönetimi, stratejik insan kaynakları yönetimi, uluslararası insan kaynakları yönetimi, bilgi sistemleri.

* Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde akademik makalelerin yanı sıra, ilgili alanlardaki kitap incelemeleri ve iş hukuk alanındaki karar incelemeleri de yer almaktadır.

YAYIN POLİTİKASI

Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin içeriği derginin amaç ve kapsamı ile uyumlu olmalıdır. Dergi, orijinal araştırma niteliğindeki yazıları yayınlamaya öncelik vermektedir.

GENEL İLKELER

Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirmede olmayan ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir.

Ön değerlendirmeyi geçen yazılar iThenticate intihal tarama programından geçirilir. İntihal incelemesinden sonra, uygun makaleler Editör tarafından orijinaliteleri, metodolojileri, makalede ele alınan konunun önemi ve derginin kapsamına uygunluğu açısından değerlendirilir.

Bilimsel toplantılarda sunulan özet bildiriler, makalede belirtilmesi koşulu ile kaynak olarak kabul edilir. Editör, gönderilen makale biçimsel esaslara uygun ise, gelen yazıyı yurtiçinden ve /veya yurtdışından en az iki hakemin değerlendirmesine sunar, hakemler gerek gördüğü takdirde yazıda istenen değişiklikler yazarlar tarafından yapıldıktan sonra yayınlanmasına onay verir.

Makale yayınlanmak üzere Dergiye gönderildikten sonra yazarlardan hiçbirinin ismi, tüm yazarların yazılı izni olmadan yazar listesinden silinemez ve yeni bir isim yazar olarak eklenemez ve yazar sırası değiştirilemez.

İki hakemden ret alarak yayınlanması uygun görülmeyen makaleler değerlendirilmek üzere tekrar işleme alınmaz.

Yayına kabul edilmeyen makale, resim ve fotoğraflar yazarlara geri gönderilmez. Yayınlanan yazı ve resimlerin tüm hakları Dergiye aittir.

Yazarların Sorumluluğu

Makalelerin bilimsel ve etik kurallara uygunluğu yazarların sorumluluğundadır. Yazar makalenin orijinal olduğu, daha önce başka bir yerde yayınlanmadığı ve başka bir yerde, başka bir dilde yayınlanmak üzere değerlendirmede olmadığı konusunda teminat sağlamalıdır. Uygulamadaki telif kanunları ve anlaşmaları gözetilmelidir. Telife bağlı materyaller (örneğin tablolar, şekiller veya büyük alıntılar) gerekli izin ve teşekkürle kullanılmalıdır. Başka yazarların, katkıda bulunanların çalışmaları ya da yararlanılan kaynaklar uygun biçimde kullanılmalı ve referanslarda belirtilmelidir.

Gönderilen makalede tüm yazarların akademik ve bilimsel olarak doğrudan katkısı olmalıdır, bu bağlamda "yazar" yayınlanan bir araştırmanın kavramsallaştırılmasına ve dizaynına, verilerin elde edilmesine, analizine ya da yorumlanmasına belirgin katkı yapan, yazının yazılması ya da bunun içerik açısından eleştirel biçimde gözden geçirilmesinde görev yapan birisi olarak görülür. Yazar olabilmenin diğer koşulları ise, makaledeki çalışmayı planlamak veya icra etmek ve / veya revize etmektir. Fon sağlanması, veri toplanması ya da araştırma grubunun genel süpervizyonu tek başına yazarlık hakkı kazandırmaz. Yazar olarak gösterilen tüm bireyler sayılan tüm ölçütleri karşılamalıdır ve yukarıdaki ölçütleri karşılayan her birey yazar olarak gösterilebilir. Yazarların isim sıralaması ortak verilen bir karar olmalıdır. Tüm yazarlar yazar sıralamasını Telif Hakkı Anlaşması Formu'nda imzalı olarak belirtmek zorundadırlar.

Yazarlık için yeterli ölçütleri karşılamayan ancak çalışmaya katkısı olan tüm bireyler "teşekkür / bilgiler" kısmında sıralanmalıdır. Bunlara örnek olarak ise sadece teknik destek sağlayan, yazıma yardımcı olan ya da sadece genel bir destek sağlayan, finansal ve materyal desteği sunan kişiler verilebilir.

Bütün yazarlar, araştırmanın sonuçlarını ya da bilimsel değerlendirmeyi etkileyebilme potansiyeli olan finansal ilişkiler, çıkar çatışması ve çıkar rekabetini beyan etmelidirler. Bir yazar kendi yayınlanmış yazısında belirgin bir hata ya da yanlışlık tespit ederse, bu yanlışlıklara ilişkin düzeltme ya da geri çekme için editör ile hemen temasa geçme ve işbirliği yapma sorumluluğunu taşır.

Hakem Süreci

Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirmede olmayan ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler

değerlendirilmek üzere kabul edilir. Gönderilen ve ön kontrolü geçen makaleler iThenticate yazılımı kullanılarak plagiarizm için taranır. Plagiarizm kontrolünden sonra, uygun olan makaleler baş editör tarafından orijinallik, metodoloji, işlenen konunun önemi ve dergi kapsamı ile uyumluluğu açısından değerlendirilir. Editör, makaleleri, yazarların etnik kökeninden, cinsiyetinden, cinsel yöneliminden, uyruğundan, dini inancından ve siyasi felsefesinden bağımsız olarak değerlendirir. Yayına gönderilen makalelerin adil bir şekilde çift taraflı kör hakem değerlendirmesinden geçmelerini sağlar.

Seçilen makaleler en az iki ulusal/uluslararası hakeme değerlendirmeye gönderilir; yayın kararı, hakemlerin talepleri doğrultusunda yazarların gerçekleştirdiği düzenlemelerin ve hakem sürecinin sonrasında baş editör tarafından verilir.

Hakemlerin değerlendirmeleri objektif olmalıdır. Hakem süreci sırasında hakemlerin aşağıdaki hususları dikkate alarak değerlendirmelerini yapmaları beklenir.

- Makale yeni ve önemli bir bilgi içeriyor mu?
- Öz, makalenin içeriğini net ve düzgün bir şekilde tanımlıyor mu?
- Yöntem bütünlüklü ve anlaşılır şekilde tanımlanmış mı?
- Yapılan yorum ve varılan sonuçlar bulgularla kanıtlanıyor mu?
- Alandaki diğer çalışmalara yeterli referans verilmiş mi?
- Dil kalitesi yeterli mi?

Hakemler, gönderilen makalelere ilişkin tüm bilginin, makale yayınlanana kadar gizli kalmasını sağlamalı ve yazar tarafında herhangi bir telif hakkı ihlali ve intihal fark ederlerse editöre raporlamalıdırlar. Hakem, makale konusu hakkında kendini vasıflı hissetmiyor ya da zamanında geri dönüş sağlaması mümkün görünmüyorsa, editöre bu durumu bildirmeli ve hakem sürecine kendisini dahil etmemesini istemelidir.

Değerlendirme sürecinde editör hakemlere gözden geçirme için gönderilen makalelerin, yazarların özel mülkü olduğunu ve bunun imtiyazlı bir iletişim olduğunu açıkça belirtir. Hakemler ve yayın kurulu üyeleri başka kişilerle makaleleri tartışamazlar. Hakemlerin kimliğinin gizli kalmasına özen gösterilmelidir.

Açık Erişim İlkesi

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi tüm içeriği okura ya da okurun dahil olduğu kuruma ücretsiz olarak sunulur. Okurlar, ticari amaç haricinde, yayıncı ya da yazardan izin almadan dergi makalelerinin tam metnini okuyabilir, indirebilir, kopyalayabilir, arayabilir ve link sağlayabilir.

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi makaleleri açık erişimlidir ve Creative Commons Atıf-GayrıTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.tr) olarak lisanslıdır.

İşlemleme Ücreti
Derginin tüm giderleri İstanbul Üniversitesi tarafından karşılanmaktadır. Dergide makale yayını ve makale süreçlerinin yürütülmesi ücrete tabi değildir. Dergiye gönderilen ya da yayın için kabul edilen makaleler için işlemleme ücreti ya da gönderim ücreti alınmaz.

YAYIN ETİĞİ VE İLKELER

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, yayın etiğinde en yüksek standartlara bağlıdır ve Committee on Publication Ethics (COPE), Directory of Open Access Journals (DOAJ), Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA) ve World Association of Medical Editors (WAME) tarafından yayınlanan etik yayıncılık ilkelerini benimser; Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing başlığı altında ifade edilen ilkeler için adres: https://publicationethics.org/resources/guidelines-new/principles-transparency-and-best-practice-scholarly-publishing

Gönderilen tüm makaleler orijinal, yayınlanmamış ve başka bir dergide değerlendirme sürecinde olmamalıdır. Yazar makalenin orijinal olduğu, daha önce başka bir yerde yayınlanmadığı ve başka bir yerde, başka bir dilde yayınlanmak üzere değerlendirmede olmadığını beyan etmelidir. Uygulamadaki telif kanunları ve anlaşmaları gözetilmelidir. Telife bağlı materyaller (örneğin tablolar, şekiller veya büyük alıntılar) gerekli izin ve teşekkürle kullanılmalıdır. Başka yazarların, katkıda bulunanların çalışmaları ya da yararlanılan kaynaklar uygun biçimde kullanılmalı ve referanslarda belirtilmelidir. Her bir makale editörlerden biri ve en az iki hakem tarafından çift kör değerlendirmeden geçirilir. İntihal, duplikasyon, sahte yazarlık/inkar edilen yazarlık, araştırma/veri fabrikasyonu, makale dilimleme, dilimleyerek yayın, telif hakları ihlali ve çıkar çatışmasının gizlenmesi, etik dışı davranışlar olarak kabul edilir.

Kabul edilen etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır. Buna yayından sonra tespit edilen olası kuraldışı, uygunsuzluklar içeren makaleler de dahildir.

Araştırma Etiği
Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi araştırma etiğinde en yüksek standartları gözetir ve aşağıda tanımlanan uluslararası araştırma etiği ilkelerini benimser. Makalelerin etik kurallara uygunluğu yazarların sorumluluğundadır.

- Araştırmanın tasarlanması, tasarımın gözden geçirilmesi ve araştırmanın yürütülmesinde, bütünlük, kalite ve şeffaflık ilkeleri sağlanmalıdır.

- Araştırma ekibi ve katılımcılar, araştırmanın amacı, yöntemleri ve öngörülen olası kullanımları; araştırmaya katılımın gerektirdikleri ve varsa riskleri hakkında tam olarak bilgilendirilmelidir.

- Araştırma katılımcılarının sağladığı bilgilerin gizliliği ve yanıt verenlerin gizliliği sağlanmalıdır. Araştırma katılımcıların özerkliğini ve saygınlığını koruyacak şekilde tasarlanmalıdır.

- Araştırma katılımcıları gönüllü olarak araştırmada yer almalı, herhangi bir zorlama altında olmamalıdırlar.

- Katılımcıların zarar görmesinden kaçınılmalıdır. Araştırma, katılımcıları riske sokmayacak şekilde planlanmalıdır.

- Araştırma bağımsızlığıyla ilgili açık ve net olunmalı; çıkar çatışması varsa belirtilmelidir.

- İnsan denekler ile yapılan deneysel çalışmalarda, araştırmaya katılmaya karar veren katılımcıların yazılı bilgilendirilmiş onayı alınmalıdır. Çocukların ve vesayet altındakilerin veya tasdiklenmiş akıl hastalığı bulunanların yasal vasisinin onayı alınmalıdır.

- Çalışma herhangi bir kurum ya da kuruluşta gerçekleştirilecekse bu kurum ya da kuruluştan çalışma yapılacağına dair onay alınmalıdır.

- İnsan öğesi bulunan çalışmalarda, "yöntem" bölümünde katılımcılardan "bilgilendirilmiş onam" alındığının ve çalışmanın yapıldığı kurumdan etik kurul onayı alındığı belirtilmesi gerekir.

YAZILARIN HAZIRLANMASI

Dil

Dergide Türkçe ve İngilizce dilinde makaleler yayınlanır. Türkçe makalelerde İngilizce öz, anahtar kelimeler ve genişletilmiş özet olmalıdır. Ancak İngilizce yazılmış makalelerde geniş özet istenmez.

Yazıların Hazırlanması ve Yazım Kuralları

Aksi belirtilmedikçe gönderilen yazılarla ilgili tüm yazışmalar ilk yazarla yapılacaktır. Makale gönderimi online olarak ve https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd üzerinden yapılmalıdır. Gönderilen yazılar, yazının yayınlanmak üzere gönderildiğini ifade eden, makale türünü belirten ve makaleyle ilgili detayları içeren (bkz: Son Kontrol Listesi) bir mektup; yazının elektronik formunu içeren Microsoft Word 2003 ve üzerindeki versiyonları ile yazılmış elektronik dosya ve tüm yazarların imzaladığı Telif Hakkı Devir Formu eklenerek gönderilmelidir.

1. Çalışmalar, A4 boyutundaki kağıdın bir yüzüne, üst, alt, sağ ve sol taraftan 2,5 cm. boşluk bırakılarak, 12 punto Times New Roman harf karakterleriyle ve 1,5 satır aralık ölçüsü ile ve iki yana yaslı olarak hazırlanmalıdır. Paragraf başlarında

tab tuşu kullanılmalıdır. Metin içinde yer alan tablo ve şemalarda ise tek satır aralığı kullanılmalıdır.

2. Metnin başlığı küçük harf, koyu renk, Times New Roman yazı tipi, 12 punto olarak sayfanın ortasında yer almalıdır.

3. Metin yazarına ait bilgiler başlıktan sonra bir satır atlanarak, Times New Roman yazı tipi, 10 punto ve tek satır aralığı kullanılarak sayfanın soluna yazılacaktır. Yazarın adı küçük harfle, soyadı büyük harfle belirtildikten sonra bir alt satıra unvanı, çalıştığı kurum ve e-posta adresi yazılacaktır.

4. Giriş bölümünden önce 150-200 kelimelik çalışmanın kapsamını, amacını, ulaşılan sonuçları ve kullanılan yöntemi kaydeden makale dilinde ve ingilizce öz ile 700-750 kelimelik İngilizce genişletilmiş özet yer almalıdır. Çalışmanın İngilizce başlığı İngilizce özün üzerinde yer almalıdır. İngilizce ve makale dilinde özlerin altında çalışmanın içeriğini temsil eden, makale dilinde 5 adet, İngilizce 5 adet anahtar kelime yer almalıdır. Makale İngilizce ise İngilizce genişletilmiş özet istenmez.

5. Çalışmaların başlıca şu unsurları içermesi gerekmektedir: Makale dilinde başlık, öz ve anahtar kelimeler; İngilizce başlık öz ve anahtar kelimeler; İngilizce genişletilmiş özet (makale İngilizce ise İngilizce genişletilmiş özet istenmez), ana metin bölümleri, son notlar ve kaynaklar. Tüm bu bölümler dahil çalışmanın 12.000 kelimeyi geçmemesi gerekmektedir.

6. Çalışmalarda tablo, grafik ve şekil gibi göstergeler ancak çalışmanın takip edilebilmesi açısından gereklilik arz ettiği durumlarda, numaralandırılarak, tanımlayıcı bir başlık ile birlikte verilmelidir. Demografik özellikler gibi metin içinde verilebilecek veriler, ayrıca tablolar ile ifade edilmemelidir.

7. Yayınlanmak üzere gönderilen makale ile birlikte yazar bilgilerini içeren kapak sayfası gönderilmelidir. Kapak sayfasında, makalenin başlığı, yazar veya yazarların bağlı bulundukları kurum ve unvanları, kendilerine ulaşılabilecek adresler, cep, iş ve faks numaraları, ORCID ve e-posta adresleri yer almalıdır (bkz. Son Kontrol Listesi).

8. Kurallar dâhilinde dergimize yayınlanmak üzere gönderilen çalışmaların her türlü sorumluluğu yazar/yazarlarına aittir.

9. Yayın kurulu ve hakem raporları doğrultusunda yazarlardan, metin üzerinde bazı düzeltmeler yapmaları istenebilir.

10. Yayınlanmasına karar verilen çalışmaların, yazar/yazarlarının her birine istekleri halinde dergi gönderilir.

11. Dergiye gönderilen çalışmalar yayınlansın veya yayınlanmasın geri gönderilmez.

12. TR Dizin kriterleri gereği 2020 yılından itibaren anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırma için "Etik Kurul İzni" istenmektedir. Bahsedilen izne ilişkin belgenin makale ile birlikte dergiye gönderilmesi gerekmektedir. Aksi halde izni olmayan çalışmalar değerlendirmeye alınmayacaktır. (2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmış ise izne gerek yoktur.)

KAYNAKLAR

Derleme yazıları okuyucular için bir konudaki kaynaklara ulaşmayı kolaylaştıran bir araç olsa da, her zaman orijinal çalışmayı doğru olarak yansıtmaz. Bu yüzden mümkün olduğunca yazarlar orijinal çalışmaları kaynak göstermelidir. Öte yandan, bir konuda çok fazla sayıda orijinal çalışmanın kaynak gösterilmesi yer israfına neden olabilir. Birkaç anahtar orijinal çalışmanın kaynak gösterilmesi genelde uzun listelerle aynı işi görür. Ayrıca günümüzde kaynaklar elektronik versiyonlara eklenebilmekte ve okuyucular elektronik literatür taramalarıyla yayınlara kolaylıkla ulaşabilmektedir.
Kabul edilmiş ancak henüz sayıya dahil edilmemiş makaleler Early View olarak yayınlanır ve bu makalelere atıflar "advance online publication" şeklinde verilmelidir. Genel bir kaynaktan elde edilemeyecek temel bir konu olmadıkça "kişisel iletişimlere" atıfta bulunulmamalıdır. Eğer atıfta bulunulursa parantez içinde iletişim kurulan kişinin adı ve iletişimin tarihi belirtilmelidir. Bilimsel makaleler için yazarlar bu kaynaktan yazılı izin ve iletişimin doğruluğunu gösterir belge almalıdır. Kaynakların doğruluğundan yazar(lar) sorumludur. Tüm kaynaklar metinde belirtilmelidir. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

Referans Stili ve Formatı

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, metin içi alıntılama ve kaynak gösterme için APA (American Psychological Association) kaynak sitilinin 6. edisyonunu benimser. APA 6. Edisyonu hakkında bilgi için:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.). Washington, DC: APA.

- http://www.apastyle.org/

Metin İçinde Kaynak Gösterme

Kaynaklar metinde parantez içinde yazarların soyadı ve yayın tarihi yazılarak belirtilmelidir. Birden fazla kaynak gösterilecekse kaynaklar arasında (;) işareti kullanılmalıdır. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

Örnekler:

Birden fazla kaynak;
(Esin ve ark., 2002, s. 12; Karasar 1995, s. 20.)

Tek yazarlı kaynak;
(Akyolcu, 2007, s. 52.)

İki yazarlı kaynak;
(Sayıner ve Demirci, 2007, s. 72)

Üç, dört ve beş yazarlı kaynak;
Metin içinde ilk kullanımda: (Ailen, Ciambrune ve Welch, 2000, s. 12–13) Metin içinde tekrarlayan kullanımlarda: (Ailen ve ark., 2000, s. 65.)

Altı ve daha çok yazarlı kaynak;
(Çavdar ve ark., 2003, s. 33)

Kaynaklar Bölümünde Kaynak Gösterme
Kullanılan tüm kaynaklar metnin sonunda ayrı bir bölüm halinde yazar soyadlarına göre alfabetik olarak numaralandırılmadan verilmelidir.

Kaynak yazımı ile ilgili örnekler aşağıda verilmiştir.

Kitap

a) Türkçe Kitap
Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8.bs). Ankara: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

b) Türkçeye Çevrilmiş Kitap
Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* (A. Kotil, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

c) Editörlü Kitap
Ören, T., Üney, T. ve Çölkesen, R. (Ed.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi.* İstanbul: Papatya Yayıncılık.

d) Çok Yazarlı Türkçe Kitap
Tonta, Y., Bitirim, Y. ve Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme.* Ankara: Total Bilişim.

e) İngilizce Kitap
Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation.* New York, NY: McGraw-Hill Education.

f) İngilizce Kitap İçerisinde Bölüm
Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

g) Türkçe Kitap İçerisinde Bölüm
Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi. M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi kitabı* içinde (s. 233–263). Bursa: Dora Basım Yayın.

h) Yayımcının ve Yazarın Kurum Olduğu Yayın
Türk Standartları Enstitüsü. (1974). *Adlandırma ilkeleri.* Ankara: Yazar.

Makale

a) Türkçe Makale
Mutlu, B. ve Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 15*(60), 179–182.

b) İngilizce Makale
de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society, 10*(2), 149–173. http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002

c) Yediden Fazla Yazarlı Makale
Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine, 372,* 2087–2096. http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184

d) DOI'si Olmayan Online Edinilmiş Makale
Al, U. ve Doğan, G. (2012). Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü tezlerinin atıf analizi. T*ürk Kütüphaneciliği, 26,* 349–369. Erişim adresi: http://www.tk.org.tr/

e) DOI'si Olan Makale
Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly, 27,* 261–278. http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910

f) Advance Online Olarak Yayımlanmış Makale
Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology.* Advance online publication. http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867

g) Popüler Dergi Makalesi
Semercioğlu, C. (2015, Haziran). Sıradanlığın rayihası. *Sabit Fikir, 52,* 38–39.

Tez, Sunum, Bildiri

a) Türkçe Tezler
Sarı, E. (2008). *Kültür kimlik ve politika: Mardin'de kültürlerarasılık.* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

b)Ticari Veritabanında Yer Alan Yüksek Lisans Ya da Doktora Tezi
Van Brunt, D. (1997). *Networked consumer health information systems* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses. (UMI No. 9943436)

c) Kurumsal Veritabanında Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi
Yaylalı-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the politicals, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from: Retrieved from http://library.iyte.edu.tr/tr/hizli-erisim/iyte-tez-portali

d) Web'de Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi
Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). Retrieved from http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/phd/ickapak.html

e) Dissertations Abstracts International'da Yer Alan Yüksek Lisans/Doktora Tezi
Appelbaum, L. G. (2005). Three studies of human information processing: Texture amplification, motion representation, and figure-ground segregation. *Dissertation Abstracts International: Section B. Sciences and Engineering, 65*(10), 5428.

f) Sempozyum Katkısı
Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer's disease in adults with

Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome.* Symposium conducted at American Psychological Association meeting, Orlando, FL.

g) Online Olarak Erişilen Konferans Bildiri Özeti

Çınar, M., Doğan, D. ve Seferoğlu, S. S. (2015, Şubat). *Eğitimde dijital araçlar: Google sınıf uygulaması üzerine bir değerlendirme* [Öz]. Akademik Bilişim Konferansında sunulan bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. Erişim adresi: http://ab2015.anadolu.edu.tr/index.php?menu=5&submenu=27

h) Düzenli Olarak Online Yayımlanan Bildiriler

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 105,* 12593–12598. http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105

i) Kitap Şeklinde Yayımlanan Bildiriler

Schneider, R. (2013). Research data literacy. S. Kurbanoğlu ve ark. (Ed.), Communications in Computer and Information Science: Vol. 397. *Worldwide Communalities and Challenges in Information Literacy Research and Practice* içinde (s. 134–140). Cham, İsviçre: Springer. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-03919-0

j) Kongre Bildirisi

Çepni, S., Bacanak A. ve Özsevgeç T. (2001, Haziran). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının fen branşlarına karşı tutumları ile fen branşlarındaki başarılarının ilişkisi.* X. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulan bildiri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu

Diğer Kaynaklar

a) Gazete Yazısı

Toker, Ç. (2015, 26 Haziran). 'Unutma' notları. *Cumhuriyet,* s. 13.

b) Online Gazete Yazısı

Tamer, M. (2015, 26 Haziran). E-ticaret hamle yapmak için tüketiciyi bekliyor. *Milliyet.* Erişim adresi: http://www.milliyet

c) Web Page/Blog Post

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/

d) Online Ansiklopedi/Sözlük

Bilgi mimarisi. (2014, 20 Aralık). Vikipedi içinde. Erişim adresi: http://tr.wikipedia.org/wiki/Bilgi_mimarisi

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/

e) Podcast

Radyo ODTÜ (Yapımcı). (2015, 13 Nisan). *Modern sabahlar* [Podcast]. Erişim adresi: http://www.radyoodtu.com.tr/

f) Bir Televizyon Dizisinden Tek Bir Bölüm

Shore, D. (Senarist), Jackson, M. (Senarist) ve Bookstaver, S. (Yönetmen). (2012). Runaways [Televizyon dizisi bölümü]. D. Shore (Baş yapımcı), *House M.D.* içinde. New York, NY: Fox Broadcasting.

g) Müzik Kaydı

Say, F. (2009). Galata Kulesi. *İstanbul senfonisi* [CD] içinde. İstanbul: Ak Müzik.

SON KONTROL LİSTESİ

Aşağıdaki listede eksik olmadığından emin olun:

● Editöre mektup

- Makalenin türü
- Başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu bilgisi
- Sponsor veya ticari bir firma ile ilişkisi (varsa belirtiniz)
- İstatistik kontrolünün yapıldığı (araştırma makaleleri için)
- İngilizce yönünden kontrolünün yapıldığı
- Yazarlara Bilgide detaylı olarak anlatılan dergi politikalarının gözden geçirildiği
- Kaynakların APA6'ya göre belirtildiği

● Telif Hakkı Anlaşması Formu

● Daha önce basılmış ve telife bağlı materyal (yazı-resim-tablo) kullanılmış ise izin belgesi

● 2020 ve sonrasında yapılan anket, mülakat gibi çalışmalar için Etik Kurul izin belgesi

● Kapak sayfası

- Makalenin türü
- Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
- Yazarların ismi soyadı, unvanları ve bağlı oldukları kurumlar (üniversite ve fakülte
- Bilgisinden sonra şehir ve ülke bilgisi de yer almalıdır), e-posta adresleri
- Sorumlu yazarın e-posta adresi, açık yazışma adresi, iş telefonu, GSM, faks nosu
- Tüm yazarların ORCID'leri

● Makale ana metni

- Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
- Özetler: 150-200 kelime Türkçe ve 150-200 kelime İngilizce
- Anahtar Kelimeler: 3-5 adet Türkçe ve 3-5 adet İngilizce
- Makale Türkçe ise, 700-750 kelime İngilizce genişletilmiş özet (Extended Abstract)
- Makale ana metin bölümleri
- Finansal destek (varsa belirtiniz)
- Çıkar çatışması (varsa belirtiniz)
- Teşekkür (varsa belirtiniz)
- Kaynaklar
- Tablolar-Resimler, Şekiller (başlık, tanım ve alt yazılarıyla)

INFORMATION FOR AUTHORS

DESCRIPTION

Journal of Social Policy Conferences is a peer-reviewed bi-annual journal which is published, in Turkish, by the Department of Labor Economics and Industrial Relations of Istanbul University Faculty of Economics. The journal aims to publish, theoretical and applied studies on labor economics, employee-employers relations, unemployment, poverty, social assistance, social services, social security, social insurance and all studies on the social, legal and economic aspects of working life as well as social policies regarding women, youth, elders and all disadvantageous groups. Contributions are welcome from economics, finance, sociology, social policy, international relations, law and all other fields which have relevant and insightful comments to make about financial science.

AIM AND SCOPE

Aim

Journal of Social Policy Conferences aims to represent an interdisciplinary academic platform for both national and international social policy debates, to construct the links between academic research and social policy regulations in Turkey, to make a contribution to comparative and international studies by publishing both theoretical and empirical research on the field of social policy, labour economics, industrial relations, social security, social services, labour law, sociology of work, organizational behavior, psychology of working and human resources management and by doing so, to reflect a comprehensive approach to solve the social policy issues in the Turkey.

Scope

Journal of Social Policy Conferences is a scientific journal for the publication of research and studies including theoretical, philosophical, historical and political essays, research papers, case reports and reviews, international and comparative papers; encompassing all aspects of social policy, labour relations, labour economics, labour law, sociology of work, work and organizational psychology and human resources management.

Topics of interest may include-but not limited to- social policy studies, such as history of social policy, instruments of social policy, unemployment, poverty, social services, social security, income distribution, working conditions, migration, discrimination, social exclusion and social policies regarding women, youth, the elderly and all disadvantaged groups, education and environmental policies and international social policy debates.

In the field of Labour Economics; labour supply and demand in labour markets, employment, unemployment, wages, productivity and labour market policies.

In the field of Industrial Relations; From the historical perspective, workers 'movements, labour unions, civil servants' unions, employer unions, collective labour

disputes and solutions, collective bargaining, the role of the state in industrial relations, comparative industrial relations, social dialogue with the effect of globalization on industrial relations.

In the field of Social Security; historical development of social security, management, techniques, institutional structure, financing, economic and financial dimension, legal dimension, new applications in social security systems.

Social Services; methods and techniques, social services for the family, women, children, young people, disabled and elderly people, social work practices in the fields of health, education and justice and social services organizations.

In the field of Labour Law; collective labour law issues such as the obligations arising from the employment contract, termination of the employment contract, severance pay, working hours, applications to disadvantaged groups, labour law issues, unions, collective bargaining, strike and lockout practices.

In the field of Sociology of Work; classical and contemporary approaches, the effect of technology on working life, social stratification and classes, alienation, leisure industry, globalization, gender issues in working life, generations and transformation.

In the field of Organizational Behaviour; corporate culture, leadership, motivation, organizational commitment, job satisfaction, work ethic, stress in organizations, conflict, power and politics.

In the field of work psychology; meaning and importance of working in an individual's life, career development, ergonomics, work monotony, burnout syndrome.

EDITORIAL POLICIES AND PEER REVIEW PROCESS

Publication Policy

The subjects covered in the manuscripts submitted to the Journal for publication must be in accordance with the aim and scope of the Journal. The Journal gives priority to original research papers submitted for publication.

General Principles

Only those manuscripts approved by its every individual author and that were not published before in or sent to another journal, are accepted for evaluation.

Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope.

Short presentations that took place in scientific meetings can be referred if indicated in the article. The editor hands over the papers matching the formal rules to at least

two national/international referees for evaluation and gives green light for publication upon modification by the authors in accordance with the referees' claims. Changing the name of an author (omission, addition or order) in papers submitted to the Journal requires written permission of all declared authors. Refused manuscripts and graphics are not returned to the author. The copyright of the published articles and pictures belong to the Journal.

Author Responsibilities

It is authors' responsibility to ensure that the article is in accordance with scientific and ethical standards and rules. And authors must ensure that submitted work is original. They must certify that the manuscript has not previously been published elsewhere or is not currently being considered for publication elsewhere, in any language. Applicable copyright laws and conventions must be followed. Copyright material (e.g. tables, figures or extensive quotations) must be reproduced only with appropriate permission and acknowledgement. Any work or words of other authors, contributors, or sources must be appropriately credited and referenced.

All the authors of a submitted manuscript must have direct scientific and academic contribution to the manuscript. The author(s) of the original research articles is defined as a person who is significantly involved in "conceptualization and design of the study", "collecting the data", "analyzing the data", "writing the manuscript", "reviewing the manuscript with a critical perspective" and "planning/conducting the study of the manuscript and/or revising it". Fund raising, data collection or supervision of the research group are not sufficient roles to be accepted as an author. The author(s) must meet all these criteria described above. The order of names in the author list of an article must be a co-decision and it must be indicated in the Copyright Agreement Form. The individuals who do not meet the authorship criteria but contributed to the study must take place in the acknowledgement section. Individuals providing technical support, assisting writing, providing a general support, providing material or financial support are examples to be indicated in acknowledgement section.

All authors must disclose all issues concerning financial relationship, conflict of interest, and competing interest that may potentially influence the results of the research or scientific judgment.

When an author discovers a significant error or inaccuracy in his/her own published paper, it is the author's obligation to promptly cooperate with the Editor-in-Chief to provide retractions or corrections of mistakes.

Peer Review Process

Only those manuscripts approved by its every individual author and that were not published before in or sent to another journal, are accepted for evaluation.

Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated

by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope. Editor-in-chief evaluates manuscripts for their scientific content without regard to ethnic origin, gender, sexual orientation, citizenship, religious belief or political philosophy of the authors and ensures a fair double-blind peer review of the selected manuscripts.

The selected manuscripts are sent to at least two national/international referees for evaluation and publication decision is given by editor-in-chief upon modification by the authors in accordance with the referees' claims.

Editor in chief does not allow any conflicts of interest between the authors, editors and reviewers and is responsible for final decision for publication of the manuscripts in the Journal.

Reviewers' judgments must be objective. Reviewers' comments on the following aspects are expected while conducting the review.

- Does the manuscript contain new and significant information?
- Does the abstract clearly and accurately describe the content of the manuscript?
- Is the problem significant and concisely stated?
- Are the methods described comprehensively?
- Are the interpretations and consclusions justified by the results?
- Is adequate references made to other Works in the field?
- Is the language acceptable?

Reviewers must ensure that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential and must report to the editor if they are aware of copyright infringement and plagiarism on the author's side.

A reviewer who feels unqualified to review the topic of a manuscript or knows that its prompt review will be impossible should notify the editor and excuse himself from the review process.

The editor informs the reviewers that the manuscripts are confidential information and that this is a privileged interaction. The reviewers and editorial board cannot discuss the manuscripts with other persons. The anonymity of the referees is important.

PUBLICATION ETHICS AND PUBLICATION MALPRACTICE STATEMENT

Journal of Social Poilcy Conferences is committed to upholding the highest standards of publication ethics and pays regard to Principles of Transparency and Best Practice

in Scholarly Publishing published by the Committee on Publication Ethics (COPE), the Directory of Open Access Journals (DOAJ), the Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA), and the World Association of Medical Editors (WAME) onhttps://publicationethics.org/resources/guidelines-new/principles-transparency-and-best-practice-scholarly-publishing

All submissions must be original, unpublished (including as full text in conference proceedings), and not under the review of any other publication synchronously. Authors must ensure that submitted work is original. They must certify that the manuscript has not previously been published elsewhere or is not currently being considered for publication elsewhere, in any language. Applicable copyright laws and conventions must be followed. Copyright material (e.g. tables, figures or extensive quotations) must be reproduced only with appropriate permission and acknowledgement. Any work or words of other authors, contributors, or sources must be appropriately credited and referenced.

Each manuscript is reviewed by one of the editors and at least two referees under double-blind peer review process. Plagiarism, duplication, fraud authorship/denied authorship, research/data fabrication, salami slicing/salami publication, breaching of copyrights, prevailing conflict of interest are unnethical behaviors.

All manuscripts not in accordance with the accepted ethical standards will be removed from the publication. This also contains any possible malpractice discovered after the publication. In accordance with the code of conduct we will report any cases of suspected plagiarism or duplicate publishing.

Research Ethics

Journal of Social Poilcy Conferences adheres to the highest standards in research ethics and follows the principles of international research ethics as defined below. The authors are responsible for the compliance of the manuscripts with the ethical rules.

- Principles of integrity, quality and transparency should be sustained in designing the research, reviewing the design and conducting the research.

- The research team and participants should be fully informed about the aim, methods, possible uses and requirements of the research and risks of participation in research.

- The confidentiality of the information provided by the research participants and the confidentiality of the respondents should be ensured. The research should be

designed to protect the autonomy and dignity of the participants.

- Research participants should participate in the research voluntarily, not under any coercion.

- Any possible harm to participants must be avoided. The research should be planned in such a way that the participants are not at risk.

- The independence of research must be clear; and any conflict of interest or must be disclosed.

- In experimental studies with human subjects, written informed consent of the participants who decide to participate in the research must be obtained. In the case of children and those under wardship or with confirmed insanity, legal custodian's assent must be obtained.

- If the study is to be carried out in any institution or organization, approval must be obtained from this institution or organization.

- In studies with human subject, it must be noted in the method's section of the manuscript that the informed consent of the participants and ethics committee approval from the institution where the study has been conducted have been obtained.

MANUSCRIPT ORGANIZATION

Language

Articles in Turkish and English are published. Submitted Turkish article must include an English abstract, keyword and an extended abstract. Extended abstract in English is not required for articles in English.

Manuscript Organization and Format

All correspondence will be sent to the first-named author unless otherwise specified. Manuscpript is to be submitted online via https://dergipark.org.tr/iusskd and it must be accompanied by a cover letter indicating that the manuscript is intended for publication, specifying the article category (i.e. research article, review etc.) and including information about the manuscript (see the Submission Checklist). Manuscripts should be prepared in Microsoft Word 2003 and upper versions. In addition, Copyright Transfer Form that has to be signed by all authors must be submitted.

1. The manuscripts should be in A4 paper standards: having 2.5 cm margins from right, left, bottom and top, Times New Roman font style in 12 font size, line spacing of 1.5 and "justify align" format. For indented paragraph, tab key should be used. One line spacing should be used for the tables and figures, which are included in the text.

2. The title of the text should be centered on the page, in lower-case letter, bold, Times New Roman font and 14 font size.

3. Information about the author is to be written on the left part of the page skipping one line space after the title, and it should be in Times New Roman font, 10 font size, with one line spacing. After indicating the name of the author in lower-case letter and surname in capital letter, the title, affiliation, and e-mail address should be included.

4. Before the introduction part, there should be an abstract of 150-200 words both in the language of the article and in English. An extended abstract in English between 700-750 words, summarizing the scope, the purpose, the results of the study and the methodology used is to be included following the abstracts. If the manuscript is in English, extended abstract is not required. Underneath the abstracts, 5 keywords that inform the reader about the content of the study should be specified in the language of the article and in English.

5. The manuscripts should contain mainly these components: title, abstract and keywords; extended abstract (If the manuscript is in English, extended abstract is not required), sections, footnotes and references. The article should not exceed 12.000 words including all these sections.

6. Tables, graphs and figures can be given with a number and a defining title if and only if it is necessary to follow the idea of the article. Otherwise features like demographic characteristics can be given within the text.

7. A title page including author information must be submitted together with the manuscript. The title page is to include fully descriptive title of the manuscript and, affiliation, title, e-mail address, ORCID, postal address, phone and fax number of the author(s) (see The Submission Checklist).

8. The rights of the manuscripts submitted to our journal for publication, belongs to the author(s).

9. The author(s) can be asked to make some changes in their articles due to peer reviews.

10. A copy of the journal will be sent to each author of the accepted articles upon their request.

11. The studies that were sent to the journal will not be returned whether they are published or not.

REFERENCES

Although references to review articles can be an efficient way to guide readers to a body of literature, review articles do not always reflect original work accurately. Readers should therefore be provided with direct references to original research sources whenever possible. On the other hand, extensive lists of references to original work on a topic can use excessive space on the printed page. Small numbers of references to key original papers often serve as well as more exhaustive lists, particularly since references can now be added to the electronic version of published papers, and since electronic literature searching allows readers to retrieve published literature efficiently. Papers accepted but not yet included in the issue are published online in the Early View section and they should be cited as "advance online publication". Citing a "personal communication" should be avoided unless it provides essential information not available from a public source, in which case the name of the person and date of communication should be cited in parentheses in the text. For scientific articles, written permission and confirmation of accuracy from the source of a personal communication must be obtained.

Reference Style and Format

Journal of Social Policy Conferences complies with APA (American Psychological Association) style 6th Edition for referencing and quoting. For more information:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.). Washington, DC: APA.

- http://www.apastyle.org

Citations in the Text

Citations must be indicated with the author surname and publication year within the parenthesis.

If more than one citation is made within the same paranthesis, separate them with (;).

Samples:

More than one citation;
(Esin, et al., 2002, p. 12; Karasar, 1995, p. 30)

Citation with one author;
(Akyolcu, 2007, p. 25)

Citation with two authors;
(Sayıner & Demirci, 2007, p. 42)

Citation with three, four, five authors;
First citation in the text: (Ailen, Ciambrune, & Welch, 2000, p. 14) Subsequent citations in the text: (Ailen, et al., 2000, p. 14)

Citations with more than six authors;
(Çavdar, et al., 2003, p. 23)

Citations in the Reference
All the citations done in the text should be listed in the References section in alphabetical order of author surname without numbering. Below given examples should be considered in citing the references.

Basic Reference Types

Book

a) Turkish Book
Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8th ed.) [Preparing research reports]. Ankara, Turkey: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

b) Book Translated into Turkish
Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* [Mindsets] (A. Kotil, Trans.). İstanbul, Turkey: İletişim Yayınları.

c) Edited Book
Ören, T., Üney, T., & Çölkesen, R. (Eds.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi* [Turkish Encyclopedia of Informatics]. İstanbul, Turkey: Papatya Yayıncılık.

d) Turkish Book with Multiple Authors
Tonta, Y., Bitirim, Y., & Sever, H. (2002). T*ürkçe arama motorlarında performans değerlendirme* [Performance evaluation in Turkish search engines]. Ankara, Turkey: Total Bilişim.

e) Book in English
Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation.* New York, NY: McGraw-Hill Education.

f) Chapter in an Edited Book
Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

g) Chapter in an Edited Book in Turkish

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi [Organization culture: Its functions, elements and importance in leadership and business management]. In M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi* [Organization sociology] (pp. 233–263). Bursa, Turkey: Dora Basım Yayın.

h) Book with the same organization as author and publisher

American Psychological Association. (2009). *Publication manual of the American psychological association* (6th ed.). Washington, DC: Author.

Article

a) Turkish Article

Mutlu, B., & Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri [Source and intervention reduction of stress for parents whose children are in intensive care unit after surgery]. *Istanbul University Florence Nightingale Journal of Nursing, 15*(60), 179–182.

b) English Article

de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society, 10*(2), 149–173. http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002

c) Journal Article with DOI and More Than Seven Authors

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine, 372,* 2087–2096. http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184

d) Journal Article from Web, without DOI

Sidani, S. (2003). Enhancing the evaluation of nursing care effectiveness. *Canadian Journal of Nursing Research, 35*(3), 26–38. Retrieved from http://cjnr.mcgill.ca

e) Journal Article wih DOI

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly, 27,* 261–278. http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910

f) Advance Online Publication

Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology.* Advance online publication. http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867

g) Article in a Magazine
Henry, W. A., III. (1990, April 9). Making the grade in today's schools. *Time, 135,* 28–31.

Doctoral Dissertation, Master's Thesis, Presentation, Proceeding

a) Dissertation/Thesis from a Commercial Database
Van Brunt, D. (1997). *Networked consumer health information systems* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 9943436)

b) Dissertation/Thesis from an Institutional Database
Yaylalı-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the politicals, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from Retrieved from: http://library.iyte.edu.tr/tr/hizli-erisim/iyte-tez-portali

c) Dissertation/Thesis from Web
Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). Retrieved from http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar /phd/ickapak.html

d) Dissertation/Thesis abstracted in Dissertations Abstracts International
Appelbaum, L. G. (2005). Three studies of human information processing: Texture amplification, motion representation, and figure-ground segregation. *Dissertation Abstracts International: Section B. Sciences and Engineering, 65*(10), 5428.

e) Symposium Contribution
Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer's disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome.* Symposium conducted at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

f) Conference Paper Abstract Retrieved Online
Liu, S. (2005, May). *Defending against business crises with the help of intelligent agent based early warning solutions.* Paper presented at the Seventh International Conference on Enterprise Information Systems, Miami, FL. Abstract retrieved from http://www.iceis.org/iceis2005/abstracts_2005.htm

g) Conference Paper - In Regularly Published Proceedings and Retrieved Online
Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 105,* 12593–12598. http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105

h) Proceeding in Book Form
Parsons, O. A., Pryzwansky, W. B., Weinstein, D. J., & Wiens, A. N. (1995). Taxonomy for psychology. In J. N. Reich, H. Sands, & A. N. Wiens (Eds.), *Education and training beyond the doctoral degree: Proceedings of the American Psychological Association National Conference on Postdoctoral Education and Training in Psychology* (pp. 45–50). Washington, DC: American Psychological Association.

i) Paper Presentation
Nguyen, C. A. (2012, August). *Humor and deception in advertising: When laughter may not be the best medicine.* Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

Other Sources

a) Newspaper Article
Browne, R. (2010, March 21). This brainless patient is no dummy. *Sydney Morning Herald, 45.*

b) Newspaper Article with no Author
New drug appears to sharply cut risk of death from heart failure. (1993, July 15). *The Washington Post,* p. A12.

c) Web Page/Blog Post
Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/

d) Online Encyclopedia/Dictionary
Ignition. (1989). In *Oxford English online dictionary* (2nd ed.). Retrieved from http://dictionary.oed.com

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.). *The Stanford encyclopedia of philosophy.* Retrieved from http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/

e) Podcast
Dunning, B. (Producer). (2011, January 12). *in Fact: Conspiracy theories* [Video podcast]. Retrieved from http://itunes.apple.com/

f) Single Episode in a Television Series

Egan, D. (Writer), & Alexander, J. (Director). (2005). Failure to communicate. [Television series episode]. In D. Shore (Executive producer), *House;* New York, NY: Fox Broadcasting.

g) Music

Fuchs, G. (2004). Light the menorah. On *Eight nights of Hanukkah* [CD]. Brick, NJ: Kid Kosher.

SUBMISSION CHECKLIST

Ensure that the following items are present:

● Cover letter to the editor

- The category of the manuscript
- Confirming that "the paper is not under consideration for publication in another journal".
- Including disclosure of any commercial or financial involvement.
- Confirming that the statistical design of the research article is reviewed.
- Confirming that last control for fluent English was done.
- Confirming that journal policies detailed in Information for Authors have been reviewed.
- Confirming that the references cited in the text and listed in the references section are in line with APA 6.

● Copyright Agreement Form

● Permission of previously published copyrighted material if used in the present manuscript

● Title page

- The category of the manuscript
- The title of the manuscript
- All authors' names and affiliations (institution, faculty/department, city, country), e-mail
- addresses
- Corresponding author's email address, full postal address, telephone and fax number
- ORCIDs of all authors.

● Main Manuscript Document

- The title of the manuscript
- Abstract (150-200 words)
- Key words: 3 to 5 words
- Main article sections
- Grant support (if exists)
- Conflict of interest (if exists)
- Acknowledgement (if exists)
- References
- All tables, illustrations (figures) (including title, description, footnotes)